

ทักษะชีวิต บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อการมีส่วนร่วม
ในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขต
กรุงเทพมหานคร

Life Skills, Five Factor Model, and Organization Climate Affecting the
Quality Development Involvement of Private Company Employees in
Bangkok



ทักษะชีวิต บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนา
และคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

Life Skills, Five Factor Model, and Organization Climate Affecting the Quality
Development Involvement of Private Company Employees in Bangkok

มงคล อุดมชัยพัฒนากิจ

การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ปีการศึกษา 2557



©2558

มงคล อุดมชัยพัฒนากิจ

สงวนลิขสิทธิ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เรื่อง ทักษะชีวิต บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อการมีส่วนร่วมใน
การพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัย มงคล อุดมชัยพัฒนากิจ

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ดร.นิตนา ฐานิตธนกร)

ผู้เชี่ยวชาญ

(ดร.เพ็ญจิรา คັນธวงค์)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรยา สิงห์สงบ)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 29 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2558

มงคล อุดมชัยพัฒนากิจ. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มีนาคม 2558, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ทักษะชีวิต บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร (124 หน้า)

อาจารย์ที่ปรึกษา: ดร. นิตนา ฐานิธรนกร

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะชีวิต บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามปลายปิดที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .956 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานที่ทำงานในบริษัทเอกชนและพักอาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 380 ราย สถิติเชิงพรรณนาที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 26-30 ปี มีการศึกษา ระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงาน 3-6 ปี และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บรรยากาศองค์กร ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มากที่สุด รองลงมา คือ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ด้านห้วนไหว และบรรยากาศองค์กร ด้านการสนับสนุน ตามลำดับ โดยร่วมกันพยากรณ์การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 48.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ทักษะชีวิต, บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ, บรรยากาศองค์กร, การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงาน

Udomchaipatanakit, M. M.B.A., March 2015, Graduate School, Bangkok University.
Life Skills, Five Factor Model, and Organization Climate Affecting the Quality
Development Involvement of Private Company Employees in Bangkok (124 pp.)
Advisor: Nittana Tarnittanakorn, Ph.D.

ABSTRACT

The study aimed primarily to investigate the life skills, five factor model, and organization climate affecting the quality development involvement of private company employees in Bangkok. Closed-ended survey questionnaires with the reliability of .956 were implemented to collect data from 380 private company's employees in Bangkok. Additionally, data were statistically analyzed using descriptive statistics including percentage, mean and standard deviation. The inferential statistics methods on multiple regressions were used to test hypotheses in the study.

The results indicated that the majority of participants were female with the age of 26-30 years. Most of them completed a bachelor's degree and earned an average monthly income of 15,001 - 25,000 baht. They had 3-6 years of work experiences. The results of hypothesis testing revealed that the organization climate in terms of engagement affected the quality development involvement of private company employees in Bangkok the most, followed by the five factor model in terms of neuroticism, and the organization climate in terms of support, respectively. These factors together predicted the quality development involvement of private company employees in Bangkok for 48.3 percent at .05 statistically significant levels.

Keywords: Life skills, Five factor model, Organization climate, Quality development involvement

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.นิตนา ฐานิตธนกร อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ซึ่งได้ให้ความรู้ การชี้แนะแนวทางการศึกษา ตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องในงาน ตลอดจนการให้คำปรึกษาซึ่งเป็นประโยชน์ในการวิจัยจนงานวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์ครบถ้วนสำเร็จไปได้ด้วยดี รวมถึงอาจารย์ท่านอื่นๆ ที่ได้ถ่ายทอดวิชาความรู้ให้ และสามารถนำวิชาการต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อและคุณแม่ที่คอยอบรมเลี้ยงดู สนับสนุน ส่งเสริมการศึกษาของผู้วิจัยด้วยความรักและปรารถนาดีเสมอมา รวมทั้งขอขอบคุณพี่น้องและเพื่อนทุกท่านที่คอยห่วงใยและให้กำลังใจเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ของการศึกษาเฉพาะบุคคลครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้แก่ทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการศึกษาครั้งนี้

มงคล อุดมชัยพัฒนากิจ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	3
1.3 กรอบแนวคิดการวิจัย	3
1.4 สมมติฐานของการวิจัย	5
1.5 ขอบเขตของการวิจัย	6
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	7
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะชีวิต	12
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	20
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร	26
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงาน	44
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	51
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	55
3.1 ประเภทของงานวิจัย	55
3.2 ประชากร กลุ่มตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่าง	55
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	57
3.4 การทดสอบเครื่องมือ	65
3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	67
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	68

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล	71
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	71
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลทักษะชีวิต	74
4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	77
4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลบรรยากาศองค์กร	81
4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงาน	86
4.6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	88
4.7 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	93
บทที่ 5 สรุป และอภิปรายผล	96
5.1 สรุปผลการวิจัย	96
5.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน	101
5.3 การอภิปรายผล	103
5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ในองค์กร	106
5.5 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย	107
บรรณานุกรม	109
ภาคผนวก	114
แบบสอบถาม	115
ประวัติผู้เขียน	124
เอกสารข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิในรายงานการค้นคว้าอิสระ	

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1: แสดงลักษณะองค์ประกอบของบุคลิกภาพแบบห้วนไหว	21
ตารางที่ 2.2: แสดงลักษณะองค์ประกอบของบุคลิกภาพแบบแสดงตัว	22
ตารางที่ 2.3: แสดงลักษณะองค์ประกอบของบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์	23
ตารางที่ 2.4: แสดงลักษณะองค์ประกอบของบุคลิกภาพแบบประนีประนอม	24
ตารางที่ 2.5: แสดงลักษณะองค์ประกอบของบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	25
ตารางที่ 2.6: ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร	31
ตารางที่ 3.1: รายชื่อเขต รายชื่อบริษัท และจำนวนตัวอย่างที่สุ่มในแต่ละเขต	57
ตารางที่ 3.2: ตัวแปร ระดับการวัดข้อมูล และเกณฑ์การแบ่งกลุ่มคำตอบ สำหรับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	58
ตารางที่ 3.3: คำถามของแบบสอบถามส่วนที่ 2 (ทักษะชีวิตของพนักงานเอกชน)	59
ตารางที่ 3.4: คำถามของแบบสอบถามส่วนที่ 2 (บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงาน)	60
ตารางที่ 3.5: แสดงคำถามของแบบสอบถามส่วนที่ 4 (บรรยากาศองค์กรของบริษัทเอกชน)	62
ตารางที่ 3.6: แสดงคำถามของแบบสอบถามส่วนที่ 5 (การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน)	65
ตารางที่ 3.7: ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถาม	66
ตารางที่ 4.1: จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	72
ตารางที่ 4.2: จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	72
ตารางที่ 4.3: จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา	73
ตารางที่ 4.4: จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	73
ตารางที่ 4.5: จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	74
ตารางที่ 4.6: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของทักษะชีวิต	74
ตารางที่ 4.7: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของด้านการตระหนักรู้ในตนเอง	75
ตารางที่ 4.8: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของด้านการมีปฏิสัมพันธ์	75
ตารางที่ 4.9: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของด้านการแก้ปัญหา	76
ตารางที่ 4.10: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	77
ตารางที่ 4.11: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของด้านห้วนไหว	77

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.12: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของด้านการเปิดเผย	78
ตารางที่ 4.13: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของด้านการเปิดรับประสบการณ์	79
ตารางที่ 4.14: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของด้านการยอมรับผู้อื่น	79
ตารางที่ 4.15: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของด้านการมีจิตสำนึก	80
ตารางที่ 4.16: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของบรรยากาศองค์กร	81
ตารางที่ 4.17: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของด้านโครงสร้างองค์กร	82
ตารางที่ 4.18: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของด้านมาตรฐาน	82
ตารางที่ 4.19: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของด้านความรับผิดชอบ	83
ตารางที่ 4.20: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของด้านการได้รับการยอมรับ	84
ตารางที่ 4.21: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของด้านการสนับสนุน	85
ตารางที่ 4.22: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของด้านความยืดหยุ่นผูกพัน	86
ตารางที่ 4.23: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการมีส่วนร่วมในการพัฒนา คุณภาพในการทำงานของพนักงาน	87
ตารางที่ 4.24: การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการ พัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร	88
ตารางที่ 4.25: สรุปผลการทดสอบสมมติฐานทักษะชีวิต บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และ บรรยากาศองค์กรส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	93

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1: กรอบแนวคิดงานวิจัยเรื่องทักษะชีวิต บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	4
ภาพที่ 4.1: ผลการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของทักษะชีวิต บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	91



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการแข่งขันทางธุรกิจ ทำให้องค์กรต่างๆ ต้องมีการแข่งขันกันเพิ่มมากขึ้นเพื่อที่จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินการต่อไปได้ ซึ่งในแต่ละองค์การให้ความสำคัญและตระหนักถึงการพัฒนาศักยภาพขององค์กรที่มีอยู่ให้เป็นบุคคลที่มีทั้งความรู้ความสามารถในการทำงาน หรือแสวงหาบุคคลจากภายนอกองค์กรมาช่วยในการพัฒนาองค์การ โดยปัจจัยสำคัญที่ทำให้้องค์การประสบความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพ ได้แก่ความมุ่งมั่นของผู้บริหารระดับสูง บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพและมีความเข้าใจในแนวคิดการพัฒนาคุณภาพที่ตรงกัน มีการพัฒนาทักษะในการพัฒนาคุณภาพแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง และมีการจัดสิ่งเอื้ออำนวยและสนับสนุนให้เพียงพอกับการปฏิบัติงาน (สราวุธ คณะไชย, 2548) การมีส่วนร่วมจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เป็นอย่างมาก ซึ่งตามแนวคิดของ Cohen and Uphoff (1980) ระบุไว้ว่า การมีส่วนร่วมและพิจารณาในการตัดสินใจในการเลือกแนวทางการดำเนินงาน มีอิสระในการปฏิบัติงานมากขึ้น มีส่วนร่วมในการเฝ้าผลการปฏิบัติ จึงทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน ภาคภูมิใจที่จะทำงาน และเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อองค์การ

ทักษะชีวิตจึงเป็นทักษะหนึ่งที่มีความจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตในสังคม และเป็นตัวช่วยที่สนับสนุนและลดประเด็นปัญหาต่างๆที่เข้ามาในชีวิตของแต่ละบุคคล อีกทั้งยังเป็นทักษะที่ช่วยให้บุคคลสามารถปรับตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนช่วยเสริมสร้างการดำเนินชีวิตในมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น (สกล วรเจริญศรี, 2550) และยังเป็นความสามารถทางจิตสังคมของบุคคลอันเป็นความสามารถในการที่บุคคลจะเผชิญกับสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นความสามารถของบุคคลที่ช่วยให้เกิดการดำรงไว้ซึ่งสุขภาพจิตที่ดี สามารถที่จะปรับตัวและมีพฤติกรรมที่เป็นไปในทิศทางที่เหมาะสม ในขณะที่ต้องเผชิญสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่อยู่รอบตัวอีกด้วย ทักษะชีวิตจึงมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมสุขภาพทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และการดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข (WHO, 1994)

ในการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข บุคลากรควรมีความเข้าใจและถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน การเข้าในบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล จะช่วยให้เกิดการยอมรับและความแตกต่างระหว่างบุคคลสามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่น ได้รับความร่วมมือในการทำงาน และสามารถทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี (ทัศนีย์ อัญมณีเจริญ, 2550) บุคลิกภาพของบุคคล เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งเสริมให้แต่ละบุคคลบรรลุถึงความสำเร็จในวิชาชีพ (สกลิต วงศ์สุวรรณ, 2540; Helsin, 2005) ซึ่งบุคลิกภาพ ถือเป็นลักษณะ

เฉพาะตัวของบุคคลในด้านต่างๆ ทั้งส่วนภายนอกและส่วนภายในไม่สามารถแยกเป็นส่วนๆ ออกจากกันโดยเด็ดขาด ทุกๆ ลักษณะของบุคลิกภาพต่างมีความสัมพันธ์ต่อกันและกัน และมีผลกระทบต่อกันและกันเป็นประจักษ์ชัด ใช้ ถูกหล่อหลอมและประสมประสานด้วย พันธุกรรม วัฒนธรรม การเรียนรู้ วิธีปรับตัวของบุคคลและสิ่งแวดล้อมที่เป็นนามธรรมและวัฒนธรรม (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2551) ปัจจุบันแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพได้มีการพัฒนาและปรับปรุงมาใช้ในองค์กรอย่างมาก ทำให้แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพนี้เป็นที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย คือ แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) ของคอสตา และแมคเคร (Costa and McCrae, 1992) โดยบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบนั้นเป็นแนวคิดที่สามารถนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้หลายด้าน ได้แก่ สรรหา การคัดเลือก การเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรม การพัฒนาทางอาชีพ และการสามารถทำนายความสำเร็จของงานได้ (Engler, 2009)

จากการสำรวจความคิดเห็นจากการสุ่มตัวอย่างพนักงานหญิงและชายในหลายองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า “บุคลิกภาพ” เป็นสิ่งสำคัญอันดับแรกๆ ที่ผู้ถึงคุณสมบัติโดยรวมของบุคคลที่องค์กรรับเข้าทำงาน (จริยา ศรีฟ้า, 2546) ผลการศึกษาได้ชี้ให้เห็นว่า บุคลิกภาพ สามารถทำนายการเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และพบว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ ด้านการประนีประนอม ด้านการมีโนสานิกต่อหน้าที่การงาน และขวัญในการปฏิบัติงานสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (สุจิตตา โพธิ์ครูประเสริฐ, 2547) ทั้งนี้ การเข้าใจถึงลักษณะบุคลิกภาพไม่เพียงแต่จะทำนายพฤติกรรมของพนักงานแต่ยังทำนายความสำเร็จให้กับองค์กรได้ โดยพนักงานเหล่านั้นจะแสดงถึงพฤติกรรมที่ส่งเสริมความสำเร็จให้กับองค์กรไม่ว่าจะเป็นการให้ความร่วมมือในการทำงาน ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน มีความสานักต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบ องค์กรใดที่มีพนักงานที่มีบุคลิกภาพส่งเสริมการเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

บรรยากาศขององค์กรที่ดีจะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดแรงจูงใจในการทำงาน รวมทั้งทำให้มีความรัก ความสามัคคี มีขวัญกำลังใจที่ดี ปฏิบัติงานด้วยความยินดีและเต็มใจ มีความคิดริเริ่มในการทำงาน ความสามารถลดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้ (อดุลย์ ทองแก้ว, 2551, หน้า 2) จะเห็นได้ว่าบรรยากาศขององค์กรจะมีอิทธิพลและเป็นแรงกดดันที่สำคัญต่อพฤติกรรมในการทำงาน และมีความสำคัญต่อบุคลากรขององค์กรทุกระดับไม่ว่าจะเป็นระดับผู้บริหารหรือบุคลากรอื่นๆ ในองค์กร รวมทั้งยังมีความสำคัญต่อการบริหารงานอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสตริงเกอร์ (Stringer, 2002) ได้กล่าวว่า บรรยากาศขององค์กร หมายถึง การรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติ ค่านิยม ของคนในองค์กรที่แสดงออกมาจากความรู้สึกหรือการรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อมโดยที่เราไม่สามารถสัมผัสได้ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร รวมทั้ง กระบวนการต่างๆ ในองค์กร

ทั้งนี้ จากผลการสำรวจของนิตยสารฟอร์จูน (2013) พบว่า บริษัทที่น่าทำงานมากที่สุดในโลก ในปี 2013 คือ SAS, Boston Consulting Group, Wegmans Food Market, Google, NetApp, Zappos.com, Camden Property Trust, Nugget Market, REI และ Dreamworks ซึ่งเหตุที่บริษัท แอส ซอฟต์แวร์ จำกัด ถูกจัดอันดับให้เป็นบริษัทที่น่าทำงานมากที่สุดในโลกนั้น เนื่องจากบริษัทให้ความสนใจเรื่องการให้บริการสุขภาพ การดูแลบุตรของพนักงาน และการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน นอกจากนี้ร่องประธานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท แอส ซอฟต์แวร์ จำกัด ได้ทำการสร้างวัฒนธรรมของพนักงานที่มีความสุขและสุขภาพแข็งแรง จะเป็นแรงผลักดันให้เกิดความสามารถในการทำงานและให้บริการลูกค้าอย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้บริษัทมีอัตราการลาออกของพนักงานอยู่ในระดับต่ำสุดในแวดวงอุตสาหกรรม โดยคิดเป็น 2.6% ขณะที่บริษัทอื่นจะอยู่ที่ 22% ขณะเดียวกันยังทำให้บริษัทเกิดการขยายตัว ทั้งในด้านรายได้และผลกำไรอย่างเห็นได้ชัด (ประชาชาติธุรกิจออนไลน์, 2554)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้สนใจศึกษาทักษะชีวิต บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารองค์กรและผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ตลอดจนนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจและการวางแผนพัฒนาองค์กรในด้านอื่นๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ

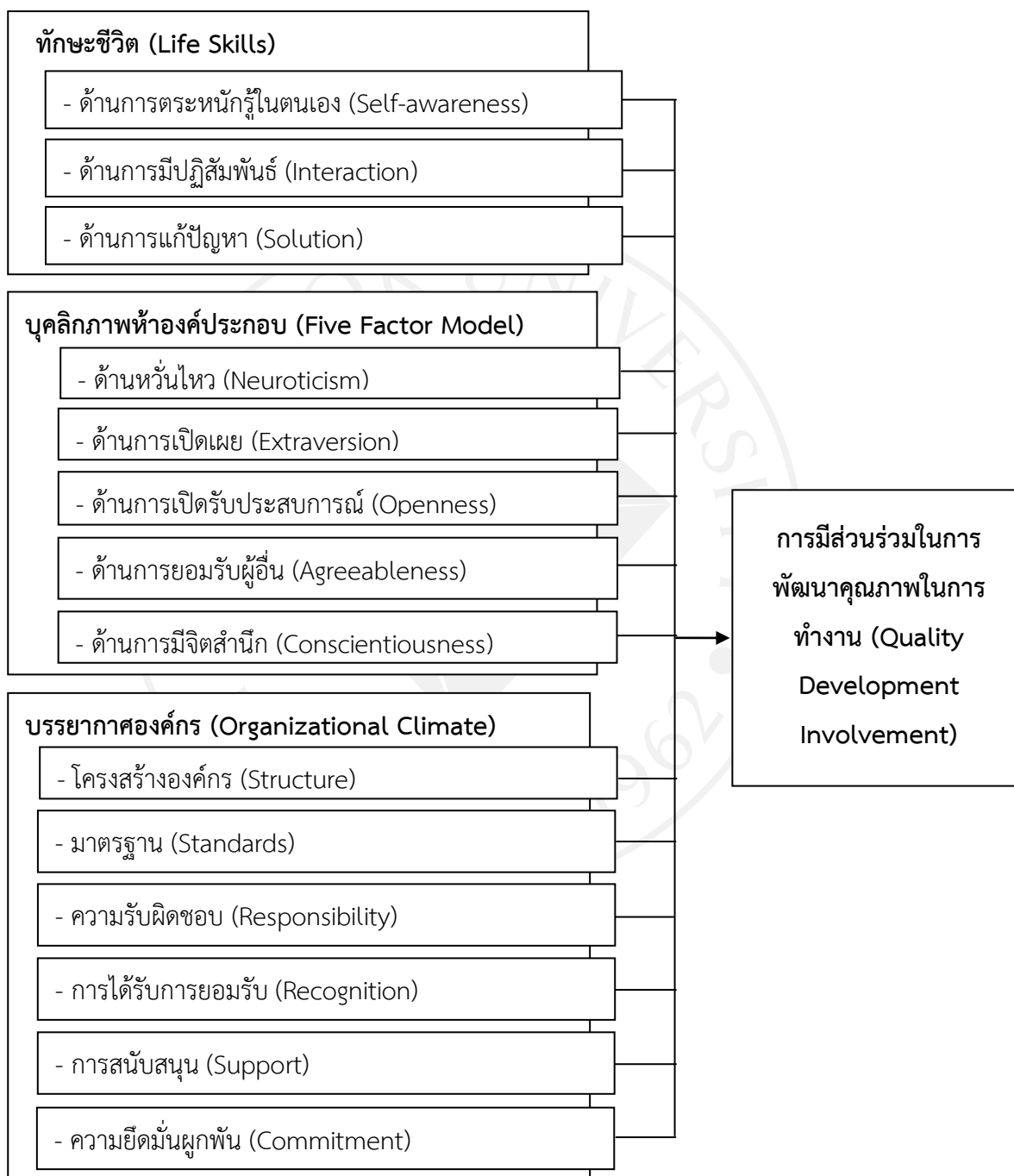
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะชีวิต บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

1.3 กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาทักษะชีวิต บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีกรอบแนวคิดการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 1.1

ภาพที่ 1.1: กรอบแนวคิดงานวิจัยเรื่องทักษะชีวิต บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และบรรยากาศองค์กร
ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน
ในเขตกรุงเทพมหานคร



ในการศึกษาทักษะชีวิต บุคลิกภาพห้วงค์ประกอบ และบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1.4.1.1 ทักษะชีวิตด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

1.4.1.3 ทักษะชีวิตด้านการแก้ปัญหา ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพ
ในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

1.4.2.1 บุคลิกภาพห้ำหั่นค้ประกอบด้ำนควมห้ำหั่น ส่ผลต่อกรมีส่วนร่วมใน
กรพัฒนาคณภพในกรท้งำนของพนักงำนในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

1.4.2.3 บุคลิกภาพห้องค์ประกอบด้านการเปิดรับประสบการณ์ ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

1.4.2.5 บุคลิกภาพห้ำห่อค์ประกอบด้านการมีจิตสำนึก ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมใน
การพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

1.4.3.1 บรรยายาการองค์กรด้านโครงสร้าง ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

1.4.3.2 บรรยายการองค์กรด้านมาตรฐาน ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

1.4.3.3 บรรยายการองค์กรด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

1.4.3.4 บรรยายการองค์กรด้านการได้รับการยอมรับ ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

1.4.3.5 บรรยายการองค์กรด้านการสนับสนุน ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

1.4.3.6 บรรยายการองค์กรด้านความยืดหยุ่นผูกพัน ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

1.5 ขอบเขตของงานวิจัย

ในการศึกษาทักษะชีวิต บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และบรรยายการองค์กรส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีขอบเขตการศึกษาดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านประชากร

1.5.1.1 ประชากร ได้แก่ พนักงานที่ทำงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

1.5.1.2 ตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานที่ทำงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

โดยเลือกจากประชากรด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G*Power ซึ่งเป็นโปรแกรมที่สร้างจากสูตรของ Cohen (1997) ผ่านการตรวจสอบและรับรองคุณภาพจากนักวิจัยจำนวนมาก (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2555) จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 375 ตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากตัวอย่างเพิ่มรวมทั้งสิ้นเป็น 380 ตัวอย่าง เพื่อความเหมาะสมในการสุ่มตัวอย่าง

1.5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.5.2.1 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงาน

1.5.2.2 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ก) ทักษะชีวิต ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ และด้านการแก้ปัญหา ข) บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ด้านหวั่นไหว ด้านการเปิดเผย ด้านการเปิดรับประสบการณ์ ด้านการยอมรับผู้อื่น และด้านการมีจิตสำนึก ค) บรรยายการองค์กร ด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านการสนับสนุน ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน

1.5.3 ขอบเขตด้านสถานที่

สำหรับสถานที่ศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล คือ บริษัทเอกชนและสถานีรถไฟฟ้าในเขตกรุงเทพมหานคร

1.5.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

สำหรับระยะเวลาในการศึกษาครั้งนี้ เริ่มตั้งแต่เดือนกันยายน 2557 ถึงเดือนมกราคม 2558

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ผลการวิจัยในครั้งนี้ทำให้ผู้บริหารองค์กรต่างๆ เข้าใจถึงทักษะชีวิต บุคลิกภาพห้ำองค์ประกอบ และบรรยากาศองค์กร

1.6.2 ผลของการวิจัยในครั้งนี้เป็นแนวทางในการบริหารองค์กรเพื่อทำความเข้าใจถึงทักษะชีวิต บุคลิกภาพองค์ประกอบของพนักงานได้ดีขึ้น และทำให้พนักงานเข้าใจถึงบรรยากาศองค์กรเพื่อมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น

1.6.3 ผลของการวิจัยในครั้งนี้ทำให้ผู้บริหารองค์กรต่างๆ เข้าใจถึงทักษะชีวิต บุคลิกภาพห้ำองค์ประกอบ และบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานได้กว้างขวางยิ่งขึ้น

1.6.4 ผลของการวิจัยในครั้งนี้ใช้เป็นองค์ความรู้ใหม่เพิ่มเติมสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงาน

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

ทักษะชีวิต (Life Skills) หมายถึง ความสามารถในการจัดการหรือแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิต ตามแนวคิดของ Maxwell (1981) โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านความรู้ในตนเอง ทักษะการมีปฏิสัมพันธ์ และ ทักษะการแก้ปัญหา

ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง (Self-awareness) หมายถึง การที่ประเมินตนเอง เข้าใจแรงจูงใจ ความปรารถนา ความชอบของตนเอง และการกำหนดเป้าหมายในชีวิตของตนเองอย่างชัดเจน เป็นความสามารถขั้นพื้นฐานของพนักงานในการที่จะรับรู้สิ่งต่างๆ เพื่อเลือกที่จะปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม (Maxwell, 1981) นอกจากนี้ ยังหมายรวมถึง การรับรู้ในความสามารถและเป้าหมายในชีวิตของตนเอง การรับรู้ในสิ่งที่ตนเองชอบหรือไม่ชอบและรับรู้ถึงความต้องการของตนเอง

ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) หมายถึง ความสามารถแสดงออกทางอารมณ์ของตน เข้าใจอารมณ์บุคคลอื่น สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ทนต่อความกดดันจากสังคม การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้อื่นย่อมก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ความสามารถ และการช่วยเหลือเกื้อกูลกันของพนักงาน (Maxwell, 1981) นอกจากนี้ ยังหมายรวมถึง ความยินดีที่จะให้ความร่วมมือกับกิจกรรม

ของส่วนรวม โดยสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นที่มีเรื่องไม่สบายใจได้ มีความรู้สึกยินดีเมื่อผู้อื่นประสบความสำเร็จ และแสดงความเห็นใจ เมื่อเห็นผู้อื่นมีความทุกข์

ด้านการแก้ปัญหา (Solution) หมายถึง ความสามารถแสดงออกทางอารมณ์ของตน เข้าใจอารมณ์บุคคลอื่น สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ทนต่อความกดดันจากสังคม การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้อื่นย่อมก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ความสามารถ และการช่วยเหลือเกื้อกูลกันของพนักงาน (Maxwell, 1981) นอกจากนี้ ยังหมายรวมถึง ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี หากมีความจำเป็นต้องตัดสินใจ จะต้องต้องมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจอย่างเพียงพอ ซึ่งจะใช้เหตุและผลในการวิเคราะห์ปัญหา และมักจะประเมินถึงผลลัพธ์ที่ตามมาภายหลังการตัดสินใจ โดยจะพิจารณาหาทางเลือกมากกว่าหนึ่งทางเลือกก่อนที่จะตัดสินใจแก้ปัญหา

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Five Factor Model) หมายถึง การอธิบายลักษณะของมนุษย์ ซึ่งบรรจุคุณลักษณะประจำตัวย่อยๆ ของมนุษย์ที่มีลักษณะคล้ายกันไว้ด้วยกัน โดยแบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพด้านหวั่นไหว บุคลิกภาพด้านการเปิดเผย บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพด้านการยอมรับผู้อื่น และบุคลิกภาพด้านการมีจิตสำนึก (Costa and McCrea, 1992)

ด้านหวั่นไหว (Neuroticism) หมายถึง เป็นผู้ที่มีความวิตกกังวล เป็นคนโกรธง่าย ความหือหู่ การคำนึงถึงแต่ตนเอง การมีความกระตือรือร้นแรง และมีอารมณ์แปรปรวน (Costa and McCrea, 1992) นอกจากนี้ ยังหมายรวมถึง การวิตกกังวลกับเรื่องเล็กๆ น้อยๆ การเป็นคนขี้น้ำตาซึม โดยจะแสดงอารมณ์โกรธออกมาทันที หากเกิดความโกรธ นอกจากนี้จะไม่อารมณ์เสียกับเรื่องเพียงเล็กน้อยหรือรู้สึกที่ตนเองมีอารมณ์แปรปรวนง่าย

ด้านการเปิดเผย (Extraversion) หมายถึง การเป็นผู้ที่มีความอบอุ่น ชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น แสดงออกตรงไปตรงมา ชอบมีกิจกรรม และมีอารมณ์ด้านบวก (Costa and McCrea, 1992) นอกจากนี้ ยังหมายรวมถึง ความชอบในการพบปะพูดคุยกับคนอื่นและความชอบในการเข้าร่วมงานเลี้ยงสังสรรค์ มีความเป็นมิตรกับทุกคนไม่ว่าเขาจะยากดีมีเงิน และเป็นคนกระฉับกระเฉง

ด้านการเปิดรับประสบการณ์ (Openness) หมายถึง เป็นคนช่างฝัน มีความสุนทรีย์ เป็นคนเปิดเผยความรู้สึก และยอมรับค่านิยม (Costa and McCrea, 1992) นอกจากนี้ ยังหมายรวมถึง การค้นพบวิธีการที่ถูกต้องในการกระทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จ และมักจะใช้วิธีนั้นอยู่เป็นประจำ มีความอยากรู้อยากเห็นในสิ่งแปลกใหม่ เปิดกว้างให้ตนเองได้คิดเรื่องใหม่ๆ ด้วยเหตุและผล โดยสิ่งแปลกใหม่จะทำให้รู้สึกที่ชีวิตนั้นมีสีสัน

ด้านการยอมรับผู้อื่น (Agreeableness) หมายถึง การเป็นผู้ไว้วางใจผู้อื่น รู้สึกเอื้อเฟื้อ ยอมรับตามผู้อื่น มีความถ่อมตน และมีจิตใจอ่อนโยน (Costa and McCrea, 1992) นอกจากนี้ ยังหมายรวมถึง การยอมรับความคิดเห็นของบุคคลอื่น แม้ว่าจะมีความคิดเห็นที่แตกต่าง มีความไว้วางใจใน

การทำงานของผู้อื่น ใส่ใจในความรู้สึกของผู้อื่น และยอมรับในพฤติกรรมส่วนบุคคลของเพื่อนร่วมงานได้

ด้านการมีจิตสำนึก (Conscientiousness) หมายถึง การมีความสามารถ มีระเบียบ มีความรับผิดชอบในหน้าที่ มีวินัยต่อตนเอง และมีความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Costa and McCrea, 1992) นอกจากนี้ ยังหมายรวมถึง ความสามารถในการบังคับตัวเองให้ทำสิ่งต่างๆ ให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนดได้เสมอ มีสมาธิในการทำงานเพื่อให้ผลงานออกมาดีที่สุด หากได้รับมอบหมายให้ทำงานใด จะทำอย่างรอบคอบ เพื่อป้องกันงานผิดพลาด และไม่ว่างานจะยากเพียงใด ก็จะทำให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

บรรยากาศองค์กร (Organization Climate) หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรซึ่งกันและกันเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งแวดล้อมต่างๆ ภายในองค์กร อันเนื่องมาจากการรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อมของบุคคลนั้นๆ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อขวัญ กำลังใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ตามแนวคิดของLitwin and Stringer (1968) ซึ่งได้แก่ โครงสร้างองค์กร มาตรฐาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับ การสนับสนุน และความยุติธรรมผูกพัน

ด้านด้านโครงสร้างองค์กร (Structure) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานต่อลักษณะโครงสร้างองค์กร เช่น ความชัดเจนของการแบ่งงาน ข้อจำกัดของโครงสร้างองค์กรต่อการปฏิบัติงาน และระเบียบต่างๆ (Litwin and Stringer, 1968) นอกจากนี้ ยังหมายรวมถึง การที่องค์กรมีการกำหนดเป้าหมาย และแนวทางในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนและสามารถปฏิบัติตามได้ มีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมและคล่องตัว สามารถให้พนักงานรับทราบข้อมูลข่าวสารภายในองค์กรได้อย่างเปิดเผย และมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ภายในองค์กรได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และครบถ้วน

ด้านมาตรฐาน (Standards) หมายถึง การรับรู้ความสำคัญของการปฏิบัติงาน และความชัดเจนของระดับมาตรฐานในการปฏิบัติงาน (Litwin and Stringer, 1968) นอกจากนี้ ยังหมายรวมถึง การที่องค์กรของกำหนดเกณฑ์มาตรฐานและขั้นตอนในการปฏิบัติงานแต่ละงานไว้อย่างชัดเจน มีการพิจารณาความดีความชอบให้กับพนักงานอย่างเป็นระบบและมีความยุติธรรม นอกจากนี้ องค์กรยังมีกระบวนการสรรหา คัดเลือกพนักงานเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจ และบทบาทของงานอย่างเหมาะสม

ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง เป็นการรับรู้ต่อความรู้สึกรับผิดชอบในภาระหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนในองค์กร ความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน และความท้าทายของงาน(Litwin and Stringer, 1968) นอกจากนี้ ยังหมายรวมถึง การระบุผู้รับผิดชอบในแต่ละหน้าที่ของงานภายในองค์กรอย่างชัดเจน โดยพนักงานในองค์กรมีความเชื่อว่า งานที่ทำติดอยู่แล้ว และ

มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานเป็นอย่างดี รู้จักบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งภายในองค์กรจะมีการกระตุ้นให้พนักงานมีการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง

ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้การให้ความสำคัญกับการให้รางวัล และการลงโทษ บรรยากาศที่ให้ความสำคัญกับการให้รางวัลแทนการลงโทษย่อมเป็นสิ่งกระตุ้นความสนใจของผู้ปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ (Litwin and Stringer, 1968) นอกจากนี้ ยังหมายรวมถึง การให้รางวัล และการพิจารณาความดีความชอบภายในองค์กรเป็นไปอย่างเหมาะสม และยุติธรรม พนักงานในองค์กรจะได้รับผลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน โดยพนักงานที่ได้รับสิ่งตอบแทนเป็นพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น นอกจากนี้ยังได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

ด้านการสนับสนุน (Support) หมายถึง การได้รับสนับสนุนการทำงานจากผู้บังคับบัญชา จะช่วยลดความกังวลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานลงได้ (Litwin and Stringer, 1968) นอกจากนี้ ยังหมายรวมถึง การที่องค์กรมีการสนับสนุนให้พนักงานไปศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่นเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงาน แล้วนำมาพัฒนาประยุกต์ใช้กับงานที่ปฏิบัติอยู่ การที่พนักงานได้รับคำแนะนำ และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานสม่ำเสมอเมื่อเกิดปัญหา โดยองค์กรจะจัดให้มีการพัฒนาพนักงานโดยการฝึกอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้พนักงานและทีมงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากพนักงานมีความรู้ ความสามารถหรือมีวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้น จะได้รับการสนับสนุนให้มีการปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

ด้านความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) หมายถึง การรับรู้ที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่มีค่าขององค์กรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรที่ตนทำงานอยู่ (Litwin and Stringer, 1968) นอกจากนี้ ยังหมายรวมถึง การที่พนักงานส่วนใหญ่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความผูกพันกับเป้าหมายในการดำเนินงานในปัจจุบันและอนาคตขององค์กรเป็นอย่างมาก และมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพ (Quality Development Involvement) หมายถึง การเกี่ยวข้องกันของแต่ละบุคคลเพื่อการปรับปรุงสถานะความเป็นอยู่ในสถานการณ์เดียวกัน คือ การมีส่วนร่วมในการจัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Cohen and Uphoff, 1980) ในการศึกษาครั้งนี้ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพ ยังหมายรวมถึง การมีส่วนร่วมในการวางแผนขั้นตอนการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นในที่ประชุม เพื่อจัดกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน นอกจากนี้ยังมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการวางแผนการจัดทำรายงานการประเมินตนเอง กิจกรรม หรือโครงการต่างๆ ของหน่วยงาน เข้าร่วมการอบรมการพัฒนาคุณภาพของพนักงาน ที่ทางองค์กรได้จัดขึ้น มีส่วนร่วมในการ

เข้าฝึกอบรมพัฒนาคุณภาพของพนักงานในองค์กร การเข้าร่วมการอบรมพัฒนาคุณภาพของพนักงาน
ทำให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาทักษะชีวิต บุคลิกภาพห้วงค์ประกอบ และบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นพื้นฐานในการวิจัย ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะชีวิต
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกห้วงค์ประกอบ
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงาน
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะชีวิต

2.1.1 ความหมายของทักษะชีวิต

ทักษะชีวิตเป็นความสามารถพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วย ความรอบรู้ในด้านต่างๆ เพื่อใช้ในการเผชิญหน้ากับปัญหา และสามารถที่จะปรับตัวเมื่อเผชิญกับแรงบีบคั้น แรงกดดันหรือแรงกระทบจากสภาวะแวดล้อมต่างๆรอบตัว ที่เกิดขึ้นในชีวิตได้เป็นอย่างดี ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของทักษะชีวิตไว้ ดังนี้

ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์ (2540, หน้า 8) ทักษะชีวิตเป็นความสามารถพื้นฐาน เพื่อใช้ในการเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น และใช้เป็นหลักการในการเลือกทางดำเนินชีวิตในสังคมให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลต่อการปรับตัวในอนาคต ทั้งด้านสิ่งแวดล้อม จริยธรรม และปัญหาสังคมในด้านต่างๆ ประกอบด้วย ความรู้ เจตคติ ในการที่จะจัดการกับปัญหารอบๆ ตัวในสภาพสังคมปัจจุบัน

กรมสุขภาพจิต (2543, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของทักษะชีวิตว่า หมายถึง ความสามารถเชิงมนุษย์ ประกอบด้วย ความคิดวิเคราะห์วิจารณ์ ความสามารถที่จะวิเคราะห์แยกแยะข้อมูลข่าวสาร ปัญหา และสถานการณ์ต่างๆ รอบตัว ความคิดสร้างสรรค์ ความตระหนักรู้ในตนเอง ความสามารถในการค้นหา และเข้าใจจุดดีจุดด้อยของตนเอง ความเห็นใจผู้อื่น ความรู้สึกภูมิใจในตัวเอง ความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่า ความรับผิดชอบต่อสังคม สามารถในการใช้คำพูด และภาษาท่าทางเพื่อสื่อสารความรู้สึกนึกคิดของตน และรับรู้ความรู้สึกของอีกฝ่ายหนึ่ง ความสามารถในการประเมินทางเลือก ตัดสินใจเลือก และลงมือแก้ปัญหาอย่างถูกต้อง สามารถเลือกใช้วิธีการกับอารมณ์หรือความเครียด และมีวิธีการป้องกันการเกิดอารมณ์หรือความเครียดที่เหมาะสม

เทพ สงวนกิตติพันธุ์ (2545, หน้า 7) ให้ความหมายทักษะชีวิตว่า หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญที่จะช่วยให้ความเป็นอยู่หรือการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับร่างกาย สังคม และจิตใจ ของบุคคลให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข และประสบผลสำเร็จในชีวิต

Maxwell (1981 อ้างอิง สกล วงเจริญศรี, 2550, หน้า 22) ได้ให้ความหมายของคำว่าทักษะชีวิตว่า หมายถึง ความสามารถในการจัดการหรือแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิต

World Health Organization (1993) ได้ให้ความหมายของทักษะชีวิตไว้ว่า ทักษะชีวิต หมายถึง ความสามารถในการปรับเปลี่ยน และให้มีพฤติกรรมในทางที่เหมาะสมที่จะสามารถให้บุคคลจัดการกับความต้องการ และสิ่งต่างๆ ที่มากระตุ้นในชีวิตประจำวัน

Tshiwula (1995) ได้ให้ความหมายของทักษะชีวิตไว้ว่า ทักษะชีวิตเป็นกระบวนการที่ช่วยส่งเสริมพัฒนาการของบุคคล และพัฒนาการระหว่างบุคคลของผู้เรียนรู้

De Jong (1995) ได้ให้ความหมายของทักษะชีวิตไว้ว่า ทักษะชีวิตเป็นสิ่งที่บุคคลมีความจำเป็นต้องมีอย่างยิ่งที่จะเผชิญกับชีวิต และความท้าทายต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จ

UNICEF (2001) ได้กล่าวถึงทักษะชีวิตไว้ว่า ทักษะชีวิตเป็นความสามารถในการใช้ความรู้ เจตคติ และทักษะต่างๆ ซึ่งจะช่วยในการสนับสนุนพฤติกรรมของบุคคลในการที่จะสามารถรับผิดชอบตนเองสำหรับการดำเนินชีวิต โดยมีการสร้างทางเลือกที่ดี การต่อต้านความกดดันจากกลุ่มเพื่อน และการจัดการกับสิ่งที่เข้ามาคุกคามชีวิต

จากความหมายของทักษะชีวิตพอสรุปได้ว่า ทักษะชีวิตเป็นทักษะหนึ่งที่มีความจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตในสังคมในยุคโลกาภิวัตน์ และเป็นทักษะที่จะช่วยลดประเด็นปัญหาที่เข้ามาคุกคามชีวิตของแต่ละบุคคล อีกทั้งยังเป็นทักษะที่ช่วยให้บุคคลสามารถปรับตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยเสริมสร้างการดำเนินชีวิตในด้านต่างๆ เพื่อการพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน

2.1.2 การปรับตัวโดยใช้ทักษะชีวิต

WHO (1994 อ้างอิง กองสุศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2542, หน้า 43 - 44) ได้กล่าวไว้ว่า การปรับตัวเป็นความสามารถทางจิตสังคม ที่แต่ละบุคคลใช้ในการเผชิญสิ่งต่างๆ รวมทั้งความท้าทายที่เกิดขึ้นในชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถแสดงถึงพฤติกรรมในทิศทางที่ถูกต้อง เมื่อเผชิญกับแรงบีบคั้น แรงกดดัน หรือแรงกระทบจากสภาวะแวดล้อมต่างๆ รอบตัว และสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข

2.1.3 องค์ประกอบทักษะชีวิต

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2541, หน้า 7) ได้กำหนดทักษะชีวิตที่พึงประสงค์ของคนไทย ซึ่งเป็นความสามารถของบุคคลในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มี 9 ประการ ได้แก่

1. การรู้จักและเข้าใจตนเอง

- 1.1 การรู้บทบาทและหน้าที่ของตนเอง
- 1.2 การเข้าใจความต้องการและ ความรู้สึกของตนเอง
- 1.3 การเข้าใจศักยภาพจุดดีจุดด้อยของตนเอง
- 1.4 การรู้จักเลือกสิ่งต่างๆ ที่เหมาะสมกับตน
- 1.5 การรู้จักใช้ความสามารถของตนเองให้เป็นประโยชน์ รู้จักปลุกใจตนเอง
- 1.6 ความภาคภูมิใจ มั่นใจตนเอง
- 1.7 การมีสติ รู้ตัว และควบคุมตนเองได้

2. การรู้จักแสวงหาข้อมูล ความรู้

- 2.1 การใฝ่รู้ ใฝ่ศึกษา รับข่าวสารข้อมูลต่างๆ ตลอดเวลา
- 2.2 การรู้จักใช้เหตุผลหรือดุลยพินิจในการตัดสินใจในความน่าเชื่อถือของข้อมูล
- 2.3 การรู้จักนำความรู้ ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ไปใช้ประโยชน์

3. การรู้จักคิด รู้จักแก้ปัญหา และรู้จักตัดสินใจ

- 3.1 คิดได้คล่อง คิดได้เร็ว มีปฏิภาณ
- 3.2 คิดได้กว้าง มีความหลากหลาย
- 3.3 คิดได้ละเอียด ลึกซึ้ง
- 3.4 คิดได้ไกล มีวิสัยทัศน์
- 3.5 คิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีจินตนาการแปลกใหม่
- 3.6 คิดอย่างมีเหตุผล
- 3.7 คิดวิเคราะห์ วิเคราะห์ จำแนกแจกแจงได้
- 3.8 คิดสังเคราะห์ คิดรวบยอด สรุปประเด็นสำคัญได้
- 3.9 ตัดสินใจ แก้ปัญหาอย่างรอบคอบ มีระบบ มีขั้นตอน มีเหตุผล และข้อมูล

ประกอบชัดเจน

4. การสื่อสาร และการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น

- 4.1 การรู้จักแสดงออกด้วยคำพูด กิริยาท่าทาง และการกระทำที่เหมาะสมกับบุคคล

และกาลเทศะ

- 4.2 การทำให้ผู้อื่นเข้าใจความรู้สึก และความต้องการของตนเองได้

- 4.3 การเข้าใจความต้องการ และความรู้สึกของผู้อื่น
- 4.4 การรู้จักช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจผู้อื่น
- 4.5 การรู้จักโน้มน้าว ชักจูงผู้อื่น
- 4.6 การรู้จักผูกมิตร สร้างจิตสัมพันธ์
- 4.7 การรู้จักประนีประนอม ตอรอง และจัดข้อขัดแย้ง
- 4.8 การรู้จักเป็นผู้นำ และผู้ตามให้เหมาะสมกับกรณี
5. การวางแผน และการจัดการ
 - 5.1 การรู้จักวางแผนเป้าหมาย และวางแผนการเรียนรู้ การทำการบ้าน การใช้เวลาในชีวิตประจำวันระยะสั้นแต่ละวัน แต่ละเดือนได้
 - 5.2 การรู้จักคิดถึงอนาคต มีเป้าหมาย และรู้จักวางแผนชีวิต การเรียน การทำงานในระยะยาวได้
 - 5.3 การรู้จักลำดับขั้นตอนการทำงาน และมีการเตรียมตัวเพื่อทำภารกิจต่างๆ
 - 5.4 การรู้จักควบคุมตัวเองให้ปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ และมีการตรวจสอบผลที่เกิดขึ้น
 - 5.5 การรู้จักใช้เวลา และทรัพยากรต่างๆ เช่น เงินทอง ข้าวของให้เป็นประโยชน์คุ้มค่า
 - 5.6 การรู้จักยืดหยุ่นปรับเปลี่ยน และวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับสถานที่เปลี่ยนแปลงได้
6. การทำงานเป็นทีม
 - 6.1 การรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองในภารกิจที่ได้รับมอบหมาย
 - 6.2 การมีความสามัคคี ให้ความร่วมมือแก่หมู่คณะ
 - 6.3 การยอมรับเข้าใจ และให้อภัยซึ่งกันและกัน
 - 6.4 มีความยุติธรรม ไม่เอาเปรียบ ไม่เห็นแก่ตัว
 - 6.5 เคารพมติของกลุ่ม และกฎเกณฑ์ ระเบียบทางสังคม
7. การปรับตัว
 - 7.1 รู้จักสังเกต และเรียนรู้ความเปลี่ยนแปลงต่างๆ
 - 7.2 รู้จักปรับความคิด และความรู้สึกเพื่อลดความเครียดเมื่อเผชิญสถานการณ์แปลกใหม่ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง
 - 7.3 รู้จักมารยาท และสามารถปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับบุคคลสิ่งแวดล้อมต่างๆ
8. การมีวิสัยทัศน์
 - 8.1 ตื่นตัวต่อการยอมรับรู้ข่าวสาร และการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ

8.2 มีจินตนาการรู้จักคาดการณ์ล่วงหน้าอยู่เสมอๆ

8.3 ชอบคบหาสมาคมกับผู้อื่น และชอบหาประสบการณ์ใหม่

9. ความกล้าเสี่ยง

9.1 รู้สึกสนุกสนาน และท้าทายสิ่งที่จะเผชิญสิ่งแปลกๆ ใหม่ๆ

9.2 สามารถคาดคะเนเหตุการณ์

9.3 กล้าทดสอบหรือพิสูจน์ข้อสงสัยโดยมีการหยั่งเชิง ทดลอง ก่อนปฏิบัติจริง

9.4 กล้าตัดสินใจ และการเสี่ยงต่างๆ ก่อนคนอื่น

เทพ สงวนกิตติพันธ์ (2545, หน้า 8) ได้กล่าวถึงทักษะชีวิต ซึ่งมีปัจจัย 3 ประการ ที่ส่งผลให้มนุษย์หรือบุคคลสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข และนำมาซึ่งความสำเร็จ ได้แก่

1. ทักษะชีวิตทางด้านร่างกาย หมายถึง บุคคลควรมีความรู้ความสามารถหรือความเชี่ยวชาญกับการรู้จักตนเอง การปฏิบัติตนเองให้เป็นผู้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ตลอดจนการพัฒนาบุคลิกภาพของตน

2. ทักษะชีวิตด้านสังคม หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ความสามารถหรือความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับบทบาทของชีวิต การติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น การแสดงออกที่เหมาะสม ทักษะการสนทนาในสังคม การปฏิบัติตนที่ดีต่อครอบครัวและสังคม

3. ทักษะชีวิตด้านจิตใจ หมายถึง บุคคลควรมีความรู้ความสามารถหรือความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับ การรู้จักควบคุมอารมณ์ของตนเอง การปรับพฤติกรรมตนเอง การตัดสินใจที่ดี การสร้างความสำเร็จให้แก่ตนเอง การจัดทุกข์และการสร้างสุข

Maxwell (1981 อ้างใน สกส วรเจริญศรี, 2550, หน้า 22) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของทักษะชีวิตว่าควรมีทักษะที่จำเป็นใหญ่ๆ ดังนี้

1. ทักษะด้านความรู้ในตนเอง และการตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Knowledge or Self-Awareness Skills) ในด้านความรู้ในตนเอง และการรู้ในข้อจำกัดของตนเองเป็นสิ่งที่จำเป็น และมีประโยชน์อย่างมหาศาลโดยที่จะขาดเสียมิได้ ตัวอย่างเช่น ทักษะการประเมินตนเอง หรือการค้นหาข้อดี และข้อด้อยของตนเองในขอบเขตของชีวิต ทักษะของการเข้าใจแรงจูงใจในตนเอง ความปรารถนา ความชอบ และการกำหนดเป้าหมายในชีวิตของตนเองอย่างชัดเจน เป็นต้น

2. ทักษะการมีปฏิสัมพันธ์ (Interactive Skills) มนุษย์เป็นสัตว์สังคม จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอยู่ร่วมกัน และใช้ชีวิตร่วมกัน ดังนั้นทักษะที่จำเป็นในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ได้แก่ ทักษะการแสดงออกทางอารมณ์ของตน ทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะการเข้าใจอารมณ์บุคคลอื่น ทักษะการตีความในแรงจูงใจของบุคคลอื่น ทักษะการกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม ทักษะการต่อต้านความกดดันจากสังคม และทักษะการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ทักษะการแก้ปัญหา (Problem-Solving Skills) ชีวิตของมนุษย์ในแต่ละช่วงวัยจะต้องเผชิญกับความซับซ้อนทางสังคมที่เกิดขึ้น ดังนั้น ทักษะการแก้ปัญหาจึงจำเป็น และมีความสำคัญในการดำรงชีวิต ไม่ว่าจะเป็นทักษะการค้นหาข้อมูล ทักษะการตัดสินใจ ทักษะการคิดหาทางเลือกที่เหมาะสม ทักษะการวางแผนทั้งระยะสั้น และระยะยาว ซึ่งทักษะต่างๆ จะขึ้นอยู่กับการนำไปประยุกต์ขอบข่ายชีวิตในแต่ละด้านของบุคคล เช่น ชีวิตการทำงาน ชีวิตการเรียน ชีวิตครอบครัว และชีวิตส่วนตัวของการใช้เวลาว่าง เป็นต้น

Gazda, Childers, and Brooks (1987) ได้จัดประเภทต่างๆ ของทักษะชีวิตไว้ซึ่งสามารถรวมเป็น 4 องค์ประกอบใหญ่ๆ ได้แก่

1. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และการสื่อสารระหว่างบุคคล (Interpersonal Communication and Human Relations Skills) ประกอบด้วยทักษะที่จำเป็น คือ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพทั้งภาษาพูด และภาษาท่าทางกับบุคคลอื่น การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น การมีส่วนร่วม และเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม และชุมชน การจัดการในเรื่องความใกล้ชิดกับบุคคลอื่น การแสดงความคิดเห็น และความคิดได้อย่างชัดเจน

2. ทักษะด้านการตัดสินใจ และการแก้ปัญหา (Problem Solving and Decision Making Skills) ประกอบด้วยทักษะที่จำเป็น คือ การค้นหาข้อมูล การวิเคราะห์ และประเมินข้อมูล การประเมินปัญหา การจัดการปัญหา การระบุปัญหา และการแก้ปัญหา การกำหนดเป้าหมายการคาดการณ์ และการวางแผนอย่างเป็นระบบ การบริหารเวลา การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และประการสุดท้าย คือ การแก้ปัญหาคือความขัดแย้ง

3. ทักษะด้านการดูแลสุขภาพและร่างกาย (Physical Fitness and Health Maintenance Skills) ประกอบด้วยทักษะที่จำเป็น คือ การดูแลเรื่องการรับประทานอาหาร การควบคุมน้ำหนัก การออกกำลังกาย การเล่นกีฬา การเข้าใจด้านจิตสังคมในมุมมองเกี่ยวกับเรื่องเพศ การบริหารความเครียด และการเลือก และปฏิบัติในกิจกรรมเวลาว่าง

4. ทักษะด้านการพัฒนาเอกลักษณ์ และจุดมุ่งหมายในชีวิต (Identity Development and Purpose in Life Skills) ประกอบด้วยทักษะที่จำเป็น คือ การพัฒนาเอกลักษณ์ส่วนตัว การตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง การกำกับดูแลตนเอง การรักษาไว้ซึ่งความมีคุณค่าในตนเอง การพัฒนาบทบาททางเพศ การพัฒนาความหมายของชีวิต และการทำความเข้าใจในค่านิยม และคุณธรรม

องค์ประกอบของทักษะชีวิต สามารถแบ่งตามพฤติกรรมการเรียนรู้ได้ 3 ด้าน ดังนี้

1. องค์ประกอบชีวิตด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) หมายถึง การรู้จักใช้ เหตุ และ ผล โดยรู้สาเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้น ผลย่อมมาจากเหตุ เมื่ออยากให้ผลของการกระทำออกมาดี เป็นที่พึงประสงค์แก่ทั้งของตนเอง และส่วนรวม ก็ควรคิดกระทำ เหตุที่จะทำให้เกิดผลที่ดีเพื่อจุดประสงค์ที่จะพัฒนาชีวิตให้มีความเจริญก้าวหน้า สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขในสังคมมนุษย์

1.1 ทักษะการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) เป็นความสามารถในการคิดที่จะเป็นส่วนช่วยในการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาโดยการคิดสร้างสรรค์ เพื่อค้นหาทางเลือกต่างๆ รวมทั้งผลที่จะเกิดขึ้นในแต่ละทางเลือก และสามารถนำประสบการณ์มาปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม

1.2 ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) เป็นความสามารถในการคิดออกไปอย่างกว้างขวางโดยไม่ยึดติดอยู่ในกรอบ

2. องค์ประกอบชีวิตด้านจิตพิสัย (Affective Domain) หมายถึง การฝึกฝนควบคุมความรู้สึกรู้สึกนึกคิดให้อยู่ในสภาพที่มั่นคงใสสะอาดในความดีงาม ซึ่งประกอบด้วยคุณธรรมต่างๆ เช่น ความรัก ความเมตตา กรุณา ความเป็นมิตร ความมีน้ำใจ ความมีสัมมาคารวะ ความรู้จักยอมรับ และเห็นความสำคัญของผู้อื่น ความกตัญญู ความเพียรพยายาม ความสื่อสัตย์สุจริต

2.1 ทักษะการตระหนักรู้ในตน (Self-Awareness) เป็นความสามารถในการค้นหา รู้จัก และเข้าใจตนเอง เช่น รู้ข้อดี ข้อเสียของตนเอง รู้ความต้องการ และสิ่งที่ไม่ต้องการของตนเอง ซึ่งจะช่วยให้เรา รู้ตัวเวลาเผชิญกับความเครียดหรือสถานการณ์ต่างๆ และทักษะนี้ยังเป็นพื้นฐานของการพัฒนาทักษะอื่นๆ เช่น การสื่อสาร การสร้างสัมพันธภาพ การตัดสินใจ ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

2.2 ทักษะการเข้าใจผู้อื่น (Empathy) เป็นความสามารถในการเข้าใจความเหมือนหรือความแตกต่างระหว่างบุคคล ในด้านความสามารถ เพศ วัย ระดับการศึกษา ศาสนา ความเชื่อ สีสัน อาชีพ ฯลฯ ช่วยให้เราสามารถยอมรับบุคคลอื่นที่ต่างจากเรา เกิดการช่วยเหลือบุคคลอื่นที่ด้อยกว่าหรือได้รับความเดือดร้อน เช่น ผู้ติดยาเสพติด ผู้ติดเชื้อเอชไอวี

3. องค์ประกอบของทักษะชีวิตด้านทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) หมายถึง การฝึกฝนตนเองให้มีทักษะด้านวินัยให้ตนเองเพื่อควบคุมพฤติกรรมของตนเองให้เหมาะสม ไม่เบียดเบียน ไม่สร้างความรำคาญ ไม่สร้างความเดือดร้อน ไม่สร้างความยากลำบากให้แก่ตนเอง และสังคม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี เป็นประโยชน์ต่อสังคม เน้นความสุจริตทางกาย และวาจา

3.1 ทักษะการตัดสินใจ (Decision Making) เป็นความสามารถในการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องราวต่างๆ ในชีวิตได้อย่างมีระบบ เช่น ถ้าบุคคลสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการกระทำของตนเองที่เกี่ยวกับพฤติกรรมด้านสุขภาพ หรือความปลอดภัยในชีวิต โดยประเมินทางเลือก และผลที่ได้จากการตัดสินใจเลือกทางที่ถูกต้องเหมาะสม ก็จะมีผลต่อการมีสุขภาพที่ดีทั้งร่างกาย และจิตใจ

3.2 ทักษะการแก้ปัญหา (Problem Solving) เป็นความสามารถในการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตได้อย่างมีระบบ ไม่เกิดความเครียดทางกาย และจิตใจ จนอาจลุกลามกลายเป็นปัญหาใหญ่โตเกินแก้

3.3 ทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Communication) เป็นความสามารถในการใช้คำพูด และท่าทางเพื่อแสดงออกถึงความรู้สึกนึกคิดของตนเองได้อย่าง

เหมาะสมกับวัฒนธรรม และสถานการณ์ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการแสดงความคิดเห็น การแสดงความต้องการ การแสดงความชื่นชม การขอร้อง การเจรจาต่อรอง การดักเตือน การช่วยเหลือ การปฏิเสธ ฯลฯ

3.4 ทักษะการสร้างสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) เป็นความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันและกัน และสามารถรักษาสัมพันธภาพไว้ได้ยืนยาว

3.5 ทักษะการจัดการกับอารมณ์ (Coping with Emotion) เป็นความสามารถในการรับรู้อารมณ์ของตนเอง และผู้อื่น รู้ว่าอารมณ์มีผลต่อการแสดงพฤติกรรมอย่างไร รู้วิธีการจัดการกับอารมณ์โกรธ และความเศร้าโศก ที่ส่งผลทางลบต่อร่างกาย และจิตใจได้อย่างเหมาะสม

3.6 ทักษะการจัดการกับความเครียด (Coping with Stress) เป็นความสามารถในการรับรู้ถึงสาเหตุของความเครียด รู้วิธีผ่อนคลายความเครียด และแนวทางในการควบคุมระดับความเครียด เพื่อให้เกิดการเบี่ยงเบนพฤติกรรมไปในทางที่ถูกต้องเหมาะสม และไม่เกิดปัญหาด้านสุขภาพ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดของ Maxwell (1981 อ้างใน สกล วรเจริญศรี, 2550, หน้า 22) ที่ได้กล่าวถึงทักษะชีวิต 3 ด้าน คือ

1. ทักษะด้านการรู้ในตนเองหรือการตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Knowledge or Self-Awareness Skills) โดยสามารถที่จะประเมินตนเอง เข้าใจแรงจูงใจ ความปรารถนา ความชอบของตนเอง และการกำหนดเป้าหมายในชีวิตของตนเองอย่างชัดเจน เป็นความสามารถขั้นพื้นฐานของพนักงานในการที่จะรับรู้สิ่งต่างๆ เพื่อเลือกที่จะปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม อันจะส่งผลไปสู่ความสำเร็จที่มุ่งหวัง มีความสุขในการดำเนินชีวิต และพึงตนเองได้ตามมา

2. ทักษะด้านการมีปฏิสัมพันธ์ (Interactive Skills) เป็นความสามารถแสดงออกทางอารมณ์ของตน เข้าใจอารมณ์บุคคลอื่น สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ทนต่อความกดดันจากสังคม เพราะการพึ่งตนเองในบางครั้งก็ไม่สามารถบรรลุตามความมุ่งหวังได้ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้อื่นย่อมก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ความสามารถ และการช่วยเหลือเกื้อกูลกันของพนักงาน จะส่งเสริมให้เกิดการพึ่งพาตนเองได้ทางจิตใจ ทางสังคม และยังส่งผลให้เกิดการปรับตัวที่ดีได้ในอนาคต

3. ทักษะด้านการแก้ปัญหา (Problem-Solving Skills) เป็นการค้นหาข้อมูลการตัดสินใจคิดหาทางเลือกที่เหมาะสม สามารถที่จะนำไปประยุกต์กับข้อบ่งชี้ของชีวิตในแต่ละด้านของบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งพนักงานต่างต้องเผชิญกับปัญหาหลากหลายด้าน ทักษะในการแก้ปัญหาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการใช้ชีวิตประจำวัน

พนักงานกลุ่มต่างๆ มีความจำเป็นจะต้องอาศัยทักษะชีวิต เพื่อที่จะใช้ในการปรับตัวให้พร้อมต่อสภาพความเปลี่ยนแปลงของสังคม และก่อให้เกิดความสมดุลต่อสภาพแวดล้อมที่แปรเปลี่ยนทั้ง

ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้การที่พนักงานในองค์กรมีทักษะชีวิตที่ดี จะเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมให้พนักงานสามารถพึ่งตนเองในการทำงานได้ต่อไป

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

การศึกษาเรื่องบุคลิกภาพที่เป็นที่ยอมรับกันมาในปัจจุบัน คือ แนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five หรือ Five Factor Model - FFM) ด้วยเหตุที่สามารถประยุกต์ได้กับวัฒนธรรมต่างๆ ระหว่างปี ค.ศ.1960 – 1970 ความสำคัญของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบยังไม่เป็นที่ยอมรับ แต่เริ่มมีบทบาทอีกครั้งช่วงปี ค.ศ. 1980 ซึ่งนักวิจัยในสาขาต่างๆ สรุปว่า รูปแบบบุคลิกภาพเหล่านี้เป็นองค์ประกอบพื้นฐานของบุคลิกภาพที่สามารถพบได้จากรายงานด้วยตนเอง และการประเมินในกลุ่มวัยต่างๆ (McCrae and John, 1992, p. 175)

คอสตา และแมคเคเร (Velting and Holm, 1995, p. 212: อ้างอิงจาก Costa and McCrae) ได้สรุปแนวคิดของทฤษฎีไอแซนค์ (Eysenck, 1970) ซึ่งแบ่งลักษณะนิสัยออกเป็นสองกลุ่มใหญ่ คือ เก็บตัว – แสดงตัว (Introverted - Extroverted) และหวั่นไหว – มั่นคง (Neuroticism - Stability) คอสตา และแมคเคเรได้พิจารณาแนวคิดของไอแซนค์ร่วมกับบุคลิกห้าองค์ประกอบของนอร์แมน (Norman, 1963) และพัฒนาขึ้นเป็นบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ โดยในช่วงแรกบุคลิกภาพที่อธิบายลักษณะของมนุษย์ตามแนวคิดของพวกเขามีเพียงสามองค์ประกอบ ได้แก่ ความหวั่นไหว (Neuroticism) การแสดงตัว (Extroversion) และการเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) ต่อมาพวกเขาพบว่า องค์ประกอบที่พวกมันเข้าพัฒนาขึ้นมีความคล้ายคลึงกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมากจึงได้เพิ่มองค์ประกอบสองด้าน ได้แก่ การประนีประนอม (Agreeableness) และการมีจิตสำนึก (Conscientiousness) จนกลายเป็นบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในที่สุด

2.2.1 ความหมายของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

คอสตา และแมคเคเร (Costa and McCrae, 1987 quoted in Schultz and Schultz, 2005, p.284) กล่าวว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ หรือเรียกชื่อย่อว่า “OCEAN” คือการอธิบายลักษณะของมนุษย์ซึ่งบรรจุคุณลักษณะประจำตัวย่อยๆ ของมนุษย์ที่มีลักษณะคล้ายกันไว้ด้วยกัน แบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ ได้ บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) บุคลิกภาพแสดงตัว (Extroversion) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness)

โกลด์เบอร์ก (Goldberg, 1990 quoted in Quality et al, 2006, p.99) กล่าวว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ เป็นการจัดกลุ่มบุคลิกภาพ และอธิบายบุคลิกภาพด้วยการใช้คำคุณศัพท์

โดยแบ่งออกเป็น 5 ปัจจัย ได้แก่ ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) การแสดงตัว (Extraversion) สติปัญญา (Intellect) ประนีประนอม (Agreeableness) และการมีจิตสำนึก (Conscientiousness)

จากความหมายดังกล่าวนี้พอสรุปได้ว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ หมายถึง การให้คำจำกัดความลักษณะนิสัยโดยพยายามอธิบายถึงส่วนประกอบหลักของลักษณะนิสัยจากคุณลักษณะประจำตัวย่อยๆ ในแต่ละด้านของมนุษย์ อันประกอบเป็นบุคลิกภาพ 5 แบบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness)

2.2.2 องค์ประกอบของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

องค์ประกอบแต่ละด้านของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ประกอบด้วยคุณลักษณะย่อย ซึ่งจะช่วยทำให้สามารถมั่นใจได้ว่าการวัดสามารถครอบคลุมความคิด ความรู้สึก และการกระทำเท่าที่จะเป็นไปได้มากที่สุดแยกแยะความแตกต่างระหว่างบุคคลที่อยู่ในแต่ละคุณลักษณะย่อยได้คำนียามของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และคุณลักษณะย่อยมีดังนี้ (Costa and McCrae, 1992 quoted in Howard and Howard, 2004)

1. บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) ประกอบด้วยลักษณะย่อย 6 ด้าน ดังนี้ ความวิตกกังวล (Worry) ความโกรธ (Angry Hostility) ความท้อแท้ (Discouragement) การคำนึงถึงแต่ตนเอง (Self-consciousness) การถูกกระตุ้น (Impulsiveness) และความเปราะบาง (Vulnerability) โดยลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวต่ำ และลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวสูง ดังแสดงในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1: แสดงลักษณะองค์ประกอบของบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว

บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว 6 ลักษณะ	ลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวต่ำ	ลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวสูง
ความวิตกกังวล (Worry)	ผ่อนคลาย สงบ	ไม่ผ่อนคลาย วิตกกังวล
ความโกรธ (Angry Hostility)	สุขุม โกรธยาก	โกรธง่าย
ความท้อแท้ (Discouragement)	ท้อแท้สิ้นหวังยาก	ท้อแท้สิ้นหวังง่าย

