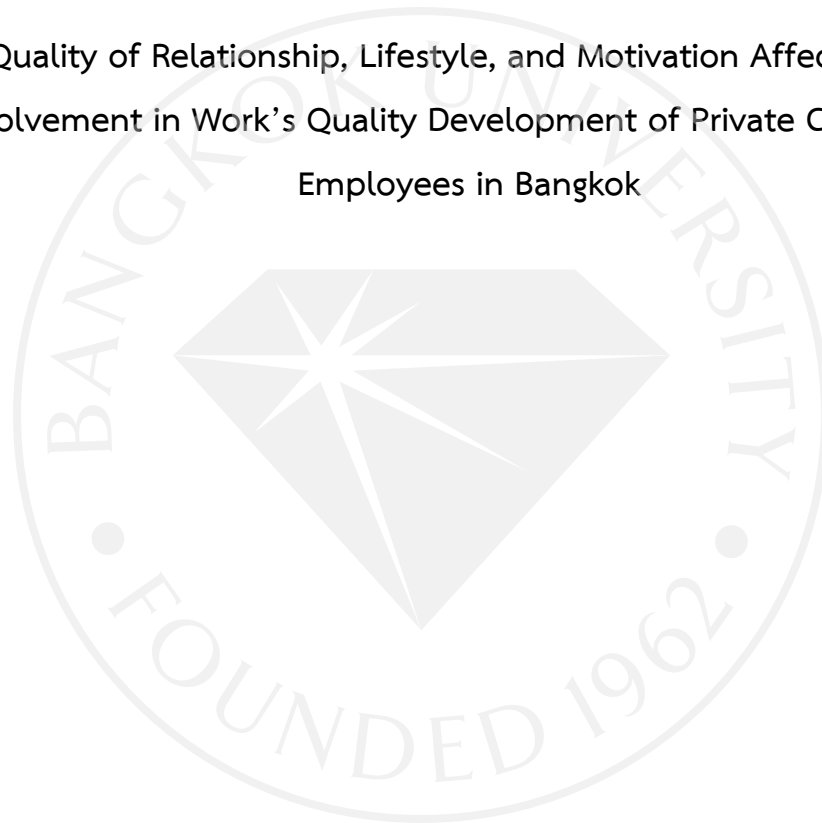


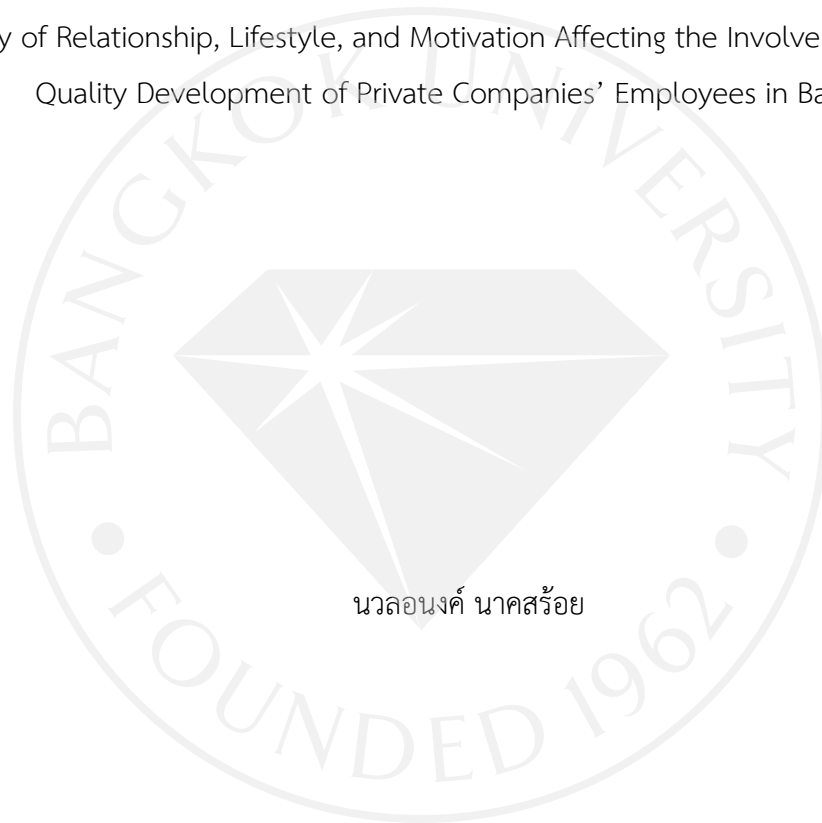
คุณภาพความสัมพันธ์ รูปแบบการดำเนินชีวิต และแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมใน
การพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

Quality of Relationship, Lifestyle, and Motivation Affecting the
Involvement in Work's Quality Development of Private Companies'
Employees in Bangkok



คุณภาพความสัมพันธ์ รูปแบบการดำเนินชีวิต และแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพ
การทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

Quality of Relationship, Lifestyle, and Motivation Affecting the Involvement in Work's
Quality Development of Private Companies' Employees in Bangkok



นวลอนงค์ นาคสร้อย

การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ปีการศึกษา 2559



© 2560

นวลอนงค์ นาคสร้อย

สงวนลิขสิทธิ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เรื่อง คุณภาพความสัมพันธ์ รูปแบบการดำเนินชีวิต และแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการ
พัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัย นวลอนงค์ นาคสร้อย

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ดร.นิดนา ฐานิตธนกร)

ผู้เชี่ยวชาญ

(ดร.เพ็ญจิรา คันธวงศ์)

(ดร.คันสนีย์ เทพปัญญา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

9 ธันวาคม 2560

นวลอนงค์ นาคสร้อย. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, ธันวาคม 2560, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

คุณภาพความสัมพันธ์ รูปแบบการดำเนินชีวิต และแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร (52 หน้า)

อาจารย์ที่ปรึกษา: ดร. นิตนา ฐานิธรนกร

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณภาพความสัมพันธ์ รูปแบบการดำเนินชีวิต และแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามปลายปิดที่ผ่านการทดสอบความเชื่อมั่นและความตรงเชิงเนื้อหาในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานที่ทำงานในบริษัทเอกชนและพักอาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 335 คน สถิติเชิงอนุมานที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 20-29 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-25,000 บาท มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 3 ปี และมีระยะเวลาการทำงานในองค์กรปัจจุบันน้อยกว่า 5 ปี ส่วนผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงานส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร มากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยร่วมกันพยากรณ์การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร คิดเป็นร้อยละ 47.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: คุณภาพความสัมพันธ์, รูปแบบการดำเนินชีวิต, แรงจูงใจ, การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงาน

Naksroy, N. M.B.A., December 2017, Graduate School, Bangkok University.
Relationship Quality, Lifestyle, and Motivation Affecting the Involvement in Work's
Quality Development of Private Companies' Employees in Bangkok (52 pp.)
Advisor: Nittana Tarnittanakorn, Ph.D.

ABSTRACT

This research was aimed to study the relationship quality, lifestyle, and motivation affecting the involvement in work's quality development of private companies' employees in Bangkok. Closed-ended survey questionnaires passing the validity and reliability test were implemented to collect data from 335 private companies' employees in Bangkok. Inferential statistics for hypothesis testing was multiple regression analysis.

The results revealed that the majority of participants were females with 20–29 years of age. They completed bachelors' degrees and earned average monthly incomes between 15,000–25,000 baht. They had work experiences less than 3 years. They have worked for their current workplaces less than 5 years. The hypothesis testing showed that the motivation in terms of job security had the strongest weight of relative contribution toward the involvement in work's quality development of private companies' employees in Bangkok, followed by the motivation in terms of job success. These factors explained the effects on the involvement in work's quality development of private companies' employees in Bangkok for 47.9 percent at the statistical significance of .05.

Keywords: Quality of Relationship, Lifestyle, Motivation, Involvement in Work's Quality Development

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง เรื่อง คุณภาพความสัมพันธ์ รูปแบบการดำเนินชีวิต และแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้และข้อปฏิบัติต่างๆ สำหรับแนวทางในการดำเนินการวิจัย รวมถึงการตรวจทานและแก้ไขข้อบกพร่องในงานวิจัย ตลอดจนแนวทางข้อชี้แนะที่เป็นประโยชน์ ทำให้งานวิจัยในครั้งนี้มีความสมบูรณ์และสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี รวมถึงขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ได้ถ่ายทอดวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย ทำให้ผู้วิจัยสามารถนำความรู้ต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงใคร่ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมาไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ ชี้แนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย รวมถึงการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของเครื่องมือวิจัย เพื่อให้งานวิจัยมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ตลอดจนผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือและเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

ขอกราบขอบพระคุณ บิดามารดาที่ได้อบรม สันนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาของผู้วิจัยด้วยความรักและความปรารถนาโดยตลอดมา และขอขอบพระคุณสมาชิกในครอบครัว รวมถึงเพื่อนทุกท่านที่คอยดูแลและเป็นกำลังใจจนทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ที่ของการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้แก่ผู้มีพระคุณทุกท่าน ตามที่ได้กล่าวถึงข้างต้น

นवलอนงค์ นาคสร้อย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา	3
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
2.2 สมมติฐานการวิจัย	12
2.3 กรอบแนวความคิดของการวิจัย	13
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย	
3.1 ประเภทของงานวิจัย	15
3.2 ประชากรและการเลือกตัวอย่าง	15
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	17
3.4 สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล	20
บทที่ 4 ผลการศึกษา	
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น	22
4.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน	23
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย	26
5.2 การอภิปรายผล	28
5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้	31
5.4 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	31
บรรณานุกรม	33

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก	38
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	39
ภาคผนวก ข ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-objective Congruence Index: IOC)	45
ภาคผนวก ค จดหมายเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย	49
ประวัติผู้เขียน	52
เอกสารข้อตกลงว่าด้วยการขออนุญาตให้ใช้สิทธิ์ในรายงานการค้นคว้าอิสระ	



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1: พื้นที่ในการลงภาคสนามเก็บแบบสอบถามและจำนวนตัวอย่างในแต่ละเขต	17
ตารางที่ 3.2: ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถาม	20
ตารางที่ 4.1: ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 335)	22
ตารางที่ 4.2: การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของคุณภาพสัมพันธ์ รูปแบบการดำเนินชีวิต และแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร	24



สารบัญภาพ

ภาพที่ 2.1: กรอบแนวคิดของการวิจัย

หน้า

14



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันการแข่งขันในธุรกิจค่อนข้างรุนแรง และเป็นสิ่งที่แต่ละองค์กรหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้น การให้ความสำคัญและการตระหนักถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นสิ่งที่องค์กรจะต้องให้ความสำคัญเพื่อที่จะทำให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรมีความพร้อมและมีศักยภาพในการที่จะแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ ได้ และมีความเข้าใจในแนวคิดการพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงานให้ตรงกัน เพื่อที่จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรต่างต้อง มีนโยบายให้บุคลากรในทุกระดับมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงาน รวมถึงมีการพัฒนาทักษะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และมีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในองค์กร เพื่อสนับสนุนให้เพียงพอกับการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ ภาคภูมิใจในการทำงาน และเกิดความรู้สึกที่ว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อองค์กร (มงคล อุดมชัยพัฒนานกิจ และ นิตนา ฐานิตธนกร, 2557) ทั้งนี้ การมีส่วนร่วมของบุคลากร จะนำไปสู่การตัดสินใจอย่างมีคุณค่าและ อย่างชอบธรรม รวมถึงก่อให้เกิดความเต็มใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพมากที่สุด (ศิริพร สอนไชยา, 2558)

นอกจากนี้ คุณภาพความสัมพันธ์ (Quality of Relationship) ก็เป็นสิ่งที่องค์กรควรคำนึงถึง เป็นอันดับต้นๆ เนื่องจากการสร้างและธรรมาภิบาลความสัมพันธ์ที่ดีและมั่นคงระหว่างกันภายใน องค์กรนั้น บุคลากรควรรับรู้ปัจจัยที่ก่อให้เกิดองค์ประกอบพื้นฐานของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการสื่อสารระหว่างกัน ได้แก่ ความไว้วางใจระหว่างกัน (Trust) ความพึงพอใจ (Satisfaction) พันธสัญญา (Commitment) และการควบคุมการทำงานร่วมกัน (Control Mutuality) (Adjei & Clark, 2010) นอกจากนี้ ประเภทของความสัมพันธ์ยังสามารถแสดงให้เห็นถึงสาเหตุ และความจำเป็นในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร ได้แก่ ความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน (Exchange Relationships) และความสัมพันธ์เชิงผูกพัน (Communal Relationships) (Adjei & Clark, 2010) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล ไม่ว่าจะเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานใน หน่วยงาน เจ้านายกับลูกน้อง ผู้ซื้อกับผู้ขาย เป็นสิ่งที่ทุกองค์กรพึงต้องปฏิบัติ เพราะจะส่งผลให้การ ปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งไว้ (ณัฐฐา จันทร์จรัสวงษ์ และนิตนา ฐานิตธนกร, 2558)

การที่บุคลากรภายในองค์กรจะมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันได้นั้น การสื่อสารระหว่างบุคคล (Interpersonal communication) เป็นปัจจัยเบื้องต้นที่มีความสำคัญต่อการสร้างความสัมพันธ์อันดี ภายในองค์กรหรือหน่วยงาน เนื่องจากปัจจุบันการสื่อสารระหว่างบุคคลมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ค่อยข้างมาก และมีแนวโน้มที่จะสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น เนื่องจากการพัฒนาเทคโนโลยีต่างๆ

เกี่ยวกับการสื่อสาร ทำให้ผู้คนสามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างหลากหลายรูปแบบ สะดวกสบายมากขึ้น และกว้างขวางไปทั่วโลก เกิดการสื่อสารแบบไร้พรมแดน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันผ่านสื่อต่างๆ มากขึ้น ดังนั้น การทำงานในองค์กรที่มีบุคลากรจำนวนมาก องค์กรจำเป็นต้องมีความเข้าใจในเรื่องของการสื่อสารให้ทั่วถึง เพราะการสื่อสารเป็นกิจกรรมที่ทุกคนในองค์กรจะต้องปฏิบัติร่วมกัน อยู่เสมอ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลการทำงานหรือเพื่อการประสานงานต่างๆ ให้มีความเข้าใจตรงกันภายในองค์กร ดังนั้น การสื่อสารระหว่างบุคคลที่ดีนั้นจึงส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความราบรื่นของการทำงาน (นันทมาส เกตุแก้ว, 2552)

