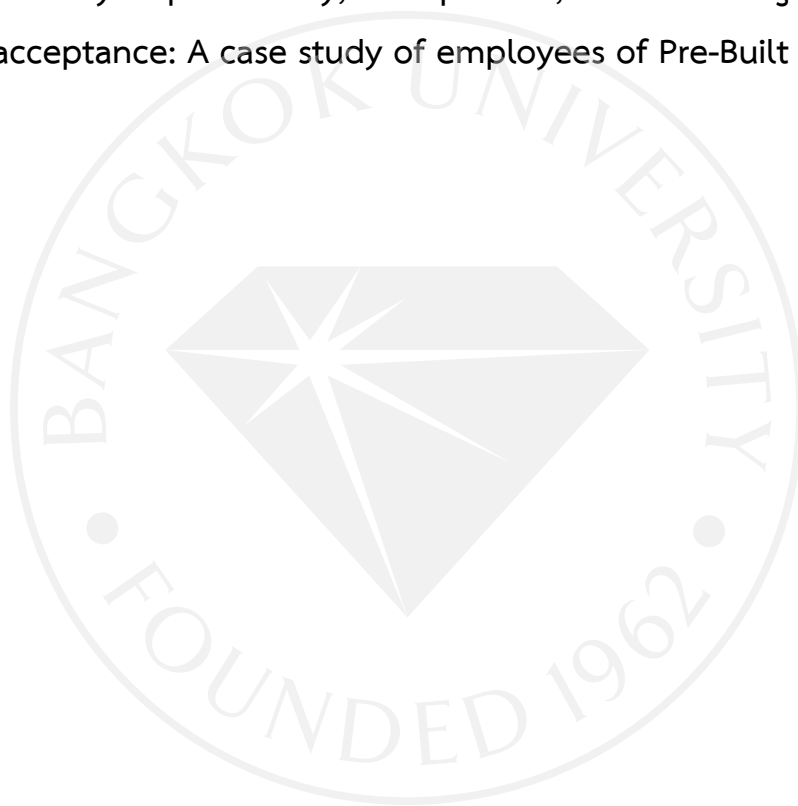


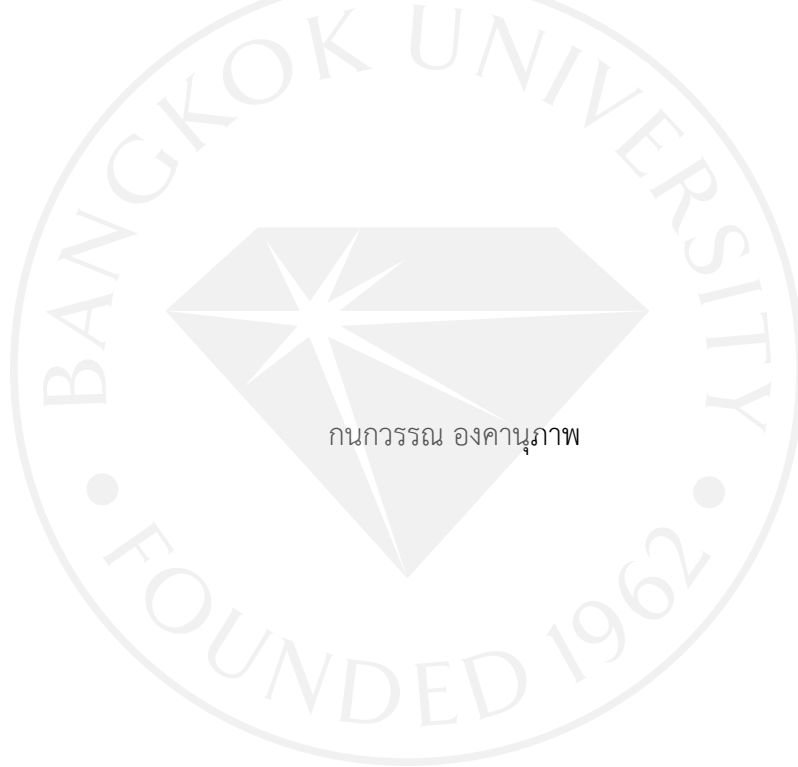
การศึกษาด้านบุคลิกภาพ กระบวนการทำงาน และความไว้วางใจที่ส่งผลต่อการ
ยอมรับการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท 프리บิลท์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดนนทบุรี

The study of personality, work process, trust affecting teamwork
acceptance: A case study of employees of Pre-Built Co., Ltd



การศึกษาด้านบุคลิกภาพ กระบวนการทำงาน และความไว้วางใจที่ส่งผลต่อการยอมรับการทำงาน
เป็นทีมของพนักงาน บริษัท พรีเมิลท์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดนนทบุรี

The study of personality, work process, trust affecting teamwork acceptance: A case
study of employees of Pre-Built Co., Ltd



การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ปีการศึกษา 2562



© 2564

กนกวรรณ อดิเรกภาพ

สงวนลิขสิทธิ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เรื่อง การศึกษาด้านบุคลิกภาพ กระบวนการทำงาน และความไว้วางใจที่ส่งผลต่อการยอมรับการ
ทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท พรีเมียม จำกัด (มหาชน) จังหวัดนนทบุรี

ผู้วิจัย กนกวรรณ องค์กรภาพ

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทินันท์ พรหมสุวรรณ)

ผู้เชี่ยวชาญ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวรรณ รุจิพงษ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

18 มกราคม 2564

กนกวรรณ องคานุภาพ. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มกราคม 2563, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

การศึกษาด้านบุคลิกภาพ กระบวนการทำงาน และความไว้วางใจที่ส่งผลต่อการยอมรับการทำงาน เป็นทีมของพนักงาน บริษัท พรีเมียม จำกัด (มหาชน) จังหวัดนนทบุรี (53 หน้า)

อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาด้านบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อการยอมรับการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท พรีเมียม จำกัด (มหาชน) (2) เพื่อศึกษากระบวนการทำงานที่ส่งผลต่อการยอมรับการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท พรีเมียม จำกัด (มหาชน) และ (3) เพื่อศึกษาความไว้วางใจที่ส่งผลต่อการยอมรับการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท พรีเมียม จำกัด (มหาชน) จังหวัดนนทบุรี กลุ่มตัวอย่าง พนักงาน บริษัท พรีเมียม จำกัด (มหาชน) จำนวน 400 คน และ วิธีการทางสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลสมมติฐาน ใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า (1) บุคลิกภาพด้านบุคลิกภาพแบบห้วนใจ ด้านบุคลิกภาพแบบแสดงตัว ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ด้านบุคลิกภาพแบบอ่อนน้อม ด้านบุคลิกภาพแบบมีสติ ส่งผลต่อการยอมรับการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท พรีเมียม จำกัด (มหาชน) จังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2) กระบวนการทำงาน ด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติ ด้านการตรวจสอบ ด้านการปรับปรุงแก้ไข ส่งผลต่อการยอมรับการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท พรีเมียม จำกัด (มหาชน) จังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) ความไว้วางใจ ด้านความไว้วางใจระหว่างบุคคล ความไว้วางใจในระบบ ส่งผลต่อการยอมรับการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท พรีเมียม จำกัด (มหาชน) จังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: บุคลิกภาพ, กระบวนการทำงาน, ความไว้วางใจ, การยอมรับการทำงานเป็นทีม

Ongkanupap, K. M.B.A., January 2021, Graduate School, Bangkok University.