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 2.1 (ต่อ): แสดงลักษณะองค์ประกอบของบุคลิกภาพแบบห้วนไหว

บุคลิกภาพแบบห้วนไหว 6 ลักษณะ	ลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพ แบบห้วนไหวต่ำ	ลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ ห้วนไหวสูง
การคำนึงถึงแต่ตนเอง (Self-Consciousness)	ไม่ค่อยรู้สึกอึดอัดใจ	รู้สึกอึดอัดใจง่าย
การถูกกระตุ้น (Impulsiveness)	ทนต่อแรงกระตุ้นได้ดี	ถูกยั่วยุง่าย
ความเปราะบาง (Vulnerability)	จัดการกับความเครียดได้ดี	ไม่สามารถจัดการกับความเครียด ได้

ที่มา: Costa, P.T., and McCrae, R.R. (1992). *Revised NEO personality inventory (NEO-PI-R) and NEO five-factor inventory (NEO-FFI) professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

2. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) ตัวประกอบด้วยลักษณะย่อย 6 ด้าน ดังนี้ ความอบอุ่น (Warmth) การชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น (Gregariousness) การกล้าแสดงออก (Assertiveness) การชอบทำกิจกรรม (Activity) การแสวงหาความตื่นเต้น (Excitement Seeking) และการมีอารมณ์เชิงบวก (Positive Emotions) โดยลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวต่ำ และลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวสูง ดังแสดงในตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2: แสดงลักษณะองค์ประกอบของบุคลิกภาพแบบแสดงตัว

บุคลิกภาพแบบแสดงตัว 6 ลักษณะ	ลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพ แบบแสดงตัวต่ำ	ลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพ แบบแสดงตัวสูง
ความอบอุ่น (Warmth)	ถือตัว มีความเป็นพิธีการ	เป็นที่รัก ที่มีความเป็นมิตร สุภาพ
การชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น (Gregariousness)	ไม่ชอบเข้าสังคม	ชอบเข้าสังคม

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 2.2 (ต่อ): แสดงลักษณะองค์ประกอบของบุคลิกภาพแบบแสดงตัว

บุคลิกภาพแบบแสดงตัว 6 ลักษณะ	ลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพ แบบแสดงตัวต่ำ	ลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพ แบบแสดงตัวสูง
กล้าแสดงออก (Assertiveness)	ชอบอยู่เบื้องหลัง	ชอบแสดงออก ชอบพูด เป็นผู้นำ
การชอบทำกิจกรรม (Activity)	ไม่เร่งรีบในการทำกิจกรรม	ทำกิจกรรมอย่างกระฉับกระเฉง
การแสวงหาความตื่นเต้น (Excitement Seeking)	ไม่ต้องการความตื่นเต้น	กระหายความตื่นเต้น
การมีอารมณ์เชิงบวก (Positive Emotions)	ไม่ร่าเริง ไม่ยุ่งเกี่ยวกับใคร ช่างสงสัย พุดออกมาโดยไม่ คำนึงถึงผลที่จะตามมา	ร่าเริง มองโลกในแง่ดี เป็นที่ น่าเชื่อถือ ไว้วางใจ เลือกคำพูดที่ ถูกต้อง

ที่มา: Costa, P.T., and McCrae, R.R. (1992). *Revised NEO personality inventory (NEO-PI-R) and NEO five-factor inventory (NEO-FFI) professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

3. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) ประกอบด้วยลักษณะย่อย 6 ด้าน ดังนี้ ช่างฝัน (Fantasy) การมีอารมณ์สุนทรียภาพ (Aesthetics) การเปิดเผยความรู้สึก (Feelings) การปฏิบัติ (Actions) การมีความคิด (Ideas) และการยอมรับค่านิยม (Values) โดยลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ต่ำ และลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์สูง ดังแสดงในตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3: แสดงลักษณะองค์ประกอบของบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์

บุคลิกภาพแบบเปิดรับ ประสบการณ์ 6 ลักษณะ	ลักษณะของผู้มีบุคลิกภาพ แบบเปิดรับประสบการณ์ต่ำ	ลักษณะของผู้มีบุคลิกภาพแบบ เปิดรับประสบการณ์สูง
ช่างฝัน (Fantasy)	ให้ความสำคัญกับปัจจุบัน	มีจินตนาการ ชอบฝันกลางวัน
การมีอารมณ์สุนทรียภาพ (Aesthetics)	ไม่สนใจศิลปะ	มีความซาบซึ้งในศิลปะ และความ สวยงาม

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 2.3 (ต่อ): แสดงลักษณะองค์ประกอบของบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์

บุคลิกภาพแบบเปิดรับ ประสบการณ์ 6 ลักษณะ	ลักษณะของผู้มีบุคลิกภาพ แบบเปิดรับประสบการณ์ต่ำ	ลักษณะของผู้มีบุคลิกภาพแบบ เปิดรับประสบการณ์สูง
การเปิดเผยความรู้สึก (Feelings)	เพิกเฉย ไม่สนใจความรู้สึก	เห็นคุณค่าของอารมณ์ต่างๆ
การปฏิบัติ (Actions)	ชอบทำสิ่งที่เคยชิน	ความหลากหลาย ชอบลอง ของใหม่
การมีความคิด (Ideas)	เน้นที่ความคิดแคบๆ	มีความคิดหลากหลาย
การยอมรับค่านิยม (Values)	ยึดกับกฎเกณฑ์เดิม เป็นแบบ อนุรักษ์นิยม ชอบความเรียบ ง่ายสนใจในรายละเอียด	พร้อมรับค่านิยมใหม่ ค้นหาความ ยุ่งยากซับซ้อน มีทัศนคติที่เปิดกว้าง

ที่มา: Costa, P.T., and McCrae, R.R. (1992). *Revised NEO personality inventory (NEO-PI-R) and NEO five-factor inventory (NEO-FFI) professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

4. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) ประกอบด้วยลักษณะย่อย 6 ด้าน ดังนี้ การเชื่อใจผู้อื่น (Trust) ความตรงไปตรงมา (Straightforwardness) ความเอื้อเฟื้อ (Altruism) การคล้อยตามผู้อื่น (Compliance) ความสุภาพ (Modesty) และการมีจิตอ่อนไหว (Tender-mindedness) โดยลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมต่ำ และลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมสูง ดังแสดงในตารางที่ 2.4

ตารางที่ 2.4: แสดงลักษณะองค์ประกอบของบุคลิกภาพแบบประนีประนอม

บุคลิกภาพแบบ ประนีประนอม 6 ลักษณะ	ลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพ แบบประนีประนอมต่ำ	ลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ ประนีประนอมสูง
การเชื่อใจผู้อื่น (Trust)	ชอบเยาะเย้ยถากถาง ช่างระแวง	เห็นว่าผู้อื่นซื่อสัตย์ และมีเจตนาดี

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 2.4 (ต่อ): แสดงลักษณะองค์ประกอบของบุคลิกภาพแบบประนีประนอม

บุคลิกภาพแบบ ประนีประนอม 6 ลักษณะ	ลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพ แบบประนีประนอมต่ำ	ลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ ประนีประนอมสูง
ความตรงไปตรงมา (Straightforwardness)	ระแวงระวัง พุดเกินความจริง	ตรงไปตรงมา เปิดเผย
การคล้อยตามผู้อื่น (Compliance)	ก้าวร้าว ชอบแข่งขัน	ประนีประนอม คล้อยตาม
ความสุภาพ (Modesty)	รู้สึกว่าคุณเหนือกว่าผู้อื่น	ขี้อาย ถ่อมตัว
การมีจิตใจอ่อนไหว (Tender-mindedness)	หัวแข็ง ยึดเหตุผล แสดงความ คิดเห็นออกมา ชอบการเป็น ผู้นำ	มีจิตใจอ่อนโยน พร้อมที่จะ เปลี่ยนแปลง เก็บความคิดเห็นของ ตนเองไว้ ชอบอยู่เบื้องหลัง

ที่มา: Costa, P.T., and McCrae, R.R. (1992). *Revised NEO personality inventory (NEO-PI-R) and NEO five-factor inventory (NEO-FFI) professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

5. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) ประกอบด้วยลักษณะย่อย 6 ด้าน ดังนี้ การมีความสามารถ (Competence) การมีระเบียบ (Order) การมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ (Dutifulness) การมีความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Achievement Striving) การมีวินัยในตนเอง (Self-discipline) และการมีความสุ่มรอบคอบ (Deliberation) โดยลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกต่ำ และลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสูง ดังแสดงในตารางที่ 2.5

ตารางที่ 2.5: แสดงลักษณะองค์ประกอบของบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก

บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก 6 ลักษณะ	บุคลิกภาพที่มีบุคลิกภาพแบบ จิตสำนึกต่ำ	บุคลิกภาพที่มีบุคลิกภาพแบบ จิตสำนึกสูง
การมีความสามารถ (Competence)	รู้สึกว่าตนเองไม่มีความพร้อม	รู้สึกว่าตนเองมีความสามารถ และมีประสิทธิภาพ

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 2.5 (ต่อ): แสดงลักษณะองค์ประกอบของบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก

บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก 6 ลักษณะ	บุคลิกภาพที่มีบุคลิกภาพแบบ จิตสำนึกต่ำ	บุคลิกภาพที่มีบุคลิกภาพแบบ จิตสำนึกสูง
การมีระเบียบ (Order)	ไม่มีความเป็นระเบียบ ไม่มีระบบ	มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด
การมีความรับผิดชอบต่อ หน้าที่ (Dutifulness)	ไม่เอาใจใส่หน้าที่	มีความสำนึกในหน้าที่ มีความ ไว้วางใจได้
การมีความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Achievement Striving)	มีความต้องการประสบ ความสำเร็จในระดับต่ำ	มีความพยายามเพื่อให้ประสบ ความสำเร็จ
การมีวินัยในตนเอง (Self- discipline)	ผัดวันประกันพรุ่ง วอกแวก	มุ่งการปฏิบัติให้สำเร็จ
การมีความสุขุมรอบคอบ (Deliberation)	ตัดสินใจอย่างเร่งรีบ	คิดอย่างรอบคอบก่อนที่จะ ปฏิบัติ

ที่มา: Costa, P.T., and McCrae, R.R. (1992). *Revised NEO personality inventory (NEO-PI-R) and NEO five-factor inventory (NEO-FFI) professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

บรรยากาศองค์กรเป็นสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในองค์กรและส่งผลให้ไปถึงความรู้สึกของบุคลากรในองค์กร บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อบุคลากรทุกคนในองค์กร บรรยากาศองค์กรที่ดีจะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรบรรลุจุดมุ่งหมายตามต้องการ บรรยากาศองค์กรและสิ่งแวดล้อมที่ดีในองค์กร มีส่วนเสริมสร้างความคิดจิตใจ และคุณธรรมต่างๆ ที่พึงประสงค์ จะทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกพอใจ ภูมิใจและอบอุ่นรู้สึกในความเป็นเจ้าของและอยากมาปฏิบัติงาน ถ้าหากองค์กรมีบรรยากาศไม่ดี จะทำให้สมาชิกเกิดการเบื่อหน่าย ห่างเหิน เฉยเมย ว้าเหว่ และไม่อยากมาทำงาน ดังนั้น จะเห็นได้ว่าบรรยากาศองค์กรเป็นสิ่งที่มียิทธิพลต่อความรู้สึกของพนักงาน

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของ “บรรยากาศองค์กร (Organization Climate)” ไว้หลายท่านดังนี้

2.3.1 ความหมายของบรรยากาศองค์กร

เทพพนม เมืองแมนและสวิง (2529, หน้า 277) ให้ความเห็นว่าบรรยากาศองค์กร หมายถึง ตัวแปรชนิดต่างๆ เมื่อนำมารวมกันแล้วมีผลกระทบต่อระดับการทำงานหรือการปฏิบัติงานของผู้ดำเนินงานภายในองค์กร

สมยศ นาวิการ (2539, หน้า 193) ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์กรเป็นการรับรู้หรือความรู้สึกต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์กร ซึ่งขึ้นอยู่กับความต้องการและบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล การรับรู้เหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของพนักงาน โดยบรรยากาศองค์กรสามารถรับรู้ได้จาก ลักษณะของสภาพแวดล้อมทั้งโดยตรงและโดยอ้อม ซึ่งบรรยากาศจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคล นอกจากนั้น “จะมีลักษณะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงลักษณะที่เห็นได้จากองค์กร เช่น โครงสร้าง กฎเกณฑ์และแบบของความเป็นผู้นำกำกับขวัญ กำลังใจ และพฤติกรรมของพนักงาน

อรุณ รักธรรม (2534, หน้า 541) ได้เสนอว่าบรรยากาศองค์กร หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่บุคคลผู้ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมดังกล่าวนี้รับรู้ทางตรงและทางอ้อม โดยบรรยากาศจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่จำมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรหรืออีกนัยหนึ่งจะหมายถึงทัศนคติ ค่านิยม ปทัสถานและความรู้สึกของคนปฏิบัติงานในองค์กรเกิดจากผลปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลในโครงสร้างขององค์กรในแง่ของอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและภาวะผู้นำ จำเป็นลักษณะการเชื่อมโยงระหว่างโครงสร้างกฎเกณฑ์และพฤติกรรมต่างๆ เป็นการรับรู้หรือความรู้สึกต่อลักษณะขององค์กรเหล่านี้มีผลกระทบต่อบุคคลในองค์กร

กิลเมอร์ (Gilmer, 1971, p. 28) อธิบายว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง ลักษณะต่างๆ ที่ทำให้องค์กรหนึ่งแตกต่างจากอีกองค์กรหนึ่งและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น รวมทั้งกระบวนการต่างๆ ในองค์กรนั้นด้วย

เดสเลอร์ (Dessier, 1976, p. 279 อ้างใน ปัญญา คงศรี, 2538, หน้า 14) ให้ทัศนะว่าบรรยากาศองค์กร เป็นความเข้าใจหรือการรับรู้ที่บุคคลมีต่อประเภทขององค์กรที่เขาปฏิบัติงานอยู่ และเป็นความรู้สึกของเขาที่มีต่อองค์กรในแง่ของความเป็นตัวของตัวเอง การเปิดโอกาส โครงสร้างองค์กร การให้ผลตอบแทน ความเอาใจใส่ ความอบอุ่นและการให้ความนับถือ

เดวิส (Davis, 1981, p. 104 อ้างใน สมถวิล แก้วปลั่ง, 2542, หน้า 25) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์กร ว่าสภาพแวดล้อมที่บุคลากรปฏิบัติอยู่ในองค์กรนั้นไม่ว่าองค์กรนั้นจะเป็นองค์กรสาธารณชน เช่น กระทรวง ทบวง กรม หรือบริษัทต่างๆ บรรยากาศองค์กรเป็นสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นหรือสัมผัสได้ มีสภาพเหมือนบรรยากาศรอบตัว

ลิทวิน และสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer, 1968, p. 46–65 อ้างใน นภาพร ศรีประดิษฐ์กุล , 2541, หน้า 25–26) ได้แบ่งลักษณะบรรยากาศออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. บรรยากาศองค์การมุ่งการประสานสัมพันธ์ มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ
 - 1.1 เปิดโอกาสให้เกิดการรวมกลุ่มและมีความสัมพันธ์ที่อบอุ่น จริงใจ
 - 1.2 ให้การสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร
 - 1.3 ให้ความสำคัญในการปฏิบัติงาน และมีโครงสร้างองค์กรที่เปิบบังคับน้อย
 - 1.4 ให้การยอมรับว่าบุคลากรมีสมาชิกของกลุ่ม
2. บรรยากาศองค์การให้อำนาจ มีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ
 - 2.1 มีการกำหนดโครงสร้างองค์กรในรูปของกฎ ระเบียบ และขั้นตอนในการปฏิบัติงาน
 - 2.2 บุคลากรยอมรับ ความรับผิดชอบในตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ สถาบันอยู่ในระดับสูง
 - 2.3 กระตุ้นให้มีการใช้อำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการ ในการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งและความเห็นที่ไม่ลงรอย
3. บรรยากาศมุ่งผลสำเร็จของงาน มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ
 - 3.1 เน้นความรับผิดชอบต่อส่วนตน
 - 3.2 มีการคำนวณเรื่องความเสี่ยง และมีการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ
 - 3.3 ให้การยอมรับและรางวัลสำหรับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี
 - 3.4 สร้างความประทับใจที่บุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของความก้าวหน้า และความสำเร็จของทีม

จากความหมายของบรรยากาศองค์การที่นักวิชาการได้กล่าวมาทั้งหมดนั้นพอจะสรุปได้ว่าบรรยากาศองค์การนั้นเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรซึ่งเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งแวดล้อมต่างๆ ภายในองค์กร อันเนื่องมาจากการรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อมของบุคคลนั้นๆ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อขวัญ กำลังใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

2.3.2 ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

นักวิชาการหลายท่านได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องบรรยากาศองค์การ ซึ่งจะเห็นว่าบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลและมีความสำคัญต่อบุคคลในองค์กรอยู่มาก ดังเช่น สเตียร์ (Steers, 1977, p. 104 - 109) ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กร คือ

1. บรรยายกาตองค์กรเป็นการรับรู้ ทั้งในระดับบุคคลและกลุ่มซึ่งเป็นพฤติกรรมองค์กร ดังนั้น การกำหนดรูปแบบการบริหารองค์กรจึงต้องพิจารณาถึงความต้องการของบุคลากรทั้งในระดับบุคคล และกลุ่ม

2. จากการที่บรรยายกาตองค์กรซึ่งเหมาะสมต่อองค์กรหนึ่งแต่อาจจะไม่เหมาะสมต่ออีกองค์กรหนึ่ง ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องพิจารณาถึงเป้าหมาย และความพยายามที่จะนำไปสู่การสร้างสรรค์บรรยาภาตที่เอื้ออำนวยต่อองค์กร และสอดคล้องกับเป้าหมายของบุคลากร โดยบรรยาภาตแบบเน้นผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร จะเหมาะสมต่อองค์กรที่เน้นต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กร ในขณะที่ บรรยาภาตองค์กรแบบเน้นความอบอุ่น และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กรนั้นจะเหมาะสมต่อองค์กรที่เน้นความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรเป็นหลัก

3. แม้ว่าบรรยาภาตองค์กรจะมีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมการขาดงานของบุคลากร แต่ไม่สามารถคาดหวังว่า บรรยาภาตองค์กรทำให้เกิดผลดีต่อบุคลากรในองค์กร คือ

1. ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)

2. ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance)

ความสำคัญดังกล่าวสอดคล้องกับ สมยศ นาวิการ และผุสดี รุมาคม (2520, หน้า 616) ที่เห็นว่าบรรยาภาตองค์กรมีความสำคัญเพราะจะทำให้เข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลมรองค์กรและเป็นสื่อกลางระหว่างปัจจุบันด้านระบองค์กรกับปัจจัยทางด้านประสิทธิภาพขององค์กร อันได้แก่ ผลผลิต ความพอใจ การขาดงานและการเข้าออกจากงาน

กิปสันและคนอื่นๆ (Gibson and other ND., 1773, p. 328 – 329 อ้างใน พัทรมน ศรีเพชร, 2538, หน้า 18) กล่าวถึงความสำคัญของบรรยาภาตองค์กรว่า บรรยาภาตองค์กรมีอิทธิพลเหนือบุคคลและกลุ่มบุคคลซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานขององค์กรทั้งหมด ดังนั้น บรรยาภาตต่างกันย่อมทำให้ประสิทธิภาพแตกต่างกันไปด้วย ทั้งนี้เพราะบรรยาภาตองค์กรที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์กรได้แตกต่าง และเมื่อตัวใดตัวหนึ่งมีการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นตัวแปรด้านพฤติกรรมโครงสร้างหรือกระบวนการ บรรยาภาตองค์กรหนึ่งก็จะกระทบกระเทือน โดยการเปลี่ยนแปลงนั้นอาจมีผลในเชิงบวกหรือในเชิงลบต่อบรรยาภาตซึ่งจะเกี่ยวโยงไปหรือมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานคือประสิทธิผลขององค์กรด้วยเช่นกัน

2.3.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยาภาตองค์กร

สไลเดอร์ (Schneider, 1990, p. 10 - 13) ได้นำเสนอพัฒนาการของแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยาภาตองค์กร โดยการรวบรวมเจ้าของแนวคิด หัวข้อที่ศึกษาและจุดเน้นที่สำคัญ ตั้งแต่ปี ค.ศ.1939 – 1987 ซึ่งผู้วิจัยได้คัดเลือกแนวคิดของนักวิชาการและ/หรือทฤษฎีและเพิ่มเติมรายละเอียดแนวคิดของนักวิชาการและ/หรือทฤษฎี เพื่อให้เกิดความชัดเจนมากขึ้น ดังนี้

เลวิน (Lewin, 1938 อ้างใน สมยศ นาวิการ และยุสดี รุมาคม, 2520, หน้า 598) เป็นบุคคลแรกที่ศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรเมื่อปี ค.ศ.1930 โดยพยายามที่จะเชื่อมโยงพฤติกรรมของบุคคลกับสภาพแวดล้อมเข้าด้วยกัน ซึ่งมีตัวแบบดังนี้

$$B = f \{P.E\}$$

B = พฤติกรรมของตน

P = บุคลิกหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล

E = สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศองค์กร

จากตัวแบบนี้ Lewin ได้ชี้ให้เห็นว่า พฤติกรรมของคนในองค์กรนั้นจะได้รับอิทธิพลจากบุคลิกหรือคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้นั้นส่วนหนึ่ง และสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศองค์กรนั้นๆ ด้วยอีกส่วนหนึ่ง

ทฤษฎี Immaturity-Maturity Theory ของ อากีร์ส (Argyris, 1972, p. 3 - 7) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของบรรยากาศองค์กรต่อบุคลิกภาพของพนักงานในองค์กร และเชื่อว่าองค์กรได้กำหนดขอบเขต และบทบาทหน้าที่ของพนักงานโดยไม่สอดคล้องต่อความต้องการของพนักงานที่เป็นผู้บรรลุนิติภาวะแล้ว ซึ่งตามทฤษฎีนี้แล้ว บุคลิกภาพของคนจะค่อยๆ พัฒนาจากการที่ต้องพึ่งพาคนอื่นในวัยเด็กมาเป็นความต้องการที่จะคิดหรือทำอะไรอย่างอิสระหรือทำอะไรให้สำเร็จด้วยตนเอง เมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่ และจากการที่องค์กรได้กำหนดโครงสร้าง และงานที่ต่ำกว่าระดับความสามารถพนักงาน ย่อมจะก่อให้เกิดพนักงานเกิดความรู้สึกผิดหวัง และตีตนออกห่างองค์กร ปฏิเสธความรับผิดชอบ ตลอดจนต่อต้านองค์กร ทั้งนี้ ปัญหาดังกล่าวย่อมเกิดขึ้นได้ในองค์กร หากโครงสร้างขององค์กรอยู่ในสภาพแวดล้อมในลักษณะการระวัง แบบปิด และการเสี่ยงตามลำดับ ดังนี้ เป้าหมายในการบริหารงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรตามทฤษฎีของ อากีร์ส (Argyris, 1972, p. 7) จึงมุ่งเน้นไปที่ความสำคัญขององค์กร และพนักงาน ตลอดจนประสิทธิภาพของปัจจัยทั้งสองตามที่กล่าวมาแล้ว

ทฤษฎี x ทฤษฎี y ของแมคเกรเกอร์ (McGregro, 1960, p. 33 - 34) ซึ่งได้กล่าวว่า รูปแบบการบริหารงานจะเป็นตัวกำหนดบรรยากาศองค์กร โดย McGregor แบ่งเป็น 2 รูปแบบ คือ

- บรรยากาศองค์กรตามทฤษฎี x ซึ่งเป็นการใช้ไม้แข็ง (Stick Approach) เป็นบรรยากาศแบบปิดมีลักษณะรวมอำนาจ ขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีภาวะผู้นำเป็นแบบอัตตาธิปไตย
- บรรยากาศองค์กรตามทฤษฎี y เป็นบรรยากาศองค์กรแบบเปิด เน้นหนักไปในเรื่องของความเป็นอิสระเสรีของคณงาน และการควบคุมงานก็ใช้วิธีไม้นวม (Carrot Approach) มีลักษณะของการกระจายอำนาจภาวะผู้นำเป็นแบบประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ทฤษฎี และแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของ กิปสัน (Gibson and Donnelly, 1973, p. 315 - 316) โดย Gibson and Donnelly ได้นำเอาทฤษฎีการบริหารของนักวิชาการต่างๆ มาสรุปชี้ให้เห็นถึงแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ดังตารางที่ 2.6

ตารางข้างล่างนี้ สามารถนำมาสรุป และแสดงให้เห็นถึง ความแตกต่างของแต่ละทฤษฎีได้ดังนี้

ทฤษฎี การบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ ได้กำหนดหลักการในการบริหารงาน โดยยึดหลักวิทยาศาสตร์ การบริหารงานในยุคนี้ไม่ได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์กรอย่างเด่นชัด แต่แนวความคิดตามทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความชำนาญเฉพาะด้าน และการแบ่งหน้าที่การงาน โดยกำหนดโครงสร้างของการบริการงานแบบรูปนัย การบริหารงานตามแนวคิดของ Taylor ก่อให้เกิดบรรยากาศในองค์กรที่มีลักษณะเฉพาะตามแบบการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์

ทฤษฎี Woodward, Lawrence and Lorsch มีความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในองค์กรเทคโนโลยี โครงสร้างองค์กร และการปฏิบัติงาน ดังนั้น แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรจึงเกิดจากอิทธิพลของเทคโนโลยี โครงสร้างองค์กร และการปฏิบัติงานที่มีต่อความคาดหวังของงาน

ทฤษฎี Cybernetics เชื่อว่า มนุษย์สามารถควบคุม ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมรอบตัวได้ ดังนั้น แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรจึงอยู่ที่การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

ทฤษฎี การกระจายอำนาจ ให้ความสำคัญในเรื่องของการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กับหน่วยงานระดับรองลงไป ดังนั้น แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรจึงขึ้นอยู่กับ การกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่หน่วยงานระดับรองลงไป ซึ่งการกระจายอำนาจนี้จะต้องอยู่บนพื้นฐานของสภาพความเป็นจริง และความไว้วางใจ

ตารางที่ 2.6: ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

ทฤษฎี	การให้ความสำคัญ	แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร
การบริหารแบบวิทยาศาสตร์ของ Taylor	การบริหารงานมีวิธีที่ดีที่สุดเพียงวิธีเดียว	การจัดแบ่งหน่วยงานและการกำหนดสายการบังคับบัญชาไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 2.6 (ต่อ): ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

ทฤษฎี	การให้ความสำคัญ	แนวความคิดเกี่ยวกับ บรรยากาศองค์กร
Woodward, Lawrence and Lorsch	ความสัมพันธ์ระหว่าง สภาพแวดล้อมเทคโนโลยี โครงสร้าง และการปฏิบัติงาน	โครงสร้างขององค์กร และ เทคโนโลยีเป็นตัวกำหนด บรรยากาศองค์กร โดยผ่าน ความคาดหวังต่องาน
Cybernetics	มนุษย์สามารถควบคุมและ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมของตนเอง ได้	ข้อมูลมีอิทธิพลต่อบรรยากาศ ในการปฏิบัติงาน
Span of Control ของ Lockhead	การพัฒนารูปแบบเพื่อการจัดช่วง การบังคับบัญชาที่ดีที่สุด	ในมาตรฐานระดับ ความสำคัญของปัจจัย บรรยากาศ เช่น ระดับการอม รวมแก่ผู้จัดการหรือการวางแผน ภายในองค์กร
การกระจายอำนาจ	การกระจายอำนาจ การตัดสินใจ ให้กับหน่วยงานระดับล่าง	ระดับของการมอบอำนาจขึ้นอยู่กับ กับความไว้วางใจ และความ เชื่อมั่นของบุคคล
ระบบ 4 ของ Likert	กระบวนการกลุ่มซึ่งจะสัมพันธ์กับ การมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร การจูงใจโดยมีภาวะผู้นำเป็นปัจจัย หลักในการแสดงให้เห็นถึงระดับ ของความสัมพันธ์นั้นๆ	สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ เอื้ออำนวยต่อการเสริมสร้าง บรรยากาศที่พึงประสงค์อันจะ นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพ
การเพิ่มภาระหน้าที่ และ ความรับผิดชอบในงาน	การปรับปรุงประสิทธิภาพ และ ความพอใจในการปฏิบัติงานโดย การปรับปรุงลักษณะงาน	การเสริมสร้างบรรยากาศโดย การเพิ่มความรับผิดชอบ การ ยอมรับ และโอกาสใน ความก้าวหน้าแก่พนักงาน

ที่มา: Gibson, J., & Donnelly, J. M. (1973). *Organization behavior, structure, processes*.
Texas: Business.