ดังนั้น เมื่อการสื่อสารระหว่างบุคคลมีประสิทธิภาพส่งผลทำให้การประสานงานภายในและระหว่างกลุ่ม (Intra and Intergroup Collaboration) มีประสิทธิภาพไปด้วย เนื่องจากการสื่อสารภายในและระหว่างกลุ่มจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น จะต้องมีพื้นฐานการสื่อสารระหว่างบุคคลที่ดีก่อน เพื่อที่จะได้สร้างสัมพันธภาพในการทำงานร่วมกันของทุกฝ่ายให้เป็นไปตามข้อกำหนดด้วยความเข้าใจ หรือการตกลงร่วมกัน มีการรวบรวมกำลังความคิด วิธีการต่างๆ เพื่อระดมทรัพยากรมาสนับสนุนงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมาย และช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อนำไปสู่เป้าหมายใดเป้าหมายหนึ่ง ฉะนั้นการประสานงานที่ดีภายในองค์กรจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องเสมอต้นเสมอปลาย เพื่อให้การดำเนินงานมีความสะดวกไม่เกิดปัญหาข้อขัดแย้งและเป็นการความสัมพันธ์อันดี (ธรรณชนก ศรีทิพย์รัตน์, 2557) นอกจากนี้ จากการศึกษาเกี่ยวกับการสื่อสารภายในองค์กร พบว่าการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมบรรยากาศขององค์กรและสังคม การสื่อสารภายในองค์กรที่ดีและชัดเจนจะส่งผลให้การปฏิบัติงานตามนโยบายเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ช่วยสร้างความเข้าใจในนโยบายของผู้บริหารเชื่อมความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร เมื่อบุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจและเข้าใจนโยบายได้อย่างชัดเจน จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน การสื่อสารในองค์กรจึงมีความจำเป็นยิ่งสำหรับกิจกรรมและการดำเนินงานต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในองค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต่อองค์กรในทางบวก (ช่อทิพย์ บรมธนรัตน์, 2557)

นอกจากนี้ รูปแบบการดำเนินชีวิต (Lifestyle) เป็นแนวทางในการใช้ชีวิตของบุคคลและการแสดงพฤติกรรมของตนเองออกมาในรูปของกิจกรรม ความสนใจ ความคิด และความเป็นอยู่ โดยรูปแบบการดำเนินชีวิตจะบ่งบอกถึงพฤติกรรมของตัวบุคคลนั้นๆ (ณัฐรัฐ พรหมคำ, 2558) ซึ่งตรงกับทฤษฎีและแนวคิดของ Kotler (2000) ที่กล่าวว่า การดำรงชีวิตของมนุษย์เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของสังคมที่แต่ละบุคคลดำรงอยู่ การอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม ทุกคนจะต้องพึงปฏิบัติพฤติกรรมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ การดำเนินชีวิตจะแสดงออกมาในรูปของกิจกรรม ความสนใจ ความคิดเห็นของบุคคลนั้นๆ โดยรูปแบบการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคลจะได้รับมาจากอิทธิพลต่างๆ เช่น วัฒนธรรม ค่านิยม ความเป็นอยู่ สังคม เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลมีลักษณะการใช้ชีวิต และทัศนคติที่ต่างกันออกไป ดังนั้น เมื่อบุคคลมีการใช้ชีวิตที่แตกต่างกันก็ย่อมส่งผลให้ประสิทธิผลการทำงาน

แตกต่างกันออกไปด้วย

ในปัจจุบันองค์กรการดำเนินธุรกิจเกิดขึ้นมามากมาย โดยแต่ละองค์กรนั้นต่างก็มีเป้าหมายที่จะทำให้ธุรกิจของตนเองประสบความสำเร็จ มีความมั่นคง และมีประสิทธิภาพเทียบเท่าในตลาด จึงเป็นเหตุทำให้แต่ละองค์กรเกิดการแข่งขันกันสูงขึ้น ทำให้ผู้บริหารต้องหาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อนำองค์กรไปสู่ความยั่งยืน ซึ่งปัจจัยที่สำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ก็คือ การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) ในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น ที่จะทำงานให้ออกมามีคุณภาพ (เกวลี พวงศรี, 2559) โดยแต่ละองค์กรจะมีกลยุทธ์ที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งกลยุทธ์ที่หลากหลาย องค์กรนิยมใช้กันแล้วประสบความสำเร็จก็คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Success) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (Security) การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Involvement in Work) และความรับผิดชอบในงาน เป็นต้น (วรางคณา ชูเชิดรัตนา และ นิตนา ฐานิตรนกร. (2558) ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรนั้นรู้สึกว่าจะ องค์กรมีความน่าเชื่อถือ มีความมั่นคง และปรารถนาจะเป็นบุคลากรในองค์กรตลอดไป นอกจากนี้ ยังมีการศึกษา เกี่ยวกับความต้องการจากการทำงานของบุคลากร โดยผลการวิจัยพบว่า ความสุขจากการทำงานนั้น เกิดจากความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ความมั่นคงในการทำงาน และความสำเร็จในการทำงาน (เกวลี พวงศรี, 2559)

ดังนั้น จากข้อมูลข้างต้นจึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพความสัมพันธ์ รูปแบบการดำเนินชีวิต และแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบถึงระดับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงาน ซึ่งผลดังกล่าวสามารถนำไปเพื่อใช้ประโยชน์หรือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์กรต่างๆ ได้ หรือสามารถนำไปใช้ในหน่วยงานธุรกิจที่มีความเกี่ยวข้องก็สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาในหน่วยงานได้

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพความสัมพันธ์ รูปแบบการดำเนินชีวิต และแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

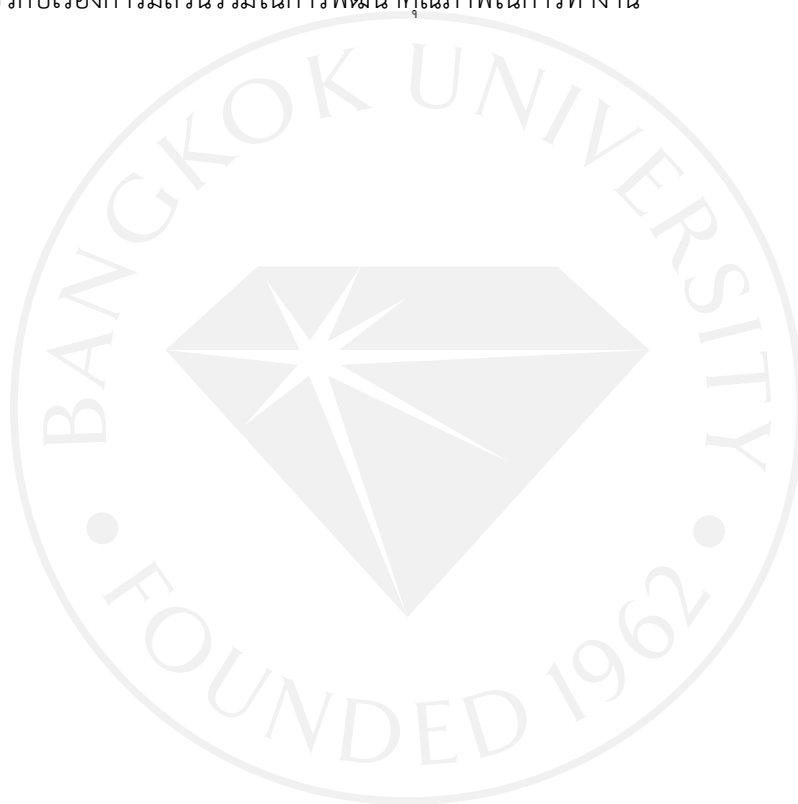
1.3 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1.3.1 ผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารองค์กรต่างๆ เข้าใจถึงคุณภาพความสัมพันธ์ รูปแบบการดำเนินชีวิต และแรงจูงใจ เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงาน

1.3.2 ผลของการวิจัยในครั้งนี้เป็นแนวทางในการบริหารองค์กร เพื่อให้ผู้บริหารเข้าใจถึงคุณภาพความสัมพันธ์ รูปแบบการดำเนินชีวิตของพนักงานได้ดีขึ้น และทำให้พนักงานเข้าใจถึงแรงจูงใจเพื่อการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น

1.3.3 ผลของการวิจัยในครั้งนี้ทำให้ผู้บริหารองค์กร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่างๆ เข้าใจถึงคุณภาพความสัมพันธ์ รูปแบบการดำเนินชีวิต และแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงาน ได้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น

1.3.4 ผลของการทำวิจัยในครั้งนี้สามารถใช้เป็นองค์ความรู้ใหม่เพิ่มเติม สำหรับผู้ที่มีความสนใจเกี่ยวกับเรื่องการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงาน



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง คุณภาพความสัมพันธ์ รูปแบบการดำเนินชีวิต และแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัยดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงาน (Quality Development Involvement)

การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงาน (Quality Development Involvement) ถือว่า มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพขององค์กร เพราะเมื่อบุคคลได้เข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร รับทราบข้อปฏิบัติร่วมกันแล้ว บุคคลจะไม่คิดการต่อต้านเกี่ยวกับแนวคิดและการดำเนินงาน อีกทั้งยังสามารถช่วยลดความขัดแย้งความเครียด จากการทำงานอีกด้วย นอกจากนี้ เมื่อการทำงานเกิดข้อผิดพลาดในองค์กร การแก้ไขปัญหาควรที่จะให้บุคคลได้ร่วมกันพิจารณาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น จากการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บุคลากรเกิดความสามัคคี เกิดความร่วมมือระหว่างกันพร้อมมุ่งไปสู่เป้าหมายให้ตรงตามวัตถุประสงค์และเกิดการยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และเพื่อความมุ่งมั่นในการสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร และเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองที่ได้มีส่วนร่วมในการร่วมกันพัฒนาคุณภาพในการทำงาน รู้สึกเป็นองค์กรที่สามารถให้ความมั่นคงในชีวิต และผูกพันกับองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น (ประทีป จันทรสิงห์, 2549) นอกจากนี้ Chapin (1997, p. 317) ได้แบ่งการมีส่วนร่วมในงานออกเป็น 4 ประเภทดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การเริ่มตัดสินใจเพื่อดำเนินการต่างๆ ซึ่งการตัดสินใจนี้จะมีอิทธิพลเพื่อตัดสินใจดำเนินงาน การออกเสียงคัดค้านหรือแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจปฏิบัติการในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนเองทำ ไม่ว่าจะเรื่องของการจัดระบบการทำงาน วิธีการทำงาน โดยรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง โดยถูกต้องและมีความเที่ยงธรรม

2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ คือ การที่แต่ละบุคคลในองค์กรมีส่วนร่วมในการสนับสนุนด้านทรัพยากรต่างๆ แนวทางการบริหาร การประสานความร่วมมือภายในหน่วยงาน การทำกิจกรรมต่างๆ ตลอดจนการปรับปรุงและร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน เพื่อให้คุณภาพการทำงานออกมามีประสิทธิภาพมากที่สุด

3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ขององค์กร คือ ผลประโยชน์ทางด้านวัตถุ ผลประโยชน์ทางด้านสังคม และผลประโยชน์ส่วนบุคคลในด้านต่างๆ

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผลขององค์กร คือ การมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลต่างๆ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ การเสนอผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ตลอดจนการเสนอแนวคิดเห็นส่วนบุคคลในการปรับปรุงและแก้ไขงานต่างๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน ให้มีความสอดคล้องและตรงตามความต้องการของบุคคลกรโดยอยู่ในขอบเขตขององค์กร

ทั้งนี้ ปราณี รามสูต และจำรัส ศังสุวรรณ (2545, หน้า 15) กล่าวถึงการทำงานร่วมกัน เพื่อให้มีประสิทธิภาพ ต้องประกอบไปด้วย 11 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การทำงานด้วยความสมดุลในบทบาทหน้าที่ของตนเอง บุคคลากรจะต้องมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และเหมาะสมกับงาน
2. การที่องค์กรมีเป้าหมายที่ชัดเจน และเป็นที่ยอมรับในสังคม จะสามารถเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรการรับรู้และมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายมากขึ้น
3. การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และการกล้าเผชิญหน้าเป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรสามารถแสดงตน เหตุผล ความคิด และข้อเสนอแนะ ได้อย่างอิสระมากยิ่งขึ้น
4. การสนับสนุนและการไว้วางใจกัน จะทำให้สมาชิกในองค์กรรับรู้ถึงสิ่งที่ตนเองรับผิดชอบ และพร้อมที่จะปกป้องงานที่ตนเองรับผิดชอบ
5. ความร่วมมือกันและความขัดแย้ง จะสามารถช่วยให้ทุกคนยอมรับถึงจุดอ่อนและจุดแข็งของกันและกันได้ซึ่งจะเป็นการช่วยกระตุ้นความสามารถและประสิทธิภาพภายในตัวบุคคลออกมาใช้ได้ เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม
6. วิธีการดำเนินการที่ตื้นนั้น ส่งผลให้เกิดการตัดสินใจต่างๆ ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม
7. การมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมยอมทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่นการสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันสามารถเปิดโอกาสและดึงศักยภาพของผู้ร่วมงานออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องาน
8. การตรวจสอบการปฏิบัติงานและติดตามผล เป็นตรวจและสามารถศึกษาทบทวนการทำงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์และเป็นการปรับปรุงขั้นตอน วิธีและกระบวนการทำงาน
9. การพัฒนาบุคลากรในองค์กรของตนเองอย่างสม่ำเสมอ จะสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้มากยิ่งขึ้น
10. ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม คือ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นการเรียนรู้พฤติกรรมการทำงานของกลุ่มข้างเคียง และยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกลุ่มอีกด้วย
11. การติดต่อสื่อสารที่ตื้นนั้น เปรียบเสมือนน้ำมันหล่อลื่นในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ คินนิจ อนุโรจน์ (2548) ให้แนวคิดว่าการสร้างความตระหนักรู้ในการมีส่วนร่วมในการพัฒนา เช่น การสื่อสารระหว่างบุคคลหรือกลุ่ม คุณภาพของการทำงาน เป็นต้น ยิ่งต้องให้