The study of personality, work process, trust affecting teamwork acceptance: A case study of employees of Pre-Built Co., Ltd (53 pp.)

Advisor: Assoc. Prof. Suthinan Pomsuwan, Ph.D.

ABSTRACT

The objectives of this study are (1) To study personality affecting employee teamwork of Pre-Built Co., Ltd. (2) To study work process affecting employee teamwork of Pre-Built Co., Ltd. And (3) To study trust affecting employee teamwork of Pre-Built Co., Ltd. The study is conducted on 400 sampled employees of Pre-Built Co., Ltd. And the statistical methods that used in the study are mean percentage, standard deviation, and multiple regression analysis. The study shows that (1) Neuroticism, Extraversion, Openness to experience, Humble, and Conscientiousness personalities significantly affect the teamwork of employee of Pre-Built Co., Ltd. at the level of 0.05. (2) The work process, execution, examination, and improvement are the factors that significantly affect teamwork of employee of Pre-Built Co., Ltd at the level of 0.05. (3) Trust between people, and system significantly affect the teamwork of employee of Pre-Built Co., Ltd at the level of 0.05.

Keywords: Personality, Work Process, Trust, Teamwork Acceptance

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเฉพาะบุคคลฉบับนี้สามารถประสบความสำเร็จลุล่วงครบถ้วนสมบูรณ์ซึ่งได้รับความช่วยเหลือจาก รองศาสตราจารย์ ดร. สุทินันท์ พรหมสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาเฉพาะบุคคลซึ่งท่านได้อบรม ชี้แนะ อธิบายถึงแนวทางข้อคิดเห็นต่าง ๆ ให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินการวิจัยและช่วยตรวจสอบความถูกต้อง ให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นตลอดระยะเวลาการดำเนินงานวิจัย ขอขอบพระคุณสำหรับความกรุณา ความเอาใจใส่คำแนะนำ ความช่วยเหลือและการสนับสนุนตลอดการดำเนินงานวิจัย ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมาไว้ ณ โอกาสนี้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ซึ่งเปิดโอกาสให้ได้รับการศึกษาเล่าเรียนและคอยให้กำลังใจ คอยช่วยเหลือ คอยให้คำปรึกษา ตลอดจนเพื่อน ๆ ทุกคนที่คอยช่วยเหลือให้คำแนะนำและเป็นที่กำลังใจให้เสมอมา

กนกวรรณ อดิภาณุภาพ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	3
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.4 กรอบแนวคิด	5
1.5 สมมติฐานการวิจัยและวิธีการทางสถิติ	5
1.6 นิยามศัพท์	6
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ	9
2.2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงาน	12
2.3 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความไว้วางใจ	17
2.4 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับการทำงานเป็นทีม	20
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย	
3.1 ประเภทและรูปแบบการวิจัย	23
3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	26
3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล	26
3.4 สมมติฐานการวิจัย	26
3.5 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย	27
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)	28
4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)	32

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 บทสรุป	
5.1 การอภิปรายผล	36
5.2 ข้อเสนอแนะ	38
บรรณานุกรม	40
ภาคผนวก	43
ประวัติผู้เขียน	53
เอกสารข้อตกลงว่าด้วยการขออนุญาตให้ใช้สิทธิ์ในรายงานการค้นคว้าอิสระ	



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1:	25
ตารางที่ 4.1:	29
ตารางที่ 4.2:	29
ตารางที่ 4.3:	30
ตารางที่ 4.4:	31
ตารางที่ 4.5:	32
ตารางที่ 4.6:	32
ตารางที่ 4.7:	33

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.8: ตารางแสดงค่าอิทธิพลของปัจจัยด้านความไว้วางใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการยอมรับการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท พรีเมียม จำกัด (มหาชน) จังหวัดนนทบุรี ด้วยวิธีวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)	34



สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1: กรอบแนวคิด

หน้า
5



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันการทำงานร่วมกันภายในองค์กรมีบทบาทสำคัญอย่างมากเพื่อก่อให้เกิดการยอมรับและการทำงานเป็นทีมที่ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพสูงสุด การทำงานเป็นทีมหมายถึง กลุ่มคนที่ทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ หรือ มีการติดต่อสื่อสารกันในแต่ละแผนก ช่วยกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ Parke (1990) ได้กล่าวว่าบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันและต้องพึ่งพาอาศัยกันเพื่อปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์ คนกลุ่มนี้มีเป้าหมายร่วมกัน และยอมรับวิธีเดียวกันเพื่อให้งานสำเร็จ นอกจากนี้ การทำงานเป็นทีม (Teamwork) เป็นองค์ประกอบหนึ่งในการก่อให้เกิดความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงานโดยพนักงานที่ทำงานร่วมกันเป็นทีมจะมีปฏิสัมพันธ์ผ่านการสนทนา และการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนเสร็จสิ้น บรรลุเป้าหมาย หากเมื่อพนักงานต้องแยกออกจากทีมจะส่งผลต่อความไม่พอใจในการ ปฏิบัติงาน เนื่องจากการทำงานเป็นทีม เป็นกลุ่มทางสังคมของพนักงานที่มีการสมาคมกัน พนักงานจึงมีเพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาปัญหาของตนเอง เป็นที่มาของความพึงพอใจในการทำงานเพื่อให้การทำงานขององค์กรเกิดประสิทธิผลสูงสุดจึงต้องศึกษาประเด็นปัญหาต่อไปนี้ (พนิดา แก่นสำโรง, 2558) ทั้งนี้ จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า การทำงานเป็นทีม กฎเกณฑ์และความมุ่งมั่นมีส่วนช่วยให้ได้ผลต่อความพอใจในการทำงาน ในขณะที่ความผูกพันต่อเนื่องสะท้อนถึงความสัมพันธ์เชิงลบกับความพึงพอใจในงาน (Dhurup, Surujilal & Kabongo, 2016) การที่พนักงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานในองค์กรใดได้นั้น พนักงานจำเป็นต้องมีความไว้วางใจในองค์กร (Organizational Trust) ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จ ส่งผลต่อรายได้และกำไรในทุกระดับขององค์กร รวมทั้งความไว้วางใจในองค์กรต่อผลการปฏิบัติงาน และการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน ความตั้งใจที่สนับสนุนและมุ่งมั่นต่อความเปลี่ยนแปลง และการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร โดยความไว้วางใจขององค์กรจะส่งผลต่อการยอมรับการทำงานเป็นทีม การเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร ความผูกพันกับองค์กร การลาออกจากองค์กร และผลการปฏิบัติงาน (Perry & Mankin, 2007) และจากงานวิจัยในอดีต พบว่า