ทฤษฎี ระบบ 4 ยึดระบบของกระบวนการกลุ่มซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กัน โดยเน้นในเรื่องการมีส่วนร่วม การสื่อสาร การจูงใจ และระดับการปฏิสัมพันธ์กันอยู่ในระดับใดขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำเป็นสำคัญ ดังนั้น บรรยากาศองค์กรจึงอยู่ที่กระบวนการกลุ่มและระดับของการมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน

ทฤษฎี การเพิ่มภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบในงาน แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรตามทฤษฎีนี้ขึ้นอยู่กับทำให้ผู้ปฏิบัติงานพร้อมที่จะปฏิบัติงาน มีความสำนึกในหน้าที่การทำงาน และโอกาสของความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

จากทฤษฎี และแนวคิดที่กล่าวมาพบว่า การบริหารงานในองค์กรหนึ่งๆ นั้น จะมีองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันอยู่ 3 ส่วนด้วยกัน คือ ตัวบุคคล ตัวองค์กร และสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศองค์กร ซึ่งเมื่อการบริหารงานองค์กรเป็นไปในรูปแบบใด ย่อมก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเป็นไปตามแนวทฤษฎี และแนวความคิดนั้นๆ ซึ่งทำให้บรรยากาศองค์กรเปลี่ยนแปลงไปตามรูปแบบการบริหารนั้นๆ นั้นเอง อีกทั้งยังส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมต่างๆ ของพนักงานภายในองค์กรและตัวองค์กรอีกด้วย

2.3.4 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร

บรรยากาศองค์กรประกอบด้วยมิติต่างๆ หลายมิติ นักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร ดังนี้

สเตียร์ และ พอร์เตอร์ (Steers and Porter, 1979, p. 369 - 370) ได้แบ่งตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์กร และประสิทธิผลขององค์กร โดยแบ่งเป็น 4 มิติ ดังนี้ คือ

1. โครงสร้างองค์กร โครงสร้างองค์กรที่สลับซับซ้อน มีการรวมอำนาจ และใช้กฎข้อบังคับที่เป็นทางการมาก พนักงานในองค์กรจะรับรู้สภาพแวดล้อมในองค์กรมีลักษณะเข้มงวด น่ากลัว แต่ในองค์กรที่ยินยอมให้พนักงานมีอิสระ สามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองในการตัดสินใจ และฝ่ายบริหารสนใจพนักงานมาก บรรยากาศองค์กรก็จะดีขึ้น เป็นบรรยากาศของความไว้วางใจ เปิดเผย และรับผิดชอบร่วมกัน

2. เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน เทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์กร โดยที่เทคโนโลยีแบบประจำ มีแนวโน้มที่จะสร้างบรรยากาศซึ่งเน้นกฎเกณฑ์เข้มงวด การไว้วางใจกัน และการสร้างสรรค์จะต่ำ ในขณะที่องค์กรที่ใช้เทคโนโลยีที่คล่องตัวหรือเปลี่ยนแปลงง่ายกว่าจะนำไปสู่บรรยากาศที่มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผย มีการไว้วางใจกัน และสร้างสรรค์สูง ตลอดจนมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายองค์กร

3. อิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร มีผลกระทบต่อบรรยากาศองค์กรเช่นกัน เช่น สภาพเศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้องค์กรต้องปลดพนักงานออกจากงาน พนักงานจะมีความรู้สึกว่า

บรรยากาศองค์กรขาดความอบอุ่น ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากพนักงานกังวลอยู่กับปัญหาความมั่นคงในองค์กรของตน

4. นโยบาย และแนวทางปฏิบัติของฝ่ายบริหาร มีอิทธิพลอย่างมากต่อบรรยากาศองค์กร ผู้บริหารที่ให้ข้อมูลย้อนกลับกับพนักงาน ให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างอิสระ ย่อมจะสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสำเร็จ และทำให้พนักงานมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อวัตถุประสงค์ของกลุ่มมากยิ่งขึ้น

ฮาลปิน (Halpin อ้างใน พะวงพิศ รัตนกิจ และมาลี กาบมาลา, 2541, หน้า 9) ได้ศึกษาองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร 2 ด้าน จากพฤติกรรมของบุคคล 2 กลุ่ม คือ

1. พฤติกรรมของผู้บริหาร (Leader Emphasis) ประกอบด้วยพฤติกรรม 4 ด้าน

1.1 การเน้นที่งาน (Production Emphasis) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารว่าควบคุมนิเทศใกล้ชิดเกินไป ออกคำสั่งให้ปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด โดยไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ซักถามหรือโต้แย้ง

1.2 ความเห็นห่าง (Aloofness) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารว่ามีความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กรเฉพาะแต่ในแบบที่เป็นทางการเท่านั้น ทำให้ผู้บริหารห่างเหินจากบุคลากรมาก

1.3 ความเอาใจใส่ (Consideration) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารว่า ผู้บริหารมีความเมตตา ช่วยเหลือเกื้อกูลบุคลากรทั้งในด้านการปฏิบัติงาน และธุรกิจส่วนตัวเท่าที่จะทำได้

1.4 การให้ความช่วยเหลือ (Thrust) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารว่ามีความตั้งใจที่ดีที่จะพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า พยายามกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยไม่ใช้วิธีการควบคุมตรวจตรา แต่ใช้วิธีปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร

2. พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน (Faculty Behavior) มี 4 ด้าน เช่นกัน คือ

2.1 ภาวะที่เป็นอุปสรรคขัดขวาง (Hindrancel หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อเพื่อนร่วมงานว่าขาดความสะดวก ไม่คล่องตัวในการปฏิบัติงานอันเนื่องจากกฎระเบียบข้อบังคับบงกชยุมหยมเกินไปหรือมีงานพิเศษมากเกินไป

2.2 ความใกล้ชิดสนิทสนม (Intimacy) ของผู้ร่วมงานว่ามีความสัมพันธ์ และรับรู้สุขทุกข์ของกันและกันดี

2.3 การไม่ให้ความร่วมมือ (Disengagement) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อเพื่อนร่วมงานว่าไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร การทำงานมีลักษณะต่างคนต่างทำไม่ประสานสัมพันธ์กัน

2.4 ขวัญ (Esprit) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อเพื่อนร่วมงานว่ามีขวัญ กำลังใจดี เพราะสิ่งที่แต่ละคนต้องการต่างก็ได้รับการตอบสนองเป็นอย่างดี

กิบสัน อีแวนชีวิช และคอนแนลลี (Gibson, Ivancevich and Donnelly, 1973, p. 319 - 322) ได้ศึกษาแนวคิดของลิทวิน และสตริงเกอร์เกี่ยวกับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อการแสดงพฤติกรรม และเป็นตัวกำหนดสถานการณ์ที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตัวกำหนดบรรยากาศองค์กรออกเป็น 8 ปัจจัย คือ

1. โครงสร้างองค์กร (Structure) อาร์กิริส (Argyris) (สมัยศ นาวีการ และมุสตี รุมาคม, 2520, หน้า 608) ชี้ให้เห็นถึงผลกระทบต่อบุคลากรในองค์กรไม่ว่าองค์กรนั้นจะเป็นองค์กรรูปนัยหรือองค์กรรูปนัยก็ตาม การสร้างทัศนคติต่อระบบราชการในทางบวกเป็นสิ่งจำเป็น เช่น การพยายามลดขั้นตอนในการดำเนินงานที่มีหลายขั้นตอน และใช้เวลานาน ให้เหลือแต่ขั้นตอนที่จำเป็นจริงๆ และลดความล่าช้าของงาน ก็จะตอบสนองบุคลากรให้มีทัศนคติที่ดีต่อระบบราชการ

2. ความท้าทาย และความรับผิดชอบ (Challenge and Responsibility) จะวัดเกี่ยวกับความเข้าใจหรือความคิดเห็น ความท้าทายของงานเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการพัฒนาแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จของบุคลากรในองค์กร และแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จจะทำให้บุคลากรมีความรับผิดชอบสูงด้วย ไวท์, วรูม และดอร์นฮิวเซอร์ (Whyte, Vroom and Dornhauser) ให้ความคิดเห็นว่าการตอบสนองความพอใจจากงานที่ปฏิบัติ และระดับของผลการปฏิบัติงานนั้นจะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับโอกาสที่จะได้แสดงออกด้วยตนเอง การควบคุมตนเอง การเข้ามามีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ และความมีอิสระในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ไลเคิร์ท (Likert) (สมัยศ นาวีการ และมุสตี รุมาคม, 2520, หน้า 608-609) ยืนยันว่าการเพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบ มีผลทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน และทำให้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มสูงขึ้น

3. ความอบอุ่น และการสนับสนุน (Warmth and Support) ที่มีอยู่ภายในองค์กรจะช่วยลดความกังวล และความตึงเครียดในการปฏิบัติงาน องค์กรที่ให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือสมาชิกใหม่ขององค์กรย่อมจะกระตุ้นแรงจูงใจทางด้านความผูกพันได้ เพราะความต้องการของสมาชิกในองค์กรคือ บรรยากาศของงานที่มีความอบอุ่น และการให้ความสนับสนุน Halpin และ Weines (สมัยศ นาวีการ และมุสตี รุมาคม, 2520, หน้า 609) กล่าวถึงผลกระทบทางด้านพฤติกรรมในระยะยาวจากการบังคับบัญชาที่ให้เห็นถึง “ความเป็นมิตร ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การเคารพ และความอบอุ่น”

4. การให้รางวัล และการลงโทษ (Reward and Punishment and Approval and Disapproval) เป็นการวัดความคิดเห็นที่ให้ความสำคัญกับการให้รางวัล และการลงโทษในสถานการณ์ของการปฏิบัติงาน ลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin and Stringer, 1968, p. 54) ได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์กรด้านนี้ว่า ภายในสภาพแวดล้อมที่ให้ความสำคัญในการจัดการรางวัล จะเป็น

สิ่งกระตุ้นแรงจูงใจด้านความสำเร็จของผู้ปฏิบัติงาน เกิดความผูกพันต่อองค์กร และลดความหวาดกลัว ความล้มเหลวในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน การให้รางวัลดีกว่าการลงโทษ และเป็น การแสดงให้เห็นว่ายอมรับหรือเห็นด้วยกับการแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำที่เกิดขึ้น แต่การลงโทษ จะเป็นการแสดงให้เห็นถึงการไม่ยอมรับในพฤติกรรมหรือการกระทำที่เกิดขึ้น ส่วนธงชัย สันติวงษ์ (2538, หน้า 58 - 59) ได้ให้ทัศนะด้านระบบการให้รางวัลตอบแทน มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อ แรงจูงใจในการทำงาน และโดยธรรมชาติแล้วผู้ปฏิบัติงานต่างก็มีความต้องการที่จะได้รับผลตอบแทน หลายๆ ชนิด เพื่อให้เกิดความพอใจ และเกิดความรู้สึกได้รับการตอบแทนคุ้มกับสิ่งที่ตนได้ทำให้กับ องค์กร และผลตอบแทน ที่แต่ละบุคคลได้รับในแต่ละช่วงของอายุจะแตกต่างกันเมื่ออายุเปลี่ยนไป ความต้องการหวังผลตอบแทนจะเปลี่ยนชนิดไปจากเดิม ทั้งนี้สุดแต่ความต้องการของแต่ละคนที่จะ ยึดถือว่าอะไรสำคัญ และต้องการในขณะนั้น รางวัลตอบแทนมีตัวตน และไม่มีตัวตน สำหรับลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin and Stringer, 1968, p. 54) ได้อธิบายบรรยากาศองค์กรด้านนี้ว่าภายใน สภาพแวดล้อมที่ให้ความสำคัญในการจัดการรางวัล จะเป็นสิ่งกระตุ้นแรงจูงใจด้านความขัดแย้งของ ผู้ปฏิบัติงาน และเกิดความผูกพันต่อองค์กร และลดความหวาดกลัว ความล้มเหลวในการทำงานของ ผู้ปฏิบัติงาน การให้รางวัลมากกว่าการลงโทษ และเป็น การแสดงให้เห็นว่ายอมรับหรือเห็นด้วยกับการ แสดงพฤติกรรมหรือการกระทำที่เกิดขึ้น แต่การลงโทษจะเป็นการแสดงให้เห็นถึงการไม่ยอมรับใน พฤติกรรมหรือการกระทำที่เกิดขึ้น

5. ความขัดแย้ง (Conflict) เป็นการวัดความขัดแย้งระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน และ ระหว่างหน่วยงานในองค์กร ซึ่งจะต้องเผชิญกับความขัดแย้ง และการแก้ปัญหาความขัดแย้งอยู่ ตลอดเวลา ส่วน นทีทิพย์ สมเกียรติคุณ และสมโภชน์ นพคุณ (2536, หน้า 28) ได้กล่าวถึงระบบการ บริหารงานในองค์กรว่ามีความซับซ้อนมากเท่าไรยิ่งก่อให้เกิดความขัดแย้งมากขึ้น สมาคมการบริหาร ของอเมริกาได้ทำการสำรวจ และวิจัยผู้บังคับบัญชาในองค์กรต่างๆ พบว่า ผู้บังคับบัญชาต้องใช้เวลา ประมาณ 24% ในแต่ละวันเกี่ยวกับการบริหารเพื่อขจัดความขัดแย้งในองค์กร และพบว่าปัญหา ความขัดแย้งในองค์กร เกิดจากความเข้าใจไม่ตรงกันจากระบบการสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพใน องค์กร การขัดแย้งเรื่องส่วนตัว ทศนคติ และเป้าหมายการปฏิบัติงานต่างกัน การไม่ให้ความร่วมมือ การไม่เคารพหรือเคร่งครัดในกฎระเบียบ ข้อบังคับมากเกินไป เป็นต้น

6. มาตรฐานการปฏิบัติงาน และความคาดหวัง (Performance Standard and Expectations) เป็นการวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของผลการปฏิบัติงาน และความชัดเจน ของความคาดหวังเกี่ยวกับการปฏิบัติงานภายในองค์กร ทฤษฎีที่ว่าด้วยแรงจูงใจทางด้าน ความสำเร็จจะเป็นทฤษฎีที่ถูกสร้างขึ้นมาจากความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จ ซึ่งสัมพันธ์กับ มาตรฐานที่ผู้ปฏิบัติงานกำหนดขึ้นมาจะเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

7. ความเสี่ยงของงาน และการยอมรับความเสี่ยง (Risk and Risk Taking) เป็นการวัดความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในโอกาสที่ผู้บริหารยอมให้มีการตัดสินใจ โดนเล็งเห็นว่าบุคคลที่ต้องการประสบความสำเร็จสูง ชอบที่จะให้การตัดสินใจ และดำเนินงานหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ ฉะนั้นบรรยากาศองค์กรที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีอิสระในการตัดสินใจหรือดำเนินงานใดๆ ที่รับผิดชอบตามสมควรจะเป็นแรงกระตุ้นความต้องการด้านความสำเร็จของผู้ปฏิบัติงาน สำหรับบรรยากาศที่ไม่ให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความท้อถอย เป็นผลทำให้การทำงานไม่ประสบผลสำเร็จตามต้องการของบุคลากร และองค์กร

8. ความภาคภูมิใจองค์กร เป็นชี้ให้เห็นถึงความสำคัญต่อความคิดเห็นในเรื่องความจงรักภักดีต่อกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน จะช่วยให้กลุ่มมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin & Stringer, 1968, p. 81 – 82 อ้างใน สมยศ นาวิการ, 2525, หน้า 82) ได้เสนอองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร เป็น 9 มิติ ประกอบด้วย

1. โครงสร้างองค์กร (Organizational Structure) เป็นการรับรู้ของพนักงานต่อลักษณะโครงสร้างองค์กร เช่น ความชัดเจนของการแบ่งงาน ข้อจำกัดของโครงสร้างองค์กรต่อการปฏิบัติงาน และระเบียบต่างๆ ที่องค์กรออกมาว่าเป็นอุปสรรคทำให้งานล่าช้าหรือไม่

2. ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นการรับรู้ต่อความรู้สึกรับผิดชอบในภาระหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนในองค์กร ความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน และความท้าทายของงาน

3. การให้รางวัล (Reward) เป็นการรับรู้การให้ความสำคัญกับการให้รางวัล และการลงโทษบรรยากาศที่ให้ความสำคัญกับการให้รางวัลแทนการลงโทษย่อมเป็นสิ่งกระตุ้นความสนใจของผู้ปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ ลดความกลัวเกี่ยวกับความล้มเหลวของเขาได้ การให้รางวัลแสดงให้เห็นว่า มีการยอมรับหรือเห็นด้วยกับพฤติกรรมที่กระทำในขณะที่การลงโทษเป็นสัญญาณแสดงให้เห็นว่าไม่ยอมรับพฤติกรรมที่เกิดขึ้น

4. ความเสี่ยงของงาน (Risk) เป็นความรู้สึกของพนักงานว่า การปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรนั้นมีความเสี่ยงหรือมีความท้าทายอยู่ในระดับที่เหมาะสม บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงชอบที่จะยอมรับความเสี่ยงระดับปานกลางในการตัดสินใจ ดังนั้น บรรยากาศองค์กรที่ให้การยอมรับความเสี่ยงปานกลางนั้นจะเป็นสิ่งที่กระตุ้นความต้องการสำเร็จของพนักงานได้

5. ความอบอุ่น (Warmth) เป็นการรับรู้เรื่องความอบอุ่นในองค์กร เช่น ความสีกวามีเพื่อนร่วมงานที่ดี และได้รับความชอบพอกจากเพื่อนร่วมงาน

6. การสนับสนุน (Support) การสนับสนุนการทำงานจากผู้บังคับบัญชา จะช่วยลดความกังวลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานลงได้

7. มาตรฐานงาน (Standard) เป็นการรับรู้ความสำคัญของการปฏิบัติงาน และความชัดเจนของระดับมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ระดับมาตรฐานที่พนักงานกำหนดนั้น จะเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจด้านความสำเร็จของพวกเขาด้วย

8. ความขัดแย้ง (Conflict) เป็นการรับรู้ของพนักงานที่มั่นใจว่า องค์กรสามารถทนการแสดงความขัดแย้งหรือความแตกต่างในความคิดเห็นได้ ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานยินดีที่จะรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างออกไป แล้วนำมาแก้ไขตกลงกัน

9. ความภักดีต่อองค์กร (Commitment) เป็นการรับรู้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่มีค่าขององค์กรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรที่ตนทำงานอยู่

ฟอร์แฮนด์ และกิลเมอร์ (Forehand & Gilmer, 1968, p. 65 – 82 อ้างใน สมยศ นาวิการ และผุสดี รุมาคม, 2520, หน้า 602 - 607) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่กำหนดบรรยากาศองค์กรไว้ 5 มิติ คือ

1. ขนาด และโครงสร้างองค์กร (Size and Structure) โครงสร้างองค์กรมีความเกี่ยวข้องกับขนาดขององค์กรองค์กรที่มีขนาดใหญ่ย่อมมีช่องว่างระหว่างผู้บริหารกับพนักงานมาก ซึ่งช่องว่างดังกล่าวก่อให้เกิดสิ่งกีดขวางทางจิตวิทยา ในลักษณะที่ว่า พนักงานที่อยู่ห่างไกลจากจุดตัดสินใจจะคิดว่าตนเองมีความสำคัญน้อย ช่องว่างดังกล่าวก่อให้เกิดบรรยากาศของความเป็นทางการ ไม่คำนึงถึงตัวบุคคล

2. ลักษณะผู้นำในองค์กร (Leadership Pattern) รูปแบบการบริหารพนักงานของผู้นำเป็นแรงกดดันที่สำคัญต่อการสร้างบรรยากาศ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการผลิต และความพึงพอใจของพนักงาน

3. เป้าหมาย (Goal Direction) องค์กรแต่ละองค์กรย่อมมีเป้าหมายแตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นผลมาจากการแยกประเภทขององค์กร เช่น องค์กรธุรกิจ และองค์กรที่ให้บริการสาธารณะต่างก็มีเป้าหมายองค์กรแตกต่างกัน

4. ความซับซ้อนของระบบ (System Complexity) ความซับซ้อนของระบบที่แต่ละองค์กรนำมาใช้จะแตกต่างกัน ซึ่งความซับซ้อนอาจจะเป็นเรื่องของจำนวน และลักษณะความเกี่ยวข้องระหว่างกันของส่วนต่างๆ ของระบบ ซึ่งรูปแบบของความเกี่ยวข้องจะแตกต่างกันไปตามเป้าหมายภาวะผู้นำ และเทคโนโลยี ฯลฯ

5. เครือข่ายของการติดต่อสื่อสาร (Communication Network) เครือข่ายการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรจะแสดงให้เห็นสถานภาพการจัดระเบียบ อำนาจ หน้าที่ และการเกี่ยวข้องระหว่างกลุ่มการติดต่อสื่อสารจากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง จากเบื้องล่างสู่เบื้องบนหรือตามแนวนอนภายในองค์กรนั้น

ลิเคิร์ท (Likert, 1967, p. 196 – 211 อ้างใน วรธนา ณ สงขลา, 2530, หน้า 30) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรได้ 8 ด้าน คือ

1. กระบวนการใช้ภาวะผู้นำ (Leadership Process Used)
2. ลักษณะการจูงใจ (Character of Motivational Forces)
3. ลักษณะการติดต่อสื่อสาร (Character of Communication Process)
4. ลักษณะการเสวนาต่อกัน (Character of Interaction-influence Process)
5. ลักษณะกระบวนการตัดสินใจ (Character of Decision-making Process)
6. ลักษณะการวางเป้าหมายหรือการออกคำสั่ง (Character of Goal Setting or Ordering)
7. ลักษณะของกระบวนการควบคุม (Character of Control Process)
8. การฝึกอบรม (Training)

ฟิงค์ และคนอื่น ๆ (Fink & others, 1983, p. 92 – 100 อ้างใน ปัญญา คงศรี, 2538, หน้า 26) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์กรพบว่า บรรยากาศองค์กรประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ผสมกัน องค์ประกอบเหล่านี้ ได้แก่

1. เป้าประสงค์ (Goal) เมื่อเริ่มมีองค์กรเกิดขึ้นย่อมมีการตัดสินใจถึงวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งหมายถึงเริ่มมีการสร้างบรรยากาศ ดังนั้น เมื่อองค์กรมีเป้าหมายที่แตกต่างกัน ย่อมจะมีลักษณะของบรรยากาศที่แตกต่างกันไปด้วย

2. โครงสร้าง (Structure) โดยทั่วไปแล้วยังมีโครงสร้างที่เป็นแบบแผนมากเท่าใดก็ยังมีบรรยากาศองค์กรเป็นแบบแผนมากเท่านั้น ในโครงสร้างองค์กรที่เป็นบรรยากาศ จะมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน และไม่คลุมเครือ

3. รางวัล (Reward) การให้รางวัลเป็นเรื่องทางจิตใจ กล่าวคือ บุคคลในองค์กรมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานกับองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งได้รับรางวัลจะมีความรับผิดชอบมากขึ้น มีอำนาจ และได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ประเภทรางวัลที่แตกต่างกันย่อมสัมพันธ์กับทัศนคติหรือความรู้สึกเกี่ยวกับองค์กรแตกต่างกัน

4. ขนาด (Size) ขนาดองค์กรจะมีผลกระทบต่อบรรยากาศองค์กรมากเมื่อองค์กรเติบโตขึ้นก็ยิ่งเป็นแบบตัวบุคคลน้อยลง กล่าวคือ เมื่อมีจำนวนบุคคลในองค์กรเพิ่มมากขึ้นบุคคลในองค์กรก็จะรู้จักกันน้อยลง

5. สถานที่ตั้งองค์กร (Geographic Location) สถานที่ตั้งองค์กรที่แตกต่างกันจะมีบรรยากาศที่แตกต่างกัน เช่น บรรยากาศในร้านค้าขนาดเล็ก ในเมืองใหญ่ ย่อมจะแตกต่างกับร้านค้าขนาดเดียวกันในชนบท

6. การจัดสภาพทางกายภาพ (Physical Setting) สภาพองค์กรที่มีอาณาเขตกว้างขวางย่อมรู้สึกมีอิสระ และเปิดกว้าง เมื่อเข้าไปในองค์กรจะเกิดความประทับใจ ซึ่งเกิดมาจากความรู้สึกเรื่อง

สถานที่ ซึ่งเป็นเรื่องของการจัดสภาพทางกายภาพ ได้แก่ ขนาด รูปร่าง แสง การตกแต่ง ฯลฯ โดยสิ่งเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์กร

7. ปทัสถาน (Norms) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดต่อบรรยากาศองค์กร ปทัสถานเป็นกฎระเบียบที่ไม่ได้กำหนดเป็นลายลักษณ์อักษรว่าบุคคลควรจะทำหรือไม่ทำอะไร เป็นกฎที่ไม่เป็นแบบแผน ซึ่งคาดหวังไว้ว่าบุคคลในองค์กรควรทำอย่างไรในองค์กร กล่าวคือ ปทัสถานเป็นพฤติกรรมที่ยอมรับกัน และเป็นขอบเขตหรือข้อจำกัดภายในกลุ่มบุคคลว่าจะปฏิบัติอย่างไร

8. การติดต่อสื่อสาร (Communications) ต้องมีหลายระดับ แต่การติดต่อสื่อสารที่ดีที่สุดก็คือ การติดต่อสื่อสารแบบโดยตรง คือ บุคคลในองค์กรต้องมีความเคลื่อนไหว พบปะกัน และใช้เวลาพูดคุยกันบ้าง

แคมป์เบลล์ (Campbell & Beaty, 1977, หน้า 161 อ้างใน ปัญญา คงศรี, 2538, หน้า 25) เสนอองค์ประกอบบรรยากาศองค์กร โดยได้จากการวิเคราะห์แบบสอบถามรายละเอียดองค์ประกอบบรรยากาศ ดังนี้

1. โครงสร้างของงาน (Task structure) หมายถึง จำนวนวิธีการ ซึ่งใช้ในการปฏิบัติงานที่กำหนดขึ้นโดยองค์กร
2. ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัล และการลงโทษ (Reward Punishment Relationship) หมายถึง จำนวนการให้รางวัล เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การขึ้นเงินเดือนซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของผลงาน และความดีความชอบ
3. การรวมอำนาจการตัดสินใจ (Decision Centralization) หมายถึง การสงวนอำนาจในการตัดสินใจที่สำคัญไว้ที่ผู้บริหารระดับสูง
4. การเน้นสัมฤทธิ์ผล (Achievement Emphasis) หมายถึง ความต้องการของบุคคลในองค์กรที่จะร่วมปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
5. การเน้นการฝึกอบรม และการพัฒนา (Training and Development emphasis) หมายถึง การที่องค์กรพยายามสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ด้วยการจัดฝึกอบรม และพัฒนา
6. ความมั่นคงกับการเสี่ยงภัย (Security Versus Risk) หมายถึง แรงกดดันภายในองค์กรที่ทำให้เกิดความรู้สึกไม่มั่นคง และความตึงเครียดของบุคคลในองค์กร
7. ความเปิดเผยกับการป้องกันตนเอง (Openness versus Defensiveness) หมายถึง การที่บุคคลในองค์กรพยายามปกปิดความผิด แทนที่จะติดต่อคบหากันอย่างเปิดเผย และร่วมมือร่วมใจกัน
8. สถานภาพ และขวัญ (Status and Moral) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลในองค์กร ซึ่งรู้สึกว่าการองค์กรเป็นสถานที่ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานของเขา

9. การยอมรับ และส่งข้อมูลกลับ (Recognition and Feedback) หมายถึง การที่บุคคลในองค์กรรู้ว่าผู้บริหารคิดอย่างไรกับการทำงานของเขา และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร

10. ความสามารถ และความคล่องตัวทั่วไปขององค์กร (General Organizational Competence and Flexibility) หมายถึง องค์กรรู้เป้าหมายประสงค์ของตนคืออะไร และดำเนินการตามเป้าหมายนั้น อย่างมีความคล่องตัว แสวงหาสิ่งใหม่ ๆ รวมทั้งความมากมายของการคาดการณ์ปัญหา พัฒนาวิธีการใหม่ๆ และพัฒนาทักษะใหม่ๆ

อาร์จิริส (Argyris, 1959, p. 4 อ้างใน จุฬารัตน์ เสกนาโชค, 2548, หน้า 27) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์กรของธนาคาร และได้แบ่งองค์ประกอบบรรยากาศองค์กรไว้ 3 ด้าน ประกอบด้วยตัวแปร ดังนี้

1. ด้านองค์กรรูปนัย (Formal Organization) ประกอบด้วย ตัวแปรด้านนโยบาย ระเบียบข้อบังคับ และการพรรณนางาน

2. ด้านบุคลากร (Personal) ประกอบด้วย ความต้องการ ค่านิยม และการได้รับการปฐมนิเทศ

3. ด้านองค์กรอรูปนัย (Informal Organization) ประกอบด้วย ตัวแปรที่เกี่ยวกับมิตรสัมพันธ์ในกลุ่มแบบของบรรยากาศ

ลอเลอร์ และคนอื่นๆ (Lawler and Other, 1974, p. 151) ให้ความเห็นว่าองค์ประกอบที่สำคัญต่อบรรยากาศองค์กรมี 4 ประการ คือ

1. ลักษณะโครงสร้างองค์กร
2. กระบวนการที่ใช้ในองค์กร
3. การปฏิบัติงานในองค์กร
4. ความพึงพอใจในงาน

แอลบานี และคณะ (Albanese, Brown and Moberg, 1960, p. 667 อ้างใน Burahnatanung, 1993, p. 18 - 20) มีความเห็นว่ามิติบรรยากาศองค์กรประกอบด้วย

1. ความมีอิสระ (Individual Autonomy) หมายถึง การที่บุคลากรมีอิสระในการดำเนินการ และตัดสินใจการปฏิบัติงานภายในขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ

2. การยอมรับ ความอบอุ่น และการสนับสนุน (Consideration, Warmth and Support) หมายถึง ความต้องการในการยอมรับและความรู้สึกมั่นคงจากผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

3. โครงสร้างของตำแหน่ง (Position Structure) หมายถึง การกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบในตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานแต่ละราย

4. การให้รางวัลตอบแทน (Reward Orientation) หมายถึง การให้ผลตอบแทนหรือรางวัลจากผู้บังคับบัญชาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยองค์กรจะให้การสนับสนุนหรือรางวัลตอบแทนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีผลการปฏิบัติงานดี

5. การพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า (Progressive Development) หมายถึง การที่องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนา การเสนอความคิดและวิธีการใหม่ๆ

6. การเสี่ยง (Risk-Taking) หมายถึง การที่บุคลากรมีอิสระในการเสนอให้มีการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ โดยปราศจากความรู้สึกของการแก้แค้น การเยาะเย้ยหรือการลงโทษ

7. การควบคุม (Control) หมายถึง ระดับของการควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากรที่องค์กรกำหนด

8. การขัดแย้ง (Conflict) หมายถึง การที่องค์กรยินยอมให้มีการขัดแย้ง และการจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

สุพัตรา เพชรมณี และเชียวชาญ อาศุวัฒนกุล (2538, หน้า 30 – 32) ได้สำรวจมิติต่างๆ ของบรรยากาศองค์กรจากทัศนะของนักวิชาการ และได้แบ่งมิติหรือตัวแปรย่อยออกเป็น 19 มิติด้วยกัน ซึ่งได้แก่

1. โครงสร้างการปฏิบัติงาน (Task Structure) หมายถึง เป้าหมาย นโยบาย วิธีการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ได้ถูกกำหนดขึ้นมาอย่างชัดเจน

2. รางวัลตอบแทน (Rewards System) หมายถึง ระบบการให้รางวัลตอบแทน เช่น การเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน มีความยุติธรรมเพียงพอต่อการพัฒนาของคน

3. การรวมอำนาจ (Centralization of Authority) หมายถึง การตัดสินใจที่ถูกรวบอำนาจเข้าสู่ส่วนกลาง

4. การสนับสนุนให้พนักงานมีการอบรม และพัฒนา (Training and Development Emphasis) หมายถึง การที่องค์กรมีนโยบายสนับสนุนการฝึกอบรม และการพัฒนาของบุคลากรในองค์กร

5. ความมั่นคง และการเสี่ยง (Security Versus Risk) หมายถึง การที่องค์กรเปิดโอกาสให้มีการแสดงออกริเริ่มทำสิ่งใหม่ๆ โดยปราศจากการกระทบกระเทือนต่อความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

6. การยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์กร (Tolerance of Conflict) หมายถึง ระดับที่ความขัดแย้งในองค์กรสามารถเปิดเผยกันได้หรือเป็นเรื่องปกติธรรมดา

7. การรับรู้ในผลงาน (Recognition) หมายถึง มีการรับรู้ และยกย่องในผลงานที่ดีเด่นของพนักงาน

8. ขวัญในการปฏิบัติงาน (Morale) หมายถึง ความรู้สึกที่เห็นว่า องค์กรมีสภาพที่น่าอยู่ น่าปฏิบัติงาน

9. ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง องค์กรมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน และสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันทางที่

10. ความรู้สึกที่ต้องการให้องค์กรประสบความสำเร็จ (Motivation to Achieve) หมายถึง บุคลากรมีแรงจูงใจที่จะทำงานในองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

11. ความเป็นอิสระ (Autonomy) หมายถึง ระดับที่พนักงานมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานหรือตัดสินใจ

12. ความอบอุ่น และการสนับสนุน (Warmth and Support) หมายถึง ระดับที่ผู้บังคับบัญชาได้สร้างความอบอุ่น และสนับสนุนการปฏิบัติงานให้กับพนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

13. อุปสรรค (Hindrances) หมายถึง ระดับที่องค์กรมีอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

14. ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียว (Esprit) หมายถึง ระดับที่สมาชิกในองค์กรมีความร่วมมือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

15. การติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย (Openness of Communication) หมายถึง ระดับที่การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรมีการเปิดเผยซึ่งกัน และกัน

16. การแบ่งชั้นต่างๆ ในองค์กร (Stratification) หมายถึง การแบ่งชั้นของสายการบังคับบัญชาในองค์กร

17. การใช้ข้อมูลเพื่อการควบคุม (Use of Control Data) หมายถึง ระดับข้อมูลรายงานต่างๆ ถูกนำมาใช้ในการควบคุมผู้ปฏิบัติงาน

18. ความแตกต่างภายในองค์กร (Heterogeneity) หมายถึง ระดับที่ค่านิยม ทัศนคติ หรือความต้องการของสมาชิกภายในองค์กรมีความแตกต่างกัน

19. สภาพของวุฒิภาวะ (Maturity) หมายถึง ระดับที่สมาชิกภายในองค์กรมีความรับผิดชอบ มีสำนึกหรือวุฒิภาวะในการทำงาน

ดา คงเดชอุดมกุล (2544, หน้า 35) ได้ใช้ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรเป็น 5 ปัจจัย ดังนี้

1. โครงสร้างองค์กร
2. ความรับผิดชอบ
3. การติดต่อสื่อสาร
4. พฤติกรรมของผู้บริหาร
5. พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์กรมีนักวิชาการได้กล่าวว่ามีหลายองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร ซึ่งมีส่วนที่เหมือน และแตกต่างกันไปตามแนวคิดของแต่ละบุคคล สำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา และประมวลแนวคิดต่างๆ แล้วสรุปได้ว่า แนวคิดของลิทวิท และ

สตริงเกอร์ (Litwin and Stringer) น่าจะเป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับบรรยากาศในบริษัทมากที่สุด ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดดังกล่าวมาเป็นหลักในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงาน

2.4.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

องค์กรอนามัยโลก และ UNICEF (อ้างถึงใน ปิติ เดิมสมบูรณ์ 2550, หน้า 22) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม คือการที่กลุ่มของประชาชนก่อให้เกิดการรวมตัวที่สามารถจะกระทำการตัดสินใจ ใช้ทรัพยากร และมีความรับผิดชอบในกิจกรรมที่กระทำในกลุ่ม

Cohen และ Uphoff (1980, อ้างถึงใน ฉลอง มาศิริ 2544, หน้า 13) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม คือการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่ไม่ได้หมายความว่า เป็นการตัดสินใจเพียงอย่างเดียว ยังใช้การตัดสินใจควบคู่ไปกับการดำเนินงานด้วย และการตัดสินใจยังมีความหมายเกี่ยวข้องกับประชาชนในเรื่องของผลประโยชน์ และการประเมินผลในกิจกรรมด้วย

White (1982, อ้างถึงใน ณพวรรณ์ธรรม์ เสมสันต์ 2550, หน้า 23) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม คือการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่ มิติที่หนึ่งการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าอะไรควรทำ และทำอย่างไร มิติที่สองมีส่วนร่วมในการเสียสละในการพัฒนาการลงมือปฏิบัติตามที่ได้ตัดสินใจ และมิติที่สามมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงาน

Bernard (1958, p. 142) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม คือการแสดงปฏิสัมพันธ์ทางสังคมต่อการมีส่วนร่วมในสถานการณ์กลุ่ม

Keith Davis (1972, p. 136) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม คือ การเกี่ยวข้องทางจิตใจ และอารมณ์ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์ที่อยู่ในกลุ่ม ซึ่งผลของการเกี่ยวข้องนี้เป็นเหตุเร้าใจให้กระทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มนั้นกับทั้งให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่อกลุ่มดังกล่าวด้วย

ฉลอง มาศิริ (2544, หน้า 12) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม คือ ร่วมในที่ประชุม ร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมประสานงาน ร่วมรับผิดชอบโครงการ ร่วมชักชวนเพื่อนบ้าน ร่วมเสียสละอุปกรณ์ ร่วมสละแรงงาน ร่วมสละเงินทอง ร่วมติดตามโครงการ

สุภาพ วัยนิพิฐพงษ์ (2542, หน้า 12) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม คือ การที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้เข้ามามีส่วนร่วมในการระดมความคิด การตัดสินใจ การวางแผน การปฏิบัติการ การติดตาม และการประเมินผล รวมถึงการเสียสละเวลา แรงงาน และทุนทรัพย์ต่างๆ

เทอดเกียรติ วงศาโรจน์ (2546, หน้า 16) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม คือ ความร่วมมือของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีความเห็นตรงกันในเรื่องความต้องการ และการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อตนเอง และส่วนรวมจนเกิดการลงมือปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้เกิดการ

เปลี่ยนแปลงตามที่ต้องการโดยนำทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อกิจกรรมที่ร่วมมือกันดำเนินการ