บุคคลากรที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการรับรู้ปัญหา หรือข้อตกลงต่างๆ ร่วมกัน เพื่อที่จะทำให้การทำงานมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จสูงขึ้นตามไปด้วย แต่สิ่งที่น่าจะเป็นอุปสรรคสำหรับองค์กรขนาดใหญ่ก็คือ การที่จะนำบุคลากรทุกส่วนทั้งหมดขององค์กรเข้ามาเพื่อร่วมฟังการชี้แจงและมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาองค์กร จะค่อนข้างยากเนื่องจากบุคลากรมีจำนวนมาก ยากต่อการจัดควบคุม ฉะนั้น ควรนำผู้บริหารระดับกลางเข้ามามีส่วนร่วมแทน เพื่อเป็นตัวแทนของบุคลากรในตำแหน่งของตนเอง นำข้อเสนอแนะ ปัญหาการทำงานต่างๆ หรือข้อสงสัยเกี่ยวกับการบริหารงาน นำเรื่องเข้าไปเสนอ เพื่อเป็นส่วนร่วมในการปฏิบัติงานต่อไป ซึ่งการสร้างความตระหนักรู้ นั้นจะต้องเริ่มจากการให้ข้อมูลที่เป็นจริงขององค์กร นำมาวิเคราะห์ผลเพื่อให้ทุกคนในองค์กรรับรู้ร่วมกัน และรับรู้ในปัญหาต่างๆขององค์กรเพื่อที่ทุกคนจะต้องร่วมมือกันวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา และร่วมมือกันเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน สร้างแผนยุทธศาสตร์ (Strategic Partner) นำพาองค์กรไปสู่ความมั่นคง และมีประสิทธิภาพมากที่สุด ทั้งนี้ การมีส่วนร่วมในการทำงาน หรือการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะนั้น มีความจำเป็นมากในองค์กร เนื่องจากกระบวนการตัดสินใจ กระบวนการบริหารงานและประสิทธิภาพในองค์กรขึ้นอยู่กับความร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพงานของพนักงานในองค์กร ดังนั้นทรัพยากรในยุคปัจจุบัน จะมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการบริหารงาน โดยจะส่งผลให้คุณภาพการทำงาน การร่วมมือหรือการมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ระหว่างของผู้ใต้บังคับบัญชากับบุคคลากรมากยิ่งขึ้น และส่งผลให้กิจกรรมในการดำเนินงานต่างๆ เป็นที่ยอมรับร่วมกัน ทำให้การบริหารงานบรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2537)

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพความสัมพันธ์ (Quality of Relationship)

คุณภาพความสัมพันธ์ (Quality of Relationship) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างประวัติความเป็นมา ของการพบปะ และเหตุการณ์ที่ประสบความสำเร็จ หรือไม่ประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการเพิ่มคุณภาพของความสัมพันธ์ในช่วงเวลาเดียวกัน (Gronroos, 2000) ได้พิจารณาว่าคุณภาพความสัมพันธ์ที่ยาวนานและต่อเนื่องนั้น สามารถสะท้อนมุมมองระยะยาว และเห็นถึงประวัติความเป็นมาของคุณภาพในความสัมพันธ์ที่ต่อเนื่องตั่งแต่นั้นมา (Woo & Ennew, 2004) ได้เสนอโครงสร้างของความสัมพันธ์ ได้แก่ 1) ความร่วมมือ ซึ่งเป็นการแสดงออกถึงความไว้วางใจ และความมุ่งมั่น 2) การปรับตัวซึ่งหมายถึง การลงทุนอย่างมากโดยทั้งสองฝ่าย และ 3) บรรยากาศซึ่งเป็นผลของความสัมพันธ์และเป็นตัวบ่งชี้ความเข้มแข็งโดยรวม

ทั้งนี้ คุณภาพความสัมพันธ์ สามารถสร้างได้ด้วยการมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล เช่น การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน การสร้างความสัมพันธ์ภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่ม การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเจ้านายและลูกน้อง เป็นต้น ดังนั้น หากเกิดเป็นความสัมพันธ์ที่ดีแล้วก็จะทำให้การสื่อสารภายในองค์กรและความเป็นอยู่ของพนักงานดีขึ้น ส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ

เต็มใจที่จะปฏิบัติงานของตนเองอย่างเต็มความสามารถ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานมากยิ่งขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานร่วมกัน (Koontz & O Denell, 1982, p. 532) นอกจากนี้ มีงานวิจัยหลายๆ งาน ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพความสัมพันธ์ (Relationship) โดยมีปัจจัยความพึงพอใจ ความเชื่อใจ และข้อผูกพันเป็นตัวบ่งบอกถึงความสัมพันธ์นั้นๆ เช่น การศึกษาคุณภาพความสัมพันธ์ประกอบไปด้วยมิติ 2 มิติ คือ ความเชื่อใจ (Trust) และความพึงพอใจ (Satisfaction) ที่แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาความสัมพันธ์มีความสำคัญต่อองค์กรมาก เนื่องจากเศรษฐกิจโลกมีการเจริญเติบโตขึ้นเรื่อยๆและกำลังถูกเชื่อมโยงให้เข้าหากันด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยขึ้น ดังนั้น คุณภาพความสัมพันธ์ระยะยาว (Long-term Relationship) กำลังเป็นเรื่องสำคัญของธุรกิจในปัจจุบัน (Williams,1998)

ในการศึกษาครั้งนี้ คุณภาพความสัมพันธ์ ประกอบด้วย การประสานงานภายในและระหว่างกลุ่ม (Intra and Intergroup Collaboration) และ การสื่อสารระหว่างบุคคล (Interpersonal Communication) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

การประสานงานภายในและระหว่างกลุ่ม (Intra and Intergroup Collaboration) หมายถึง การที่บุคคลในองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทำงานร่วมกันสื่อสารกันโดยอาศัยความเข้าใจ การตกลงกัน มีการรวบรวมความคิด วิธีการต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกัน มีลักษณะเป็นกระบวนการที่ต้องกระทำต่อเนื่องให้สอดคล้องกัน (สมิต สัจฉกร, 2547) ทั้งนี้ องค์กรต่างๆ ควรใช้ความสัมพันธ์ที่ดี เป็นหลักในการสื่อสาร ทั้งภายในกลุ่มหรือภายนอกกลุ่ม ควรผูกมิตร ตั้งแต่ต้นและต้องรักษาความรู้สึก เพื่อไม่ให้เกิดความรู้สึกที่ระแวงใจ ยอมรับและรับฟังความคิดเห็นกัน ไม่โยนความผิดให้ผู้อื่น เพื่อที่จะสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มผลสำเร็จของงานให้มากขึ้น สร้างความกลมเกลียว ความเข้าใจ ช่วยลดความขัดแย้งในการทำงาน ป้องกันการก้าวร้าวในหน้าที่ และขจัดปัญหาการทำงานซ้ำซ้อนและ เหลื่อมล้ำกัน และก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อนำไปสู่การทำงานที่จะสามารถประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น (มงคล อุดมชัยพัฒนากิจ และนิตนา ฐานิตธนกร, 2558)

การมีส่วนร่วม (Involvement) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของบุคลากรภายในองค์กร ภายใต้ความเกี่ยวข้องทางจิตใจของบุคคล หรือกลุ่มบุคคล พบว่า การมีส่วนร่วมในการติดต่อประสานงานต่างๆระหว่างกันภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพนั้น ส่งผลให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังสามารถช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตระหว่าง เพื่อนร่วมงานให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ที่ร่วมมือกันดำเนินงานให้ออกมามีคุณภาพประสบความสำเร็จ และทำให้บรรยากาศในการทำงานดียิ่งขึ้น เหมาะแก่การทำงานร่วมกันเป็นทีม (Creighton, Gardiner, Gorvin, Gutteridge, Jackson, Raper & et al., 1985, p. 6) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มงคล อุดมชัยพัฒนากิจ และนิตนา ฐานิตธนกร (2558) ที่พบว่า

บรรยากาศองค์กร ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มากที่สุด รองลงมา คือ บุคลิกภาพหัวหน้าองค์กรประกอบ ด้านหัวหน้า และบรรยากาศองค์กร ด้านการสนับสนุน ตามลำดับ

การสื่อสารระหว่างบุคคล (Interpersonal Communication) หมายถึง กระบวนการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ ข่าวสาร ระหว่างผู้ส่งสารกับผู้รับสาร อย่างน้อยสองคนหรือมากกว่า หรือเป็นการสื่อสารระหว่างกันภายในกลุ่มเล็กๆ ก็ได้ ทั้งนี้ ในการสื่อสารกันนั้นบุคคลทุกคนสามารถมีบทบาทเป็นทั้งผู้ส่งสารหรือผู้รับสารก็ได้ ซึ่งโดยทั่วไปจะเป็นการสื่อสารแบบเผชิญหน้า (Face to Face Communication) และเป็นการสื่อสารแบบสองทาง (Two – way Communication) คือ ผู้สื่อสารสามารถตอบโต้กันระหว่างการสื่อสารได้ (บุษบา สุธีธร, 2546)

แบ่งเป็นการสื่อสารระดับบุคคล และการสื่อสารระดับกลุ่ม เป็นการสื่อสารตามกระบวนการแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกัน อย่างน้อยสองคนขึ้นไป หรือเป็นการสื่อสารกันระหว่างกลุ่มเล็กๆ โดยบุคคลในกลุ่มสามารถมีบทบาทเป็นทั้งผู้ส่งสารและผู้รับสารได้ โดยทั่วไปการสื่อสารระหว่างบุคคลมักเป็นการสื่อสารแบบเผชิญหน้า (Face to Face Communication) และเป็นการสื่อสารแบบสองทาง (Two-way Communication) เป็นการสื่อสารแบบถ่ายทอดความรู้ ความคิด ความรู้สึก โดยปกติแล้วจะเป็นการสื่อสารแบบพูด มีการตอบสนองกัน โดยมีหลักเกณฑ์ 3 ประการ ดังนี้

1. ทุกคนที่อยู่ร่วมกันในการสื่อสารจะต้องอยู่ใกล้ชิดกัน
2. ทุกคนที่อยู่ร่วมกันในการสื่อสารจะเป็นทั้งผู้ส่งสารและผู้รับสาร
3. โครงสร้างของการสื่อสารมีความยืดหยุ่นสูงในด้านรูปแบบและเนื้อหาในการสื่อสาร

(ดวงฤทัย สุทินเผือก, 2552)

ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (อดิคุณ ตีบแก้ว, 2558) ที่สรุปว่า การพัฒนาคุณภาพการทำงานที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุดได้นั้น จะต้องอาศัยองค์ประกอบหลายอย่าง เช่น ความรู้ความสามารถ ทักษะ การสื่อสาร และความเข้าใจในการทำงาน และอื่นๆ ซึ่งจำเป็นต้องนำแนวคิดมาบูรณาการร่วมกัน เพื่อที่จะนำไปคิดวิเคราะห์ถึงผลดีและผลเสีย โอกาส เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วม เกิดการทำงานเป็นทีม โดยมีความเข้าใจยอมรับซึ่งกันและกัน อันจะส่งผลทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันในองค์กร

2.1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการดำเนินชีวิต (Lifestyle)

รูปแบบการดำเนินชีวิต (Lifestyle) รูปแบบที่แต่ละบุคคลจะใช้ดำเนินชีวิต เช่น การใช้เวลา และเงิน เป็นต้น โดยรูปแบบการดำเนินชีวิตจะสามารถสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมของตัวบุคคลออกมา โดยจะสามารถเห็นได้จากกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตประจำวัน (Activities) ความสนใจ (Interests) และความคิดเห็น (Opinions) ของตัวบุคคล ดังนั้น การศึกษาในส่วนของลักษณะทางจิตวิทยาและรูปแบบการดำเนินชีวิต จะมีความเกี่ยวเนื่องกันโดยตรงแต่จะมีความแตกต่างในบางเรื่อง คือ บุคลิกภาพ

(Personality) เช่น ความสามารถของตนเองที่จะสามารถทำให้เป็นที่ยอมรับในสังคม และความมั่นใจในตัวเอง จะเห็นได้จากกิจกรรมต่างๆ ที่แสดงออกทางความสนใจ ที่ทำให้สามารถเห็นถึงบุคลิกภาพ ข้อมูลต่างๆ ภายในตัวบุคคลอย่างแม่นยำมาก ดังนั้น ลักษณะรูปแบบการดำเนินชีวิตมักใช้แทนกันได้ ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้จากลักษณะทางจิตวิทยาจะเน้นไปที่กิจกรรมต่างๆ (Activities) ของแต่ละบุคคล ความสนใจ (Interests) และความคิดเห็น (Opinions) ดังนั้น พฤติกรรมต่างๆ ที่จะสามารถสะท้อนออกมานั้นบางอย่างส่งผลให้บุคคลรอบข้าง สามารถมองเห็นได้ด้วยความรู้สึกนึกคิด อาทิเช่น ความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานที่มีต่อส่วนรวม ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในสังคม เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ทำให้บุคคลในสังคมการทำงานสามารถใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข มีเป้าหมายร่วมกันในการทำงาน ช่วยเหลือกันให้งานออกมาสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพมากที่สุด (Engel, Blackwell & Miniard, 1993, pp.368-369)

นอกจากนี้ ฐิติรัชน์ จิระนนท์ และนิตนา ฐานิตธนกร (2558) กล่าวว่า รูปแบบการดำเนินชีวิตเป็นรูปแบบที่สะท้อนให้เห็นว่า มนุษย์มีพฤติกรรมการดำเนินชีวิตประจำวันอย่างไร ซึ่งลักษณะการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างหรือคล้ายคลึงกันสามารถมองเห็นได้จากพฤติกรรมการแสดงออก ไม่ว่าจะเป็นทางด้านกิจกรรมที่ทำในชีวิตประจำวัน ความสนใจและความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ทั้งนี้ (อดุลย์ จาตุรงค์กุล, 2545) ได้ให้ความหมายของรูปแบบของการดำเนินชีวิต ว่า การที่บุคคลอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มนั้นแต่ละกลุ่มต้องมีการกำหนดกฎเกณฑ์ขึ้นมา เพื่อใช้ในการปฏิบัติร่วมกัน ทำให้บุคคลในกลุ่มมีพฤติกรรมการดำเนินชีวิตไปในแนวทางเดียวกัน รูปแบบการดำเนินชีวิตที่แสดงออกมาในรูปของกิจกรรม ความสนใจ ความสามารถ และความคิดเห็นของบุคคลนั้นๆ ซึ่งรูปแบบการดำเนินชีวิตจะสามารถบ่งบอกถึงตัวบุคคล ลักษณะ ค่านิยมต่างๆ และแบบการดำรงชีวิตนี้สามารถครอบคลุมในความหมายถึง 3 ระดับคือ กลุ่มเล็กของบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์กัน กลุ่มปัจเจกบุคคล และกลุ่มบุคคลกลุ่มใหญ่

ลักษณะของรูปแบบการดำเนินชีวิต (Characteristics of Lifestyle) สามารถจำแนกได้ 4 ประเภท (Assael,1994) ดังนี้

1. รูปแบบการดำเนินชีวิตของมนุษย์มักได้รับอิทธิพลมาจากกลุ่ม โดยรูปแบบการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคลได้รับอิทธิพลมาจากหลายๆปัจจัย เช่น กลุ่มบุคคลทางสังคมที่มีปฏิสัมพันธ์กัน ถือเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการดำเนินชีวิตเป็นอย่างมาก

2. รูปแบบการดำเนินชีวิตมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล โดยจะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมาโดยจะสอดคล้องกับรูปแบบการดำเนินชีวิตของตนเอง และเมื่อเราสังเกตพฤติกรรมของบุคคล ยิ่งทำให้เราสามารถคาดคะเนพฤติกรรมต่างๆ ของตัวบุคคลนั้นได้ เช่น คนที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี คิดบวก มักชอบช่วยเหลือคนอื่น