1) พนักงานคาสโนในประเทศเกาหลีใต้ที่องค์กรมีระเบียบบังคับให้รับผิดชอบเกมสการพนัน จะมีทิศทางเชิงลบต่อ ความไว้วางใจในองค์กร ซึ่งส่งผลให้ความพึงพอใจในการทำงานลดลง

2) พนักงาน คาสโนในประเทศเกาหลีใต้ที่องค์กรไม่มีระเบียบบังคับให้รับผิดชอบเกมสการพนัน จะมีทิศทางเชิงบวกต่อ ความไว้วางใจในองค์กร ซึ่งส่งผลให้ความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้น (Lee, Song, Lee, Lee & Bernhard, 2013)

ด้านบุคลิกภาพของตนเอง มีความสำคัญต่อการใช้ชีวิตของมนุษย์ในสังคม ของทุกยุคทุกสมัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งสังคมในปัจจุบันที่มีการแข่งขันกันสูง บุคลิกภาพจึงเป็นเหมือนใบเบิกทางที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามที่คาดหวัง ผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดีย่อมได้เปรียบคนอื่น ๆ เสมอ เพราะ จะทำให้เกิดการยอมรับในเบื้องต้นของคนในองค์กรเกิดความเชื่อมั่น และศรัทธาจากเพื่อร่วมงานบุคลิกภาพช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น ๆ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการแบ่งประเภทบุคลิกภาพออกเป็น 2 ประเภท บุคลิกภาพภายนอก นั่นคือรูปร่าง หน้าตาที่ดี การพูด การวางตัว การแต่งกาย การพัฒนา ส่วนบุคลิกภาพภายใน นั่นเป็นสิ่งที่สามารถทำได้ง่าย ใช้เวลาไม่นานก็สามารถเห็นผลได้หากผู้ปฏิบัติมีความตั้งใจจริง ส่วนบุคลิกภาพภายในเป็นสิ่งที่มองไม่เห็น แต่สามารถสัมผัสและรู้ได้ด้วยการติดต่อสื่อสาร การมีปฏิสัมพันธ์ การคบหาการทำงานร่วมกัน ซึ่งจะสามารถทำให้รู้ได้เลยว่าแต่ละคนมีบุคลิกภาพหรือลักษณะการทำงานเป็นอย่างไร (อรุณรัก ครองเชื้อ, 2559)

กระบวนการทำงานจาก ทฤษฎีของ Edward Damming (1995) มีความเชื่อว่าคุณภาพนั้นสามารถเสริมสร้างได้ จึงมีแนวคิดในการพัฒนาคุณภาพของงานขั้นพื้นฐาน เป็นการกำหนดขั้นตอนการทำงานเพื่อสร้างระบบการผลิตให้มีคุณภาพที่ดี การให้บริการที่ดี หรือทำให้กระบวนการทำงานเป็นไปอย่างมีระบบ โดยใช้ได้กับทุก ๆ สาขาวิชาชีพ และ แต่ละฝ่ายขององค์กรแม้กระทั่งการดำเนินชีวิตประจำวันของมนุษย์กระบวนการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กรจะทำให้การทำงานผ่านไปอย่างราบรื่น แต่ถ้าหากวางแผนกระบวนการทำงานมีข้อผิดพลาด ก็จะทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน การทำงานก็จะติดขัด ดำเนินงานได้ไม่ราบรื่น และอาจทำให้เกิดการขัดแย้งกันภายในองค์กรได้ ซึ่งจะนำไปสู่ความรู้สึกไม่ดีต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงานเราจึงควรทำให้พนักงานทุกคนรู้ถึงขั้นตอนกระบวนการของการทำงานให้เป็นทิศทาง และ ระบบเดียวกัน เป็นมาตรฐานก็จะช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้แก่บุคลากรในองค์กรแต่ละแผนกได้และยังจะช่วยให้เกิดการผิดพลาดได้น้อยลงจากการทำงาน ทำให้บุคลากรทุกคนในองค์กรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำมาซึ่งความสำเร็จในงานชิ้นนั้นได้อย่างดี (กันต์สุตา โกญจนาท, 2558)

ความไว้วางใจมีความสำคัญอย่างมากในองค์กรความไว้วางใจในองค์กรเพราะไม่ว่าจะเป็นความไว้วางใจ เชื่อใจ ในขั้นตอนของการทำงาน ความรู้ ความสามารถ จะทำให้เกิดการรับรู้การสนับสนุนจากจากเพื่อนร่วมงานในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นบุคลากรที่ดีขององค์กร ซึ่งจะทำให้ทราบถึงระดับของความไว้วางใจในองค์กร การรับรู้ สนับสนุนจากคนในองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการบริหาร จัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการส่งเสริม การให้ความสำคัญต่อพฤติกรรมของบุคลากรที่ดีของแต่ละแผนกในองค์กรให้มากขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในการดำเนินงานแต่ละแผนกภายในองค์กร ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ต่อไป (วรินทร์ รองกลัด, 2559)

จากเหตุผลที่ได้กล่าวมาการศึกษาผลการวิจัยนี้สามารถนำไปปรับใช้ในการพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นประโยชน์ในการแก้ไข พัฒนา วางแผนงานกำหนดนโยบายการบริหารจัดการ ปรับปรุงแก้ไข

บุคลิกภาพกระบวนการทำงาน และความไว้วางใจที่จะทำให้เกิดการยอมรับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในองค์กรต่อไปโดยกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

วิจัยด้านบุคลิกภาพ กระบวนการทำงาน และความไว้วางใจที่ส่งผลต่อการยอมรับการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท ฟรีบิลท์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดนนทบุรี มีการกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาบุคลิกภาพ ที่ส่งผลต่อการยอมรับการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท ฟรีบิลท์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดนนทบุรี

1.2.2 เพื่อศึกษากระบวนการทำงาน ที่ส่งผลต่อการยอมรับการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท ฟรีบิลท์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดนนทบุรี

1.2.3 เพื่อศึกษาความไว้วางใจ ที่ส่งผลต่อการยอมรับการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท ฟรีบิลท์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดนนทบุรี

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การกำหนดขอบเขตของงานวิจัยนี้อธิบายในประเด็นหัวข้อดังต่อไปนี้

1.3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ใช้แบบสอบถามปลายปิด (Closed ended Questionnaire) ที่ประกอบด้วยข้อมูลด้านบุคลิกภาพกระบวนการทำงาน และความไว้วางใจการยอมรับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในองค์กรเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.3.2 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นบุคลากร บริษัท ฟรีบิลท์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดนนทบุรี โดย จะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานแต่ละแผนกจากกลุ่มประชากรที่มีจำนวนมาก ผู้วิจัย กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับ ความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 400 คน และ ผู้วิจัยจะกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 400 คน โดยจะสุ่มกลุ่ม ตัวอย่างแบบบังเอิญโดยการแจกแบบสอบถามมีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1.3.3 ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย

การกำหนดตัวแปรในการวิจัยจะกำหนดตัวแปร 2 ลักษณะดังนี้

1.3.3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

1.3.3.1.1 ปัจจัยข้อมูลด้านบุคลิกภาพประกอบด้วย บุคลิกภาพแบบห้วนไหว บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบอ่อนน้อม บุคลิกภาพแบบมีสติ

1.3.3.1.2 ปัจจัยด้านกระบวนการทำงานซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนการวางแผนการดำเนินการแก้ไขปัญหา ตรวจสอบเปรียบเทียบผล แก้ไขปัญหา

1.3.3.1.3 ปัจจัยด้านความไว้วางใจ ประกอบด้วย ความไว้วางใจระหว่างบุคคลเป็น ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ความไว้วางใจในระบบเป็นความไว้วางใจในองค์กร

1.3.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

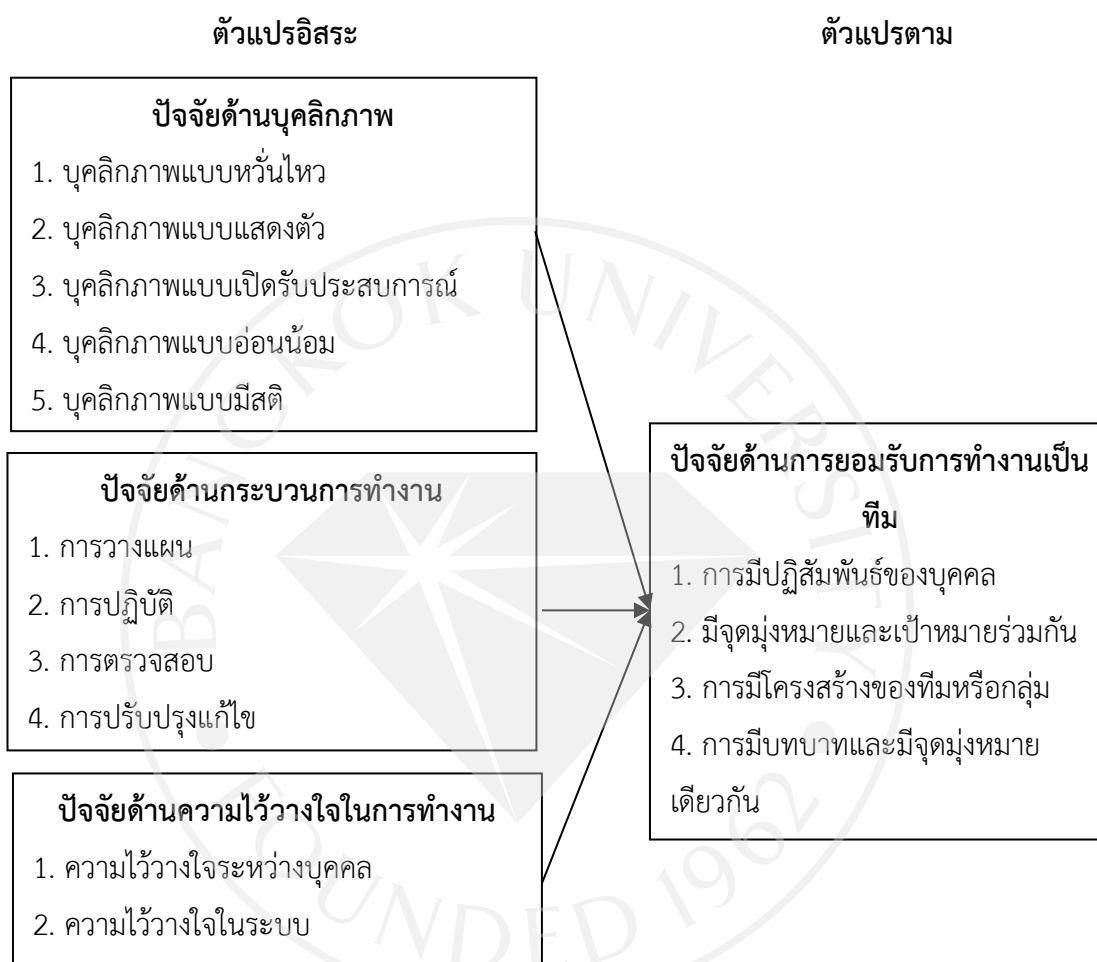
1.3.3.2.1 การยอมรับการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท ฟรีบิลท์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลมีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกันการมีโครงสร้างของทีมหรือกลุ่ม และสมาชิกมีบทบาทและมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน

1.3.4 การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยซึ่งประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระจำนวน 3 กลุ่มคือ ข้อมูลด้านบุคลิกภาพ กระบวนการทำงาน และความไว้วางใจการยอมรับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในองค์กรและตัวแปรตาม 1 กลุ่ม คือการยอมรับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในองค์กร ทั้งนี้จะทำการทดสอบใน ลักษณะตัวแปรเดี่ยว (Univariate Analysis) ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามเป็นรายตัวแปร โดยสามารถอธิบายตามกรอบแนวความคิดการวิจัยดังนี้

1.4 กรอบแนวคิด

ภาพที่ 1.1: กรอบแนวคิด



1.5 สมมติฐานการวิจัยและวิธีการทางสถิติ

1.5.1 สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาบุคลิกภาพ กระบวนการทำงาน ความไว้วางใจในการทำงานที่มีผลต่อการยอมรับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในองค์กรมีการตั้งสมมติฐานดังนี้

1.5.1.1 อิทธิพลของบุคลิกภาพ มีผลต่อการยอมรับการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท พรีเมียม จำกัด (มหาชน) จังหวัดนนทบุรี

1.5.1.2 อิทธิพลของกระบวนการทำงาน มีผลต่อการยอมรับการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท พรีเมียม จำกัด (มหาชน) จังหวัดนนทบุรี

1.5.1.3 อิทธิพลของความไว้วางใจ มีผลต่อการยอมรับการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท พรีเมียร์ลีก จำกัด (มหาชน) จังหวัดนนทบุรี

การทดสอบสมมติฐานทั้ง 3 ข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

1.5.2 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้ 2 ประเภทได้แก่

1.5.2.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.5.2.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมติฐานทั้ง 3 ข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

1.5.2.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

1.5.2.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

1.5.2.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

1.6 นิยามศัพท์

นิยามคำศัพท์สำหรับงานวิจัยมีดังต่อไปนี้

1.6.1 ข้อมูลด้านบุคลิกภาพ หมายถึง บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในแต่ละด้าน เปรียบเสมือนถุงที่บรรจุของคุณลักษณะต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นลักษณะประจำตัวของมนุษย์ โดยลักษณะต่าง ๆ มักจะเกิดขึ้นด้วยกัน โดยแต่ละองค์ประกอบของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1.6.1.1 บุคลิกภาพแบบหวุ่นไหว (Neuroticism) หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลที่แสดงถึงความวิตกกังวล โกรธง่ายท้อแท้ง่าย รู้สึกไม่มั่นใจในตนเอง หุนหันพันเล่น อารมณ์แปรปรวนและควบคุมอารมณ์ได้ยาก