สาโรจน์ กล่อมจิต (2547, หน้า 10) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม คือ กระบวนการที่แสดงออกของบุคคล บัณฑิตบุคคลหรือกลุ่มในการเข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการในลักษณะต่างๆ ได้แก่ การร่วมปฏิบัติ ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมประชุม ร่วมเป็นกรรมการ ร่วมประชาสัมพันธ์ ร่วมชักชวน ร่วมบริจาคเงิน ร่วมออกแรง ร่วมออกวัสดุ รวมถึงการใช้ทรัพยากรให้เกิดการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ต้องการ

จากความหมาย นิยามต่างๆ ที่นักวิชาการได้เสนอมานั้น ผู้วิจัยได้จัดประเภทของงานวิจัยนี้อยู่ในประเด็นการมีส่วนร่วมในองค์กร โดยนรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2547, หน้า 2) ได้อธิบายการมีส่วนร่วมในองค์กรว่า การที่บุคลากรในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งเข้าไปเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในระดับต่างๆ ในหน่วยงานนั้น แต่การตัดสินใจจะแตกต่างกันไปตามระดับตำแหน่งในองค์กร ดังนั้น ระดับการมีส่วนร่วมจึงต้องแตกต่างกันตามหน้าที่ของแต่ละบุคคลในองค์กรมีความรับผิดชอบ

สรุปความหมายของการมีส่วนร่วมสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือการมีส่วนร่วม หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของบุคลากรภายในองค์กรภายใต้ความเกี่ยวข้องทางจิตใจของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรในระดับต่างๆ เพื่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อกิจกรรมที่ร่วมมือกันดำเนินการ

2.4.2 รูปแบบการมีส่วนร่วม

รูปแบบการมีส่วนร่วมนั้น มีนักวิชาการได้แบ่งรูปแบบการมีส่วนร่วมไว้หลากหลาย ซึ่งได้ทำการทบทวนวรรณกรรมรูปแบบการมีส่วนร่วมในรูปแบบต่างๆ ดังนี้

Chapin (1979 อ้างถึงใน ณพวรรณ์สรณ์ เสมสันต์, 2550, หน้า 27) ได้ทำการศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วม และได้แบ่งแบบของการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 รูปแบบ คือ

1. การมีส่วนร่วมประชุม (Attendance at Meeting)
2. การมีส่วนร่วมออกเงิน (Financial Contribution)
3. การมีส่วนร่วมเป็นกรรมการ (Membership on Committees)
4. การมีส่วนร่วมเป็นผู้นำ (Position of Leadership)

Cohen and Uphoff (1977, p. 7 - 10) ได้แบ่งออกเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน คือ
 - 1.1 ริเริ่มตัดสินใจ
 - 1.2 ดำเนินการตัดสินใจ
 - 1.3 ตัดสินใจปฏิบัติการ

2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) ซึ่งประกอบไปด้วยการสนับสนุนด้านทรัพยากร การบริหาร และการประสานขอความร่วมมือ

3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ทางด้านวัตถุ ผลประโยชน์ทางด้านสังคมหรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation)

Cary (1976, อ้างถึงใน ณพวรรณ์ธรรม์ สมสันต์ 2550, หน้า 29) ได้แบ่งรูปแบบของการมีส่วนร่วมไว้เป็น 5 รูปแบบ ดังนี้

1. การเป็นสมาชิก (Membership)
2. การเป็นสมาชิกผู้เข้าประชุม (Attendance at Meeting)
3. การเป็นสมาชิกผู้บริจาคเงิน (Financial Contribution)
4. การเป็นกรรมการ (Membership on Committees)
5. การเป็นประธาน (Position of Leadership)

White (1982, อ้างถึง ในปิติ เดิมสมบุญ 2550, หน้า 27) ได้กล่าวว่าการมีส่วนร่วมประกอบได้ด้วย 3 มิติ คือ

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าอะไรควรทำ และทำอย่างไร
2. การมีส่วนร่วมเสียสละพัฒนา การลงมือปฏิบัติการตามที่ได้ตัดสินใจ
3. การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินการ

องค์กรสหประชาชาติ (อ้างถึง ในปิติ เดิมสมบุญ 2550, หน้า 26) ได้รวบรวมรูปแบบของการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมแบบเป็นไปเอง ซึ่งเป็นไปโดยการอาสาสมัครหรือการรวมตัวกันขึ้นเอง เพื่อแก้ปัญหาของตนเอง โดยเน้นการกระทำที่มิได้รับการช่วยเหลือจากภายนอกซึ่งมีรูปแบบที่เป็นเป้าหมาย

2. การมีส่วนร่วมแบบชักนำ ซึ่งเป็นการเข้าร่วมโดยต้องการความเห็นชอบหรือสนับสนุนโดยรัฐบาลซึ่งเป็นรูปแบบโดยทั่วไปของประเทศที่กำลังพัฒนา

3. การมีส่วนร่วมแบบบังคับ ซึ่งเป็นผู้มีส่วนร่วมภายใต้การดำเนินนโยบายของรัฐบาลภายใต้การจัดการโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือโดยการบังคับโดยตรง รูปแบบนี้เป็นรูปแบบที่ผู้กระทำได้รับผลทันที แต่จะไม่ได้ระยะยาว และจะมีผลเสียที่ไม่ได้รับการสนับสนุนจากประชาชนในที่สุด

2.4.3 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Huse and Coming (1985, p. 198-200) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลของ

องค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือประสิทธิผลขององค์กรอันเนื่องมาจากความ ผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้ พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้นๆ และได้อธิบายอีกว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อ องค์กร 3 ประการคือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มพูนขวัญ และ กำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงาน และประการสุดท้าย คุณภาพ ชีวิตในการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

Gordon (1991, p. 635) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นการรวมหลักการของการ ทำงานให้มีคุณค่า และการออกแบบระบบสังคมเทคนิคใหม่เข้าด้วยกัน เพื่อนำมาสู่ความพยายามใน การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้น นอกจากนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานยังรวมไปถึงการ ร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆ การทำงานให้มีคุณค่า ระบบการให้รางวัลแบบใหม่ และการปรับปรุง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งต้องอาศัยผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการที่จะนำคุณภาพชีวิต การทำงานไปใช้ให้ได้ผล

Schermerhorn (1994, p. 51-53) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นกุญแจที่ทำให้ พนักงานมีความพึงพอใจในงานสูง และเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญของประสบการณ์มนุษย์ในองค์กรเป็น แนวคิดที่คำนึงถึงความเป็นมนุษย์ งาน และองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานมีจุดหมายว่า การเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงาน และความพึงพอใจในงานจะต้องดำเนินควบคู่กันไป การมีพันธะร่วมกัน ระหว่างพนักงาน และองค์กรหรือการแลกเปลี่ยนคุณค่ากันอย่างสมดุลนั้นจะทำให้ทั้งพนักงาน และ องค์กรประสบความสำเร็จ

Bowin and Harvey (2000, p. 87) มองว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ความพยายามที่ จะปรับปรุงชีวิตการทำงานของลูกจ้างให้ดีขึ้น โดยการแก้ไขปัญหาอันเกิดจากแรงกดดันต่างๆ ในการ ทำงานที่ทำให้ชีวิตการทำงานของลูกจ้างไม่มีคุณค่า ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะมุ่งเน้นไปที่การ ให้ความสำคัญกับลูกจ้าง รวมทั้งการเพิ่มระดับค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ

เชียวชาญ อาศุวัฒนกุล (2530, หน้า 120) สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ ว่า การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีจุดมุ่งเน้นหนักที่การเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ให้กับพนักงาน โดยให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ ความจำเริญเติบโต และการมีส่วนร่วม ทั้งนี้ เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กร และคุณภาพในการทำงานของพนักงาน

บุญแสง ชีระภากร (2533, หน้า 6) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึก พึงพอใจที่แตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล เพราะต่างมีพื้นฐาน ภูมิหลัง ลักษณะอื่นๆ ที่ เป็นลักษณะเฉพาะตัวบางคนอาจสนใจที่เนื้อหาของงาน บางคนสนใจสภาพแวดล้อม และ ค่าตอบแทน บางคนเน้นความก้าวหน้าในอนาคต และลักษณะอื่นๆ ที่แตกต่างกันออกไปมากมาย

เพ็ญศรี วาทยานนท์ (2553, หน้า 220-221) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คนที่ใช้ชีวิตร่วมกันในที่ทำงานเป็นเวลานาน มีผลประโยชน์ร่วมกันให้ความสนใจ และมีความเกี่ยวข้องกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งในระดับเสมอกัน และต่างกัน ทำให้เกิดความสำเร็จในองค์กร และส่งผลกระทบโดยตรงกับความสำเร็จของคนงานโดยตรง และคนงานมีทัศนคติในทางเสริมสร้างองค์กรถือว่าการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สมยศ นาวิการ (2553, หน้า 3-4) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างพนักงาน และสภาพระหว่างพนักงาน และสภาพแวดล้อมของงานที่ผสมระหว่างลักษณะทางเทคนิค และลักษณะทางมนุษย์

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2535, หน้า 39) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธระหว่างคนงานกับสิ่งแวดล้อมของการทำงานทั้งหมด พร้อมทั้งมิติทางด้านมนุษย์ที่เพิ่มเข้าไปเสริมมิติทางด้านเทคนิค และเศรษฐกิจ

จากความหมายต่างๆ ที่มีนักวิชาการให้นิยามไว้ข้างต้น จะเห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายที่หลากหลาย อย่างไรก็ตามสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของพนักงานต่อการได้รับการตอบสนองความต้องการของตนเองจากการปฏิบัติงาน หรือการที่พนักงานได้รับสิ่งตอบแทนจากการทำงาน หรือการสนองความต้องการของพนักงานจากงานที่ปฏิบัติ จากองค์กร และจากสภาพแวดล้อมของงาน โดยดูจากค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาความสามารถ โอกาสเจริญก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน ความรู้สึกเป็นเจ้าของ สิทธิของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

2.4.4 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

เนื่องจาก นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายหลากหลาย แตกต่างกันไป จึงทำให้การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานมีองค์ประกอบที่แตกต่างกันไปด้วย ซึ่งจากการศึกษาค้นคว้าเอกสารเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่ามีองค์ประกอบที่น่าสนใจ สรุปได้ดังนี้

Walton (1975 อ้างใน เชี่ยวชาญ อาศุวัฒนกุล, 2530, หน้า 120-121) ได้กำหนดเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) ค่าจ้างได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตน และตำแหน่งอื่นๆ ที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน

2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Health Working Conditions) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดี และควรกำหนดมาตรฐานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา

3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถ (Opportunity for Developing and Using Human Capacity) การให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ฝีมือ พัฒนาทักษะ และความรู้ของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าตนเองมีค่า และมีความรู้สึกท้าทายจากการทำงานของตนเองโดยให้ความสำคัญในด้านการศึกษารอบรมพัฒนาอาชีพของแต่ละบุคคล

4. โอกาสเจริญก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน (Opportunity for Developing Continue Growth and Security) การพัฒนาความสามารถในการทำงาน ให้โอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงานโดยใช้ความรู้ความสามารถหรือทักษะใหม่ๆ และมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น และมีความมั่นคงในงาน

5. ความรู้สึกเป็นเจ้าของ (A Felling to Belonging) จะต้องสร้างให้พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการร่วมมือ และสนับสนุนการทำงานซึ่งกัน และกัน

6. สิทธิของพนักงาน (Employee Rights) หมายถึง พนักงานมีสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย เคารพในสิทธิของแต่ละบุคคล รวมถึงสิทธิในเรื่องส่วนตัว สิทธิในการพูด และสิทธิที่พึงได้รับจากองค์กรอย่างเสมอภาคกันด้วย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ (Work and Total Life Space) ปัจจัยประการนี้หมายถึงว่า ลักษณะของการทำงานมีผลกระทบต่อบทบาทในชีวิตส่วนตัวของพนักงานหรือไม่ เช่น บทบาทต่อครอบครัว เป็นต้น การทำงานล่วงเวลาหรืองานที่ออกไปต่างจังหวัดเป็นประจำอาจจะมีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครอบครัวของพนักงานได้ ดังนั้น ควรจะมีการสร้างความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตครอบครัวของพนักงานได้ดี

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance of Work) หมายถึง พนักงานในองค์กรมีความรู้สึกที่องค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคมหรือกิจกรรมขององค์กรให้ประโยชน์กับสังคมซึ่งทำให้พนักงานมีความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง

Bruce and Blackburn (1992, p. 15-16) ให้ทรรศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัย และไม่ทำลายสุขภาพ
3. การที่โอกาสในการพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมาย และแสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน

4. ความก้าวหน้า และความมั่นคงซึ่งหมายรวมถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถรวมถึงทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน
5. การบูรณาการทางสังคม ซึ่งหมายถึง การมีโอกาสได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน และผู้บริหาร
6. การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และการมีโอกาสดำเนินการอย่างเท่าเทียมกัน
7. การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัว และงานได้อย่างเหมาะสม
8. การยอมรับทางสังคม หมายถึง การมีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบ และต่อนายจ้าง
บุญแสง ชีระภากร (2533, หน้า 7-12) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบในการกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้
 1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสม และเพียงพอ
 2. ผลประโยชน์เกื้อกูล
 3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ
 4. ความมั่นคงในงาน
 5. เสรีภาพในการเจรจาต่อรอง
 6. พัฒนาการ และการเจริญเติบโต
 7. บูรณาการทางสังคม
 8. การมีส่วนร่วมในองค์กร
 9. ประชาธิปไตยในการทำงาน
 10. เวลาว่างของชีวิต
- ชาญชัย อาจินสมาจาร (2535, หน้า 38-39) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบในการกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 17 ประการ ดังนี้
 1. ความมั่นคง
 2. ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้าง และรางวัล
 3. ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
 4. ปลอดภัยจากระบบความเข้มงวดในการควบคุม
 5. งานที่มีความหมายและน่าสนใจ
 6. กิจกรรม และงานหลากหลาย
 7. งานมีลักษณะท้าทาย
 8. ควบคุมตัวเอง งาน และสถานที่

9. มีของเขตการตัดสินใจของตนเอง
10. โอกาสเรียนรู้ และความเจริญก้าวหน้า
11. ผลสะท้อนกลับ ความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์อำนาจหน้าที่ในงาน
12. อำนาจหน้าที่ในงาน
13. ได้รับการยอมรับจากการทำงาน
14. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม
15. มีอนาคตที่ดี
16. สามารถสัมพันธ์งานกับสภาพแวดล้อมภายนอก
17. มีโอกาสเลือก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสนใจ ความชอบ และความคาดหวัง

2.4.5 ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Dessler (1991, p. 4) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เสริมสร้างขวัญ และกำลังใจ วัฒนธรรมองค์กร และจิตวิทยาสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาในการทำงานให้เป็นไปในทางบวก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อความต้องการของพนักงานได้รับการตอบสนองในระดับสูง

Greenberg and Baron (1995, p. 647) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ด้าน ได้แก่ ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานสร้างความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และลดอัตราการเปลี่ยนงาน ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น และเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร เช่น ผลกำไร การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานข้างต้นสรุปได้ว่า เป็นการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน มีแรงจูงใจที่จะทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

วรารณ บุรานนท์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะชีวิต ความเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง การสนับสนุนทางสังคมและพฤติกรรมการพึ่งตนเองตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของชาวบ้านในอำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ชาวบ้านที่อาศัยอยู่ในอำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี จำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่า ทักษะชีวิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการพึ่งตนเองตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความเชื่ออำนาจควบคุมภายในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการพึ่งตนเอง

ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการพึ่งพาตนเองตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วรวรรณ ชื่นพินิจสกุล (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำและรูปแบบบรรยากาศองค์กร ที่ส่งผลกระทบต่อลักษณะวัฒนธรรมองค์กร ขององค์กรในเขตกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างวิจัยที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรทั้งภาครัฐบาลและภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ผลการวิจัย พบว่า จำนวนบุคลากรภายในองค์กรทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 21-30 ปี สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาในการทำงาน 4-6 ปี และมีตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่/พนักงาน โดยสามารถสรุปการวิจัยได้ดังนี้ บุคลากรที่มีเพศ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับลักษณะวัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญา มีความสัมพันธ์กับลักษณะวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรภายในองค์กรทั้งภาครัฐบาลและภาคเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ปัจจัยด้านรูปแบบบรรยากาศองค์กร ได้แก่ บรรยากาศที่เน้นความเป็นกันเอง บรรยากาศที่เน้นความสำเร็จในการทำงาน และบรรยากาศที่ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับลักษณะวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรภายในองค์กรทั้งภาครัฐบาล และภาคเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

พริยา เชาวลิทวงศ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานผ่านช่างสายการบินแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายช่างสายการบินแห่งหนึ่ง จำนวน 330 คน ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเอง

วุฒิชัย อารักษ์โพชนงค์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของการรับรู้ ทักษะคติ และการมีส่วนร่วมที่มีต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามระบบคุณภาพภายใน กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง จำนวน 350 คน ผลการศึกษพบว่า ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์ในทางบวก ซึ่งสามารถนำไปหาความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลระหว่างตัวแปร การรับรู้ด้านการทำความเข้าใจ ทักษะคติด้านความเข้าใจ และความรู้สึกมีอิทธิพลในทางบวกต่อการมีส่วนร่วม การรับรู้ด้านการรับทราบ ทักษะคติด้าน

พฤติกรรมมีอิทธิพลในทางบวกต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรสายสนับสนุน และการมีส่วนร่วมด้านการสนับสนุนข้อมูล และด้านการติดตามประเมินผลมีอิทธิพลในทางบวกต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรสายสนับสนุน

จุฑารัตน์ กิตติเชมากร (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และด้านการมีส่วนร่วม ของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 300 คน ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ .05 ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ และประเภทตำแหน่ง การถ่ายทอดทางสังคม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม เจตคติต่อการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และเจตคติต่อการทำงานด้านการมีส่วนร่วม สำหรับตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน บทบาทผู้บริหาร การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม เจตคติต่อการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Maryam, Davoud, Zahra and Somyeh (2011) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพของการฝึกทักษะการใช้ชีวิตเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในตัวเองของนักเรียนชั้นมัธยมปลาย (Effectiveness of Life Skills Training on Increasing Self-Esteem of High School Students) งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบจำลองการทดลอง ซึ่งได้ทดลองกับเด็กนักเรียน 160 คนในเมืองคาราจ หัวข้อของการเรียนรู้ถูกสุ่มขึ้นจากรายชื่อของนักเรียนจากทุกโรงเรียนของเมืองคาราจ จากนั้นการสุ่มแบ่งออกเป็นสองกลุ่ม ผู้สอนได้สอนทักษะการใช้ชีวิตให้นักเรียนในกลุ่มศึกษา และอีก 80 คนเป็นกลุ่มควบคุม ผลการวิจัยพบว่า การฝึกทักษะการใช้ชีวิตนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของความพึงพอใจในตัวเองอย่างเห็นได้ชัดในกลุ่มศึกษาซึ่งตรงกันข้ามกับกลุ่มควบคุม แผนการศึกษาการด้านจิตวิทยาและสุขภาพจิต เช่น การฝึกฝนการใช้ชีวิต สามารถเพิ่มความสามารถที่จำเป็นของนักเรียน และลดปัญหาของโรงเรียนและการศึกษาลงได้

Noor and Abdullah (2012) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพของชีวิตการทำงานในหมู่คนงานในประเทศมาเลเซีย (Quality Work Life among Factory Workers in Malaysia) คุณภาพของชีวิตการทำงานในหมู่ลูกจ้างมีความสำคัญที่จะนำมาซึ่งการมีส่วนร่วมในหลายแผนงานที่ถูกจัดทำโดยบริษัท ยิ่งกว่าการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดียังนำไปสู่ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของคนงานและสังคม งานวิจัยนี้ถูกจัดทำขึ้นที่โรงงานที่ใหญ่ที่สุดแห่งหนึ่งของประเทศมาเลเซีย จากผลตอบรับกว่า 70% ค่าความสัมพันธ์ของเพียร์สันแสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน

และความปลอดภัย มีความสัมพันธ์อย่างยิ่งต่อคุณภาพของชีวิตการทำงาน การวิจัยนี้จัดทำขึ้นเพื่อ
กระแสหลักของการศึกษาด้านชีวิตการทำงาน ดังที่ชี้ให้เห็นจากสถานการณ์จากมุมมองของคนงาน
ท้องถิ่นในบริษัทข้ามชาติ

Tastan and Gucel (2014) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการเป็นผู้ประกอบการในตัวพนักงาน
โดยการรับรู้บรรยากาศองค์กรและการทดสอบบทบาทการเป็นสื่อกลางขององค์กร กรณีศึกษา
พนักงานในบริษัทด้านนวัตกรรมของตุรกี (Explaining Intrapreneurial Behaviors of Employees
with Perceived Organizational Climate and Testing the Mediating Role of
Organizational Identification: A Research Study among Employees of Turkish
Innovative Firms) งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ในด้านบวกระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กร
ส่วนประกอบโครงสร้างกับการได้รับการยอมรับและพฤติกรรมการเป็นผู้ประกอบการ นอกเหนือจาก
นี้เอกลักษณ์องค์กรของพนักงานยังชี้ให้เห็นว่าการเป็นสื่อกลางขององค์กรมีบทบาทต่อความสัมพันธ์
ระหว่างบรรยากาศองค์กรและพฤติกรรมการเป็นผู้ประกอบการ การสำรวจของงานวิจัยนี้จัดทำขึ้นใน
กลุ่มพนักงานที่มีประสิทธิภาพสูงและในบริษัทด้านนวัตกรรมจากอุตสาหกรรมด้านเครื่องใช้ใน
ครัวเรือน อาหารและเครื่องดื่ม โทรคมนาคม และสิ่งทอในประเทศตุรกี ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม
ถูกวิเคราะห์โดยโปรแกรมทางสถิติ SPSS ผลลัพธ์ที่ได้แสดงให้เห็นว่ามิติของบรรยากาศองค์กร (ทั้ง
โครงสร้างสนับสนุน และการยอมรับขององค์กร) มีความสัมพันธ์ในแง่บวกอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมการ
เป็นผู้ประกอบการ การรับรู้ถึงการเป็นสื่อกลางของเอกลักษณ์องค์กรจากบรรยากาศองค์กรยังส่งผล
ต่อพฤติกรรมการเป็นผู้ประกอบการ

Nurul, Kozako, Safinn and Rahim (2013) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพห้า
องค์ประกอบที่มีผลต่อพฤติกรรมไม่สร้างสรรค์ในหมู่ลูกจ้างโรงแรม (The Relationship of Big Five
Personality Traits on Counterproductive Work Behavior among Hotel Employees: An
Exploratory Study) งานวิจัยนี้สำรวจอิทธิพลของห้าลักษณะที่นำไปสู่พฤติกรรมไม่สร้างสรรค์
โดยเฉพาะการเพ่งความสนใจไปที่องค์กรและส่วนบุคคล ผลการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างจากพนักงาน
โรงแรม 178 คน ความสนใจในองค์กรแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ในแง่บวกระหว่างพนักงานที่มี
ความมั่นคงในระดับสูงกับความใจกว้างต่อประสบการณ์ในขณะที่มีความสัมพันธ์ในแง่ลบกับความน่า
พอใจ สำหรับในส่วนบุคคลแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ในแง่บวกระหว่างพนักงานที่มีความมั่นคงใน
ระดับสูงกับความใจกว้างต่อประสบการณ์ในขณะที่มีความสัมพันธ์ในแง่ลบกับบุคลิกภาพและความน่า
พอใจ ในทางตรงกันข้ามไม่พบความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพในองค์กร และไม่พบความสัมพันธ์ของ
ความยุติธรรมทั้งในองค์กร และในส่วนบุคคล

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษางานวิจัยเรื่องทักษะชีวิต บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามลำดับ ดังนี้

- 3.1 ประเภทของงานวิจัย
- 3.2 ประชากร กลุ่มตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- 3.4 การทดสอบเครื่องมือ
- 3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประเภทของงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Method) โดยมีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อมุ่งค้นหาข้อเท็จจริงจากการเก็บข้อมูลความคิดเห็น ทักษะชีวิต บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

3.2 ประชากร กลุ่มตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้ คือ พนักงานที่ทำงานในบริษัทเอกชนและพักอาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร

3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างสำหรับงานวิจัยนี้ คือ พนักงานที่ทำงานในบริษัทเอกชนและพักอาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่าง (Sample Size) โดยการทดสอบแบบสอบถามกับตัวอย่าง จำนวน 40 ชุด และคำนวณหาค่า Partial R^2 เพื่อนำไปประมาณค่าขนาดตัวอย่างโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป G*Power ซึ่งเป็นโปรแกรมที่สร้างจากสูตรของ Cohen (1997) ผ่านการตรวจสอบและรับรองคุณภาพจากนักวิจัยจำนวนมากสำหรับการกำหนดขนาดตัวอย่างให้ถูกต้องและทันสมัย (Howell, 2010; นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2555) จากการประมาณค่าตัวอย่างโดยมีค่าขนาดอิทธิพล (Effect Size) เท่ากับ 0.0752688 คำนวณจากค่าตัวอย่าง 40 ชุด ความน่าจะเป็นของความ

คลาดเคลื่อนในการทดสอบประเภทหนึ่ง (α) เท่ากับ 0.05 จำนวนตัวแปรทำนายเท่ากับ 14 อำนาจการทดสอบ ($1-\beta$) เท่ากับ 0.95 (Cohen, 1962) จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 375 ตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากตัวอย่างเพิ่มรวมทั้งสิ้นเป็น 380 ตัวอย่าง เพื่อความเหมาะสมในการสุ่มตัวอย่าง

3.2.3 การสุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลากเพื่อเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งตามเขตการปกครองของกรุงเทพมหานครเป็น 50 เขตการปกครอง ได้แก่

- | | | |
|---------------------|--------------------|--------------------|
| 1. เขตคลองสาน | 2. เขตคลองเตย | 3. เขตคลองสามวา |
| 4. เขตคันนายาว | 5. เขตจตุจักร | 6. เขตจอมทอง |
| 7. เขตดอนเมือง | 8. เขตดินแดง | 9. เขตดุสิต |
| 10. เขตตลิ่งชัน | 11. เขตทวีวัฒนา | 12. เขตทุ่งครุ |
| 13. เขตธนบุรี | 14. เขตบางกะปิ | 15. เขตบางกอกน้อย |
| 16. เขตบางกอกใหญ่ | 17. เขตบางขุนเทียน | 18. เขตบางเขน |
| 19. เขตบางคอแหลม | 20. เขตบางแค | 21. เขตบางซื่อ |
| 22. เขตบางนา | 23. เขตบางบอน | 24. เขตบางพลัด |
| 25. เขตบางรัก | 26. เขตบึงกุ่ม | 27. เขตปทุมวัน |
| 28. เขตประเวศ | 29. เขตป้อมปราบฯ | 30. เขตพญาไท |
| 31. เขตพระนคร | 32. เขตพระโขนง | 33. เขตภาษีเจริญ |
| 34. เขตมีนบุรี | 35. เขตยานนาวา | 36. เขตราชเทวี |
| 37. เขตราชบุรีบูรณะ | 38. เขตลาดกระบัง | 39. เขตลาดพร้าว |
| 40. เขตวังทองหลาง | 41. เขตวัฒนา | 42. เขตสะพานสูง |
| 43. เขตสาทร | 44. เขตสายไหม | 45. เขตสัมพันธวงศ์ |
| 46. เขตสวนหลวง | 47. เขตหนองจอก | 48. เขตหนองแขม |
| 49. เขตหลักสี่ | 50. เขตห้วยขวาง | |

โดยสุ่มจับฉลากจาก 50 เขตการปกครอง ให้เหลือเพียง 5 การปกครอง ดังนี้

- | | | |
|--------------------|------------------|--------------|
| 1. เขตป้อมปราบฯ | 2. เขตสาทร | 3. เขตบางรัก |
| 4. เขตราชบุรีบูรณะ | 5. เขตบางกอกใหญ่ | |

ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample Random Sampling) อีกครั้ง โดยการนำรายชื่อบริษัทเอกชนทั้งหมดที่อยู่ในแต่ละเขตที่สุ่มไว้ในขั้นตอนที่ 1 มาดำเนินการจับฉลากเพื่อเลือกสุ่มตัวแทนของบริษัทเอกชน ในแต่ละเขตที่ได้ทำการสุ่มไว้ในขั้นตอนที่ 1

ตารางที่ 3.1: รายชื่อเขต รายชื่อบริษัท และจำนวนตัวอย่างที่สุ่มในแต่ละเขต

เขต	รายชื่อบริษัทที่ได้จากการสุ่ม	จำนวนตัวอย่าง
เขตป้อมปราบฯ	ธนาคาร กรุงเทพ จำกัด (มหาชน)	76
เขตปทุมวัน	บริษัท เอ็ม บี เค จำกัด	76
เขตบางรัก	Hitachi Asia (Thailand) Co., Ltd.	76
เขตยานนาวา	บริษัท บัตรกรุงศรีอยุธยา จำกัด	76
เขตบางบอน	ห้างหุ้นส่วนจำกัดวรรณชาติเพลส	76
รวม		380

ขั้นตอนที่ 3 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) เป็นการกำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง โดยเลือกสุ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างบริษัทเอกชน จำนวน 76 ชุด เท่าๆ กัน

ขั้นตอนที่ 4 ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเจาะจงเลือกเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานบริษัทเอกชนและอาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยนำแบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้ไปทำการจัดเก็บข้อมูล ณ บริษัทเอกชนในแต่ละเขตที่ได้ทำการสุ่มไว้ในขั้นตอนที่ 2

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1.1 ศึกษาทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะชีวิต

บุคลิกภาพห้องค้ประกอบ และบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย

3.3.1.2 สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย และ

นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และนำคำแนะนำมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้ถูกต้องเหมาะสม

3.3.1.3 นำแบบสอบถามที่ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 ชุด และนำไปทำการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

3.3.1.4 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 380 ตัวอย่าง

3.3.2 แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-ended Questionnaire) จำนวน 380 ชุด โดยแบ่งเป็นทั้งหมด 5 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยลักษณะคำถามให้เลือกตอบ ประกอบด้วยคำถาม 5 ข้อ ดังนี้

ตารางที่ 3.2: ตัวแปร ระดับการวัดข้อมูล และเกณฑ์การแบ่งกลุ่มคำตอบ สำหรับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตัวแปร	ระดับการวัด	เกณฑ์การแบ่งกลุ่ม
1. เพศ	Nominal	1= ชาย 2= หญิง
2. อายุ	Ordinal	1= ต่ำกว่า 20 ปี 2= 20 - 25 ปี 3= 26 - 30 ปี 4= 31 - 35 ปี 5= 36 - 40 ปี 6= 41 - 45 ปี 7= 46 -50 ปี 8= 51 ปี ขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา	Ordinal	1= ต่ำกว่าปริญญาตรี 2= ปริญญาตรี 3= สูงกว่าปริญญาตรี

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 3.2 (ต่อ): ตัวแปร ระดับการวัดข้อมูล และเกณฑ์การแบ่งกลุ่มคำตอบ สำหรับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตัวแปร	ระดับการวัด	เกณฑ์การแบ่งกลุ่ม
4. รายได้เฉลี่ย	Ordinal	1= ต่ำกว่า 15,000 บาท 2 =15,000-25,000 บาท 3= 25,001-35,000 บาท 4= 35,001-45,000บาท 5= 45,001-55,000บาท 6= 55,001 ขึ้นไป
5. ระยะเวลาในการทำงาน	Ordinal	1= น้อยกว่า 3 ปี 2= 3-6 ปี 3= 7-9 ปี 4= มากกว่า 9 ปี

ส่วนที่ 2 ข้อมูลการสอบถาม ทักษะชีวิตของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยลักษณะคำถามเป็นการแสดงความคิดเห็น 5 ระดับ แสดงได้ดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3: คำถามของแบบสอบถามส่วนที่ 2 (ทักษะชีวิตของพนักงานเอกชน)

คำถาม	มาตรวัด	ที่มา
ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง		
1. ท่านรับรู้ในความสามารถของตนเอง	Interval	ปรับปรุงจาก วราภรณ์ บุรานนท์ (2553)
2. ท่านรู้ถึงเป้าหมายในชีวิตของตนเอง		
3. ท่านรู้ในสิ่งที่ตนเองชอบหรือไม่ชอบ		
4. ท่านรู้ถึงความต้องการของตนเอง		
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์		
5. ท่านยินดีให้ความร่วมมือกับกิจกรรมของส่วนรวม	Interval	ปรับปรุงจาก วราภรณ์ บุรานนท์ (2553)
6. ท่านสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นที่มีเรื่องไม่สบายใจได้		
(ตารางมีต่อ)		

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 3.3 (ต่อ): คำถามของแบบสอบถามส่วนที่ 2 (ทักษะชีวิตของพนักงานเอกชน)

คำถาม	มาตรวัด	ที่มา
7. ท่านรู้สึกยินดีเมื่อผู้อื่นประสบความสำเร็จ		ปรับปรุงจาก วราภรณ์
8. ท่านแสดงความเห็นใจ เมื่อเห็นผู้อื่นมีความทุกข์		บุรานนท์ (2553)
ด้านการแก้ปัญหา		
9. ท่านสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี	Interval	ปรับปรุงจาก วราภรณ์
10. เมื่อจำเป็นต้องตัดสินใจ ท่านต้องมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจอย่างเพียงพอ		บุรานนท์ (2553)
11. ท่านใช้เหตุและผลในการวิเคราะห์ปัญหา		
12. ท่านมักประเมินถึงผลลัพธ์ที่ตามมาภายหลังการตัดสินใจ		
13. ท่านพิจารณาหาทางเลือกมากกว่าหนึ่งทางเลือกก่อนที่จะตัดสินใจแก้ปัญหา		