3. รูปแบบการดำเนินชีวิตสามารถบอกถึงความสนใจของแต่ละบุคคลได้ (Center of Interest) คือ รูปแบบการดำเนินชีวิตทำให้เราสามารถคาดคะเนความสนใจต่างๆในตัวบุคคลได้ เช่น คนที่ให้ความสนใจและให้ความสำคัญเกี่ยวกับครอบครัว ก็มักจะเป็นคนที่ให้ความสำคัญกับเรื่องหน้าที่การงาน เป็นต้น

4. รูปแบบการดำเนินชีวิตที่จะสามารถแปรผันตามการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เช่น ในปัจจุบันสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม จากที่ผู้หญิงต้องเป็นแม่บ้านแต่ปัจจุบันผู้หญิงมักออกไปทำงานหาเงินข้างนอก ทำให้การดำเนินชีวิตของผู้หญิงและผู้ชายในปัจจุบันค่อนข้างเหมือนกัน มักทำกิจกรรมที่คล้ายคลึงกันมากขึ้น เช่น การออกกำลังกาย การเล่นกีฬา เป็นต้น

ซึ่งผลการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลในการทำงานเป็นทีมของพนักงานในองค์กร พบว่า การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรของพนักงานที่อายุต่างกันในองค์กรมีอิทธิพลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานเป็นทีมของพนักงานที่มีวัยต่างกันในองค์กร รูปแบบการดำเนินชีวิต ประกอบด้วย ด้านความสนใจในการทำงาน ด้านความคิดเห็นในการทำงาน และด้านกิจกรรมส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานเป็นทีมของพนักงานในองค์กร และแรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วย ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อิทธิพลส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานเป็นทีม ส่วนด้านค่าจ้างเงินเดือนและด้านสภาพแวดล้อมการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานเป็นทีมของพนักงานที่มีวัยต่างกันในองค์กร (กิตติคุณ แยมบาน, 2560)

2.1.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation)

แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง อิทธิพลภายในของบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับระดับการกำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมของตนเองออกมาเพื่อแสดงถึงความต้องการที่ตนเองพึงพอใจ ดังนั้นการจูงใจจึงเป็นการแสดงพฤติกรรมที่ได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในการกระทำต่างๆอย่างมีทิศทางที่ชัดเจนซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจ ความเต็มใจ ความพยายาม หรือพลังภายในตนเอง รวมทั้งการเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการและสร้างความพึงพอใจสูงสุด (ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550) นอกจากนี้ แรงจูงใจ ยังหมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้แสดง พฤติกรรมในการกระทำกิจกรรมต่างๆ อย่างมีคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจนนั้น ซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจ และความเต็มใจที่จะพยายามเพิ่มพูนความสามารถของตนเองที่จะทุ่มเทในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความพึงพอใจสูงสุด (ศิริลักษณ์ เพชรหมู่, 2558) ซึ่งสอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจจะทำให้แต่ละบุคคลแสดงพฤติกรรมของตนเองออกมาตามความพึงพอใจเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่ตนพึงพอใจมากที่สุด ซึ่งแต่ละสถานการณ์จะแตกต่างกันออกไป รวมถึงพฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้ เป็นผลมาจากลักษณะในตัวบุคคลและสภาพแวดล้อม ดังนี้

1. ถ้าบุคคลมีความสนใจในสิ่งใดก็จะเลือกแสดงพฤติกรรมออกมาและถ้าตัวบุคคลใดมีความพอใจที่จะทำกิจกรรมนั้นก็จะพยายามทำให้ออกมาดีที่สุดใน
2. ความต้องการจะเป็นแรงกระตุ้นที่ทำให้อยากทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อสนองความต้องการนั้น
3. ค่านิยมที่เป็นคุณค่า เช่น ทางเศรษฐกิจสังคมความงาม จริยธรรมวิชาการเหล่านี้จะเป็นแรงกระตุ้นให้แรงขับของพฤติกรรมตามค่านิยมนั้น
4. ทักษะคติของแต่ละบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็มีผลต่อพฤติกรรมนั้น เช่น ถ้ามีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานก็จะทำงานด้วยความทุ่มเท และเต็มที่กับงาน เป็นต้น
5. ความมุ่งหวังที่ต่างระดับกัน มักส่งผลให้เกิดแรงกระตุ้นที่ต่างระดับกันด้วย ฉะนั้น คนที่มีความมุ่งหวังไว้สูงจะพยายามมากกว่าผู้ที่ตั้งระดับความมุ่งหวังต่ำ
6. การแสดงความต้องการในแต่ละสังคมมีความแตกต่างออกไปตามขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม
7. ความต้องการอย่างเดียวกันสามารถทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่ต่างกันได้
8. แรงผลักดันที่ต่างกันได้ทำให้การแสดงออกของพฤติกรรมที่เหมือนกัน
9. การแสดงพฤติกรรมอาจสนองความต้องการได้หลายๆ อย่าง และอาจมากกว่าหนึ่งอย่างในเวลาเดียวกัน เช่น ตั้งใจทำงานเพื่อหวังไว้ขึ้นเงินเดือนและได้ชื่อเสียงเกียรติยศ

ซึ่งแนวความคิดดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เพียงขวัญ ติยะยานะ (2558) ได้สรุปความหมายของ แรงจูงใจในการทำงานไว้ว่า การจูงใจเป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรมต่างๆออกมาหรือ เป็นการชี้ทิศทางเพื่อให้บุคคลกระทำพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของแต่ละบุคคล เนื่องจากการจูงใจสามารถช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้บุคคลมีพลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำต่างๆ ของมนุษย์ ในการทำงานใดๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จ คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด และสอดคล้องกับแนวความคิดของ สรวุฒิ คณะไชย (2548) ที่ได้สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน จะมีจุดมุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงานโดยให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กร และคุณภาพในการทำงานของพนักงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ

2.2 สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาเรื่อง คุณภาพความสัมพันธ์ รูปแบบการดำเนินชีวิต และแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

2.2.1 คุณภาพความสัมพันธ์ด้านต่างๆ ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงาน
ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ดังนี้

2.2.1.1 การประสานงานภายในและระหว่างกลุ่มส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนา
คุณภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

2.2.1.2 การสื่อสารระหว่างบุคคลส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงาน
ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

2.2.2 รูปแบบการดำเนินชีวิตส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของ
พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

2.2.3 แรงจูงใจด้านต่างๆ ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของ
พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ดังนี้

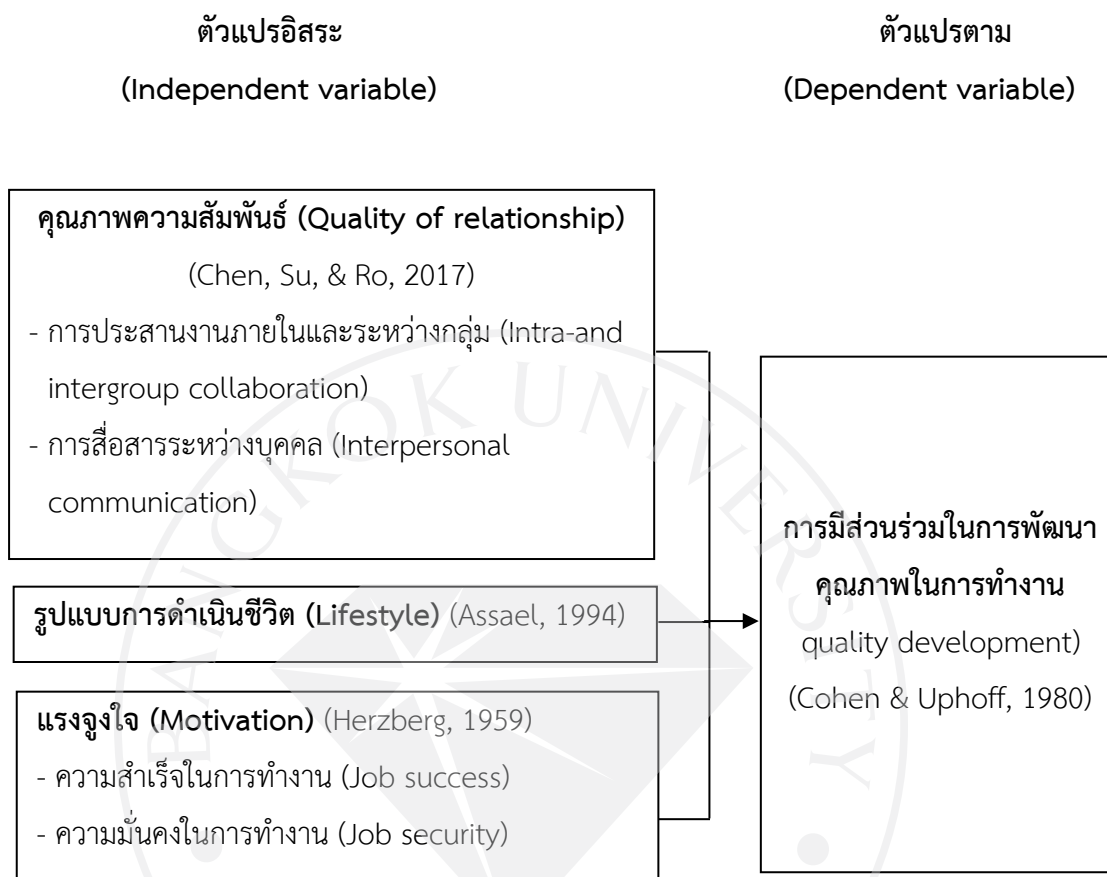
2.2.3.1 ความสำเร็จในการทำงานส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงาน
ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

2.2.3.2 ความมั่นคงในการทำงานส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงาน
ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

2.3 กรอบแนวความคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดงานวิจัยเรื่อง คุณภาพความสัมพันธ์ รูปแบบการดำเนินชีวิต และแรงจูงใจที่มี
ผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร มี
กรอบแนวความคิดการวิจัยดังแสดงในภาพที่ 2.1

ภาพที่ 2.1: กรอบแนวคิดของการวิจัย



กรอบแนวความคิดวิจัยในข้างต้นแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) คุณภาพความสัมพันธ์ ได้แก่ การประสานงานภายในและระหว่างกลุ่ม การสื่อสารระหว่างบุคคล ภายใต้แนวคิดของ (Chen, Su & Ro, 2017) 2) รูปแบบการดำเนินชีวิต ภายใต้แนวคิดของ (Assael, 1994) 3) แรงจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ภายใต้แนวคิดของ (Herzberg, 1959) กับตัวแปรตาม คือ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของ พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ภายใต้แนวคิดของ (Cohen & Uphoff, 1980)

บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษางานวิจัยเรื่อง คุณภาพความสัมพันธ์ รูปแบบการดำเนินชีวิต และแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามลำดับ ดังนี้

3.1 ประเภทของงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Method) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) ด้วยแบบสอบถามปลายปิดที่สร้างจากการทบทวนงานวิจัยในอดีต และผ่านการตรวจสอบเครื่องมือ เพื่อมุ่งค้นหาข้อเท็จจริงจากการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพความสัมพันธ์ รูปแบบการดำเนินชีวิต และแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งตัวแปรในการศึกษามีดังนี้

3.1.1 ตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงาน (Involvement in work's quality development)

3.1.2 ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่ ก) คุณภาพความสัมพันธ์ (Quality of Relationship) ได้แก่ การประสานงานภายในและระหว่างกลุ่ม (Intra-and Intergroup Collaboration) และ การสื่อสารระหว่างบุคคล (Interpersonal Communication) ข) ได้แก่ รูปแบบการดำเนินชีวิต (Lifestyle) และ ค) แรงจูงใจ (Motivation) ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน (Success) และ ความมั่นคงในการทำงาน (Security)

3.2 ประชากรและการเลือกตัวอย่าง

3.2.1 ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรและตัวอย่างในการศึกษานี้ คือ พนักงานที่ทำงานในบริษัทเอกชนและพักอาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานคร

3.2.2 การกำหนดขนาดตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่าง (Sample Size) โดยการทดสอบแบบสอบถามกับทางกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 ชุด และคำนวณหาค่าของ Partial R^2 เพื่อนำไปประมาณค่าของขนาดตัวอย่าง โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป G*Power ซึ่งเป็นโปรแกรมที่สร้างจากสูตรของ (Cohen, 1977) ซึ่งผ่านการตรวจสอบและรับรองคุณภาพจากนักวิจัยเป็นจำนวนมาก เพื่อสำหรับการกำหนดขนาดตัวอย่างให้ถูกต้องและทันสมัย (Howell, 2010 และ นางลักษณ์ วิรัชชัย, 2555) จากการประมาณค่า

ตัวอย่างโดยมีค่าขนาด อิทธิพล (Effect Size) เท่ากับ 0.0239701 โดยคำนวณจากค่าตัวอย่าง 40 ชุด ความน่าจะเป็นของ ความคลาดเคลื่อนในการทดสอบประเภทหนึ่ง (α) เท่ากับ 0.20 จำนวนตัวแปร ทำนาย เท่ากับ 5 อำนาจการทดสอบ ($1-\beta$) เท่ากับ 0.80 (Cohen, 1962) จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 ตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากตัวอย่างสำรองเพิ่มรวมทั้งสิ้นจำนวน 335 ตัวอย่าง

3.2.3 การสุ่มตัวอย่าง

สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีการ จับฉลากเพื่อสุ่มเลือก 1 เขต เป็นตัวแทนจากแต่ละกลุ่มของเขตการปกครองของกรุงเทพมหานคร ซึ่ง แบ่งกลุ่มได้ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย เขตพระนคร เขตดุสิต เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย เขตสัมพันธวงศ์ เขตดินแดง เขตห้วยขวาง เขตพญาไท เขตราชเทวี และเขตวังทองหลาง
2. กลุ่มกรุงเทพใต้ ประกอบด้วย เขตปทุมวัน เขตบางรัก เขตสาทร เขตบางคอแหลม เขตยานนาวา เขตคลองเตย เขตวัฒนา เขตพระโขนง เขตสวนหลวง และเขตบางนา
3. กลุ่มกรุงเทพเหนือ ประกอบด้วย เขตจตุจักร เขตบางซื่อ เขตลาดพร้าว เขตหลักสี่ เขตดอนเมือง เขตสายไหม และ เขตบางเขน
4. กลุ่มกรุงเทพตะวันออก ประกอบด้วย เขตบางกะปิ เขตสะพานสูง เขตบึงกุ่ม เขต คันนายาว เขตลาดกระบัง เขตมีนบุรี เขตหนองจอก เขตคลองสามวา และเขตประเวศ
5. กลุ่มกรุงเทพมหานครเหนือและใต้ ประกอบด้วย เขตธนบุรี เขตคลองสาน เขตจอมทอง เขต บางกอกใหญ่ เขตบางกอกน้อย เขตบางพลัด เขตตลิ่งชัน และเขตทวีวัฒนา เขตภาษีเจริญ เขตบางแค เขตหนองแขม เขตบางขุนเทียน เขตบางบอน เขตราชบุรีบูรณะ และเขตทุ่งครุ (ศูนย์ข้อมูล กรุงเทพมหานคร, 2557)