1.6.1.2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) หมายถึงลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลที่แสดงถึงความอบอุ่นเป็นมิตรชอบอยู่รวมกันเป็นกลุ่มกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมชอบมีกิจกรรม แสวงหาความตื่นเต้น และมีอารมณ์ด้านบวก

1.6.1.3.บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลที่แสดงถึงความเป็นคนที่มีจินตนาการ ชอบสิ่งในความงาม ของศิลปะ เปิดเผยความรู้สึกแสวงหาสิ่งใหม่ๆ ประสบการณ์ ใหม่ ๆ เปิดกว้างทางความคิด มีเหตุผลและยอมรับความแตกต่าง

1.6.1.4 บุคลิกภาพแบบอ่อนน้อม (Agreeableness) หมายถึง ลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลที่แสดงถึงความสุภาพ อ่อนโยน ให้ความจริงใจและไว้วางใจกับผู้อื่น มีความประณีตประณีตเป็นคนมีน้ำใจชอบช่วยเหลือผู้อื่น มีความเสียสละ และ เห็นประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าตนเอง

1.6.1.5. บุคลิกภาพแบบมีสติ (Conscientiousness) หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลที่แสดงถึงการเข้าใจตนเอง เป็นผู้มีความสามารถ มีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ที่มุ่งสัมฤทธิ์ผล มีความคิดและมีความละเอียดรอบคอบ ในการทำงาน

1.6.2 กระบวนการทำงาน การจัดการได้อย่างมีคุณภาพเป็นขั้นตอนกระบวนการที่ได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อที่จะให้ได้เกิดผลผลิตและบริการที่มีคุณภาพขึ้น โดยหลักการที่เรียกว่า วงจรคุณภาพ (PDCA) หรือ วงจรเดมมิง ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไขดังนี้

1.6.2.1 Plan คือ กำหนดสาเหตุของปัญหา จากนั้นวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดสอบ เพื่อการปรับปรุงให้ดีขึ้น

1.6.2.2 Do คือ การปฏิบัติตามแผน หรือ นำร่องในการทำการทดลองปฏิบัติส่วนย่อย

1.6.2.3 Check คือ มีการตรวจสอบเพื่อที่เราจะได้ทราบถึงว่าผลนั้นได้บรรลุตามแผนหรือไม่หากมีสิ่งใดที่เกิดข้อผิดพลาดจะได้เกิดการเรียนรู้

1.6.2.4 Act คือ การกำหนดเป็นมาตรฐานและปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น เครื่องมือนี้ใช้เพื่อที่จะนำไปสู่การดำเนินการแก้ไขปัญหา ปรับปรุง และเพิ่มการเรียนรู้พัฒนางานให้สำเร็จ

1.6.3 ความไว้วางใจในการทำงาน หมายถึง ความไว้วางใจที่เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง ถึงรูปแบบความไว้วางใจ คือ

1.6.3.1 ความไว้วางใจระหว่างบุคคล (Interpersonal trust) เป็นความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา

1.6.3.2 ความไว้วางใจในระบบ (System trust) เป็นความไว้วางใจในองค์กร

1.6.4 การยอมรับการทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันที่มากกว่าหนึ่งคน โดยที่ทุกคนนั้นมีเป้าหมายเดียวกันว่าจะต้องทำอะไร ทุกคนต้องยอมรับร่วมกันและมีการวางแผนร่วมกัน การทำงานเป็นเป็นนั้นมีความสำคัญต่อทุกคนในองค์กร เป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะให้การทำงานนั้นออกมามีประสิทธิภาพ และ เพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญในการทำให้งานประสบความสำเร็จต้องอาศัยความร่วมมือของสมาชิกในองค์กร ลักษณะของการทำงานเป็นทีม 4 ประการ

1.6.4.1 การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคล หมายถึง สมาชิกในทีมมีความเกี่ยวข้องในกิจกรรมของกลุ่มทำให้ทุกคนในทีมได้ทราบถึงความสำคัญของคนและกันทำให้แสดงออกถึงการยอมรับการอยู่ร่วมกันแบบให้เกียรติกัน

1.6.4.2 มีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน สมาชิกที่อยู่ในทีมจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วม โดยจุดประสงค์จะต้องสอดคล้องกับองค์กรก็จะช่วยให้งานออกมามีคุณภาพ ประสิทธิภาพประสบความสำเร็จได้ง่าย

1.6.4.3 การมีแบบแผนหรือโครงสร้างในทีม หมายถึง ระบบ ระเบียบพฤติกรรม ของคนในทีมที่สมาชิกทุกคนต้องปฏิบัติตาม

1.6.4.4 สมาชิกมีบทบาทหน้าที่และจุดมุ่งหวังเดียวกัน เพื่อรักษาบทบาทหน้าที่ มีการแบ่งงาน มอบหมายงานให้สมาชิกทุกคนในทีมตามความเหมาะสมและความสามารถ

1.6.5 พนักงาน หมายถึง พนักงานในองค์กร บริษัท พรีเมียม จำกัด (มหาชน)

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับสำหรับงานวิจัยนี้อธิบายได้ดังนี้

1.7.1 จากผลการวิจัยครั้งนี้คาดว่าจะสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในด้านบุคลิกภาพของการทำงานในแต่ละแผนกขององค์กร

1.7.2 จากผลการวิจัยครั้งนี้คาดว่าจะสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการจัดการกระบวนการภายในแต่ละแผนกขององค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

1.7.3 ผลในการวิจัยครั้งนี้คาดว่าจะจะเป็นแนวทางในการเป็นแบบอย่างเพื่อการพัฒนาในแง่ผู้อื่นๆนอกเหนือจาก การศึกษาบุคลิกภาพ กระบวนการทำงาน ความไว้วางใจในการทำงานที่มีผลต่อการยอมรับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในองค์กร

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่อง การศึกษาด้านบุคลิกภาพ กระบวนการทำงาน และความไว้วางใจที่ส่งผลต่อการยอมรับการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท พรินซ์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดนนทบุรี อธิบายได้ตามรายการดังนี้

- 2.1 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ
- 2.2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงาน
- 2.3 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความไว้วางใจ
- 2.4 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับการทำงานเป็นทีม

การศึกษาศักยภาพด้านบุคลิกภาพ กระบวนการทำงาน และ ความไว้วางใจที่ส่งผลต่อการยอมรับการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท พรินซ์ จำกัด (มหาชน) นนทบุรี ทั้งนี้ผู้วิจัยจะอธิบายกรณีศึกษาใน รายละเอียดดังนี้