ส่วนที่ 3 ข้อมูลการสอบถาม บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยลักษณะคำถามเป็นการแสดงความคิดเห็น 5 ระดับ แสดงได้ดังตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4: คำถามของแบบสอบถามส่วนที่ 2 (บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงาน)

คำถาม	มาตรวัด	ที่มา
ด้านหวั่นไหว		
14. ท่านมักจะวิตกกังวลกับเรื่องเล็กๆ น้อยๆ	Interval	ปรับปรุงจาก บดินทร์
15. ท่านเป็นคนขี้หงุดหงิด		หาญบุญทรง (2555)
16. ท่านจะแสดงอารมณ์โกรธออกมาทันที เมื่อเกิดความโกรธ		
17. ท่านจะไม่อารมณ์เสียกับเรื่องเพียงเล็กน้อย		
18. ท่านรู้สึกว่าตนเองมีอารมณ์แปรปรวนง่าย		
ด้านการเปิดเผย		
19. ท่านชอบพบปะพูดคุยกับคนอื่น	Interval	ปรับปรุงจาก บดินทร์
20. ท่านชอบเข้าร่วมงานเลี้ยงสังสรรค์		หาญบุญทรง (2555)
		(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 3.4 (ต่อ): คำถามของแบบสอบถามส่วนที่ 2 (บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงาน)

คำถาม	มาตรวัด	ที่มา
21. ท่านเป็นมิตรกับทุกคนไม่ว่าเขาจะยากดีมีเงิน		ปรับปรุงจาก บดินทร์
22. ท่านเป็นคนกระฉับกระเฉง		หาญบุญทรง (2555)
ด้านการเปิดรับประสบการณ์		
23. เมื่อท่านพบวิธีการที่ถูกต้องในการกระทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จ ท่านมักจะใช้วิธีนั้นอยู่เป็นประจำ	Interval	ปรับปรุงจาก บดินทร์ หาญบุญทรง (2555)
24. ท่านอยากรู้อยากเห็นในสิ่งแปลกใหม่		
25. ท่านเปิดกว้างให้ตนเองได้คิดเรื่องใหม่ๆ ด้วยเหตุและผล		
26. สิ่งแปลกใหม่ทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณชีวิตของท่านมีสีสัน		
ด้านการยอมรับผู้อื่น		
27. ท่านยอมรับความคิดเห็นของบุคคลอื่นได้ แม้ว่าท่านจะมี ความคิดเห็นที่แตกต่าง	Interval	ปรับปรุงจาก บดินทร์ หาญบุญทรง (2555)
28. ท่านไว้วางใจในการทำงานของผู้อื่น		
29. ท่านใส่ใจในความรู้สึกของผู้อื่น		
30. ท่านยอมรับในพฤติกรรมส่วนบุคคลของเพื่อนร่วมงานได้		
ด้านการมีจิตสำนึก		
31. ท่านสามารถบังคับตัวเองให้ทำสิ่งต่างๆ ให้เสร็จภายใน เวลาที่กำหนดได้เสมอ	Interval	ปรับปรุงจาก บดินทร์ หาญบุญทรง (2555)
32. ท่านมีสมาธิในการทำงานเพื่อให้ผลงานออกมาดีที่สุดใน		
33. เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานใด ท่านจะทำอย่าง รอบคอบ เพื่อป้องกันงานผิดพลาด		
34. ไม่ว่างานจะยากเพียงใด ท่านก็จะทำให้สำเร็จลุล่วงไป ด้วยดี		

ส่วนที่ 4 ข้อมูลการสอบถาม บรรยากาศองค์กรของบริษัทเอกชนในเขต

กรุงเทพมหานคร โดยลักษณะคำถามเป็นการแสดงความคิดเห็น 5 ระดับ แสดงได้ดังตารางที่ 3.5

ตารางที่ 3.5: แสดงคำถามของแบบสอบถามส่วนที่ 4 (บรรยากาศองค์กรของบริษัทเอกชน)

คำถาม	มาตรวัด	ที่มา
ด้านโครงสร้างองค์กร		
35. องค์กรของท่านมีการกำหนดเป้าหมาย และแนวทางในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนและสามารถปฏิบัติตามได้	Interval	ปรับปรุงจาก ทิพย์วรรณ ยุกมิตร (2552)
36. องค์กรของท่านมีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมและคล่องตัว		
37. องค์กรของท่านสามารถให้พนักงานรับทราบข้อมูลข่าวสารภายในองค์กรได้อย่างเปิดเผย		
38. องค์กรของท่านมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ภายในองค์กรได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และครบถ้วน		
ด้านมาตรฐาน		
39. องค์กรของท่านกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงานแต่ละงานไว้อย่างชัดเจน	Interval	ปรับปรุงจาก ทิพย์วรรณ ยุกมิตร (2552)
40. องค์กรของท่านกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน		
41. องค์กรของท่านจะพิจารณาความดีความชอบให้กับพนักงานอย่างเป็นระบบและมีความยุติธรรม		
42. องค์กรของท่านมีกระบวนการสรรหา คัดเลือกพนักงานเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจ และบทบาทของงานอย่างเหมาะสม		
ด้านความรับผิดชอบ		
43. งานภายในองค์กร มีการระบุผู้รับผิดชอบในแต่ละหน้าที่อย่างชัดเจน	Interval	ปรับปรุงจาก ทิพย์วรรณ ยุกมิตร (2552)
44. พนักงานในองค์กรของท่านเชื่อว่า งานที่ทำดีอยู่แล้ว และมีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานเป็นอย่างดี		

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 3.5 (ต่อ): แสดงคำถามของแบบสอบถามส่วนที่ 4 (บรรยากาศองค์กรของบริษัทเอกชน)

คำถาม	มาตรวัด	ที่มา
45. ท่านรู้จักบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านและเพื่อนร่วมงาน	Interval	ปรับปรุงจาก ทิพย์วรรณ ยุมิตร (2552)
46. ภายในองค์กรมีการกระตุ้นให้พนักงานปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง		
ด้านการได้รับการยอมรับ		
47. การให้รางวัล และการพิจารณาความดีความชอบภายในองค์กรเป็นไปอย่างเหมาะสม และยุติธรรม	Interval	ปรับปรุงจาก ทิพย์วรรณ ยุมิตร (2552)
48. พนักงานในองค์กรจะได้รับผลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน		
49. ในองค์กรของท่าน พนักงานที่ได้รับสิ่งตอบแทนเป็นพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น		
50. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน		
ด้านการสนับสนุน		
51. องค์กรของท่านสนับสนุนให้พนักงานไปศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่นเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงาน แล้วนำมาพัฒนาประยุกต์ใช้กับงานที่ปฏิบัติอยู่	Interval	ปรับปรุงจาก ทิพย์วรรณ ยุมิตร (2552)
52. ท่านได้รับคำแนะนำ และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานสม่ำเสมอเมื่อเกิดปัญหา		
53. องค์กรของท่านจัดให้มีการพัฒนาพนักงานโดยการฝึกอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ท่านและทีมงานของท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ		
54. หากท่านมีความรู้ ความสามารถหรือมีวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้น ท่านจะได้รับการสนับสนุนให้มีการปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น		

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 3.5(ต่อ): แสดงคำถามของแบบสอบถามส่วนที่ 4 (บรรยากาศองค์กรของบริษัทเอกชน)

คำถาม	มาตรวัด	ที่มา
ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน		
55. พนักงานส่วนใหญ่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร	Interval	ปรับปรุงจาก ทิพย์
56. ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของ องค์กร		วรรณ ยุมิตร (2552)
57. ท่านมีความผูกพันกับเป้าหมายในการดำเนินงานใน ปัจจุบันและอนาคตขององค์กรเป็นอย่างมาก		
58. ท่านมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร		

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนในส่วนนี้มีมาตรวัดแบบ Likert Scale จากคะแนน 1-5 (ช่วงห่างระดับละ 1) โดยแต่ละระดับคะแนนมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายจากการคำนวณอันตรภาคชั้นเพื่อหาช่วงคะแนนเฉลี่ยสำหรับการแปลความหมายโดยใช้สูตรการคำนวณดังนี้ (วิชิต อุ๋อัน, 2550: 270)

แทนค่าตามสูตรการคำนวณอันตรภาคชั้นจะได้ค่าดังนี้

$$= 5 - 1 / 5$$

$$= 0.80$$

ดังนั้นจะมีเกณฑ์การแปลความหมายความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนโดยแปลผลจากค่าเฉลี่ยของแต่ละปัจจัยได้ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 แปลความว่า มีความคิดเห็นน้อยที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 แปลความว่า มีความคิดเห็นน้อย
- ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 แปลความว่า มีความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 แปลความว่า มีความคิดเห็นมาก

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 แปลความว่า มีความคิดเห็นมากที่สุด

ส่วนที่ 5 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงาน
บริษัทเอกชนโดยลักษณะคำถามเป็นการแสดงความคิดเห็น 5 ระดับ แสดงได้ดังตารางที่ 3.6

ตารางที่ 3.6: แสดงคำถามของแบบสอบถามส่วนที่ 5 (การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน)

คำถาม	มาตรวัด	ที่มา
ประสิทธิภาพในการทำงาน		
59. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนขั้นตอนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	Interval	ปรับปรุงจาก สุมณา สุนทรเวชพงษ์ (2554)
60. ท่านมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นในที่ประชุมเพื่อจัดกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน		
61. ท่านมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการวางแผนการจัดทำรายงานการประเมินตนเอง กิจกรรม หรือโครงการต่างๆ ของหน่วยงาน		
62. ท่านเข้าร่วมการอบรมการพัฒนาคุณภาพของพนักงาน ที่ทางองค์กรได้จัดขึ้น		
63. ท่านมีส่วนร่วมในการเข้าฝึกอบรมพัฒนาคุณภาพของพนักงานในองค์กร		
64. การเข้าร่วมการอบรมพัฒนาคุณภาพของพนักงาน ทำให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น		

3.4 การทดสอบเครื่องมือ

3.4.1 การตรวจสอบความตรง (Validity) ผู้วิจัยได้นำเสนอแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความครบถ้วนและความสอดคล้องของเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามที่ตรงกับเรื่องที่จะศึกษา ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่านที่พิจารณาแบบสอบถาม ได้แก่

- นายสมคิด สมใจ ตำแหน่ง ผู้จัดการ บริษัท เอ็ม บี เค ฟู้ด ซิสเต็ม จำกัด
- นายปฏิเวช มหาธีรสมบัติ ตำแหน่ง ผู้จัดการ บริษัท บัตรกรุงศรีอยุธยา จำกัด
- นายสุรศักดิ์ ธีรธรรมธาดา ตำแหน่ง ผู้จัดการ ห้างหุ้นส่วนจำกัดวรรณชาติเพลส

3.4.2 การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบเพื่อให้แน่ใจว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจะมีความเข้าใจตรงกัน และตอบคำถามได้ตามความเป็นจริงทุกข้อ รวมทั้งข้อคำถามมีความเที่ยงทางสถิติ วิธีการทดสอบกระทำโดยการทดลองนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากจากพนักงานที่ทำงานในบริษัทเอกชนและพักอาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 40 ตัวอย่าง หลังจากนั้น จึงวิเคราะห์ความเที่ยงของแบบสอบถามโดยใช้สถิติและพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ของคำถามในแต่ละด้าน ซึ่งมีรายละเอียดดังตารางที่ 3.7

ตารางที่ 3.7: ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถาม

ปัจจัย	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค			
	ข้อ	กลุ่มทดลอง (n = 40)	ข้อ	กลุ่มตัวอย่าง (n = 380)
1. ทักษะชีวิต	13	.906	13	.783
1.1 ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง	4	.873	4	.681
1.2 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	4	.803	4	.607
1.3 ด้านการแก้ปัญหา	5	.840	5	.614
2. บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	21	.863	21	.753
2.1 ด้านหวั่นไหว	5	.661	5	.671
2.2 ด้านการเปิดเผย	4	.685	4	.600
2.3 ด้านการเปิดรับประสบการณ์	4	.828	4	.637
2.4 ด้านการยอมรับผู้อื่น	4	.792	4	.607
2.5 ด้านการมีจิตสำนึก	4	.864	4	.607
3. บรรยากาศองค์กร	24	.957	24	.886
3.1 ด้านโครงสร้างองค์กร	4	.887	4	.733
3.2 ด้านมาตรฐาน	4	.901	4	.675

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 3.7 (ต่อ): ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถาม

ปัจจัย	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค			
	ข้อ	กลุ่มทดลอง (n = 40)	ข้อ	กลุ่มตัวอย่าง (n = 380)
3.3 ด้านความรับผิดชอบ	4	.876	4	.682
3.4 ด้านการได้รับการยอมรับ	4	.803	4	.631
3.5 ด้านการสนับสนุน	4	.727	4	.609
3.6 ด้านความยึดมั่นผูกพัน	4	.903	4	.673
4. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงาน	6	.897	6	.765
ค่าความเชื่อมั่นรวม	64	.956	64	.912

เมื่อนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มทดลองที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ต้องการศึกษาจำนวน 40 ชุดมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยรวมเท่ากับ 0.956 แบบสอบถามในแต่ละด้านมีระดับความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.661 – 0.903 ซึ่งเมื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงในการศึกษาจำนวน 400 ชุดมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยรวมเท่ากับ 0.912 พบว่าแบบสอบถามในแต่ละด้านมีระดับความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.600 – 0.765 (ดังตารางที่ 3.7) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ค่าแอลฟาที่ใช้ควรมากกว่า 0.6 ถ้าน้อยกว่านั้น ควรปรับปรุงแบบสอบถาม หรืออาจตัดบางข้อทิ้ง (Alpha If Item Deleted) (ศิริลักษณ์ สุวรรณวงศ์, 2553) ซึ่งสรุประดับความเชื่อมั่นได้ว่า แบบสอบถามมีระดับความเชื่อมั่นอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง และมีระดับการนำไปใช้งานได้พอใช้ถึงใช้ได้ดี (พรณี ลีกิจวัฒน์, 2553)

3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูล 2 ประเภท ดังนี้

ประเภทที่ 1 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่รวบรวมจากแบบสอบถาม มีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมดังนี้

1. ผู้วิจัยทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นกรอบในการศึกษาและนำมาสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ พนักงานที่

ทำงานในบริษัทเอกชนและพักอาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครตามที่ได้กำหนดจำนวนไว้ในเบื้องต้นแล้วจำนวน 380 ชุด โดยเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนกันยายน 2557 ถึงเดือนมกราคม 2558

2. ตรวจสอบข้อมูลความถูกต้องและครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับจากผู้ตอบแบบสอบถามก่อนที่จะนำมาประมวลผลในระบบ

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว นำมาลงรหัสตัวเลขในแบบลงรหัสสำหรับการประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ตามเกณฑ์ของเครื่องมือแต่ละส่วน แล้วจึงนำมาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไป

ประเภทที่ 2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่เก็บรวบรวมข้อมูลจากหนังสือบทความวิชาการ วารสารวิชาการ ผลงานวิจัยที่ทำการศึกษามาก่อนแล้ว และรวมถึงแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตที่สามารถสืบค้นได้ โดยเกี่ยวข้องกับทักษะชีวิต บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และบรรยากาศองค์กร เพื่อใช้ในการกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย และสามารถใช้อ้างอิงในการเขียนรายงานผลการวิจัยได้

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ซึ่งเป็นออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายข้อมูลในแต่ละส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน ครั้งนี้วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ ทักษะชีวิต บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและบรรยากาศองค์กร ทำการวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 3 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทเอกชน ทำการวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) ใช้สถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Liner Regression Analysis) (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550) โดยสมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้ มีดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ทักษะชีวิตด้านต่างๆ ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 3.5 บรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุน ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานข้อที่ 3.6 บรรยายการคาดการณ์ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

จากการกำหนดสมมติฐานข้างต้น เพื่อทำการทดสอบอิทธิพลของปัจจัยตัวแปรอิสระ (X) ที่มีผลต่อปัจจัยตัวแปรตาม (Y) โดยเลือกใช้สถิติสำหรับการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งในงานวิจัยนี้จะใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบที่มีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรง ดังนั้น สมการถดถอยที่ได้จะเรียกว่า สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Liner Regression Equation) โดยมีตัวแบบดังนี้ (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2550)

$$\text{สมการพยากรณ์ คือ } Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_kX_k$$

สัญลักษณ์ที่ใช้มีความหมายต่อไปนี้

k	หมายถึง จำนวนตัวแปรอิสระที่ใช้ในสมการ
$\hat{Y}$	หมายถึง ค่าประมาณหรือค่าทำนาย
b_0	หมายถึง แทนค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย
$b_1, \dots, b_k$	หมายถึง น้ำหนักคะแนนหรือสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระตัวที่ 1 ถึง ตัวที่ k ตามลำดับ
$X_0, \dots, X_k$	หมายถึง คะแนนตัวแปรอิสระ ตัวที่ 1 ถึง ตัวที่ k

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์หาคุณภาพของเครื่องมือ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อหาระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้การคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) จากสูตร (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2550)

$$\alpha = (N/(N-1)) * [1 - \frac{\sum (s_i^2)}{s_{\text{sum}}^2}]$$

กำหนดให้ α หมายถึง ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

N หมายถึง จำนวนข้อของแบบสอบถาม

s_i^2 หมายถึง ผลรวมของค่าความแปรปรวนของคะแนนเป็นรายข้อ

s_{sum}^2 หมายถึง ค่าความแปรปรวนของคะแนนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษางานวิจัยเรื่อง ทักษะชีวิต บุคลิกภาพห้วงค์ประกอบ และบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์จำนวน 380 ชุด คิดเป็นอัตราการตอบกลับ 100% โดยมีค่าความเที่ยงตรงของตัวแปรแต่ละด้าน มีค่าเท่ากับ 0.600 – 0.765 ซึ่งมีค่าความเที่ยงสูง (Nunnally, 1978) จึงสามารถนำผลลัพธ์ไปวิเคราะห์ในขั้นต่อไปสถิติเชิงพรรณนาที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Means) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติเชิงอนุมานที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ทดสอบสมมติฐาน และนำเสนอผลการวิเคราะห์โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

- 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะชีวิต
- 4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้วงค์ประกอบ
- 4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร
- 4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงาน
- 4.6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน
- 4.7 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ เพื่ออธิบายถึงลักษณะทั่วไปของตัวแปรข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงานสรุปได้ตามตารางและคำอธิบายต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1: จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	153	40.3
หญิง	227	59.7
รวม	380	100.0

ผลการศึกษาข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ซึ่งมีจำนวน 227 ราย คิดเป็นร้อยละ 59.7 รองลงมา คือ เพศชาย มีจำนวน 153 ราย คิดเป็นร้อยละ 40.3

ตารางที่ 4.2: จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	-	-
20-25 ปี	108	28.4
26-30 ปี	160	42.1
31 – 35 ปี	49	12.9
36 – 40 ปี	34	8.9
41 – 45 ปี	19	5.0
46 – 50 ปี	10	2.6
51 ปี ขึ้นไป	-	-
รวม	380	100.0

ผลการศึกษาข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 26-30 ปี ซึ่งมีจำนวน 160 ราย คิดเป็นร้อยละ 42.1 รองลงมา คือ อายุ 20-25 ปี มีจำนวน 108 ราย คิดเป็นร้อยละ 28.4 อายุ 31-35 ปี มีจำนวน 49 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.9 อายุ 36-40 ปี มีจำนวน 34 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.9 อายุ 41-45 ปี มีจำนวน 19 ราย คิดเป็นร้อยละ 5 และอายุ 46-50 ปี มีจำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3: จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-
ปริญญาตรี	337	88.7
สูงกว่าปริญญาตรี	43	11.3
รวม	380	100.0

ผลการศึกษาข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งมีจำนวน 337 ราย คิดเป็นร้อยละ 88.7 รองลงมา คือ สูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งมีจำนวน 43 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4: จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	28	7.4
15,001-25,000 บาท	182	47.9
25,001-35,000 บาท	102	26.8
35,001-45,000 บาท	38	10.0
45,001-55,000 บาท	24	6.3
50,001 บาท ขึ้นไป	6	1.6
รวม	380	100.0

ผลการศึกษาข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-25,000 บาท ซึ่งมีจำนวน 182 ราย คิดเป็นร้อยละ 47.9 รองลงมา คือ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-35,000 บาท ซึ่งมีจำนวน 102 ราย คิดเป็นร้อยละ 26.8 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001-45,000 บาท ซึ่งมีจำนวน 38 ราย คิดเป็นร้อยละ 10 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท ซึ่งมีจำนวน 28 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.4 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001-55,000 บาท ซึ่งมีจำนวน 24 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.3 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,001 บาท ขึ้นไป ซึ่งมีจำนวน 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5: จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 3 ปี	100	26.3
3-6 ปี	179	47.1
7-10 ปี	47	12.4
มากกว่า 9 ปี	54	14.2
รวม	380	100.0

ผลการศึกษาข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 3-6 ปี ซึ่งมีจำนวน 179 ราย คิดเป็นร้อยละ 47.1 รองลงมาคือ มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 3 ปี ซึ่งมีจำนวน 100 ราย คิดเป็นร้อยละ 26.3 มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 9 ปี ซึ่งมีจำนวน 47 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.4 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 7-10 ปี ซึ่งมีจำนวน 54 ราย คิดเป็นร้อยละ 12.4 ตามลำดับ

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลทักษะชีวิต

การวิเคราะห์ทักษะชีวิตของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผล เพื่ออธิบายถึงข้อมูลทักษะชีวิต ซึ่งประกอบด้วย การตระหนักรู้ในตนเอง การมีปฏิสัมพันธ์ และการแก้ปัญหา สรุปได้ตามตารางและคำอธิบายต่อไปนี้

ตารางที่ 4.6: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของทักษะชีวิต

ทักษะชีวิต	$\bar{x}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง	3.97	.448	มาก
2. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	4.02	.422	มาก
3. ด้านการแก้ปัญหา	3.77	.394	มาก
รวม	3.92	.331	มาก

ผลการศึกษาข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากกับทักษะชีวิต (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02) รองลงมา คือ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการแก้ปัญหา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของด้านการตระหนักรู้ในตนเอง

ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง	$\bar{x}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านรับรู้ในความสามารถของตนเอง	3.92	.622	มาก
2. ท่านรู้ถึงเป้าหมายในชีวิตของตนเอง	3.93	.608	มาก
3. ท่านรู้ในสิ่งที่ตนเองชอบหรือไม่ชอบ	3.96	.656	มาก
4. ท่านรู้ถึงความต้องการของตนเอง	4.07	.621	มาก
รวม	3.97	.448	มาก

ผลการศึกษาข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากกับการตระหนักรู้ในตนเอง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านรู้ถึงความต้องการของตนเอง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07) รองลงมา คือ ท่านรู้ในสิ่งที่ตนเองชอบหรือไม่ชอบ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96) ท่านรู้ถึงเป้าหมายในชีวิตของตนเอง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านรับรู้ในความสามารถของตนเอง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของด้านการมีปฏิสัมพันธ์

ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	$\bar{x}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
5. ท่านยินดีให้ความร่วมมือกับกิจกรรมของส่วนรวม	4.21	.616	มากที่สุด
6. ท่านสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นที่มีเรื่องไม่สบายใจได้	3.74	.642	มาก
7. ท่านรู้สึกยินดีเมื่อผู้อื่นประสบความสำเร็จ	4.24	.569	มากที่สุด
8. ท่านแสดงความเห็นใจ เมื่อเห็นผู้อื่นมีความทุกข์	3.87	.658	มาก
รวม	4.02	.422	มาก

ผลการศึกษาข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากกับการมีปฏิสัมพันธ์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านรู้สึกยินดีเมื่อผู้อื่นประสบความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24) รองลงมา คือ ท่านยินดีให้ความร่วมมือกับกิจกรรมของส่วนรวม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21) ท่านแสดงความเห็นใจ เมื่อเห็นผู้อื่นมีความสุข (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นที่มีเรื่องไม่สบายใจได้ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของด้านการแก้ปัญหา

ด้านการแก้ปัญหา	$\bar{x}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
9. ท่านสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี	3.50	.610	มาก
10. เมื่อจำเป็นต้องตัดสินใจ ท่านต้องมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจอย่างเพียงพอก่อน	3.74	.719	มาก
11. ท่านใช้เหตุและผลในการวิเคราะห์ปัญหา	3.95	.627	มาก
12. ท่านมักประเมินถึงผลลัพธ์ที่ตามมาภายหลังการตัดสินใจ	3.89	.615	มาก
13. ท่านพิจารณาหาทางเลือกมากกว่าหนึ่งทางก่อนที่จะตัดสินใจแก้ปัญหา	3.76	.562	มาก
รวม	3.77	.394	มาก

ผลการศึกษาข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากกับด้านการแก้ปัญหา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านใช้เหตุและผลในการวิเคราะห์ปัญหา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95) รองลงมา คือ ท่านมักประเมินถึงผลลัพธ์ที่ตามมาภายหลังการตัดสินใจ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89) ท่านพิจารณาหาทางเลือกมากกว่าหนึ่งทางก่อนที่จะตัดสินใจแก้ปัญหา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76) เมื่อจำเป็นต้องตัดสินใจ ท่านต้องมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50) ตามลำดับ

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

การวิเคราะห์ข้อมูลบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผล เพื่ออธิบายถึงข้อมูลเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ซึ่งประกอบด้วย ด้านหวั่นไหว ด้านการเปิดเผย ด้านการเปิดรับประสบการณ์ ด้านการยอมรับผู้อื่น และด้านการมีจิตสำนึก สรุปได้ตามตารางและคำอธิบายต่อไปนี้

ตารางที่ 4.10: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	$\bar{x}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านหวั่นไหว	2.76	.618	ปานกลาง
2. ด้านการเปิดเผย	3.66	.494	มาก
3. ด้านการเปิดรับประสบการณ์	3.84	.455	มาก
4. ด้านการยอมรับผู้อื่น	3.90	.474	มาก
5. ด้านการมีจิตสำนึก	4.03	.429	มาก
รวม	3.64	.305	มาก

ผลการศึกษาข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64) และเมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีจิตสำนึก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03) รองลงมา คือ ด้านการยอมรับผู้อื่น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90) ด้านการเปิดรับประสบการณ์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84) ด้านการเปิดเผย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านหวั่นไหว (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76)

ตารางที่ 4.11: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของด้านหวั่นไหว

ด้านหวั่นไหว	$\bar{x}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
14. ท่านมักจะวิตกกังวลกับเรื่องเล็กๆ น้อยๆ	2.60	1.108	น้อย
15. ท่านเป็นคนขี้หงุดหงิด	2.67	.944	ปานกลาง

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.11 (ต่อ): ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของด้านหัวนไหว

ด้านหัวนไหว	$\bar{x}$	S.D	ระดับความ คิดเห็น
16. ท่านจะแสดงอารมณ์โกรธออกมาทันที เมื่อเกิดความโกรธ	2.50	.903	น้อย
17. ท่านจะไม่อารมณ์เสียกับเรื่องเพียงเล็กน้อย	3.54	.756	มาก
18. ท่านรู้สึกว่าคุณเองมีอารมณ์แปรปรวนง่าย	2.50	.957	น้อย
รวม	2.76	.618	ปานกลาง

ผลการศึกษาข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยปานกลางกับด้านหัวนไหว (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านจะไม่อารมณ์เสียกับเรื่องเพียงเล็กน้อย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54) รองลงมาคือ ท่านเป็นคนขี้หงุดหงิด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67) ท่านมักจะวิตกกังวลกับเรื่องเล็กๆ น้อยๆ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.60) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านจะแสดงอารมณ์โกรธออกมาทันที เมื่อเกิดความโกรธกับท่านรู้สึกว่าคุณเองมีอารมณ์แปรปรวนง่าย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.50) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของด้านการเปิดเผย

ด้านการเปิดเผย	$\bar{x}$	S.D	ระดับความ คิดเห็น
19. ท่านชอบพบปะพูดคุยกับคนอื่น	3.46	.716	มาก
20. ท่านชอบเข้าร่วมงานเลี้ยงสังสรรค์	3.39	.804	ปานกลาง
21. ท่านเป็นมิตรกับทุกคนไม่ว่าเขาจะยากดีมีเงิน	3.97	.749	มาก
22. ท่านเป็นคนกระฉับกระเฉง	3.81	.653	มาก
รวม	3.66	.494	มาก

ผลการศึกษาข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากกับด้านการเปิดเผย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านเป็นมิตรกับทุกคนไม่ว่าเขาจะยากดีมีเงิน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97) รองลงมา คือ ท่านเป็นคนกระฉับกระเฉง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81) ท่าน

ชอบพบปะพูดคุยกับคนอื่น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านชอบเข้าร่วมงานเลี้ยงสังสรรค์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของด้านการเปิดรับประสบการณ์

ด้านการเปิดรับประสบการณ์	$\bar{x}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
23. เมื่อท่านพบวิธีการที่ถูกต้องในการกระทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จ ท่านมักจะใช้วิธีนั้นอยู่เป็นประจำ	3.93	.661	มาก
24. ท่านอยากรู้อยากเห็นในสิ่งแปลกใหม่	3.79	.644	มาก
25. ท่านเปิดกว้างให้ตนเองได้คิดเรื่องใหม่ๆ ด้วยเหตุและผล	3.79	.674	มาก
26. สิ่งแปลกใหม่ทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณชีวิตของท่านมีสีสัน	3.83	.651	มาก
รวม	3.84	.455	มาก

ผลการศึกษาข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากกับด้านการเปิดรับประสบการณ์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เมื่อท่านพบวิธีการที่ถูกต้องในการกระทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จ ท่านมักจะใช้วิธีนั้นอยู่เป็นประจำ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93) รองลงมา คือ สิ่งแปลกใหม่ทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณชีวิตของท่านมีสีสัน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านอยากรู้อยากเห็นในสิ่งแปลกใหม่กับท่านเปิดกว้างให้ตนเองได้คิดเรื่องใหม่ๆ ด้วยเหตุและผล (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของด้านการยอมรับผู้อื่น

ด้านการยอมรับผู้อื่น	$\bar{x}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
27. ท่านยอมรับความคิดเห็นของบุคคลอื่นได้ แม้ว่าท่านจะมีความคิดเห็นที่แตกต่าง	3.97	.694	มาก
28. ท่านไว้วางใจในการทำงานของผู้อื่น	3.79	.679	มาก

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.14 (ต่อ): ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของด้านการยอมรับผู้อื่น

ด้านการยอมรับผู้อื่น	$\bar{x}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
29. ท่านใส่ใจในความรู้สึกของผู้อื่น	4.04	.759	มาก
30. ท่านยอมรับในพฤติกรรมส่วนบุคคลของเพื่อนร่วมงานได้	3.79	.664	มาก
รวม	3.90	.474	มาก

ผลการศึกษาข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากกับด้านการยอมรับผู้อื่น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านใส่ใจในความรู้สึกของผู้อื่น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04) รองลงมา คือ ท่านยอมรับความคิดเห็นของบุคคลอื่นได้ แม้ว่าท่านจะมีความคิดเห็นที่แตกต่าง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านไว้วางใจในการทำงานของผู้อื่นกับท่านยอมรับในพฤติกรรมส่วนบุคคลของเพื่อนร่วมงานได้ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของด้านการมีจิตสำนึก

ด้านการมีจิตสำนึก	$\bar{x}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
31. ท่านสามารถบังคับตัวเองให้ทำสิ่งต่างๆ ให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนดได้เสมอ	3.91	.553	มาก
32. ท่านมีสมาธิในการทำงานเพื่อให้ผลงานออกมาดีที่สุด	4.01	.599	มาก
33. เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานใด ท่านจะทำอย่างรอบคอบ เพื่อป้องกันงานผิดพลาด	4.09	.695	มาก
34. ไม่ว่างานจะยากเพียงใด ท่านก็จะทำให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	4.10	.676	มาก
รวม	4.03	.429	มาก

ผลการศึกษาข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากกับด้านการมีจิตสำนึก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ไม่ว่างานจะยากเพียงใด ท่านก็จะทำให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10) รองลงมาคือ เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานใด

ท่านจะทำการรอบคอบ เพื่อป้องกันงานผิดพลาด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09) ท่านมีสมาธิในการทำงาน เพื่อให้ผลงานออกมาดีที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านสามารถบังคับตัวเองให้ทำสิ่งต่างๆ ให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนดได้เสมอ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91) ตามลำดับ

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลบรรยาภาสององค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลบรรยาภาสององค์กร โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผล เพื่ออธิบายถึงข้อมูลเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ซึ่งประกอบด้วย ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านการสนับสนุน และด้านความยืดหยุ่นผูกพัน สรุปได้ตามตารางและคำอธิบายต่อไปนี้

ตารางที่ 4.16: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของบรรยาภาสององค์กร

บรรยาภาสององค์กร	$\bar{x}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านโครงสร้างองค์กร	3.49	.572	มาก
2. ด้านมาตรฐาน	3.34	.581	ปานกลาง
3. ด้านความรับผิดชอบ	3.49	.587	มาก
4. ด้านการได้รับการยอมรับ	3.19	.549	ปานกลาง
5. ด้านการสนับสนุน	3.32	.547	ปานกลาง
6. ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน	3.63	.545	มาก
รวม	3.41	.419	มาก

ผลการศึกษาข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากกับบรรยาภาสององค์กร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63) รองลงมา คือ ด้านโครงสร้างองค์กรกับด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49) ด้านมาตรฐาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34) ด้านการสนับสนุน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19)

ตารางที่ 4.17: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของด้านโครงสร้างองค์กร