ผลการจับสลากเพื่อสุ่มเลือกตัวแทนของกลุ่มแต่ละกลุ่มเขตการปกครอง ได้ 5 เขต ดังนี้

- | | |
|----------------------------------|-----------------|
| 1. กลุ่มกรุงเทพมหานคร | คือ เขตดินแดง |
| 2. กลุ่มกรุงเทพใต้ | คือ เขตสวนหลวง |
| 3. กลุ่มกรุงเทพเหนือ | คือ เขตจตุจักร |
| 4. กลุ่มกรุงเทพตะวันออก | คือ เขตบางกะปิ |
| 5. กลุ่มกรุงเทพมหานครเหนือและใต้ | คือ เขตลาดพร้าว |

ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน (Proportional Sampling) โดยกำหนด ขนาดตัวอย่างจากเขตที่เป็นตัวแทนของกลุ่มที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 โดยใช้เกณฑ์ประชากรทั้งหมดที่จะ ทำการสุ่มตัวอย่าง คือ 335 คน ซึ่งจะได้สัดส่วนของจำนวนตัวอย่างแต่ละเขตจากการคำนวณ ดังนี้

ตารางที่ 3.1: พื้นที่ในการลงภาคสนามเก็บแบบสอบถามและจำนวนตัวอย่างในแต่ละเขต

เขต	บริเวณที่เก็บแบบสอบถาม	จำนวนประชากร (คน)	จำนวน (ชุด)
1. เขตดินแดง	อาคารเสริมทรัพย์	70,782	$(70,782 \times 335) \div$
	อาคารฟอร์จูน ทาวน์		$619,587 = 38$
2. เขตสวนหลวง	ซีคอนสแควร์ ศรีนครินทร์	121,740	$(121,740 \times 335)$
	พาราไดซ์ พาร์ค ศรีนครินทร์		$\div 619,587 = 66$
3. เขตจตุจักร	อาคารสวนลุมไนท์ บาซาร์	158,354	$(158,354 \times 335)$
	อาคารวินวิน ทาวเวอร์		$\div 619,587 = 86$
4. เขตบางกะปิ	อาคารอิตัลไทย ทาวเวอร์	148,030	$(148,030 \times 335)$
	เดอะมอลล์ บางกะปิ		$\div 619,587 = 80$
5. เขตลาดพร้าว	เซ็นทรัลลาดพร้าว	120,681	$(120,681 \times 335)$
	ยูเนี่ยนมอลล์		$\div 619,587 = 65$
	รวม	619,587	335

*ข้อมูล ณ มิถุนายน 2560

ที่มา: ระบบสถิติทางการทะเบียน กรมการปกครอง. (2560). สถิติจำนวนประชากรและบ้าน ณ ฐานข้อมูลปัจจุบัน. สืบค้นจาก http://stat.dopa.go.th/stat/statnew/upstat_m.php.

ขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยแจกแบบสอบถาม และทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีลักษณะสอดคล้องกับประเด็นที่ต้องการวิจัย ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะทำการเข้าไปสอบถามเบื้องต้น (Screening Question) โดยสอบถามว่า “ท่านเป็นพนักงานบริษัทเอกชนและพักอาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครหรือไม่” และเลือกตัวอย่างที่ตอบว่า “ใช่” ผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือและเก็บข้อมูลจากตัวอย่าง ณ อาคารสำนักงานและห้างสรรพสินค้าในเขตต่างๆ ที่สุ่มได้จากขั้นตอนที่ 1 จนครบจำนวนที่กำหนดไว้ ดังแสดงในตารางที่ 3.1

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้สำหรับการศึกษา คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ตรวจสอบเนื้อหาของคำถามที่อยู่ในแบบสอบถาม และหาความเชื่อถือได้ของ

แบบสอบถาม เพื่อพิจารณาว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเข้าใจต่อคำถามในแบบสอบถามตรงกัน และมีเนื้อหาครบถ้วนที่จะใช้สอบถาม ทั้งนี้การดำเนินการในเรื่องดังกล่าวมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ คือ

3.3.1 การสร้างแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ทำการสร้างแบบสอบถามโดยเริ่มจากการทบทวนวัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อพิจารณาว่าตัวแปรที่จะต้องนำมาสร้างแบบสอบถามมีเรื่องใดบ้าง ซึ่งในประกอบด้วยตัวแปรอิสระ ได้แก่ คุณภาพความสัมพันธ์ รูปแบบการดำเนินชีวิต และแรงจูงใจ และตัวแปรตาม คือ การมีส่วนร่วม ในการพัฒนาคุณภาพการทำงาน ต่อจากนั้นจึงนำแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาพิจารณา เพื่อสร้างเนื้อหาของคำถามในแบบสอบถามตามหลักวิชาการ

3.3.2 องค์ประกอบของแบบสอบถาม

การศึกษากาการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามที่มีโครงสร้างแน่นอน (Structure-Undisguised Questionnaire) ซึ่งถูกสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-ended Questionnaire) ในการเก็บข้อมูล และได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน (ดังแสดงในภาคผนวก ก) ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปด้านคุณสมบัติส่วนบุคคล หรือข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะของคำถามเป็นคำถามแบบปลายปิด ที่ใช้มาตรวัดนามบัญญัติ (Nominal) และมาตรวัดจัดลำดับ (Ordinal) โดยผู้ตอบแบบสอบถามจะเลือกคำตอบที่ตรงกับความเป็นตัวตนของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด มีจำนวนทั้งสิ้น 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพความสัมพันธ์ ลักษณะของคำถามเป็นคำถามแบบปลายปิด ที่ใช้มาตรวัดแบบอันตรภาค (Interval Scale) โดยมีตัวเลือกที่แบ่งเป็นระดับและได้และได้ ใช้มาตราประมาณค่า ในการให้คะแนนแต่ละระดับตั้งแต่ระดับ 1 หมายถึง ค่าที่น้อยที่สุด และระดับ 5 คือ ค่าที่มากที่สุด มีจำนวนทั้งสิ้น 10 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับรูปแบบการดำเนินชีวิต ลักษณะของคำถามเป็นคำถามแบบปลายปิด ที่ใช้มาตรวัดแบบอันตรภาค (Interval Scale) โดยมีตัวเลือกที่แบ่งเป็นระดับและได้และได้ ใช้มาตราประมาณค่า ในการให้คะแนนแต่ละระดับตั้งแต่ระดับ 1 หมายถึง ค่าที่น้อยที่สุด และระดับ 5 คือ ค่าที่มากที่สุด มีจำนวนทั้งสิ้น 4 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ ลักษณะของคำถามเป็นคำถามแบบปลายปิด ที่ใช้มาตรวัดแบบอันตรภาค (Interval Scale) โดยมีตัวเลือกที่แบ่งเป็นระดับและได้ใช้มาตราประมาณค่า ในการให้คะแนนแต่ละระดับตั้งแต่ระดับ 1 หมายถึง ค่าที่น้อยที่สุด และระดับ 5 คือ ค่าที่มากที่สุด มีจำนวนทั้งสิ้น 8 ข้อ

ส่วนที่ 5 เป็นคำถามเกี่ยวกับ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพความสัมพันธ์ ลักษณะของคำถามเป็นคำถามแบบปลายปิด ที่ใช้มาตราวัดแบบอันตรภาค (Interval Scale) โดยมีตัวเลือกที่แบ่งเป็นระดับและได้ใช้มาตราประมาณค่า ในการให้คะแนนแต่ละระดับตั้งแต่ระดับ 1 หมายถึง ค่าที่น้อยที่สุด และระดับ 5 คือ ค่าที่มากที่สุด มีจำนวนทั้งสิ้น 5 ข้อ

3.3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังนี้

3.3.3.1 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยได้นำเสนอแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความครบถ้วนและความสอดคล้องของเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม ที่ตรงกับเรื่องที่จะศึกษา ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ที่พิจารณาแบบสอบถาม ได้แก่

- นางสาวอุมาพร บุญทอง ตำแหน่ง Accounting manager บริษัท เอ็มเอสแอล ซอฟต์แวร์ (ไทยแลนด์) จำกัด

- นางอภิญญา จิรวัดนานนท์ ตำแหน่ง ฝ่ายสินเชื่อ บริษัท ดี.เอช.เอ สยามเวลา จำกัด

- นางสาวปาริชา อีระราษฎร์ ตำแหน่ง Sale coordinator manager บริษัท Elematec (TH) Co.,Ltd.

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา โดยใช้วิธีหาค่า IOC (Item-Objective Congruence Index) ของคำถามแต่ละคำถามโดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิผู้หรือเชี่ยวชาญลงความคิดเห็นเป็นคะแนนตั้งแต่ -1, 0, +1 คะแนน และนำคะแนนที่ได้มาหาค่า ซึ่งค่าที่ได้จะต้องมีค่าตั้งแต่ 0.5-1.00 จึงจะถือว่า เนื้อหาของคำถามมีความเที่ยงตรง ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ผลการพิจารณาแบบสอบถามของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน พบว่า ค่าของดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC) ของ 27 ข้อคำถาม แต่ละข้อมีค่าคะแนนเท่ากับ 1.00 คะแนน และมีค่าคะแนนโดยรวมเท่ากับ 1.00 ซึ่งมีมากกว่า 0.5 (ดังแสดงในภาคผนวก ข) ซึ่งแสดงว่า คำถามเหล่านี้มีความสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรกำหนดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย (ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์, 2548) สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยได้

3.3.3.2 การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบ เพื่อให้แน่ใจว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเข้าใจตรงกันและตอบคำถามได้ตามความเป็นจริงทุกข้อ รวมทั้งข้อคำถามมีความเที่ยงตรงทางสถิติ วิธีการทดสอบกระทำโดยการทดลองนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 40 ตัวอย่าง หลังจากนั้นนำมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่นแบบสอบถามโดยใช้สถิติ และพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ของ

คำถามในแต่ละด้าน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 3.2: ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถาม

ปัจจัย	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค			
	ข้อ	กลุ่มทดลอง (n=40)	ข้อ	กลุ่มตัวอย่าง (n=335)
1. คุณภาพความสัมพันธ์	10	.761	10	.814
1.1 การประสานงานภายในและ ระหว่างกลุ่ม	5	.753	5	.807
1.2 การสื่อสารระหว่างบุคคล	5	.770	5	.821
2. รูปแบบการดำเนินชีวิต	4	.746	4	.780
3. แรงจูงใจ	8	.789	8	.732
3.1 ความสำเร็จในการทำงาน	4	.857	4	.731
3.2 ความมั่นคงในการทำงาน	4	.722	4	.733
4. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการ ทำงาน	5	.753	5	.723
ความเชื่อมั่นรวม	27	.762	27	.762

ผลจากการวัดค่าความเชื่อมั่น พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเมื่อนำไปใช้ทดสอบกับกลุ่มทดลอง 40 ชุด พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยรวมเท่ากับ 0.762 โดยคำถามแต่ละด้านมีระดับความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.722–0.857 และกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 335 ชุด มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยรวมเท่ากับ 0.762 โดยคำถามแต่ละด้านมีระดับความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.723-0.821 ซึ่งผลของค่าสัมประสิทธิ์ของครอนแบ็ชของแบบสอบถามทั้ง 2 กลุ่ม มีค่าความเชื่อมั่นตามเกณฑ์ของ Nunnally (1978) สามารถนำมาใช้ในงานวิจัยได้

3.4 สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

3.4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) ซึ่งได้นำไปใช้เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลที่ปรากฏในแบบสอบถาม ซึ่งค่าสถิติเชิงพรรณนาที่นำมาใช้จะเหมาะสมกับลักษณะ

และมาตรวัดของข้อมูล โดยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และระยะเวลาการทำงานในองค์กร ปัจจุบัน ใช้มาตรวัดนามบัญญัติ และมาตรวัดจัดลำดับ วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และร้อยละ (Percentage)

3.4.2 การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) เนื่องจาก การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงอิทธิพลของตัวแปรอิสระ คือ คุณภาพความสัมพันธ์ รูปแบบการดำเนินชีวิต และแรงจูงใจ ซึ่งใช้มาตรวัดแบบอันดับกับตัวแปรตาม คือ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงาน ที่ใช้มาตรวัดอันดับเหมือนกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้เทคนิคการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550) นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05) เป็นวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม (Y) จำนวน 1 ตัว กับตัวแปรอิสระ (X) ตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป เป็นเทคนิคทางสถิติที่อาศัยความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรมาใช้ในการทำนาย

บทที่ 4 ผลการศึกษา

ผลการศึกษาคุณภาพความสัมพันธ์ รูปแบบการดำเนินชีวิต และแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ผลการวิเคราะห์ที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม และผลการทดสอบสมมติฐาน ดังมีรายละเอียดดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

ผลการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 68.7 มีอายุ 20-29 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.6 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 68.1 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000–25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 40.3 มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.2 และมีระยะเวลาการทำงานในองค์กรปัจจุบันน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 61.5 ดังแสดงในตาราง 4.1

ตารางที่ 4.1: ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 335)

ข้อมูลส่วนบุคคล	n = 335	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
เพศ		
ชาย	105	31.3
หญิง	230	68.7
อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	5	1.5
20–29 ปี	173	51.6
30–39 ปี	101	30.1
40–49 ปี	49	14.6
50 ปี ขึ้นไป	7	2.1

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.1 (ต่อ): ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	n = 335	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	68	20.3
ปริญญาตรี	228	68.1
สูงกว่าปริญญาตรี	39	11.6
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	93	27.8
15,000–25,000 บาท	135	40.3
25,001–35,000 บาท	57	17.0
35,001–45,000 บาท	35	10.4
45,001 บาท ขึ้นไป	15	4.5
ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 3 ปี	128	38.2
3-6 ปี	70	20.9
7-9 ปี	47	14.0
มากกว่า 9 ปี	90	26.9
ระยะเวลาการทำงานในองค์กรปัจจุบัน		
น้อยกว่า 5 ปี	206	61.5
5-10 ปี	92	27.5
มากกว่า 10 ปี	37	11.0

4.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ว่า คุณภาพสัมพันธ์ รูปแบบการดำเนินชีวิต และแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) มีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4.2: การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของคุณภาพสัมพันธ์ รูปแบบการดำเนินชีวิต และ แรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงาน						
	S.E.	B	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	0.262	0.277	-	1.057	0.291	-	-
คุณภาพความสัมพันธ์							
- การประสานงานภายใน และระหว่างกลุ่ม	0.083	0.111	0.084	1.338	0.182	0.408	2.451
- การสื่อสารระหว่างบุคคล	0.085	0.162	0.119	1.912	0.057	0.407	2.454
รูปแบบการดำเนินชีวิต	0.081	-0.076	-0.054	-0.935	0.351	0.483	2.069
แรงจูงใจ							
- ความสำเร็จในการทำงาน	0.067	0.226	0.203	3.392	0.001*	0.444	2.253
- ความมั่นคงในการทำงาน	0.061	0.459	0.443	7.554	0.000*	0.462	2.166