2.1 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพหำองค์ประกอบของ Costa & McCrae (1992 อ้างใน Howard & Howard, 1995) กล่าวไว้ว่า บุคลิกภาพหำองค์ประกอบนั้น ก็เปรียบเสมือนถึงที่บรรจุกลุ่มของคุณลักษณะต่างๆ ซึ่งเป็นลักษณะประจำตัวของมนุษย์ โดยลักษณะต่างๆ มักจะเกิดขึ้นด้วยกัน โดยแต่ละองค์ประกอบของบุคลิกภาพหำองค์ประกอบจะมีลักษณะย่อยๆ ที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่เฉพาะตัวที่แสดงออกถึงความกังวล โกรธง่าย รู้สึกท้อแท้ รู้สึกเป็นคนที่ไม่มั่นใจในตัวเอง อารมณ์ร้อน เปรียบบางและไม่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ หรือ ควบคุมอารมณ์ได้ยาก
2. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลที่แสดงถึงความอบอุ่นเป็นมิตรชอบอยู่รวมเป็นกลุ่ม กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม ชอบมีกิจกรรม แสวงหาความตื่นเต้น และมีอารมณ์ด้านบวก
3. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) หมายถึง บุคคลที่มีลักษณะเฉพาะตัว แสดงถึงความเป็นคนที่มีจินตนาการ ซาบซึ้งในความงามของศิลปะ เปิดเผยความรู้สึกรู้สึก แสวงหาสิ่งใหม่ ๆ ประสบการณ์ใหม่ ๆ เปิดกว้างทางด้านความคิด มีเหตุผลและยอมรับความแตกต่าง

4. บุคลิกภาพแบบอ่อนน้อม (Agreeableness) หมายถึง บุคคลที่มีลักษณะเฉพาะตัวที่แสดงถึงความอ่อนน้อมสุภาพ อ่อนโยนเป็นคนที่จริงใจจะทำให้ผู้อื่นไว้วางใจ มีความประนีประนอม เป็นคนมีน้ำใจชอบช่วยเหลือผู้อื่น มีความเสียสละ และเห็นประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าตนเอง

5. บุคลิกภาพแบบมีสติ (Conscientiousness) หมายถึง บุคคลที่มีลักษณะเฉพาะตัวที่แสดงถึงการเข้าใจตนเองว่าเป็นผู้มีความสามารถ มีระบบระเบียบมีวินัย มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ หรือสิ่งที่ได้รับมอบหมาย มุ่งสัมฤทธิ์ผล มีความคิด ระเอียดรอบคอบในการทำงาน

อรุณรัก ครองเชื้อ (2559) ได้ศึกษา บุคลิกภาพของตนเอง ความขัดแย้งระหว่างบุคคล และ ความขัดแย้งในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงาน หรือ การปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัทเอกชน ในเขต สาทร สีลมและบางรัก ความขัดแย้งระหว่างบุคคล ด้านค่านิยมของ บุคคลที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขต สาทร สีลม และบางรัก ส่วนความขัดแย้งระหว่างบุคคล ด้านการ ติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขต สาทร สีลม และบางรัก และความ ขัดแย้งในองค์กร ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอกชน ในเขต สาทร สีลม และบางรัก ส่วนความขัดแย้งในองค์กร ด้านกระบวนการทำงาน ด้านการจัดสรรทรัพยากร ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอกชน ในเขต สาทร สีลม และบางรัก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ทฤษฎีบุคลิกภาพของ Horney (1885, 1952) เป็นนักทฤษฎีที่มองปัญหาของมนุษย์อย่างมีความหวังและเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนนั้นเป็นคนที่มีการจัดการกับปัญหาต่างๆ ได้ ในชีวิตของเรานั้นไม่ได้เป็นทาสของปัญหา Karen Horney มีความเชื่อว่าอีกสิ่งแวดล้อมทางสังคมจะมีบทบาทในการพัฒนา บุคลิกภาพมากกว่าปัจจัยโน้มนำเพียงภายใน สิ่งแวดล้อมทำให้เกิดความวิตกกังวลขึ้น พื้นฐานของความ วิตกกังวลเกิดจากการที่เด็กรู้สึกว่าจะไม่ได้รับความมั่นคงและปลอดภัยจากผู้เป็นพ่อแม่ เด็กจึงใช้กลไก ป้องกันตนเองแบบต่างๆ เพื่อลดความวิตกกังวล วิธีที่ได้ผลก็จะใช้บ่อยๆ วิธีที่ไม่ได้ผลก็จะเลิกใช้บาง คนก็จะหาวิธีการลดความวิตกกังวลลง ไม่ได้ทำให้มีภาพพจน์เกี่ยวกับตนเองผิดไปและสร้างความ ต้องการต่างๆ เพื่อลดความวิตกกังวลที่เรียกว่า ความต้องการทางประสาท (Neurotic Needs) นักจิต วิเคราะห์ Karen Horney ได้อธิบายว่ามนุษย์มีความต้องการดังนี้

1. ความต้องการใฝ่สัมพันธ์และการยอมรับ ยกย่อง ความต้องการที่ไม่แยกแยะ การที่ทำให้ผู้อื่นพอใจและให้เขายอมรับตนเอง (Affection and Approval)
2. ความต้องการที่จะมีคู่และต้องการให้มีผู้ที่คอยดูแลเอาใจใส่ปกป้องต้องการความรัก (Partner)
3. ความต้องการจำกัดตนเองในวงแคบซึ่งต้องให้มีคนคอยบอกคอยควบคุม (Restrict one's life to narrow borders)

4. ความต้องการที่จะมีอำนาจควบคุมผู้อื่น (Need for power, for control over others)
5. ความต้องการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น (To exploit others and get the better of them)
6. ความต้องการการยอมรับทางสังคม ความภาคภูมิใจ (Social Recognition or Prestige)
7. ความต้องการได้รับการชื่นชมโดยส่วนตัว (Personal Admiration)
8. ความต้องการความสำเร็จ ต้องการเป็นที่ 1 (Personal Achievement.)
9. ความต้องการความเป็นเสรีภาพ (Self-sufficiency and Independence)
10. ความต้องการความสมบูรณ์แบบ (Perfection and Unassailability)

มนุษย์มีความต้องการแบบนี้ทั้งสิ้น สำหรับคนที่มีสุขภาพจิตดีนั้นจะมีความต้องการน้อยกว่าคนที่มีสุขภาพจิตเสื่อม เพราะ คนปกติสามารถแก้ความขัดแย้งต่างๆที่เกิดจากความต้องการเหล่านี้ได้ดีกว่า ความต้องการที่สามารถรับรู้ได้ทางประสาทที่มีพัฒนาการมาตั้งแต่เด็กๆ

ทฤษฎีบุคลิกภาพของ Freud (1856) เชื่อว่าโครงสร้างของบุคลิกภาพจะประกอบด้วย อิด (Id) อีโก้ (Ego) และ ซูเปอร์อีโก้ (Superego) โดยจะอธิบายเป็นข้อๆ ดังนี้