ด้านโครงสร้างองค์กร	$\bar{x}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
35. องค์กรของท่านมีการกำหนดเป้าหมาย และแนวทางในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนและสามารถปฏิบัติตามได้	3.74	.734	มาก
36. องค์กรของท่านมีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมและคล่องตัว	3.58	.683	มาก
37. องค์กรของท่านสามารถให้พนักงานรับทราบข้อมูลข่าวสารภายในองค์กรได้อย่างเปิดเผย	3.31	.812	ปานกลาง
38. องค์กรของท่านมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ภายในองค์กรได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และครบถ้วน	3.33	.832	ปานกลาง
รวม	3.49	.572	มาก

ผลการศึกษาข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากกับด้านโครงสร้างองค์กร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3,49) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรของท่านมีการกำหนดเป้าหมาย และแนวทางในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนและสามารถปฏิบัติตามได้ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74) รองลงมา คือ องค์กรของท่านมีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมและคล่องตัว (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58) องค์กรของท่านมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ภายในองค์กรได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และครบถ้วน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์กรของท่านสามารถให้พนักงานรับทราบข้อมูลข่าวสารภายในองค์กรได้อย่างเปิดเผย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของด้านมาตรฐาน

ด้านมาตรฐาน	$\bar{x}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
39. องค์กรของท่านกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงานแต่ ละงานไว้อย่างชัดเจน	3.46	.823	มาก

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.18 (ต่อ): ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของด้านมาตรฐาน

ด้านมาตรฐาน	$\bar{x}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
40. องค์กรของท่านกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	3.52	.814	ปานกลาง
41. องค์กรของท่านจะพิจารณาความดีความชอบให้กับพนักงาน อย่างเป็นระบบและมีความยุติธรรม	3.15	.814	ปานกลาง
42. องค์กรของท่านมีกระบวนการสรรหา คัดเลือกพนักงานเข้า มาปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจ และบทบาทของงานอย่าง เหมาะสม	3.22	.818	ปานกลาง
รวม	3.34	.581	ปานกลาง

ผลการศึกษาข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยปานกลางกับด้านมาตรฐาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรของท่านกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52) รองลงมาคือ องค์กรของท่านกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงานแต่ละงานไว้อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46) องค์กรของท่านมีกระบวนการสรรหา คัดเลือกพนักงานเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจ และบทบาทของงานอย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์กรของท่านจะพิจารณาความดีความชอบให้กับพนักงานอย่างเป็นระบบและมีความยุติธรรม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	$\bar{x}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
43. งานภายในองค์กร มีการระบุผู้รับผิดชอบในแต่ละหน้าที่ อย่างชัดเจน	3.41	.859	มาก
44. พนักงานในองค์กรของท่านเชื่อว่า งานที่ทำดีอยู่แล้ว และมี ความรับผิดชอบในหน้าที่การงานเป็นอย่างดี	3.30	.911	ปานกลาง

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.19 (ต่อ): ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	$\bar{x}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
45. ท่านรู้จักบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านและเพื่อนร่วมงาน	3.72	.686	มาก
46. ภายในองค์กรมีการกระตุ้นให้พนักงานปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง	3.53	.810	มาก
รวม	3.49	.587	มาก

ผลการศึกษาข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากกับด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านรู้จักบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านและเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72) รองลงมา คือ ภายในองค์กรมีการกระตุ้นให้พนักงานปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53) งานภายในองค์กร มีการระบุผู้รับผิดชอบในแต่ละหน้าที่อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ พนักงานในองค์กรของท่านเชื่อว่า งานที่ทำคืออยู่แล้ว และมีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานเป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของด้านการได้รับการยอมรับ

ด้านการได้รับการยอมรับ	$\bar{x}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
47. การให้รางวัล และการพิจารณาความดีความชอบภายในองค์กรเป็นไปอย่างเหมาะสม และยุติธรรม	3.06	.749	ปานกลาง
48. พนักงานในองค์กรจะได้รับผลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน	3.14	.830	ปานกลาง
49. ในองค์กรของท่าน พนักงานที่ได้รับสิ่งตอบแทนเป็นพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น	3.26	.828	ปานกลาง
50. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.29	.777	ปานกลาง
รวม	3.19	.549	ปานกลาง

ผลการศึกษาข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยปานกลางกับด้านการได้รับการยอมรับ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29) รองลงมา คือ ในองค์กรของท่าน พนักงานที่ได้รับสิ่งตอบแทนเป็นพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26) พนักงานในองค์กรจะได้รับผลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การให้รางวัล และการพิจารณาความดีความชอบภายในองค์กรเป็นไปอย่างเหมาะสม และยุติธรรม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของด้านการสนับสนุน

ด้านการสนับสนุน	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
51. องค์กรของท่านสนับสนุนให้พนักงานไปศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่นเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงาน แล้วนำมาพัฒนาประยุกต์ใช้กับงานที่ปฏิบัติอยู่	2.93	.882	ปานกลาง
52. ท่านได้รับคำแนะนำ และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน สม่ำเสมอเมื่อเกิดปัญหา	3.78	.734	มาก
53. องค์กรของท่านจัดให้มีการพัฒนาพนักงานโดยการฝึกอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ท่านและทีมงานของท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.39	.745	ปานกลาง
54. หากท่านมีความรู้ ความสามารถหรือมีวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้น ท่านจะได้รับการสนับสนุนให้มีการปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.19	.853	ปานกลาง
รวม	3.32	.547	ปานกลาง

ผลการศึกษาข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยปานกลางกับด้านการสนับสนุน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับคำแนะนำ และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานสม่ำเสมอเมื่อเกิดปัญหา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78) รองลงมาคือ องค์กรของท่านจัดให้มีการพัฒนาพนักงานโดยการฝึกอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ท่านและทีมงานของท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39) หากท่านมีความรู้ ความสามารถหรือมีวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้น ท่านจะได้รับการสนับสนุนให้มีการปรับเลื่อน

ตำแหน่งที่สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์กรของท่านสนับสนุนให้พนักงานไปศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่นเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงาน แล้วนำมาพัฒนาประยุกต์ใช้กับงานที่ปฏิบัติอยู่ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.22: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของด้านความยึดมั่นผูกพัน

ด้านความยึดมั่นผูกพัน	$\bar{x}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
55. พนักงานส่วนใหญ่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร	3.44	.825	มาก
56. ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร	3.74	.747	มาก
57. ท่านมีความผูกพันกับเป้าหมายในการดำเนินงานในปัจจุบันและอนาคตขององค์กรเป็นอย่างมาก	3.60	.757	มาก
58. ท่านมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.73	.735	มาก
รวม	3.63	.545	มาก

ผลการศึกษาข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากกับด้านความยึดมั่นผูกพัน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63) และเมื่อพิจารณาข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74) รองลงมา คือ ท่านมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73) ท่านมีความผูกพันกับเป้าหมายในการดำเนินงานในปัจจุบันและอนาคตขององค์กรเป็นอย่างมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ พนักงานส่วนใหญ่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44) ตามลำดับ

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผล เพื่ออธิบายถึงการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงาน สรุปได้ตามตารางและคำอธิบายต่อไปนี้

ตารางที่ 4.23: ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงาน

การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงาน	$\bar{x}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
59. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนขั้นตอนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	2.83	.961	ปานกลาง
60. ท่านมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นในที่ประชุม เพื่อจัดกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน	2.60	.918	น้อย
61. ท่านมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการวางแผนการจัดทำรายงานการประเมินตนเอง กิจกรรม หรือโครงการต่างๆ ของหน่วยงาน	2.60	.900	น้อย
62. ท่านเข้าร่วมการอบรมการพัฒนาคุณภาพของพนักงาน ที่ทางองค์กรได้จัดขึ้น	3.13	.966	ปานกลาง
63. ท่านมีส่วนร่วมในการเข้าฝึกอบรมพัฒนาคุณภาพของพนักงานในองค์กร	3.08	1.000	ปานกลาง
64. การเข้าร่วมการอบรมพัฒนาคุณภาพของพนักงาน ทำให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น	3.29	.892	ปานกลาง
รวม	2.92	.637	ปานกลาง

ผลการศึกษาข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยปานกลางกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเข้าร่วมการอบรมพัฒนาคุณภาพของพนักงาน ทำให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29) รองลงมา คือ ท่านเข้าร่วมการอบรมการพัฒนาคุณภาพของพนักงาน ที่ทางองค์กรได้จัดขึ้น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13) ท่านมีส่วนร่วมในการเข้าฝึกอบรมพัฒนาคุณภาพของพนักงานในองค์กร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08) ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนขั้นตอนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นในที่ประชุม เพื่อจัดกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานกับท่านมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการวางแผนการจัดทำรายงานการประเมินตนเอง กิจกรรม หรือโครงการต่างๆ ของหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.60) ตามลำดับ

4.6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) มีผลการวิเคราะห์และมีความหมายของสัญลักษณ์ต่างๆ ดังนี้

Sig.	หมายถึง ระดับนัยสำคัญ
R^2	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ซึ่งแสดงถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์
S.E.	หมายถึง ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
B	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในสมการที่เขียนในรูปคะแนนดิบ
Beta (β)	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน
t	หมายถึง ค่าสถิติที่ใช้การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยของสมการแต่ละค่าที่อยู่ในสมการ
Tolerance	หมายถึง ค่าที่สภาพของกลุ่มของตัวแปรอิสระในสมการมีความสัมพันธ์กัน
VIF	หมายถึง ค่าที่สภาพของกลุ่มของตัวแปรอิสระในสมการมีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 4.24: การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัย	การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงาน ในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร						
	S.E.	B	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	.343	-.290	-	-.846	.398	-	-
ทักษะชีวิต							
- ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง	.068	.126	.089	1.866	.063	.626	1.599
- ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	.073	-.002	-.001	-.028	.978	.608	1.646
- ด้านการแก้ปัญหา	.081	.095	.059	1.168	.243	.559	1.789
บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ							
- ด้านความห้วนไหว	.047	.245	.238	5.183	.000*	.675	1.482
- ด้านการเปิดเผย	.059	.028	.022	.479	.632	.678	1.476

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.24 (ต่อ): การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัย	การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงาน ในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร						
	S.E.	B	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
- ด้านการเปิดรับประสบการณ์	.067	-.049	-.035	-.738	.461	.622	1.609
- ด้านการยอมรับผู้อื่น	.060	.097	.072	1.629	.104	.718	1.393
- ด้านการมีจิตสำนึก	.066	-.325	-.219	-4.913	.000*	.715	1.399
บรรยากาศองค์กร							
- ด้านโครงสร้างองค์กร	.058	.100	.090	1.717	.087	.521	1.918
- ด้านมาตรฐาน	.058	.082	.074	1.403	.161	.505	1.982
- ด้านความรับผิดชอบ	.053	.075	.069	1.431	.153	.604	1.655
- ด้านการได้รับการยอมรับ	.056	.078	.067	1.382	.168	.602	1.662
- ด้านการสนับสนุน	.056	.155	.133	2.744	.006*	.606	1.651
- ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน	.060	.290	.248	4.856	.000*	.545	1.836

$R^2 = 0.483$, $F=24.308$, $*p<0.05$

จากตารางที่ 4.20 ผลจากการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ พบว่า การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ด้านหัวหน้า (Sig. = .000) และด้านการมีจิตสำนึก (Sig. = .000) บรรยากาศองค์กร ด้านการสนับสนุน (Sig. = .006) และด้านความยืดหยุ่นผูกพัน (Sig. = .000) ในขณะที่ตัวแปรที่ไม่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ทักษะชีวิต ด้านตระหนักรู้ในตนเอง ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ และด้านการแก้ปัญหา บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ด้านการเปิดเผย ด้านการเปิดรับประสบการณ์ และด้านการยอมรับผู้อื่น บรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้รับการยอมรับ

เมื่อพิจารณาน้ำหนักของผลกระทบของตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า บรรยากาศองค์กร ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน ($\beta = .290$) ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของ

พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร รองลงมา คือ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ด้านหัวหน้า (β = .245) และบรรยากาศองค์กร ด้านการสนับสนุน (β = .155) ตามลำดับ

นอกจากนี้ สัมประสิทธิ์การกำหนด ($R^2 = .483$) แสดงให้เห็นว่า บรรยากาศองค์กร ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน และด้านการสนับสนุน บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ด้านหัวหน้า และการมีจิตสำนึก ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร คิดเป็นร้อยละ 48.3 ที่เหลืออีกร้อยละ 51.7 เป็นผลเนื่องมาจากตัวแปรอื่น

จากผลการทดสอบค่าทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระ (Independent) 14 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยทักษะชีวิตด้านการตระหนักรู้ในตนเอง (X_1) ปัจจัยทักษะชีวิตด้านการมีปฏิสัมพันธ์ (X_2) ปัจจัยทักษะชีวิตด้านการแก้ปัญหา (X_3) ปัจจัยบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบด้านหัวหน้า (X_4) ปัจจัยบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบด้านการเปิดเผย (X_5) ปัจจัยบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบด้านการเปิดรับประสบการณ์ (X_6) ปัจจัยบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบด้านการยอมรับผู้อื่น (X_7) ปัจจัยบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบด้านการมีจิตสำนึก (X_8) และปัจจัยบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้าง (X_9) ปัจจัยปัจจัยบรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐาน (X_{10}) ปัจจัยบรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบ (X_{11}) ปัจจัยบรรยากาศองค์กรด้านการได้รับการยอมรับ (X_{12}) ปัจจัยบรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุน (X_{13}) ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร (Y) สามารถเขียนให้อยู่ในรูปสมการเชิงเส้นตรงที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 เพื่อทำนายการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = -0.290 + 0.245 X_4 - 0.325 X_8 + 0.115 X_{13} + 0.290 X_{14}$$

จากสมการเชิงเส้นตรงดังกล่าว จะเห็นว่า ค่าสัมประสิทธิ์ (B) ของปัจจัยบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบด้านหัวหน้าเท่ากับ .245 ปัจจัยบรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนเท่ากับ .115 ปัจจัยบรรยากาศองค์กรด้านความยืดหยุ่นผูกพันเท่ากับ .290 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวก ถือว่ามีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในทิศทางเดียวกัน ส่วนบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบด้านการมีจิตสำนึก เท่ากับ -.325 มีค่าสัมประสิทธิ์เป็นลบ ถือว่ามีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครในทิศทางตรงกันข้าม

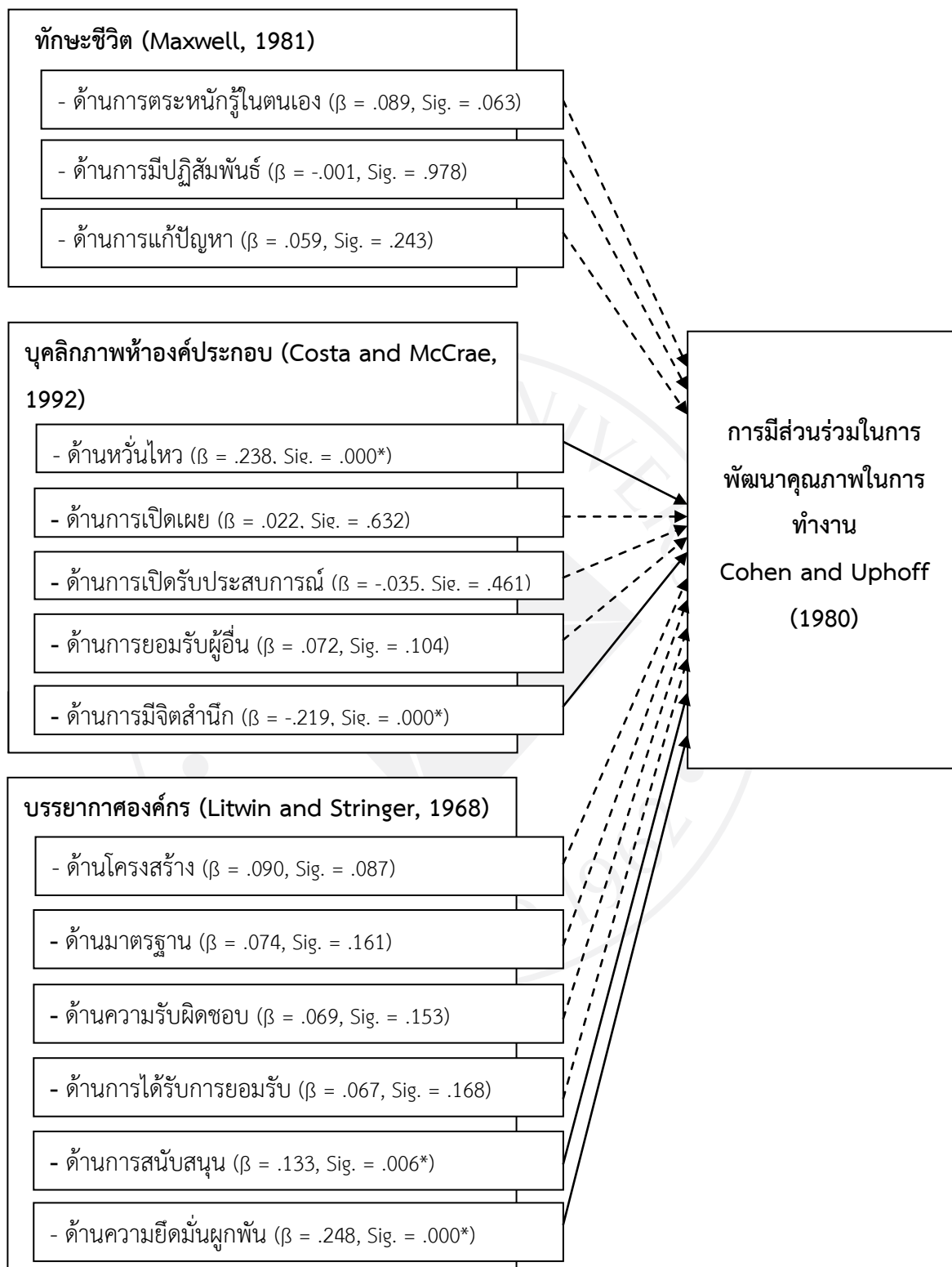
จากการตรวจสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า Variance Inflation Factor (VIF) ซึ่งค่า VIF ที่มีค่าเกิน 5.0 แสดงว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเอง ซึ่งผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่า VIF

ของตัวแปรอิสระมีค่าตั้งแต่ 1.393 – 1.982 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 5.0 แสดงว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่มีนัยสำคัญ (Zikmund, Babin, Carr, and Griffin, 2013: 590) ส่วนค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระ มีค่าเท่ากับ .521-.718 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำ คือ $> .40$ (Allison, 1999)

ในการศึกษาทักษะชีวิต บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ที่ในกรอบแนวคิดการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 4.1

ภาพที่ 4.1: ผลการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของทักษะชีวิต บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร





จากผลการทดสอบค่าทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระ ได้แก่ ทักษะชีวิต บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และบรรยากาศองค์กร ได้ผลสรุปว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ด้านหัวหน้า และด้านการมีจิตสำนึก บรรยากาศองค์กร ด้านการสนับสนุน และด้านความยืดหยุ่นผูกพัน ส่วนตัวแปรที่ไม่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ทักษะชีวิต ด้านตระหนักรู้ในตนเอง ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ และด้านการแก้ปัญหา บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ด้านการเปิดเผย ด้านการเปิดรับประสบการณ์ และด้านการยอมรับผู้อื่น บรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้รับการยอมรับ

4.7 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

จากผลการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

ตารางที่ 4.25: สรุปผลการทดสอบสมมติฐานทักษะชีวิต บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 1 ทักษะชีวิตด้านต่างๆ ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนี้	
1.1 ทักษะชีวิตด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	ปฏิเสธสมมติฐาน
1.2 ทักษะชีวิตด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ไม่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	ปฏิเสธสมมติฐาน

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.25 (ต่อ): สรุปผลการทดสอบสมมติฐานทักษะชีวิต บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และ
บรรยากาศองค์กรส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของ
พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 1 ทักษะชีวิตด้านต่างๆ ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงาน ของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนี้	
1.3 ทักษะชีวิตด้านการแก้ปัญหา ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนา คุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 2 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบด้านต่างๆ ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพ ในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนี้	
2.1 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบด้านหวั่นไหว ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการ พัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร	ยอมรับสมมติฐาน
2.2 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบด้านการเปิดเผย ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมใน การพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร	ปฏิเสธสมมติฐาน
2.3 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบด้านการเปิดรับประสบการณ์ ส่งผลต่อการมี ส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานใน บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	ปฏิเสธสมมติฐาน
2.4 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบด้านการยอมรับผู้อื่น ส่งผลต่อการมีส่วน ร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนใน เขตกรุงเทพมหานคร	ปฏิเสธสมมติฐาน
2.5 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบด้านการมีจิตสำนึก ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร	ยอมรับสมมติฐาน

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.25 (ต่อ): สรุปผลการทดสอบสมมติฐานทักษะชีวิต บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และ
บรรยากาศองค์กรส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของ
พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
สมมติฐานข้อที่ 3 บรรยากาศองค์กรด้านต่างๆ ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนี้	
3.1 บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้าง ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	ปฏิเสธสมมติฐาน
3.2 บรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐาน ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	ปฏิเสธสมมติฐาน
3.3 บรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	ปฏิเสธสมมติฐาน
3.4 บรรยากาศองค์กรด้านการได้รับการยอมรับ ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	ปฏิเสธสมมติฐาน
3.5 บรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุน ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	ยอมรับสมมติฐาน
3.6 บรรยากาศองค์กรด้านความยืดหยุ่นผูกพัน ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	ยอมรับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะชีวิต บุคลิกภาพห้วงศ์ประกอบ และบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) ด้วยแบบสอบถาม ในเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานที่ทำงานในบริษัทเอกชนและพักอาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 380 ตัวอย่าง ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS Version 20 สถิติที่ใช้สำหรับข้อมูลเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) และสถิติที่ใช้สำหรับข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะชีวิต บุคลิกภาพห้วงศ์ประกอบ และบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จากการสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่ทำการสำรวจ จำนวน 380 ชุด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 59.7 มีอายุ 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.1 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 88.7 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 47.9 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 3-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.1

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับทักษะชีวิต บุคลิกภาพห้วงศ์ประกอบ และบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร คือ ทักษะชีวิต บุคลิกภาพห้วงศ์ประกอบ และบรรยากาศองค์กร เรียงลำดับ ดังนี้

1. ทักษะชีวิต ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบไปด้วย

1.1 ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญของทักษะชีวิตที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.97$)

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาด้านการตระหนักรู้ในตนเองแต่ละรายการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ ด้านการตระหนักรู้ในตนเองคือ ท่านรู้ถึงความต้องการของตนเอง ($\bar{X}$ = 4.07) รองลงมาคือ ท่านรู้ในสิ่งที่ตนเองชอบหรือไม่ชอบ ($\bar{X}$ = 3.96) ท่านรู้ถึงเป้าหมายในชีวิตของตนเอง ($\bar{X}$ = 3.93) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านรับรู้ในความสามารถของตนเอง ($\bar{X}$ = 3.92) ตามลำดับ

1.2 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญของทักษะชีวิต ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}$ = 4.02) นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาด้านการมีปฏิสัมพันธ์แต่ละรายการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญด้านการมีปฏิสัมพันธ์คือ ท่านรู้สึกยินดีเมื่อผู้อื่นประสบความสำเร็จ ($\bar{X}$ = 4.24) รองลงมาคือ ท่านยินดีให้ความร่วมมือกับกิจกรรมของส่วนรวม ($\bar{X}$ = 4.21) ท่านแสดงความเห็นใจ เมื่อเห็นผู้อื่นมีความทุกข์ ($\bar{X}$ = 3.87) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นที่มีเรื่องไม่สบายใจได้ ($\bar{X}$ = 3.74) ตามลำดับ

1.3 ด้านการแก้ปัญหา ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญของทักษะชีวิต ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการแก้ปัญหา โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}$ = 3.77) นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาด้านการแก้ปัญหา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ ด้านการแก้ปัญหาคือ ท่านใช้เหตุและผลในการวิเคราะห์ปัญหา ($\bar{X}$ = 3.95) รองลงมาคือ ท่านมักประเมินถึงผลลัพธ์ที่ตามมาภายหลังการตัดสินใจ ($\bar{X}$ = 3.89) ท่านพิจารณาหาทางเลือกมากกว่าหนึ่งทางเลือกก่อนที่จะตัดสินใจแก้ปัญหา ($\bar{X}$ = 3.76) เมื่อจำเป็นต้องตัดสินใจ ท่านต้องมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจอย่างเพียงพอ ($\bar{X}$ = 3.74) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี ($\bar{X}$ = 3.50) ตามลำดับ

2. บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบไปด้วย

2.1 ด้านห้วนไหว ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านห้วนไหว โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.76) นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาด้านห้วนไหวแต่ละรายการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ ด้านห้วนไหวคือ ท่านจะไม่อารมณ์เสียกับเรื่องเพียงเล็กน้อย ($\bar{X}$ = 3.54) รองลงมาคือ ท่านเป็นคนขี้หงุดหงิด ($\bar{X}$ = 2.67) ท่านมักจะวิตกกังวลกับเรื่องเล็กๆ น้อยๆ ($\bar{X}$ = 2.60) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านจะแสดง

อารมณ์โกรธออกมาทันที เมื่อเกิดความโกรธกับท่านรู้สึกว่าคุณเองมีอารมณ์แปรปรวนง่าย ($\bar{X}$ = 2.50) ตามลำดับ

2.2 ด้านการเปิดเผย ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการเปิดเผย โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}$ = 3.66) นอกจากนี้ ด้านการเปิดเผยแต่ละรายการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ ด้านการเปิดเผยคือ ท่านเป็นมิตรกับทุกคนไม่ว่าเขาจะยากดีมีจน ($\bar{X}$ = 3.97) รองลงมาคือ ท่านเป็นคนกระฉับกระเฉง ($\bar{X}$ = 3.81) ท่านชอบพบปะพูดคุยกับคนอื่น ($\bar{X}$ = 3.46) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านชอบเข้าร่วมงานเลี้ยงสังสรรค์ ($\bar{X}$ = 3.39) ตามลำดับ

2.3 ด้านการเปิดรับประสบการณ์ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการเปิดรับประสบการณ์ โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}$ = 3.84) นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาด้านการเปิดรับประสบการณ์ แต่ละรายการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ ด้านการเปิดรับประสบการณ์คือ เมื่อท่านพบวิธีการที่ถูกต้องในการกระทำการต่างๆ ให้สำเร็จ ท่านมักจะใช้วิธีนั้นอยู่เป็นประจำ ($\bar{X}$ = 3.93) รองลงมาคือ สิ่งแปลกใหม่ทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณมีสีสัน ($\bar{X}$ = 3.83) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือท่านอยากรู้อยากเห็นในสิ่งแปลกใหม่กับท่านเปิดกว้างให้ตนเองได้คิดเรื่องใหม่ๆ ด้วยเหตุและผล ($\bar{X}$ = 3.79) ตามลำดับ

2.4 ด้านการยอมรับผู้อื่น ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการยอมรับผู้อื่น โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}$ = 3.90) นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาด้านการยอมรับผู้อื่น แต่ละรายการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ ด้านการยอมรับผู้อื่นคือ ท่านใส่ใจในความรู้สึกของผู้อื่น ($\bar{X}$ = 4.04) รองลงมาคือ ท่านยอมรับความคิดเห็นของบุคคลอื่นได้ แม้ว่าท่านจะมีความคิดเห็นที่แตกต่าง ($\bar{X}$ = 3.97) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านไว้วางใจในการทำงานของผู้อื่นกับท่านยอมรับในพฤติกรรมส่วนบุคคลของเพื่อนร่วมงานได้ ($\bar{X}$ = 3.79) ตามลำดับ

2.5 ด้านการมีจิตสำนึก ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการมีจิตสำนึก โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}$ = 4.03) นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาด้านการมีจิตสำนึก แต่ละรายการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ ด้านการมีจิตสำนึกคือ ไม่ว่างานจะยากเพียงใด ท่านก็จะทำให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ($\bar{X}$ =

4.10) รองลงมาคือ เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานใด ท่านจะทำการรอบคอบ เพื่อป้องกันงานผิดพลาด ($\bar{X} = 4.09$) ท่านมีสมาธิในการทำงานเพื่อให้ผลงานออกมาดีที่สุด ($\bar{X} = 4.01$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านสามารถบังคับตัวเองให้ทำสิ่งต่างๆ ให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนดได้เสมอ ($\bar{X} = 3.91$) ตามลำดับ

3. บรรยาการองค์กร ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบไปด้วย

3.1 ด้านโครงสร้างองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญของบรรยาการองค์กร ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านโครงสร้างองค์กร โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.49$) นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาด้านโครงสร้างองค์กรแต่ละรายการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ ด้านโครงสร้างองค์กรคือ องค์กรของท่านมีการกำหนดเป้าหมาย และแนวทางในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนและสามารถปฏิบัติตามได้ ($\bar{X} = 3.74$) รองลงมาคือ องค์กรของท่านมีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมและคล่องตัว ($\bar{X} = 3.58$) องค์กรของท่านมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ภายในองค์กรได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และครบถ้วน ($\bar{X} = 3.33$) องค์กรของท่านสามารถให้พนักงานรับทราบข้อมูลข่าวสารภายในองค์กรได้อย่างเปิดเผย ($\bar{X} = 3.31$) ตามลำดับ

3.2 ด้านมาตรฐาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญของบรรยาการองค์กร ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านมาตรฐาน โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$) นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาด้านมาตรฐานแต่ละรายการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ ด้านมาตรฐานคือ องค์กรของท่านกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.52$) รองลงมาคือ องค์กรของท่านกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงานแต่ละงานไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.46$) องค์กรของท่านมีกระบวนการสรรหา คัดเลือกพนักงานเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจ และบทบาทของงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.22$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ องค์กรของท่านจะพิจารณาความดีความชอบให้กับพนักงานอย่างเป็นระบบและมีความยุติธรรม ($\bar{X} = 3.15$) ตามลำดับ

3.3 ด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญของบรรยาการองค์กร ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.49$) นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาด้านความรับผิดชอบแต่ละรายการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ ด้านความรับผิดชอบคือ ท่านรู้จักบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.72$)

รองลงมาคือ ภายในองค์กรมีการกระตุ้นให้พนักงานปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=3.53$) งานภายในองค์กร มีการระบุผู้รับผิดชอบในแต่ละหน้าที่อย่างชัดเจน ($\bar{X}=3.41$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ พนักงานในองค์กรของท่านเชื่อว่า งานที่ทำติดอยู่แล้ว และมีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานเป็นอย่างดี ($\bar{X}=3.30$) ตามลำดับ

3.4 ด้านการได้รับการยอมรับ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญของบรรยากาศองค์กร ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการได้รับการยอมรับ โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X}=3.19$) นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาด้านการได้รับการยอมรับแต่ละรายการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ ด้านการได้รับการยอมรับคือ ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=3.29$) รองลงมาคือ ในองค์กรของท่าน พนักงานที่ได้รับสิ่งตอบแทนเป็นพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ($\bar{X}=3.26$) พนักงานในองค์กรจะได้รับผลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.14$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การให้รางวัล และการพิจารณาความดีความชอบภายในองค์กร เป็นไปอย่างเหมาะสม และยุติธรรม ($\bar{X}=3.06$) ตามลำดับ

3.5 ด้านการสนับสนุน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญของบรรยากาศองค์กร ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการสนับสนุน โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X}=3.32$) นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาด้านการสนับสนุนแต่ละรายการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญด้านการสนับสนุนคือ ท่านได้รับคำแนะนำ และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานสม่ำเสมอเมื่อเกิดปัญหา ($\bar{X}=3.78$) รองลงมาคือ องค์กรของท่านจัดให้มีการพัฒนาพนักงานโดยการฝึกอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ท่านและทีมงานของท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=3.39$) หากท่านมีความรู้ ความสามารถหรือมีวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้น ท่านจะได้รับการสนับสนุนให้มีการปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X}=3.19$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ องค์กรของท่านสนับสนุนให้พนักงานไปศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่นเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงาน แล้วนำมาพัฒนาประยุกต์ใช้กับงานที่ปฏิบัติอยู่ ($\bar{X}=2.93$) ตามลำดับ

3.6 ด้านความยึดมั่นผูกพัน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญของบรรยากาศองค์กร ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความยึดมั่นผูกพัน โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X}=3.63$) นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาด้านความยึดมั่นผูกพันแต่ละรายการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ ด้านความยึดมั่นผูกพันคือ ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X}=3.74$) รองลงมาคือ ท่านมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\bar{X}=3.73$) ท่านมีความ

ผูกพันกับเป้าหมายในการดำเนินงานในปัจจุบันและอนาคตขององค์กรเป็นอย่างมาก ($\bar{X} = 3.60$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ พนักงานส่วนใหญ่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.44$) ตามลำดับ

5.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ทักษะชีวิต ได้แก่ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการแก้ปัญหา ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน

สมมติฐานที่ 1.1 ทักษะชีวิตด้านการตระหนักรู้ในตนเองส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.1 พบว่า ทักษะชีวิตด้านการตระหนักรู้ในตนเองไม่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน โดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .063 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.2 ทักษะชีวิตด้านการมีปฏิสัมพันธ์ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.2 พบว่า ทักษะชีวิตด้านการมีปฏิสัมพันธ์ไม่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน โดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .978 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.3 ทักษะชีวิตด้านการแก้ปัญหาส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.3 พบว่า ทักษะชีวิตด้านการแก้ปัญหาไม่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน โดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .243 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 2 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ได้แก่ ด้านหวั่นไหว ด้านการเปิดเผย ด้านการเปิดรับประสบการณ์ ด้านการยอมรับผู้อื่น ด้านการมีจิตสำนึก ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน

สมมติฐานที่ 2.1 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบด้านหวั่นไหวส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2.1 พบว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบด้านหวั่นไหวส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน โดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2.2 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบด้านการเปิดเผยส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2.2 พบว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบด้านการเปิดเผยไม่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน โดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .632 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2.3 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบด้านการเปิดรับประสบการณ์ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2.3 พบว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบด้านการเปิดรับประสบการณ์ไม่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน โดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .461 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2.4 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบด้านการยอมรับผู้อื่นส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2.4 พบว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบด้านการยอมรับผู้อื่นไม่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน โดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .104 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2.5 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบด้านการมีจิตสำนึกส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2.5 พบว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบด้านการมีจิตสำนึกส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน โดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 3 บรรยากาตองค์กร ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐาน ด้านความ
รับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านการสนับสนุน ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม
ร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน

สมมติฐานที่ 3.1 บรรยายการคาดการณ์โครงสร้างส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนา
คุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3.1 พบว่า บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างไม่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน โดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .087 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 3.2 บรรยากาตองค์กรด้านมาตรฐานส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนา
คุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3.2 พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานไม่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน โดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .161 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 3.3 บรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3.3 พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบไม่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน โดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .153 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 3.4 บรรยากาศองค์กรด้านการได้รับการยอมรับส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3.4 พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านการได้รับการยอมรับไม่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน โดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .168 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 3.5 บรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3.5 พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน โดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .006 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 3.6 บรรยากาศองค์กรด้านความยืดหยุ่นผูกพันส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3.6 พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านความยืดหยุ่นผูกพันส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน โดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.3 การอภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง ทักษะชีวิต บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในครั้งนี้ได้ข้อสรุปมาเชื่อมโยงกับแนวคิด ทฤษฎี และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องเข้าด้วยกันเพื่ออธิบายสมมติฐานและวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ทักษะชีวิต ได้แก่ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการแก้ปัญหา ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ทักษะชีวิตด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการแก้ปัญหา ไม่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ เนื่องจากพนักงานเอกชนในการศึกษาครั้งนี้ อาจจะไม่ตระหนักถึงความสามารถของตนเอง ไม่ได้ร่วมกิจกรรมขององค์กร รวมถึงอาจจะขาดทักษะในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ผลการวิจัยในครั้งนี้ ชัดแย้งกับงานวิจัยของวรภรณ์ บุรานนท์ (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ทักษะชีวิต ความเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง การสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมการพึ่งตนเอง ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของชาวบ้านในอำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ทักษะชีวิตของชาวบ้านอยู่ในระดับสูง และทักษะชีวิตด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการแก้ปัญหามีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการพึ่งพาตนเองตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

สมมติฐานข้อที่ 2 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความห้วนไหว ด้านการเปิดเผย ด้านการเปิดรับประสบการณ์ ด้านการยอมรับผู้อื่น และด้านการมีจิตสำนึก ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ด้านความห้วนไหว และด้านการมีจิตสำนึกส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ เนื่องจากกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาครั้งนี้ มีความวิตกกังวลกับเรื่องเล็กๆ น้อยๆ และมีการแสดงอารมณ์ต่างๆ ออกมาได้ง่าย และพนักงานส่วนใหญ่มีความพยายามและความรอบคอบในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผลการวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรัญญา ไชยสร (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ บรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการศึกษา พบว่า ครูมีบุคลิกภาพแบบห้วนไหวโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และบุคลิกภาพแบบห้วนไหว แสดงตัว เปิดรับประสบการณ์ ประนีประนอม มีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบด้านการเปิดเผย ด้านการเปิดรับประสบการณ์ และด้านการยอมรับผู้อื่น ไม่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในขณะที่ผลการวิจัย พบว่า พนักงานเอกชนส่วนใหญ่เป็นมิตรและชอบพบปะพูดคุยกับบุคคลอื่น มีการเปิดรับสิ่งแปลกใหม่เพื่อเปิดกว้างให้ตนเองได้รับประสบการณ์และยอมรับความคิดเห็นของบุคคลอื่น แม้ว่าตนเองจะมีความคิดเห็นที่แตกต่าง มีความ

ไว้วางใจในการทำงานของผู้อื่น ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ ชัดแย้งกับงานวิจัยของสุนน นานาพลสิน (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่มีต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทปูนซิเมนต์ไทย (ท่าหลวง) จำกัด ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีคะแนนบุคลิกภาพแบบแสดงตัวอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ยังขัดแย้งกับงานวิจัยของประไพพรรณ ศรีปาน (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารทีสโก้ จำกัด (มหาชน) ส่วนงานควบคุมและบริหาร สินเชื่อรายย่อย ผลการศึกษาพบว่า คะแนนบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานธนาคารทีสโก้ จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง และลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ด้านหัวน้าว ด้านเปิดเผย ด้านการเปิดรับประสบการณ์ ด้านการยอมรับผู้อื่น และด้านการมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน

สมมติฐานข้อที่ 3 บรรยาการองค์กร ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านการสนับสนุน และด้านความยืดหยุ่นผูกพัน ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

บรรยาการองค์กรด้านโครงสร้างองค์กร ด้านมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับไม่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในขณะที่ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเอกชนส่วนใหญ่มีความเห็นว่า องค์กรของของตนเองมีการกำหนดเป้าหมาย และแนวทางในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนและสามารถปฏิบัติตามได้ องค์กรของตนเองมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงานแต่ละงานไว้อย่างชัดเจน กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่ รู้จักบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองและเพื่อนร่วมงาน และได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในองค์กร ผลการวิจัยในครั้งนี้ ชัดแย้งกับงานวิจัยของสุซานุช พันธนิยะ (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง บรรยาการองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อบรรยาการองค์กรของโรงเรียนอยู่ในระดับมากในทุกด้าน และปัจจัยบรรยาการองค์กรด้านโครงสร้างองค์กร ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู นอกจากนี้ยังขัดแย้งกับงานวิจัยของจารุวัฒน์ ต่ายเทศ (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง บรรยาการองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทเอกชนโดยรวม มีบรรยาการองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และบรรยาการองค์กรด้านมาตรฐานและด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กรด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม และยังขัดแย้งกับงานวิจัยของชูลิพร เพ็ชรศรี (2014) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของผู้ตามและบรรยาการองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา กลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผลการศึกษา

พบว่า บรรยาการองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยที่ด้านที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ มิติความรับผิดชอบ

บรรยาการองค์การด้านการสนับสนุน และด้านการยึดมั่นผูกพัน ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ เนื่องจากพนักงานเอกชนส่วนใหญ่ได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหา และบริษัทจัดให้มีการพัฒนาพนักงานโดยการฝึกอบรม การสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ผลการวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของมาสริน ศุกลักษ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและบรรยาการองค์การต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า ผลการศึกษาพบว่า บรรยาการองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับสูง และบรรยาการองค์การ ด้านการสนับสนุน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเนาวรัตน์ เจริญสุข (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและบรรยาการองค์การที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ ประเทศไทย ผลการศึกษา พบว่า ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์อยู่ในระดับปานกลาง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและบรรยาการองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ในองค์กร

จากการศึกษาเรื่อง ทักษะชีวิต บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และบรรยาการองค์การส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งการสรุปผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์แก่องค์กรและผู้บังคับบัญชาดังนี้ เนื่องจากปัจจัยบรรยาการองค์การ ด้านความยึดมั่นผูกพัน มีอำนาจในการพยากรณ์การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร รองลงมา คือ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ด้านห้วนไหว ผู้วิจัยขอเสนอแนะ ดังนี้

1. องค์กรและผู้บังคับบัญชาต้องให้ความสำคัญกับ ปัจจัยบรรยาการองค์การ ด้านความยึดมั่นผูกพัน โดยการสนับสนุนให้มีการพัฒนาความก้าวหน้าในตำแหน่ง การให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกันต่อการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จัดให้มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม ให้การยอมรับเมื่อพนักงานปฏิบัติงานบรรลุผลเป้าหมาย

2. องค์กรและผู้บังคับบัญชาต้องให้ความสำคัญกับ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ด้านห้วนไหว โดยให้การสนับสนุนส่งเสริมด้านมนุษยสัมพันธ์ และการดำเนินงานเป็นทีม ช่วยให้บุคคลได้แสดงออก

และละลายพฤติกรรมของกลุ่ม สร้างเสริมคุณค่าทางสังคม ฝึกการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยการจัดกิจกรรมเล่นเกมและกีฬาต่างๆ เพื่อลดความเห็นแก่ตัว เสริมสร้างความสามัคคี และความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรในองค์กร ส่งเสริมการฝึกการทำงานเป็นหมู่คณะ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้เพิ่มทักษะในการมีปฏิสัมพันธ์และการร่วมกันแก้ไขปัญหา นอกจากนี้ยังควรให้ความสำคัญกับการจัดการกับความกดดัน ความบีบคั้น ต่ออุปสรรคและปัญหาต่างๆ ด้วยการเตรียมพร้อมสำหรับการปรับตัวในการทำงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพและคุณภาพในการทำงานให้กับบุคลากรในองค์กร

3. องค์กรและผู้บังคับบัญชาต้องให้ความสำคัญกับ บรรยากาศองค์กร ด้านการสนับสนุน โดยสนับสนุนให้พนักงานไปศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่นเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงาน การให้คำแนะนำ และความช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอ เมื่อบุคลากรเกิดปัญหา ด้วยให้ความสำคัญด้านการจัดให้มีการพัฒนาพนักงานโดยการฝึกอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้พนักงานและทีมงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. องค์กรและผู้บังคับบัญชาต้องให้ความสำคัญกับ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ด้านการมีจิตสำนึก โดยผู้บังคับบัญชาควรมีการสนับสนุนให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง โดยการมอบหมายงานที่ค่อนข้างท้าทาย เพื่อให้พนักงานได้มีการสั่งสมประสบการณ์และเพิ่มพูนความรู้ นอกจากนี้ ยังควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การให้พนักงานได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ อีกทั้งยังควรให้การส่งเสริมจิตสำนึกด้วยการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม

5.5 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมด้านตัวแปรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เช่น ความสุขในการทำงาน การสื่อสารในองค์กร ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค
2. ควรมีการศึกษาเรื่อง ทักษะชีวิต บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร
3. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียว ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์หรือการประชุมกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น
4. สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป หากมีผู้สนใจที่จะทำการศึกษาในหัวเรื่องนี้ควรนำข้อมูลนี้ไป

เปรียบเทียบกับผลการวิจัยในอนาคตเพื่อจะได้ทราบถึงเปลี่ยนแปลงไปในลักษณะอย่างไร และทำการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และตั้งสมมติฐานเปรียบเทียบคะแนนค่าเฉลี่ยเพื่อให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



บรรณานุกรม

- กรัณท์กรัษ์ เต็มวิทย์ขจร. (2553). *คุณลักษณะงาน ความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงาน บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ผลิตภัณฑ์ภัณฑ์แก้วแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จริยา ศรีฟ้า. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ กับความพึงพอใจในงาน กรณีศึกษา เฉพาะหน่วยงานราชการกองคลังแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จุฬารัตน์ เสกนาโค. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายบัญชี บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชินานานู นิจจะยะ. (2554). *อิทธิพลของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และการสนับสนุนทางสังคมที่มีต่อความเครียดของพนักงานฝ่ายผลิตยางรถยนต์ บริษัท วีรเบเบอร์ จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชูลีพร เพ็ชรศรี. (2014). *คุณลักษณะของผู้ตามและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา กลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร*. *สุทธิปริทัศน์*, 28, 145-160.
- ทัศนีย์ อัญมณีเจริญ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และความพึงพอใจในงาน : กรณีศึกษาธุรกิจโรงเลื่อยไม้สัก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทิพย์วรรณ ยุมิตร. (2552). *ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และการรับรู้บรรยากาศองค์กร: กรณีศึกษาบริษัทผลิตเสื้อผ้าและสิ่งทอเอกชนแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2555). *การกำหนดขนาดตัวอย่างและสถิติวิเคราะห์ใหม่ๆ ที่น่าสนใจ*. ใน *การนำเสนอผลงานวิจัยแห่งชาติ 2555* (หน้า 11). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- เนาวรัตน์ เจริญสุข. (2553). *แรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ ประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล.

- บดีนทร์ หาญบุญทรง. (2555). ปัจจัยส่วนบุคคลบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการในสำนักงาน ปลัดกระทรวงมหาดไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ประชาชาติธุรกิจออนไลน์. (2554). ฟอรั่มสำรวจ 100 บริษัทที่น่าทำงานมากที่สุดในโลก เชื่อหรือไม่ อันดับ 1 มีสาขาอยู่ในไทยด้วย. สืบค้นจาก http://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=1304399183&grpid=&catid=04&subcatid=0401.
- ประไพพรรณ ศรีปาน. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานธนาคารทีลโก้ จำกัด (มหาชน) ส่วนงานควบคุมและบริหารสินเชื่อรายย่อย. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พรทิพย์ จงจิรมงคลชัย. (2553). บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับพฤติกรรมเชิงสนับสนุนสังคมของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พริยา เชาวลิทวงศ์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานฝ่ายช่างสายการบินแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรณี ลีกิจวัฒน์. (2553). การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง กฎหมายคอมพิวเตอร์ สำหรับนักศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ภาณิน กมลสุนทร. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัตนกร กิจจันทร์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค : กรณีศึกษาพนักงานบริษัทยนต์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรรณสิริ สุจริต. (2553). บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ อิทธิบาท 4 การสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมความสุขในการทำงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วรวรรณ ชื่นพินิจสกุล. (2555). ภาวะผู้นำและรูปแบบบรรยากาศองค์กร ที่ส่งผลกระทบต่อลักษณะวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- วรารณ บุรานนท์. (2553). *ทักษะชีวิต ความเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง การสนับสนุนทางสังคมและพฤติกรรมที่ตนเองตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของชาวบ้านในอำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิจิต อุ๋น. (2550). *การวิจัยและการสืบค้นข้อมูลทางธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: พรินแอมมี.
- วุฒิชัย อารักษ์โพชนงค์. (2554). *อิทธิพลของการรับรู้ทัศนคติและการมีส่วนร่วมที่มีต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามระบบคุณภาพภายใน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศรัณย์ คลังชำนาญ. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนอารมณ์ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มธุรกิจพืชครบวงจร เครือเจริญโภคภัณฑ์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550). *สถิติประยุกต์ สำหรับการวิจัย*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2550). *การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์*. กรุงเทพมหานคร: สุพีเรียพรินติ้งเฮาส์.
- ศิริลักษณ์ สุวรรณวงศ์. (2553). *ความรู้สถิติเบื้องต้น สำหรับการออกแบบสอบถาม*. สืบค้นจาก <https://ruchareka.wordpress.com/2010/05/15/ความรู้สถิติเบื้องต้น-ส/>
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2551). *ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ : รู้เขารู้เรา*. กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน.
- สกล วรเจริญศรี. (2550). *การศึกษาทักษะชีวิต และการสร้างโมเดลกลุ่มฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนวัยรุ่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สถิต วงศ์สุวรรณ. (2540). *การพัฒนาบุคลิกภาพ*. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.
- สรารุณ คณไชย. (2548). *การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพบริการของบุคลากรโรงพยาบาลสิรินธร จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุจิตตา โพธิ์ศรีประเสริฐ. (2547). *บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและขวัญในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กรณีศึกษากลุ่มบริษัท รับผิดชอบการขนส่งระหว่างประเทศแห่งหนึ่ง*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุซานุช พันธนิยะ. (2553). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู*. *วารสารวิทยบริการ*, 21, 64 - 81.
- สุทธดา ชูวงศ์. (2553). *อิทธิพลของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานขาย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สุปราณี เจียรพงษ์. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- สุมน นานาพูลสิน. (2550). ผลของบุคลิกภาพห้วงองค์ประกอบที่มีต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน : กรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทปูนซีเมนต์ไทย (ท่าหลวง) จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุนา สุนทรเวชพงษ์. (2554). พฤติกรรมการสื่อสารและการมีส่วนร่วมในการทำงานกับพฤติกรรม การสร้างความสำเร็จในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขต วัฒนา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- หทัยรัตน์ ต้นสุวรรณ. (2550). ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมแห่ง ประเทศไทยสำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อดุลย์ ทองแก้ว. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ และแรงจูงใจการปฏิบัติงานของ ลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจิตเวช. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุบลราชธานี.
- อรัญญา ไชยสร. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ บรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อ องค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ใน จังหวัดนครศรีธรรมราช. วารสารเทคโนโลยีภาคใต้, 6, 59-66.
- Cohen, J. (1962). The statistical power of abnormal-social psychological research: A review. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 65 (3), 145-153.
- Cohen, J. (1977). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. New York: Academic .
- Cohen, J. M. & Uphoff, N. T. (1980). *Rural Development Participation*. Ithaca: Cornell University.
- Costa, P. T. & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory and NEO Five-Factor Inventory Professional Manual*. Odessa FL: Psychological Assessment Resources.
- Engler, B. (2009). *Personality Theories an Introduction* (8th ed.). Boston: Houghton Mifflin Company.
- Howell, D. C. (1997). *Statistical bibliographical references and index*. USA: Wadsworth.

- Hrebiniak, L. & Alutto, J. A. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science*, 17, 555 - 573
- Kozako, I. N. A. M. F., Safin, S. Z., & Rahim, A. R. A. (2013). *The Relationship of Big Five Personality Traits on Counterproductive Work Behavior among Hotel Employees: An Exploratory Study*. Malaysia: University Technology MARA.
- Litwin, G. W. & Stinger, R. A. (1968). *Motivative and Organization Climate, Division of Research*. Boston: Harvard University Graduate School of Business.
- Maryam, E., Davoud, M. M. & Zahra, G. (2011). *Effectiveness of Life Skills Training on Increasing Self-Esteem of High School Students*. Iran: University of Allameh Tabatabaei.
- Maxwell, R. (1981). *Lift after School: A Social Skills Curriculum*. New York: Pergamon International Library.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw - Hill.
- Nurul, I., Kozakoa, M. F., Safinb, S. Z., Abdul, R., Litwin, G. H. & Stringer, R. A. (1968). *Motivate and Organization Climate*. Boston: Harvard University.
- Noor, S. M. & Abdullah, M. A. (2011). *Quality Work Life among Factory Workers in Malaysia*. Malaysia: Universiti Teknologi MARA.
- Tastan, S. B. & Gucl, C. (2014). *Explaining Intrapreneurial Behaviors of Employees with Perceived Organizational Climate and Testing the Mediating Role of Organizational Identification: A Research Study among Employees of Turkish Innovative Firms*. Turkey: Marmara University.
- World Health Organization. (1994). *The Development and Dissemination of Life Skills Education*. Geneva: World Health Organization.
- Zikmund, W. G., Babin, B. J., Carr, J. C., & Griffin, M. (2013). *Business research methods* (9th ed.). Singapore: Cengage Learning.





แบบสอบถาม

เรื่อง ทักษะชีวิต บุคลิกภาพหัตถ์ประกอบ และบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะชีวิต บุคลิกภาพหัตถ์ประกอบ และบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวิชา บธ. 715 วิชาการค้นคว้าอิสระ ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ทางผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากผู้ให้สัมภาษณ์ ในการให้ข้อมูลที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด โดยที่ข้อมูลทั้งหมดของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ และใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาสละเวลาในการให้สัมภาษณ์ มา ณ โอกาสนี้

นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงใน ☐ ที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

1. เพศ

☐ 1) ชาย

☐ 2) หญิง

2. อายุ

☐ 1) ต่ำกว่า 20 ปี

☐ 2) 20 – 25 ปี

☐ 3) 26 – 30 ปี

☐ 4) 31 – 35 ปี

☐ 5) 36 – 40 ปี

☐ 6) 41 – 45 ปี

☐ 7) 46 – 50 ปี

☐ 8) 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ 2) ปริญญาตรี

☐ 3) สูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

☐ 1) ต่ำกว่า 15,000 บาท

☐ 2) 15,000 – 25,000 บาท

☐ 3) 25,001 – 35,000 บาท

☐ 4) 35,001 – 45,000 บาท

☐ 5) 45,001 – 55,000 บาท

☐ 6) 55,001 บาทขึ้นไป

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ 1) น้อยกว่า 3 ปี

☐ 2) 3 – 6 ปี

☐ 3) 7 – 9 ปี

☐ 4) มากกว่า 9 ปี

ส่วนที่ 2 ทักษะชีวิตของพนักงานเอกชน

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
เพียงช่องเดียว โดยมีความหมายหรือข้อบ่งชี้ในการเลือกดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยมากที่สุด
4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยมาก
3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยปานกลาง
2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยน้อย
1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยน้อยที่สุด

ทักษะชีวิตของพนักงานเอกชนส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	←	→	เห็นด้วยน้อยที่สุด	
ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง					
1. ท่านรับรู้ในความสามารถของตนเอง	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
2. ท่านรู้ถึงเป้าหมายในชีวิตของตนเอง	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
3. ท่านรู้ในสิ่งที่ตนเองชอบหรือไม่ชอบ	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
4. ท่านรู้ถึงความต้องการของตนเอง	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์					
5. ท่านยินดีให้ความร่วมมือกับกิจกรรมของส่วนรวม	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
6. ท่านสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นที่มีเรื่องไม่สบายใจได้	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
7. ท่านรู้สึกยินดีเมื่อผู้อื่นประสบความสำเร็จ	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
8. ท่านแสดงความเห็นใจ เมื่อเห็นผู้อื่นมีความทุกข์	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านการแก้ปัญหา					
9. ท่านสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
10. เมื่อจำเป็นต้องตัดสินใจ ท่านต้องมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจอย่างเพียงพอก่อน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
11. ท่านใช้เหตุและผลในการวิเคราะห์ปัญหา	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
12. ท่านมักประเมินถึงผลลัพธ์ที่ตามมาภายหลังการตัดสินใจ	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
13. ท่านพิจารณาหาทางเลือกมากกว่าหนึ่งทางเลือกก่อนที่จะตัดสินใจแก้ปัญหา	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

ส่วนที่ 3 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานเอกชน

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

เพียงช่องเดียว โดยมีความหมายหรือข้อบ่งชี้ในการเลือกดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยน้อยที่สุด

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของพนักงานเอกชนส่งผลต่อ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงาน ของพนักงานในบริษัทเอกชน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	←	→	เห็นด้วย น้อยที่สุด	
ด้านวินัย					
14. ท่านมักจะวิตกกังวลกับเรื่องเล็กๆ น้อยๆ	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
15. ท่านเป็นคนขี้หงุดหงิด	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
16. ท่านจะแสดงอารมณ์โกรธออกมาทันที เมื่อเกิดความโกรธ	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
17. ท่านจะไม่อารมณ์เสียกับเรื่องเพียงเล็กน้อย	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
18. ท่านรู้สึกว่าคุณเองมีอารมณ์แปรปรวนง่าย	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านการเปิดเผย					
19. ท่านชอบพบปะพูดคุยกับคนอื่น	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
20. ท่านชอบเข้าร่วมงานเลี้ยงสังสรรค์	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
21. ท่านเป็นมิตรกับทุกคนไม่ว่าเขาจะยากดีมีจน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
22. ท่านเป็นคนกระฉับกระเฉง	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านการเปิดรับประสบการณ์					
23. เมื่อท่านพบวิธีการที่ถูกต้องในการกระทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จ ท่านมักจะใช้วิธีนั้นอยู่เป็นประจำ	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
24. ท่านอยากรู้อยากเห็นในสิ่งแปลกใหม่	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
25. ท่านเปิดกว้างให้ตนเองได้คิดเรื่องใหม่ๆ ด้วยเหตุและผล	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
26. สิ่งแปลกใหม่ทำให้ท่านรู้สึกว่าชีวิตของท่านมีสีสัน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

บุคลิกภาพห้วงค์ประกอบของพนักงานเอกชนส่งผลต่อ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงาน ของพนักงานในบริษัทเอกชน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	←	→	เห็นด้วย น้อยที่สุด	
ด้านการยอมรับผู้อื่น					
27. ท่านยอมรับความคิดเห็นของบุคคลอื่นได้ แม้ว่าท่านจะมี ความคิดเห็นที่แตกต่าง	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
28. ท่านไว้วางใจในการทำงานของผู้อื่น	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
29. ท่านใส่ใจในความรู้สึกของผู้อื่น	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
30. ท่านยอมรับในพฤติกรรมส่วนบุคคลของเพื่อนร่วมงานได้	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านการยอมรับผู้อื่น					
31. ท่านสามารถบังคับตัวเองให้ทำสิ่งต่างๆ ให้เสร็จภายในเวลาที่ กำหนดได้เสมอ	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
32. ท่านมีสมาธิในการทำงานเพื่อให้ผลงานออกมาดีที่สุด	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
33. เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานใด ท่านจะทำอย่างรอบคอบ เพื่อ ป้องกันงานผิดพลาด	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
34. ไม่ว่างานจะยากเพียงใด ท่านก็จะทำให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

ส่วนที่ 4 บรรยาการองค์กร

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
เพียงช่องเดียว โดยมีความหมายหรือข้อบ่งชี้ในการเลือกดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยน้อยที่สุด

บรรยาการองค์กรส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพใน การทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	←	→	เห็นด้วย น้อยที่สุด	
ด้านโครงสร้างองค์กร					
35. องค์กรของท่านมีการกำหนดเป้าหมาย และแนวทางในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนและสามารถปฏิบัติตามได้	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
36. องค์กรของท่านมีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมและคล่องตัว	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
37. องค์กรของท่านสามารถให้พนักงานรับทราบข้อมูลข่าวสารภายในองค์กรได้อย่างเปิดเผย	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
38. องค์กรของท่านมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ภายในองค์กรได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และครบถ้วน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านมาตรฐาน					
39. องค์กรของท่านกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงานแต่ละงานไว้อย่างชัดเจน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
40. องค์กรของท่านกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
41. องค์กรของท่านจะพิจารณาความดีความชอบให้กับพนักงานอย่างเป็นระบบและมีความยุติธรรม	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
42. องค์กรของท่านมีกระบวนการสรรหา คัดเลือกพนักงานเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจ และบทบาทของงานอย่างเหมาะสม	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

บรรยากาศองค์กรส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพใน การทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	←	→	เห็นด้วย น้อยที่สุด	
ด้านความรับผิดชอบ					
43. งานภายในองค์กร มีการระบุผู้รับผิดชอบในแต่ละหน้าที่อย่าง ชัดเจน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
44. พนักงานในองค์กรของท่านเชื่อว่า งานที่ทำดีอยู่แล้ว และมีความ รับผิดชอบในหน้าที่การงานเป็นอย่างดี	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
45. ท่านรู้จักบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านและเพื่อน ร่วมงาน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
46. ภายในองค์กรมีการกระตุ้นให้พนักงานปรับปรุงการทำงานอย่าง ต่อเนื่อง	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านการได้รับการยอมรับ					
47. การให้รางวัล และการพิจารณาความดีความชอบภายในองค์กร เป็นไปอย่างเหมาะสม และยุติธรรม	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
48. พนักงานในองค์กรจะได้รับผลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
49. ในองค์กรของท่าน พนักงานที่ได้รับสิ่งตอบแทนเป็นพนักงานที่มี ผลการปฏิบัติงานดีเด่น	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
50. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านการสนับสนุน					
51. องค์กรของท่านสนับสนุนให้พนักงานไปศึกษาดูงานจาก หน่วยงานอื่นเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงาน แล้วนำมา พัฒนาประยุกต์ใช้กับงานที่ปฏิบัติอยู่	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
52. ท่านได้รับความคำแนะนำ และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน สม่ำเสมอเมื่อเกิดปัญหา	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
53. องค์กรของท่านจัดให้มีการพัฒนาพนักงานโดยการฝึกอบรม การ สัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ท่านและทีมงานของ ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
54. หากท่านมีความรู้ ความสามารถหรือมีวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้น ท่าน จะได้รับการสนับสนุนให้มีการปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

บรรยากาศองค์กรส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพใน การทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	←	→	เห็นด้วย น้อยที่สุด	
ด้านความยึดมั่นผูกพัน					
55. พนักงานส่วนใหญ่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
56. ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
57. ท่านมีความผูกพันกับเป้าหมายในการดำเนินงานในปัจจุบันและอนาคตขององค์กรเป็นอย่างมาก	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
58. ท่านมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

ส่วนที่ 5 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
เพียงช่องเดียว โดยมีความหมายหรือข้อบ่งชี้ในการเลือกดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นที่ท่าน เห็นด้วยน้อยที่สุด

การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทเอกชน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย ← → เห็นด้วย มากที่สุด น้อยที่สุด				
59. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนขั้นตอนการปฏิบัติงานของ หน่วยงาน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
60. ท่านมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นในที่ประชุม เพื่อจัด กิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
61. ท่านมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการวางแผนการจัดทำ รายงานการประเมินตนเอง กิจกรรม หรือโครงการต่างๆ ของ หน่วยงาน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
62. ท่านเข้าร่วมการอบรมการพัฒนาคุณภาพของพนักงาน ที่ทาง	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทเอกชน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด				เห็นด้วย น้อยที่สุด
องค์กรได้จัดขึ้น					
63. ท่านมีส่วนร่วมในการเข้าฝึกอบรมพัฒนาคุณภาพของพนักงานใน องค์กร	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
64. การเข้าร่วมการอบรมพัฒนาคุณภาพของพนักงาน ทำให้ท่าน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

**** ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาใช้เวลา ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ****



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล	นายมงคล อุดมชัยพัฒนากิจ
Name & Last name	Mr Mongkol Udomchaiphatthanakij
วัน เดือน ปีเกิด	30 ตุลาคม 2532
Date of Birth	October 30, 1989
สถานที่ติดต่อ	64/13 ถนนแก้วเงินทอง แขวงฉิมพลี เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร 10170
Address	64/13 Kaew Ngerm Thong Road, Chimppli, Taling Chan, Bangkok 10710
อีเมล	gintama15075@hotmail.com
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
Education	Bachelor of Business Administration in Business Computer, Bangkok University

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิในวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

วันที่ 23 เดือน กันยายน พ.ศ. 2558

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว) มงคล อุดมทรัพย์พัฒนาจิ อยู่บ้านเลขที่ 64/13
ซอย - ถนน แจ้งวัฒนะ ตำบล/แขวง หิมาลัย
อำเภอ/เขต ตลิ่งชัน จังหวัด กรุงเทพมหานคร รหัสไปรษณีย์ 10170
เป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รหัสประจำตัว 7560201753
ระดับปริญญา ☐ ตรี ☒ โท ☐ เอก
หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา - คณะ บริหารธุรกิจ
ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า “ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ” ฝ่ายหนึ่ง และ

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ตั้งอยู่เลขที่ 119 ถนนพระราม 4 แขวงพระโขนง เขตคลองเตย
กรุงเทพมหานคร 10110 ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า “ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ” อีกฝ่ายหนึ่ง

ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ และ ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ ตกลงทำสัญญากันโดยมีข้อความดังต่อไปนี้

ข้อ 1. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิขอรับรองว่าเป็นผู้สร้างสรรค์และเป็นผู้มีสิทธิแต่เพียงผู้เดียวในงานสารนิพนธ์/
วิทยานิพนธ์หัวข้อ ทักษะชีวิต บคลิกภาพช่วงที่ปรกอบ และบรรยากศอังก์รส่งผลต่อกรมี
ส่วนร่วมในกรพัฒนาคุณภาพในกรทำงานของพนักงานในบริษัทเอกชน ในเขต กรุงเทพมหานคร

ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ
(ต่อไปนี้จะเรียกว่า “สารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์”)

ข้อ 2. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิตกลงยินยอมให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิโดยปราศจากค่าตอบแทนและไม่มี
กำหนดระยะเวลาในการนำสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการทำซ้ำ ดัดแปลง เผยแพร่
ต่อสาธารณชน ให้เข้าต้นฉบับหรือสำเนา งาน ให้ประโยชน์อันเกิดจากลิขสิทธิ์แก่ผู้อื่น อนุญาตให้ผู้อื่นใช้
สิทธิโดยจะกำหนดเงื่อนไขอย่างหนึ่งอย่างใดด้วยหรือไม่ก็ได้ ไม่ว่าทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน หรือการ
กระทำอื่นใดในลักษณะทำนองเดียวกัน

ข้อ 3. หากกรณีมีข้อขัดแย้งในปัญหาสิทธิในสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์ระหว่างผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิกับ
บุคคลภายนอกก็ดี หรือระหว่างผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือมีเหตุขัดข้องอื่นๆ
เกี่ยวกับลิขสิทธิ์ อันเป็นเหตุให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิไม่สามารถนำงานนั้นออกทำซ้ำ เผยแพร่ หรือโฆษณา
ได้ ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิยินยอมรับผิดชอบและชดเชยค่าเสียหายแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิในความเสียหาย
ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิทั้งสิ้น

สัญญาขึ้นสองฉบับ มีข้อความอย่างเดียวกัน คู่สัญญาได้อ่านและเข้าใจข้อความในสัญญาโดยละเอียดแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อให้ไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน และเก็บรักษาไว้ฝ่ายละฉบับ

๕๕๕๕ ค.พ. ๕๕๕๕ ค.พ. ๕๕๕๕ ค.พ.

๕๕๕๕ ค.พ.

ลงชื่อ.....

.....ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ

(

)

ลงชื่อ.....

.....ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ

(ดร.ชนันนา รอดสุทธิ)

ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดและศูนย์การเรียนรู้

ลงชื่อ.....

พยาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤติกา ลัมลาวลย์)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลงชื่อ.....

พยาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษมสันต์ พิพัฒน์ศิริศักดิ์)

ผู้อำนวยการหลักสูตร/ ผู้รับผิดชอบหลักสูตร