$R^2 = 0.479$, $F=60.203$, $*p<0.05$

จากตารางที่ 4.2 ผลจากการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน (Sig. = 0.001) และด้านความมั่นคงในการทำงาน (Sig. = 0.000)

เมื่อพิจารณาน้ำหนักของผลกระทบของตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\beta = 0.443$) ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร มากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\beta = 0.203$) นอกจากนี้ สัมประสิทธิ์การกำหนด ($R^2 = .479$) แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยคุณภาพสัมพันธ์และ

ด้านการประสานงานภายในและระหว่างกลุ่ม ด้านการสื่อสารระหว่างบุคคล ปัจจัยรูปแบบการดำเนินชีวิต และปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร คิดเป็นร้อยละ 47.9 ที่เหลืออีกร้อยละ 52.1 เป็นผลเนื่องมาจากตัวแปรที่ไม่ได้นำมาศึกษา ณ ที่นี้

เมื่อตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันจะทำให้เงื่อนไขของการวิเคราะห์ความถดถอยที่ว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวต้องเป็นอิสระกันไม่เป็นจริง จึงทำให้เกิดปัญหาที่เรียกว่า Multicollinearity ซึ่งการเกิดปัญหา Multicollinearity จะทำให้สัมประสิทธิ์ความถดถอยเปลี่ยนไป เมื่อมีตัวแปรอิสระในสมการเพิ่มขึ้น และทำให้สัมประสิทธิ์ความถดถอยมีเครื่องหมายตรงกันข้ามกับที่ควรจะเป็น (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546) ดังนั้น ก่อนนำตัวแปรอิสระใดๆ เข้าสู่สมการถดถอยควรพิจารณารายละเอียดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระก่อนว่าแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใด โดยใช้วิธีการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 วิธี ได้แก่

- 1) การตรวจสอบค่า Variance Inflation Factor (VIF) ของตัวแปรอิสระแต่ละตัว
- 2) การตรวจสอบค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระแต่ละตัว

จากการตรวจสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระ มีค่าเท่ากับ 0.407–0.483 ซึ่งมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำ > 0.40 (Allison, 1999) แสดงว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน จากการตรวจสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า Variance Inflation Factor (VIF) ผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่า VIF ของตัวแปรอิสระมีค่าตั้งแต่ 2.069 - 2.454 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 5.0 แสดงว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่มีนัยสำคัญ (Zikmund, Babin, Carr & Griffin, 2013, p. 590)

จากผลการทดสอบค่าทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระ (Independent) 5 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยคุณภาพสัมพันธ์ด้านการประสานงานภายในและระหว่างกลุ่ม (X_1) ด้านการสื่อสารระหว่างบุคคล (X_2) ปัจจัยรูปแบบการดำเนินชีวิต (X_3) ด้านแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน (X_4) และด้านความมั่นคงในการทำงาน (X_5) ที่ (Y) สามารถเขียนให้อยู่ในรูปสมการเชิงเส้นตรงที่ได้จากการวิเคราะห์มีผลต่อส่งผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร การถดถอยเชิงพหุ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 เพื่อทำนายการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.262 + 0.226 (X_1) + 0.459 (X_2)$$

จากสมการเชิงเส้นตรงดังกล่าว จะเห็นว่า ค่าสัมประสิทธิ์ (b) ของความสำเร็จในการทำงาน เท่ากับ 0.226 ความมั่นคงในการทำงาน เท่ากับ 0.459 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวก ถือว่า มีอิทธิพลเชิงบวกกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครในทิศทางเดียวกัน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

งานวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพความสัมพันธ์ รูปแบบการดำเนินชีวิต และแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานที่ทำงานในบริษัทเอกชนและพักอาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา จำนวน 335 คน ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS Statistics Version 20.0 สถิติที่ใช้สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ความถี่ ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ ซึ่งสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง คุณภาพความสัมพันธ์ รูปแบบการดำเนินชีวิต และแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีรายละเอียดผลการศึกษาศาสามารถสรุปได้ ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 335 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 20-29 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-25,000 บาท มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 3 ปี และมีระยะเวลาการทำงานในองค์กรปัจจุบัน ส่วนใหญ่ทำงานน้อยกว่า 5 ปี

5.1.2 ระดับความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับคุณภาพความสัมพันธ์ รูปแบบการดำเนินชีวิต และแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

5.1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression) จากข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 335 คน สรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 คุณภาพความสัมพันธ์ (Quality of Relationship) ด้านต่างๆ ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 คุณภาพความสัมพันธ์ด้านการประสานงานภายในและระหว่างกลุ่ม (Intra and Intergroup Collaboration) มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการ

ทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการทดลองสมมติฐาน พบว่า คุณภาพความสัมพันธ์ด้านการประสานงานภายในและระหว่างกลุ่ม ไม่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 1.2 คุณภาพความสัมพันธ์ด้านการสื่อสารระหว่างบุคคล (Interpersonal Communication) มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการทดลองสมมติฐาน พบว่า คุณภาพความสัมพันธ์ด้านการสื่อสารระหว่างบุคคล ไม่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 2 รูปแบบการดำเนินชีวิต (Lifestyle) ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการทดลองสมมติฐาน พบว่า รูปแบบการดำเนินชีวิตไม่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจ (Motivation) ด้านต่างๆ ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ดังนี้

สมมติฐานที่ 3.1 แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน (Success) ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการทดลองสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ($\beta = 0.001$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 3.2 แรงจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงาน (Security) ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการทดลองสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงาน ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ($\beta = 0.000$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2 การอภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง คุณภาพความสัมพันธ์ รูปแบบการดำเนินชีวิต และแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้นำผลสรุปการวิเคราะห์มาเชื่อมโยงกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 คุณภาพความสัมพันธ์ (Quality of Relationship) ด้านต่างๆ ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พบว่า คุณภาพความสัมพันธ์ด้านการประสานงานภายในและระหว่างกลุ่ม (Intra and Intergroup Collaboration) ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการทดลองสมมติฐาน พบว่า คุณภาพความสัมพันธ์ด้านการประสานงานภายในและระหว่างกลุ่มไม่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามอาจจะไม่ได้ทำงานร่วมกันกับหน่วยงานอื่นๆ จึงไม่มีโอกาสได้ติดต่อสื่อสาร ประสานงาน หรือสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกัน หรือองค์กรที่สังกัดนั้นอาจไม่มีนโยบายจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างบุคคลกรในองค์กร โดยผลการวิจัยครั้งนี้ ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธรรมชนก ศรีทิพย์รัตน์ (2557) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำ กระบวนการในการวางแผน การประสานงานและการดำเนินงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในองค์กร กรณีศึกษา: พนักงานบริษัท เทเลคอม ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการศึกษาพบว่า การประสานงานและการดำเนินงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร เนื่องจากการประสานงานและการดำเนินงาน ช่วยให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายโดยราบรื่นและรวดเร็ว ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มผลสำเร็จของงาน สร้างความกลมเกลียวความเข้าใจอันดี ช่วยลดข้อขัดแย้งในการทำงาน ป้องกันการก้าวร้าวในหน้าที่ ขจัดปัญหาการทำงานซ้ำซ้อนหรือเหลื่อมล้ำกัน ก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม สร้างความสำนึกและรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การกระตุ้นความคิดและลู่ทางในการปรับปรุงงาน ซึ่งจะนำไปสู่คุณภาพชีวิตในการทำงานในองค์กร เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พบว่า คุณภาพความสัมพันธ์ด้านการสื่อสารระหว่างบุคคล (Interpersonal Communication) ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการทดลองสมมติฐาน พบว่า คุณภาพความสัมพันธ์ด้านการสื่อสารระหว่างบุคคลไม่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานในองค์กรอาจจะไม่ได้มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเป็นระบบ อาทิอาจจะไม่มีการติดต่อสื่อสารระหว่างกันเกี่ยวกับการวิเคราะห์ปัญหาต่างๆ ในการทำงาน และในงานที่รับผิดชอบนั้นอาจจะไม่ได้มีปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ผลการวิจัยในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อติคุณ ตีบแก้ว (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล แรงจูงใจและพฤติกรรมภาวะผู้นำที่มีผลต่อคุณภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทเอกชนในย่านสุขุมวิทจังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาคุณภาพการทำงานที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุดได้นั้น จะต้องอาศัยองค์ประกอบหลายอย่าง เช่น ความรู้ความสามารถ ทักษะ การสื่อสารระหว่างกัน และความเข้าใจในการทำงาน และอื่นๆ ซึ่งจำเป็นต้อง

นำแนวคิดมาบูรณาการร่วมกัน เพื่อที่จะนำไปคิดวิเคราะห์ถึงผลดีและผลเสีย โอกาส เพื่อทำให้เกิดการมีส่วนร่วม เกิดการทำงานเป็นทีม โดยมีความเข้าใจยอมรับซึ่งกันและกัน อันจะส่งผลทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันในองค์กร นอกจากนี้ยังไม่สอดคล้องกับแนวความคิดของ Koontz & O Denell, (1982, p. 532) กล่าวว่า คุณภาพความสัมพันธ์ สามารถสร้างได้ด้วยการมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล เช่น การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน การสร้างความสัมพันธ์ภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่ม การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเจ้านายและลูกน้อง เป็นต้น ดังนั้น หากเกิดเป็นความสัมพันธ์ที่ดีแล้วจะทำให้การสื่อสารภายในองค์กรและความเป็นอยู่ของพนักงานดีขึ้นส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจเต็มใจที่จะปฏิบัติงานของตนเองอย่างเต็มความสามารถ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานมากยิ่งขึ้น

สมมติฐานที่ 2 รูปแบบการดำเนินชีวิต (Lifestyle) ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่ารูปแบบการดำเนินชีวิตไม่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามเป็นบุคคลที่มีครอบครัวแล้ว ทำให้มีภาระทางครอบครัว ไม่มีโอกาสในการดำเนินกิจกรรมร่วมกับเพื่อนร่วมงาน หรือเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ตามนโยบายที่กำหนดขององค์กร โดยผลการวิจัยครั้งนี้ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของกิติคุณ แยมบาน (2560) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ความสามารถในการสื่อสารองค์กร รูปแบบการดำเนินชีวิต และแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานเป็นทีม ของพนักงานที่มีวัยต่างกัน ในองค์กร กรณีศึกษา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการดำเนินชีวิต ประกอบด้วย ด้านความสนใจในการทำงาน ด้านความคิดเห็นในการทำงาน และด้านกิจกรรมส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานเป็นทีมของพนักงานในองค์กร

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจ (Motivation) ด้านต่างๆ ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 1.1 พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน (Success) ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ซึ่งเป็นพนักงานบริษัทเอกชน มีความรู้สึกเชื่อมั่น และศรัทธาในองค์กรที่ตนทำงานอยู่ โดยองค์กรมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของตัวบุคลากรอยู่เสมอ ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกมุ่งมั่นในอาชีพและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ซึ่งส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการร่วมมือกันปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของเพียงขวัญ ต๊ะยานะ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรคุณภาพชีวิตในการทำงานและแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทสยามโกลบอลเฮ้าส์จำกัด (มหาชน) สาขาลำปาง

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นการจูงใจ เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำ พฤติกรรมต่างๆ ออกมาหรือ เป็นการชี้ทิศทางเพื่อให้บุคคลกระทำพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ของแต่ละบุคคล เนื่องจากการจูงใจสามารถช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้บุคคลมีพลัง (Energy) เป็น แรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำต่างๆ ของมนุษย์ ในการทำงานใดๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการ ทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จ คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของจูไรต์นั โซติรีน (2554) ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาล ตำบลนาขาม อำเภอขุนารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับมาก บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตาม ภารกิจหน้าที่และงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานสามารถ แก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้จึงมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก คือ ปัจจัยแรงจูงใจมีผล ต่อความพอใจโดยตรง และในด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร คือ สามารถทำงานได้เสร็จ ลื่นและประสบความสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ส่งผลให้เกิดความรู้สึก พอใจและปลื้มใจในผลงาน ซึ่งเป็นตัวส่งเสริมให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 1.2 พบว่า แรงจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงาน (Security) ส่งผลต่อ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานบริษัทเอกชน มีความรู้สึกว่า องค์กรของตนมีความมั่นคงเป็นที่น่าพอใจ โดยองค์กรมีนโยบายในการบริหารจัดการ โดยมุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร ทำให้เกิดความมั่นคงทางด้านจิตใจในการทำงาน รู้สึกปลอดภัยในการปฏิบัติงานและสามารถทำงานในองค์กรจนเกษียณอายุงาน เป็นการกระตุ้นให้ บุคลากรในองค์กรเกิดความผูกพันต่อองค์กรและเป็นการจูงใจให้เกิดการทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนา งานให้ออกมามีคุณภาพมากยิ่งขึ้น โดยผลการวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของปริญญา สัตยธรรม (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท วาย เอส อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงาน ของพนักงานอยู่ในระดับพึงพอใจมาก เนื่องจากการทำงานกับบริษัทพนักงานเกิดความรู้สึกปลอดภัย และมั่นคง เพราะบริษัทมีนโยบายการจ้างงานโดยจะจ้างงานพนักงานเกษียณอายุ ทำให้พนักงานรู้สึกว่า ตนเองทำงานในองค์กรนี้จะได้รับความมั่นคงอย่างแน่นอน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สถาพร ไกลถวิล (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการและ พนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของผู้จัดการและพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรีอยู่ในระดับมาก คิดเห็นผู้วิจัย เนื่องจากงานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความมั่นคงและก้าวหน้า และจะสามารถก้าวไปสู่ความสำเร็จได้โดยไม่ต้อง จำเป็นต้องเปลี่ยนหน่วยงาน จึงมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

จากการศึกษาเรื่อง คุณภาพความสัมพันธ์ รูปแบบการดำเนินชีวิต และแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความมั่นคงในการทำงานส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร มากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรเอกชนควรให้ความสำคัญกับปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจมากที่สุด โดยการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากรในด้านต่างๆ ที่จะส่งผลทางด้านจิตใจ เช่น การมีตำแหน่งงานที่มั่นคง การได้รับความเป็นธรรมเสมอภาคกัน การสร้างความรู้สึกลดอคถ์ในการทำงาน และสามารถทำงานในองค์กรจนเกษียณอายุ เป็นต้น อีกทั้งยังส่งผลให้พนักงานในองค์กรเกิดความจงรักภักดี และผูกพันกับองค์กรเสมือนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและเป็นแรงผลักดันภายในที่ทำให้พนักงานมีความพร้อมที่จะร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานให้ออกมามีคุณภาพและประสิทธิภาพ