1) อิด (Id) จะเป็นต้นกำเนิดของบุคลิกภาพ และเป็นส่วนที่ติดตัวมนุษย์มาตั้งแต่เกิด Id ประกอบด้วยแรงขับทางสัญชาตญาณ (Instinct) ที่กระตุ้นให้มนุษย์ตอบสนองความต้องการ ความสุข ความพอใจ ในขณะที่เดียวกันก็จะทำหน้าที่ลดความเครียดที่เกิดขึ้น การทำงานของ Id จึงเป็นไปตามหลักความพอใจ (Pleasure Principle)

2) อีโก้ (Ego) จะเป็นส่วนของบุคลิกภาพที่ทำหน้าที่ประสาน อิด และซูเปอร์อีโก้ ให้แสดงบุคลิกภาพออกมาเพื่อให้เหมาะสมกับความเป็นจริง และขอบเขตที่สังคมกำหนดเป็นส่วนที่ทารกเริ่มรู้จักตนเองว่า ฉันเป็นใคร Ego ขึ้นอยู่กับหลักของความเป็นจริง (Reality Principle) ว่ามีลักษณะของการใช้ความคิดในขั้นทุติยภูมิ (Secondary Process of Thinking) ซึ่งมีการใช้เหตุผล มีการใช้สติปัญญา และการรับรู้ที่เหมาะสม และอีโก้ (Ego) เป็นส่วนที่อยู่ในระดับจิตสำนึกเป็นส่วนใหญ่

3) ซูเปอร์อีโก้ (Superego) เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับศีลธรรมจรรยาบรรทัดฐานของสังคม ค่านิยม และขนบธรรมเนียมประเพณีต่าง ๆ ซึ่งทำหน้าที่ผลักดันให้บุคคลประเมินพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับมโนธรรม จริยธรรมที่พัฒนามาจากการอบรมเลี้ยงดู โดยเด็กจะรับเอาค่านิยม บรรทัดฐานทางศีลธรรมจรรยา

ซิซยะ ศรีชัยสวัสดิ์ (2560) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ สัมพันธภาพในการปรึกษา และความงอกงามภายหลังเผชิญเหตุการณ์สะเทือนใจ ในผู้ที่มีประสบการณ์รับบริการปรึกษาเชิงจิตวิทยา กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ในการทำงานร่วมกันผ่านการตั้งเป้าหมาย ระบุแนวทางการแก้ปัญหา ของความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในการทำงานร่วมกันในลักษณะดังกล่าวจึงถือเป็นสิ่งที่สนับสนุนและเอื้อให้มีการเปิดเผยเรื่องราวที่ก่อให้เกิดความรู้สึกใกล้ชิดกับผู้อื่นมากขึ้น มองเห็นมุมมองใหม่ๆ เข้าใจธรรมชาติของโลกและชีวิตมากขึ้น (Manne, 2004)

เดชสิทธิ์ ชินประพินพร (2560) การศึกษาบุคลิกภาพ วัฒนธรรมองค์กรการใช้เทคโนโลยี และการยอมรับ เทคโนโลยีที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการใช้เทคโนโลยีในองค์กรของพนักงานราชการใน กรุงเทพมหานคร ปัจจัย ด้านปัจเจกบุคคล ปัจจัยด้านเปิดรับ ประสบการณ์และปัจจัยด้านหัวหน้าทีม มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ ปัจจัยด้านเปิดเผย ปัจจัยด้านบุคลิกภาพในการยอมรับ ปัจจัย ด้านการใช้อำนาจ และปัจจัยด้านการหลีกเลี่ยง ไม่มีผลต่อ ประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงาน ราชการในเขตกรุงเทพมหานคร

หทัยขวัญ จันทอง (2560) บุคลิกภาพที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของ พนักงาน กรณีศึกษา บริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการ ทำงานของพนักงาน นำมาเปรียบเทียบจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการ ทำงาน โดยภาพรวมพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และพิจารณา เป็นรายปัจจัยพบว่าทั้ง 3 ปัจจัย คือ คุณภาพของงานสูง การทำงานเพื่องานเป็นหลัก ความวิตกกังวล เมื่อเกิดความล้มเหลว ปัจจัยทั้ง 3 ไม่มี ความแตกต่างกัน ในส่วนของผลการวิเคราะห์หาค่า สัมประสิทธิ์การถดถอยของบุคลิกภาพในการทำงานที่ ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน โดย ภาพรวม พบว่ามีทั้งหมด 4 บุคลิกภาพ ดังนี้ บุคลิกภาพแบบการมีจิตสำนึก บุคลิกภาพแบบ แสดงออก บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์และบุคลิกภาพแบบ ประณีประนอม อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงาน

Damming (1995) มีความเชื่อว่าคุณภาพของการทำงานสามารถพัฒนาและเสริมสร้างมันได้ จึงเกิดเป็นแนวคิดในการพัฒนาคุณภาพงานขั้นพื้นฐาน เป็นการกำหนดขั้นตอนการทำงานเพื่อสร้าง ระบบการผลิตให้สินค้ามีคุณภาพดี การให้บริการที่ดี หรือทำให้กระบวนการทำงานเป็นไปอย่างมี ระบบโดยใช้ได้กับทุก ๆ สาขาวิชาชีพแม้กระทั่งการดำเนินชีวิตประจำวันของมนุษย์ PDCA หรือ Deming Cycle คือ วงจรการบริหารงานคุณภาพ ประกอบด้วย

P (Plan) คือเป็นขั้นตอนของการวางแผน เพื่อหาปัญหาและมีการตั้งเป้าหมายในการแก้ไข ปัญหาต่างๆ

D (Do) คือ ขั้นตอนการดำเนินการแก้ไขปัญหตามแนวทางที่วางไว้

C (Check) คือ ขั้นตอนการตรวจสอบและเปรียบเทียบผล

A (Action) คือ การกำหนดเป็นมาตรฐานและปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น เครื่องมือนี้ใช้เพื่อที่จะ นำไปสู่การดำเนินงานแก้ปัญหา และ พัฒนาการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ เป็นไปตามเป้าหมายที่ได้ วางไว้ คือ วงจรเดมมิง (Deming Cycle) 4 ข้อดีของ PDCA

1) การนำวงจร PDCA ไปใช้ ทำให้ผู้ปฏิบัติมีการวางแผน ป้องกันการเกิดปัญหาช่วยลดความสับสนในการทำงานลดการใช้ทรัพยากรใช้ด้วยความพอดี เพื่อช่วยลดความสูญเสียในรูปแบบต่าง ๆ

2) การทำงานที่มีการตรวจสอบเป็นระยะ ทำให้การปฏิบัติงานมีความรัดกุมขึ้นและแก้ไขปัญหาด้อย่างรวดเร็วก่อนจะลุกลาม

3) การตรวจสอบที่นำไปสู่การแก้ไขปรับปรุง ทำให้ปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วไม่เกิดซ้ำหรือลดความรุนแรงของปัญหา ถือเป็น การนำความผิดพลาดมาใช้ให้เกิดประโยชน์