ปัจจัยรองอันดับสอง คือ แรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญด้านการส่งเสริมด้านความสำเร็จในการทำงานให้มากขึ้น โดยมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในตัวบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การทำงานมีการพัฒนาที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตามกลไกตลาดและคู่แข่ง และส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพงานของบุคลากร รวมถึงการได้รับการยอมรับนับถือ การมีตำแหน่งงานที่สูงขึ้น และการได้รับค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงานยังหมายรวมถึง การที่องค์กรจะต้องมีการกำหนดกลยุทธ์จูงใจให้บุคลากรเกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงานด้วย ซึ่งจะสามารถส่งผลให้บุคลากรมีความรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และพร้อมที่จะพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังไว้

5.4 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาเรื่อง คุณภาพความสัมพันธ์ รูปแบบการดำเนินชีวิต และแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ผลการศึกษาในครั้งนี้เป็นประโยชน์และสามารถขยายต่อไปในทัศนะที่กว้างขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

5.4.1 การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพความสัมพันธ์ รูปแบบการดำเนินชีวิต และแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งศึกษาเฉพาะเจาะจงเพียงพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไป ผู้วิจัยหรือผู้ที่สนใจควรใช้การวิเคราะห์โมเดลลิสเรล (Lisrel) เพื่อนำมาใช้เป็น

แนวทางในการศึกษาสาเหตุและผลของตัวแปร เพื่อให้สามารถนำผลที่ได้มาขยายงานวิจัยให้ครอบคลุมอย่างกว้างขวางขึ้นอีก

5.4.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมด้านตัวแปรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงาน เช่น ผลกระทบเชิงโต้ตอบ (The Interactive Effects) การพัฒนาและการตรวจสอบสมรรถนะด้านการทำงาน (Development and Validation of Work Performance) ทักษะทางเทคนิคและมนุษย์สัมพันธ์ (Technical Skills and Human Relations) การมีส่วนร่วมในทุนมนุษย์ (Participation in Human Capital) เป็นต้น เพื่อให้งานวิจัยครอบคลุมมากขึ้น และสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

5.4.3 การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Method) เพียงอย่างเดียว ในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำการวิจัยแบบระยะยาว (Longitudinal Study) ที่มีการวัดตัวแปรตามซ้ำหลายๆ ครั้ง ในช่วงระยะเวลาที่ยาวนาน เพื่อให้ได้ข้อมูลและประเด็นการศึกษาเชิงลึกและมีความละเอียดชัดเจนมากยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *เอกสารประกอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพมหานคร: ศุภสภา ลาดพร้าว.
- กิติคุณ แยมบาน. (2560). *ความสามารถในการสื่อสารองค์กร รูปแบบการดำเนินชีวิต และแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานเป็นทีมของพนักงานที่มีวัยต่างกันในองค์กร กรณีศึกษา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่*. การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เกวลี พ่วงศรี. (2559). *การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล แรงจูงใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท วินสันกรุ๊ป*. การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- คณินิจ อนุโรจน์. (2548). *การสร้างความตระหนักรู้ในองค์กร*. สืบค้นจาก <http://www.resarchers.in.th.biog/hrdresearch/1276>.
- จุไรรัตน์ โชติรัตน์. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านนาขาม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์*. การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. (2548). *การใช้SPSS เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ช่อทิพย์ บรมธนรัตน์. (2557). *การสื่อสารในองค์กรสาธารณสุข*. สืบค้นจาก <http://www.stou.ac.th/Schools/Shs/booklet/book574/PbHealth574.pdf>.
- ฐิติรัชต์ จิระสถานนท์ และนิตนา ฐานิตธนกร. (2560). *รูปแบบการดำเนินชีวิตและการเปิดรับสื่อที่มีผลต่อความภักดีของผู้ฟังรายการวิทยุคุณลพารเนโฮสต์ 93 ในกรุงเทพมหานคร*. ใน *การประชุมวิชาการระดับชาติสหวิทยาการเอเชียอาคเนย์ 2560 ครั้งที่ 4 การออกแบบนวัตกรรมเพื่อการศึกษาและงานวิจัย 4.0*. นนทบุรี: โรงแรมริชมอนด์ สไตลิส คอนเวนชัน.
- ณัฐฐา จันทร์จรัสวงษ์ และนิตนา ฐานิตธนกร. (2558). *ปัจจัยด้านบุคลิกภาพของพนักงานขาย คุณภาพความสัมพันธ์ ภาพลักษณ์ตราสินค้า และกลยุทธ์การตลาดเชิงสร้างคุณค่ามนุษย์ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องประดับของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร*. ใน *การประชุมวิชาการปัญญาภิวัฒน์ระดับชาติ ครั้งที่ 5*. นนทบุรี: สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์.

- ณัฐรัฐ พรหมคำ. (2559). อิทธิพลของการตลาดตามรูปแบบการดำเนินชีวิต (Lifestyle Marketing) ต่อการตัดสินใจใช้บริการศูนย์การค้าระดับชุมชน (Community Mall) ในเขต กรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษา บริษัทสยามฟิวเจอร์ ดีเวลลอป เม้นท์ จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ดวงฤทัย สุทินเผือก. (2552). กลยุทธ์การสื่อสารระหว่างบุคคลในการบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้าของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: ธนรัช.
- ธรรณชนก ศรีทิพย์รัตน์. (2558). ภาวะผู้นำ กระบวนการในการวางแผน การประสานงานและการดำเนินงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในองค์กร กรณีศึกษา: พนักงานบริษัท เทลีสโคม ในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2555). การกำหนดขนาดตัวอย่างและสถิติวิเคราะห์ใหม่ๆ ที่น่าสนใจ. ใน การนำเสนอผลงานวิจัยแห่งชาติ 2555 (หน้า 11). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- นันทมาศ เกตุแก้ว. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสารในการประชาสัมพันธ์ภายในกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- บุษบา สุธีธร. (2546). พฤติกรรมการสื่อสารระหว่างบุคคล เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมศาสตร์การสื่อสาร (พิมพ์ครั้งที่ 5). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ประทีป จันทรสิงห์. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน.
- ปราณี रामสูตร และจำรัส ดั่งสุวรรณ. (2545). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- ปริญญา สัตยธรรม. (2550). เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท วาย เอส อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.

- เพียงขวัญ ต๊ะยานะ. (2558). การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรคุณภาพชีวิตในการทำงานและแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทสยามโกลบอลเฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) สาขาลำปาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- มงคล อุดมชัยพัฒนากิจ และนิตนา ฐานิตธนกร. (2558). ทักษะชีวิต บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและบรรยากาศองค์กรส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. ใน การประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษาระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ระบบสถิติทางทหารทะเบียน กรมการปกครอง. (2560). สถิติจำนวนประชากรและบ้าน ณ ฐานข้อมูลปัจจุบัน. สืบค้นจาก http://stat.dopa.go.th/stat/statnew/upstat_m.php.
- วรารคนา ชูเชิดรัตน์ และนิตนา ฐานิตธนกร. (2558). แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรคที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. ใน การประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษาระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2547). ทฤษฎีการประเมิน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2550). การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ (พิมพ์ครั้งที่ 19). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพร สอนไชยา. (2558). ปัจจัยด้านพฤติกรรม และการมีส่วนร่วมขององค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบริษัท กรุงเทพประกันชีวิต จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ศิริลักษณ์ เพชรหนู. (2558). แรงจูงใจในการทำงาน การอบรม และวัฒนธรรมในองค์กร ที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงาน บริษัท ออริจิ้น พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด มหาชน. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ศูนย์ข้อมูลกรุงเทพมหานคร. (2557). การแบ่งกลุ่มการปฏิบัติงานของสำนักงานเขต. สืบค้นจาก <http://203.155.220.230/info/NowBMA/frame.asp>.
- สถาพร ไกลถวิล. (2553). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการและพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สมิต สัจฉกร. (2547). การพูดต่อชุมชน. กรุงเทพมหานคร: สายธาร.

- สรราวุฒิ คณะไชย. (2548). *การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพบริการของบุคลากรโรงพยาบาล สิริธร จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุกัญญา แซ่ล่อ. (2559). *อิทธิพลของภาพลักษณ์ตราสินค้า การรับรู้คุณภาพสินค้าและความพึงพอใจของลูกค้าต่อความเชื่อมั่นในตราสินค้าของแป้งฝุ่นตราครีจันท์*. การค้นคว้าอิสระ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุรเดช ลิปิกรณ์. (2552). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแนวโน้มในการลาออกของพนักงานบริษัท บริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2557). *ปัญหาและแนวโน้มเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารการศึกษา*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช.
- อดุลย์ จาตุรงค์กุล. (2534). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อดิคุณ ตีบแก้ว. (2558). *การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล แรงจูงใจและพฤติกรรมภาวะผู้นำ ที่มีผลต่อคุณภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในย่านสุขุมวิทจังหวัด กรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อัจฉรา พงนา. (2550). *ส่วนประสมทางการตลาดที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการซื้อเครื่องดื่มเพื่อสุขภาพของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช.
- Adjei, M.T., & Melissa, N. C. (2010). Relationship marketing in a B2C context: The moderating role of personality traits and switching costs. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 17(1), 73-79.
- Allison, P.D. (1999). *Multiple regression: A primer*. Thousand Oaks, CA: Pine Forge.
- Assael, D. (1994). Measuring values can sharpen segmentation in the luxury auto market. *Journal of Advertising Research*, 1(35), 9-22.
- Chapin, F.S. (1997). *In handbook of research designate social measurement: Social participation and social intelligence*. New York: Longman.
- Chen, Su, & Ro. (2017). The co-evolution of supplier relationship quality and product quality in the U.S. auto industry: A cultural perspective. *International Journal of Production Economics*, 184, 245-255.
- Cohen, J. (1962). The statistical power of abnormal-social psychological research: A review. *The 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.
- Creighton, J.R., Gardiner, D.J., Gorvin, A.C., Gutteridge, C., Jackson, A.R., Raper, E.S., & et al. (1985). Copper (I) halide complexes of imidazole thiones: Crystal structure of dimeric monochlorobis (1-methylimidazoline-2-thione) copper (I). *Inorganica Chimica Acta*, 103(2), 195-205.
- Engel, J.F., Blackwell, R.D., & Miniard, P.W. (1993). *Consumer behavior*. New York: Dreyden.
- Gronroos, C. (2000). *Service management and marketing: A relationship management approach*. New York: Wiley.
- Howell, D.C. (2010). *Statistical methods for psychology* (7th ed.). Belmont: Wadsworth, Cengage Learning.
- Koontz, H.C., & O'Donnell, H.W. (1982). *Essentials of management* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Kotler, P. (2000). *Marketing management: Analyzing consumer marketing and buyer behavior*. New Jersey: Prentice hall.
- Nunnally, J.C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Williams, M.R. (1998). The influence of Salespersons Customer Orientation on Buyer-Seller Relationship Development. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 13(3), 271-287.
- Woo, K.-S., & Ennew, C. (2004). Business-to-business relationship quality: An IMP interaction-based conceptualization and measurement. *Eur. J. Mark*, 38(9/10), 1252-1271.
- Zikmund, W.G., Babin, B.J., Carr, J.C., & Griffin, M. (2013). *Business research methods* (9th ed.). Singapore: Cengage Learning.



ภาคผนวก ก แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง คุณภาพความสัมพันธ์ รูปแบบการดำเนินชีวิต และแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพความสัมพันธ์ รูปแบบการดำเนินชีวิต และแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวิชา บธ. 715 การศึกษาเฉพาะบุคคล หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ทางผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากผู้ให้สัมภาษณ์ ในการให้ข้อมูลที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด โดยที่ข้อมูลทั้งหมดของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ และใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาสละเวลาในการให้สัมภาษณ์ มา ณ โอกาสนี้

นักศึกษาปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

1. เพศ

1) ชาย

2) หญิง

2. อายุ

1) ต่ำกว่า 20 ปี

2) 20 – 29 ปี

3) 30 – 39 ปี

4) 40 – 49 ปี

5) 50 ปี ขึ้นไป

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 บาท ขึ้นไป

คุณภาพความสัมพันธ์ที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนา คุณภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด		เห็นด้วย น้อยที่สุด		
5. ท่านมีโอกาสพูดคุยเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน กับเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นที่อยู่ต่างสายงานกับท่าน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
การสื่อสารระหว่างบุคคล (Interpersonal communication: ICO)					
6. ท่านมีการติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างเป็น ระบบ	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
7. ท่านมีความสามารถในการสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงาน เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาและวิเคราะห์ปัญหาต่างๆ ในการ ทำงานได้เป็นอย่างดี	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
8. ท่านได้รับข้อเสนอแนะและความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน ของท่านมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
9. การสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการกับเพื่อนร่วมงาน สามารถ ช่วยรักษาความสัมพันธ์ที่ดีและเพิ่มประสิทธิภาพในการ ทำงานได้	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
10. การสื่อสารอย่างเป็นทางการและเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน ช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

ส่วนที่ 3 รูปแบบการดำเนินชีวิต

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยมีความหมายหรือข้อบ่งชี้ในการเลือกดังนี้

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

รูปแบบการดำเนินชีวิต (Lifestyle: L) ที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	←————→			เห็นด้วยน้อยที่สุด
11. ท่านมีรูปแบบการดำเนินชีวิตด้วยความระมัดระวังและรอบคอบ	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
12. ในการดำเนินชีวิตประจำวันของท่าน ท่านมักเปิดใจกว้างรับสิ่งใหม่ๆ เสมอ เช่น การรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น การทดลองใช้เทคโนโลยีใหม่ ฯลฯ	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
13. ท่านสามารถจัดการกับชีวิตของตนเองได้ เนื่องจากท่านเป็นคนที่มีเหตุผลและความรับผิดชอบ	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
14. ในการดำเนินชีวิตของท่าน ท่านชอบรูปแบบการดำเนินชีวิตที่สันติสงบสุข ท่านจึงหลีกเลี่ยงการปะทะหรือการขัดแย้งกับผู้อื่น	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

ส่วนที่ 4 แรงจูงใจ

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยมีความหมายหรือข้อบ่งชี้ในการเลือกดังนี้

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

แรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	←————→			เห็นด้วย น้อยที่สุด
ความสำเร็จในการทำงาน (Success: SU)					
15. ท่านรู้สึกเชื่อมั่น และศรัทธาในองค์กรของท่าน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
16. ท่านคิดว่า หน่วยงานของท่านมีความยั่งยืนต่อไปในอนาคต	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
17. องค์กรของท่านมีการจัดอบรม เพื่อพัฒนาความสามารถของบุคลากรอยู่เสมอ	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
18. ท่านคิดว่า องค์กรของท่านส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงานได้	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ความมั่นคงในการทำงาน (Security: SE)					
19. ท่านคิดว่า องค์กรของท่านมีตำแหน่งงานที่มั่นคงเป็นที่พอใจบุคลากร	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
20. ท่านคิดว่า การได้รับการเกื้อกูลจากองค์กร ทำให้ท่านรู้สึกปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
21. ท่านคิดว่า การเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากรก่อให้เกิดความมั่นคงทางจิตใจในการทำงานได้	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
22. ท่านคิดว่า องค์กรของท่านมีการดูแลบุคลากรทุกระดับด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

ส่วนที่ 5 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงาน

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

การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงาน (Involvement in work's quality development: IW)	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด		เห็นด้วย น้อยที่สุด		
23. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
24. ท่านมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นในที่ประชุม เพื่อจัดกิจกรรมต่างๆของหน่วยงาน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
25. ท่านมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการวางแผนการจัดทำรายงานการประเมินตนเอง และกิจกรรม ในโครงการต่างๆของหน่วยงาน	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
26. ท่านเข้าร่วมการอบรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพของพนักงานที่ทางองค์กรได้จัดขึ้น	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
27. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมด้านต่างๆ ขององค์กร ที่ช่วยทำให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

**** ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาใช้เวลา ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ****

ภาคผนวก ข ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความและวัตถุประสงค์
(Item-objective Congruence Index: IOC)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร	ผลการประเมิน ของผู้เชี่ยวชาญ			IOC=	สรุปผล
				ΣR	
	1	2	3	N	
คุณภาพความสัมพันธ์					
การประสานงานภายในและระหว่างกลุ่ม					
1. ท่านมีการประสานงานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน ของท่านอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้
2. เพื่อนร่วมงานของท่านรับฟังความคิดเห็นและให้ ความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกับท่านเป็นอย่างดี	1	1	1	1	ใช้ได้
3. เมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวข้องกับงาน ท่านและเพื่อน ร่วมงานจะปรึกษาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน	1	1	1	1	ใช้ได้
4. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการพูดคุยเกี่ยวกับงานที่ ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้
5. ท่านมีโอกาสพูดคุยเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่าง กันกับเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นที่อยู่ต่าง สายงานกับท่าน	1	1	1	1	ใช้ได้
การสื่อสารระหว่างบุคคล					
6. ท่านมีการติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่าง เป็นระบบ	1	1	1	1	ใช้ได้
7. ท่านมีความสามารถในการสื่อสารระหว่างเพื่อน ร่วมงานเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาและวิเคราะห์ปัญหา ต่างๆ ในการทำงานได้เป็นอย่างดี	1	1	1	1	ใช้ได้
8. ท่านได้รับข้อเสนอแนะและความคิดเห็นจากเพื่อน ร่วมงานของท่านมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
9. การสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการกับเพื่อนร่วมงาน สามารถช่วยรักษาความสัมพันธ์ที่ดีและเพิ่ม	1	1	1	1	ใช้ได้

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร	ผลการประเมิน			IOC= ΣR	สรุปผล
	ของผู้เชี่ยวชาญ				
	1	2	3	N	
ประสิทธิภาพในการทำงานได้					
10. การสื่อสารอย่างเปิดเผยและเป็นมิตรกับเพื่อน ร่วมงานช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี	1	1	1	1	ใช้ได้
รูปแบบการดำเนินชีวิต					
11. ท่านมีรูปแบบการดำเนินชีวิตด้วยความระมัดระวัง และรอบคอบ	1	1	1	1	ใช้ได้
12. ในการดำเนินชีวิตประจำวันของท่าน ท่านมักเปิดใจ กว้างรับสิ่งใหม่ๆ เสมอ เช่น การรับฟังความคิดเห็น ของบุคคลอื่น การทดลองใช้เทคโนโลยีใหม่ ฯลฯ	1	1	1	1	ใช้ได้
13. ท่านสามารถจัดการกับชีวิตของตนเองได้ เนื่องจาก ท่านเป็นคนที่มีเหตุผลและความรับผิดชอบ	1	1	1	1	ใช้ได้
14. ในการดำเนินชีวิตของท่าน ท่านชอบรูปแบบการ ดำเนินชีวิตที่สันติสงบสุข ท่านจึงหลีกเลี่ยงการปะทะ หรือการขัดแย้งกับผู้อื่น	1	1	1	1	ใช้ได้
แรงจูงใจ					
ความสำเร็จในการทำงาน					
15. ท่านรู้สึกเชื่อมั่น และศรัทธาในองค์กรของท่าน	1	1	1	1	ใช้ได้
16. ท่านคิดว่า หน่วยงานของท่านมีความยั่งยืนต่อไปใน อนาคต	1	1	1	1	ใช้ได้
17. องค์กรของท่านมีการจัดอบรม เพื่อพัฒนา ความสามารถของบุคลากรอยู่เสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้
18. ท่านคิดว่า องค์กรของท่านส่งเสริมให้ท่านมีโอกา สก้าวหน้าในงานได้	1	1	1	1	ใช้ได้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร	ผลการประเมิน ของผู้เชี่ยวชาญ			IOC=	สรุปผล
				ΣR	
	1	2	3	N	
ความมั่นคงในการทำงาน					
19. ท่านคิดว่า องค์กรของท่านมีตำแหน่งงานที่มั่นคง เป็นที่พอใจบุคคลากร	1	1	1	1	ใช้ได้
20. ท่านคิดว่า การได้รับการเกื้อกูลจากองค์กร ทำให้ ท่านรู้สึกปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
21. องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมภายในด้านมนุษย สัมพันธ์ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานใน บริษัท	1	1	1	1	ใช้ได้
22. ท่านคิดว่า องค์กรของท่านมีการดูแลบุคลากรทุก ระดับด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค	1	1	1	1	ใช้ได้
การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในการทำงาน					
23. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนเกี่ยวกับขั้นตอนการ ปฏิบัติงานของหน่วยงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
24. ท่านมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นในที่ ประชุม เพื่อจัดกิจกรรมต่างๆของหน่วยงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
25. ท่านมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการวาง แผนการจัดทำรายงานการประเมินตนเอง และ กิจกรรม ในโครงการต่างๆ ของหน่วยงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
26. ท่านเข้าร่วมการอบรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพของ พนักงานที่ทางองค์กรได้จัดขึ้น	1	1	1	1	ใช้ได้
27. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมด้านต่างๆ ขององค์กร ที่ช่วย ทำให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น	1	1	1	1	ใช้ได้

ผู้ทรงคุณวุฒิ

(นางสาวอูมาพร บุญทอง)

ตำแหน่ง Accounting Manager

บริษัท เอ็มเอสแอล ซอฟต์แวร์(ไทยแลนด์) จำกัด

ผู้ทรงคุณวุฒิ

(นางอภิญญา จิรวัดนานนท์)

ตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายสินเชื่อ

บริษัท ดีเอสเอ.สยามเวลา จำกัด

ผู้ทรงคุณวุฒิ

(นางสาวปาริชา ชีรราชภูมิ)

ตำแหน่ง Sale Coordinator Manager.

บริษัท Elematec(Th) Co.,Ltd.

ภาคผนวก ค จดหมายเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย



**BANGKOK
UNIVERSITY**

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ (วิทยาเขตคลองเตย)
119 ถนนพระราม 4 เขตคลองเตย กรุงเทพฯ 10110
โทรศัพท์ 0 2350 3500
โทรสาร 0 2240 1516, 0 2249 6274

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ (วิทยาเขตรังสิต)
9/1 หมู่ที่ 5 ถนนพหลโยธิน ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี 12120
โทรศัพท์ 0 2902 0299 โทรสาร 0 2516 8553

ที่ มกท/บช.0368/2560

19 มิถุนายน 2560

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมืองานวิจัย

เรียน คุณอภิญา จิรวัดนานนท์
ผู้จัดการฝ่ายสินเชื่อ
บริษัท ดี.เอช.เอ. สยามเวลา จำกัด

เนื่องด้วย นางสาว นवलอนงค์ นาคสร้อย นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง “คุณภาพความสัมพันธ์ รูปแบบการดำเนินชีวิต และแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร” ซึ่งเป็นรายวิชาการค้นคว้าอิสระของหลักสูตร

ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาดังกล่าว บัณฑิตวิทยาลัยจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่จะใช้ในการเก็บข้อมูลสำหรับงานวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ศันสนีย์ เทพปัญญา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 0-2350-3608-9
โทรสาร 0-2350-3668



**BANGKOK
UNIVERSITY**

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ (วิทยาเขตอภัยภูฏา)
119 ถนนพระราม 4 เขตคลองเตย กรุงเทพฯ 10110
โทรศัพท์ 0 2350 3500
โทรสาร 0 2240 1516, 0 2249 4274

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ (วิทยาเขตรังสิต)
9/1 หมู่ที่ 5 ถนนพหลโยธิน ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี 12120
โทรศัพท์ 0 2902 0299 โทรสาร 0 2516 8553

ที่ มกท/บช.0369/2560

19 มิถุนายน 2560

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมืองานวิจัย

เรียน คุณปาริชา ชีรราชฎ์
Sale Coordinator Manager
Elematec (Th) Co.,Ltd.

เนื่องด้วย นางสาว นวลอนงค์ นาคสร้อย นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง “คุณภาพความสัมพันธ์ รูปแบบการดำเนินชีวิต และแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร” ซึ่งเป็นรายวิชาการค้นคว้าอิสระของหลักสูตร

ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาดังกล่าว บัณฑิตวิทยาลัยจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่จะใช้ในการเก็บข้อมูลสำหรับงานวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ดร.ต้นสนีย์ เทพปัญญา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 0-2350-3608-9
โทรสาร 0-2350-3668



**BANGKOK
UNIVERSITY**

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ (วิทยาเขตคลองบัว) |
119 ถนนพระราม 4 เขตคลองเตย กรุงเทพฯ 10110
โทรศัพท์ 0 2350 3500
โทรสาร 0 2240 1516, 0 2249 6274

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ (วิทยาเขตรังสิต) |
9/1 หมู่ 5 ถนนพหลโยธิน ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี 12120
โทรศัพท์ 0 2902 0299 โทรสาร 0 2516 8553

ที่ มกท/บช.0367/2560

19 มิถุนายน 2560

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมืองานวิจัย

เรียน คุณอุมาพร บุญทอง
Accounting Manager
บริษัท เอ็มเอสแอล ซอฟต์แวร์ (ไทยแลนด์) จำกัด

เนื่องด้วย นางสาว นวลอนงค์ นาคสร้อย นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง “คุณภาพความสัมพันธ์ รูปแบบการดำเนินชีวิต และแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร” ซึ่งเป็นรายวิชาการค้นคว้าอิสระของหลักสูตร

ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาดังกล่าว บัณฑิตวิทยาลัยจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่จะใช้ในการเก็บข้อมูลสำหรับงานวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ดร.ศันสนีย์ เทพปัญญา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 0-2350-3608-9
โทรสาร 0-2350-3668

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นางสาวนวลอนงค์ นาคสร้อย	
Name & Last Name	Miss Nounanong Naksroy	
วัน เดือน ปีเกิด	22 พฤษภาคม 2536	
Date of Birth	May 5, 1993	
สถานที่ติดต่อ	28/4 หมู่ 15 ตำบลแพรกศรีราชา อำเภอสรรคบุรี จังหวัดชัยนาท 17140	
Address	28/4 Moo 15, Phraek Siracha Subdistrict, Sankhaburi District, Chainat 71110	
อีเมล	nounanong.naks@bumail.net	
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยกรุงเทพ	
Education	Bachelor of Accountancy, Bangkok University	
ประวัติการทำงาน	2559 – ปัจจุบัน	ธุรกิจส่วนตัว
Work Experience	2016 – Present	Self-employed business

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิในวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

วันที่ 9 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2560

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว) นวลนงค์ นาคแก้ว อยู่บ้านเลขที่ 28/4 หมู่ 15

ซอย ถนน ตำบล/แขวง 66 พงศปริสา

อำเภอ/เขต กรุงเทพมหานคร จังหวัด ชลบุรี รหัสไปรษณีย์

เป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รหัสประจำตัว 7580204183

ระดับปริญญา ตรี โท เอก

หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา

คณะ บริหารธุรกิจ ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า “ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ” ฝ่ายหนึ่ง และ

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ตั้งอยู่เลขที่ 119 ถนนพระราม 4 แขวงพระโขนง เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร

10110 ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า “ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ” อีกฝ่ายหนึ่ง ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ และผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ ตกลงทำสัญญากันโดยมีข้อความดังต่อไปนี้

ข้อ 1. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิขอรับรองว่าเป็นผู้สร้างสรรค์และเป็นผู้มีสิทธิแต่เพียงผู้เดียวในงานวิทยานิพนธ์ / สารนิพนธ์หัวข้อ

คุณท. นวลนงค์ นาคแก้ว, อ. แพทย์ดำเนินชีวิต และ อ. วุฒิจันทร์ ร่วมกัน ในกรณีศึกษาคุณภาพงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพฯ มทผด

ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ (ต่อไปนี้เรียกว่า “วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์”)

ข้อ 2. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิตกลงยินยอมให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิโดยปราศจากค่าตอบแทนและไม่มีกำหนดระยะเวลาในการนำวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการทำซ้ำ ดัดแปลง เผยแพร่ต่อสาธารณชน ให้เข้าต้นฉบับหรือสำเนา งาน ให้ประโยชน์อันเกิดจากลิขสิทธิ์แก่ผู้อื่น อนุญาตให้ผู้อื่นใช้สิทธิโดยจะกำหนดเงื่อนไขอย่างหนึ่งอย่างใดด้วยหรือไม่ก็ได้ ไม่ว่าทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน หรือการกระทำอื่นใดในลักษณะทำนองเดียวกัน

ข้อ 3. หากกรณีมีข้อขัดแย้งในปัญหาสิทธิในวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ ระหว่างผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือระหว่างผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือมีเหตุขัดข้องอื่นๆ เกี่ยวกับลิขสิทธิ์ อันเป็นเหตุให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิไม่สามารถนำงานนั้นออกทำซ้ำ เผยแพร่ หรือโฆษณาได้ ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิยินยอมรับผิดชอบและชดเชยค่าเสียหายแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิในความเสียหายต่างๆ ที่เกิดขึ้นแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิทั้งสิ้น

สัญญานี้ทำขึ้นสองฉบับ มีข้อความเป็นอย่างเดียวกัน คู่สัญญาได้อ่านและเข้าใจข้อความในสัญญาโดยละเอียดแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน และเก็บรักษาไว้ฝ่ายละฉบับ

ลงชื่อ.....ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ
(นางฉานนวลอเนก นาคธรรพ์)

ลงชื่อ.....ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ
(อาจารย์ อัญญา จุลพิสิฐ)
ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดและศูนย์การเรียนรู้

ลงชื่อ.....พยาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กฤติกา ลีมลาลัย)
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลงชื่อ.....พยาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษมสันต์ พิพัฒน์ศิริศักดิ์)
ผู้อำนวยการหลักสูตร/ ผู้รับผิดชอบหลักสูตร