4) การใช้ PDCA เพื่อแก้ปัญหาด้วยการตรวจสอบว่ามีอะไรทำให้เกิดปัญหา เมื่อหา ปัญหาได้ก็นำมาวางแผนเพื่อดำเนินการตามวงจร PDCA ต่อไป

การนำวงจร PDCA ไปใช้ได้อย่างสัมฤทธิ์ผล

Plan: หัวหน้างาน หรือ ผู้บริหารต้องมีการกำหนดแผนงานร่วมกับพนักงานทุกระดับ

Do: พนักงานนำแผนงานไปปฏิบัติตามโดยได้รับความช่วยเหลือจากทางหัวหน้างาน

Check: ตรวจสอบว่ามีปัญหาอะไรเพิ่มเติมและวิธีแก้ไขที่เหมาะสมที่สุด

Act: กำหนดวิธีแก้ไขปัญหาเป็นมาตรฐานเพื่อให้พนักงานนำไปปฏิบัติใช้

ทฤษฎีของ Herzberg (1950) มีปัจจัยหรือองค์ประกอบ 2 ประเภท ที่มีความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้แก่ องค์ประกอบของสิ่งจูงใจ (Motivation Factors) และ องค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors)

องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรงและเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในบุคลากร ประกอบด้วย

1) ลักษณะของงาน หมายถึง งานนั้นต้องมีความน่าสนใจ มีลักษณะต้องใช้ความคิด สร้างสรรค์ในการริเริ่ม มีความท้าทายที่จะลงมือปฏิบัติ หรือ มีลักษณะงานที่ต้องดำเนินการตั้งแต่ต้นจนจบ

2) ความรับผิดชอบ หมายถึง การใช้อำนาจในการปฏิบัติงานทุกอย่างได้อย่างเต็มที่และได้รับมอบหมายงานใหม่ๆ ให้ดูแล โดยไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมที่ใกล้ชิด

3) ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดีโดยสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายและรู้จักป้องกันแก้ไข ไม่ให้เกิดปัญหาขึ้นได้

4) ความก้าวหน้า หมายถึง ให้การสนับสนุนที่จะได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น หรือ ได้รับโอกาสในการที่ส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อเพื่อหาความรู้ และ ได้ประสบการณ์จากการไปดูงานนอกสถานที่ และ ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ให้มากขึ้น

5) การได้รับการยอมรับ หมายถึง การยกย่องจากบุคลากรในหน่วยงานหรือบุคลากรคนอื่น ที่มาขอคำแนะนำซึ่งอาจแสดงออกในรูปของการชมเชย การยกย่อง และการยอมรับในความคิดเห็นของเรา การแสดงความยินดีและการแสดงออกต่าง ๆ ที่ทำให้รู้สึก ถึงการให้กำลังใจ

องค์ประกอบในการค้าจุน (Maintenance Factors) เป็นองค์ประกอบที่ช่วยปกป้องการปฏิบัติงานของบุคคลที่อาจเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน หรือ เกิดการทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1) ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงาน เช่น การถูกย้ายไปทำงานที่อื่นที่ทำให้ต้องห่างไกลจากครอบครัว

2) ความมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชา และ เพื่อนร่วมงานการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีซึ่งกันและกันที่จะช่วยให้สามารถ ทำงานร่วมกัน และมีความเข้าใจซึ่งกันและกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) โอกาสที่จะได้รับความมั่นคงในอนาคต หมายถึง ความน่าจะเป็นที่บุคลากรในองค์กรแต่ละคนจะได้รับความมั่นคงในอาชีพจากทักษะต่างๆในวิชาชีพของตน

4) ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรแต่ละคนที่มีต่อความก้าวหน้าในการทำงาน

5) สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นอาชีพที่มีเกียรติและเป็นที่รู้จัก ยอมรับนับถือของผู้คนในสังคม

6) เงินเดือน หมายถึง สิ่งตอบแทนจากการทำงานในรูปแบบของเงินรวมไปถึงการที่เราได้เลื่อนขั้นในหน่วยงานนั้น ๆ จนเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน

7) การบริการและนโยบาย หมายถึง การบริหารงานและการจัดการขององค์กร การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพภายในองค์กร

8) การปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถ หรือ มีความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำในการดำเนินงานและ การบริหารงาน เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือมาตรฐานที่ทางองค์กรกำหนดไว้

9) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของการทำงาน เช่น อากาศ แสง เสียง รวมไปถึงลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ด้วย เช่น เครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ

ทฤษฎี Equity Theory , Adams (1975 อ้างใน กันต์สุตา โภจนานท, 2558) กล่าวถึงทฤษฎีนี้โดยมีพื้นฐานความคิดว่า บุคคลย่อมแสวงหา ความเสมอภาคทางสังคมโดยพิจารณาผลตอบแทนที่ได้รับ (Output) กับตัวป้อน (Input) คือ พฤติกรรมและคุณสมบัติในตัวเขาใส่ให้กับงาน ความเสมอภาคจะมีเพียงใดขึ้นอยู่กับ การเปรียบเทียบการรับรู้ความสอดคล้องระหว่างตัวป้อนต่อ

ผลตอบแทน (Perceived Inputs to Outputs) เมื่อทราบระดับการรับรู้ความเสมอภาคของบุคคลใดก็สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงาน ของเขาได้

ทฤษฎีความเสมอภาคอธิบายว่าบุคคลจะเปรียบเทียบตัวป้อนของเขา (เช่น ความพยายาม ประสิทธิภาพอาวุโส สถานภาพสติปัญญาความสามารถ และอื่น ๆ) กับผลตอบแทนที่ได้รับกับบุคคลอื่นที่ทำงานประเภทเดียวกัน ซึ่งอาจเป็นเพื่อนร่วมงานคนใดคนหนึ่ง หรือ กลุ่มพนักงานที่ทำงานในแผนกเดียวกัน หรือ ต่างแผนก แม้แต่บุคคลใดในความคิดของเขาก็ได้ ว่ามีความเสมอภาคหรือเท่าเทียมกันหรือไม่ซึ่งตัวป้อนและผลตอบแทนนั้นเป็นการรับรู้หรือ ความเข้าใจของเขาเองไม่ใช่ความเป็นจริง แม้ความเป็นจริงจะมีความเสมอภาคแต่เขาอาจรับรู้ ว่าไม่เสมอภาคก็ได้เมื่อเป็นเช่นนั้นเขาจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตัวเองเพื่อให้รู้สึกว่าการเกิดความเสมอภาค ดังนั้นในการปฏิบัติต่อพนักงานและหัวหน้างานจะต้องทำให้เขารับรู้ว่าเขาได้รับความยุติธรรม และมีความเสมอภาคเท่าเทียมกับคนอื่นเมื่อเปรียบเทียบตัวเองกับคนอื่น พนักงานส่วนมากมักประเมินว่าตนเองทำงานหนักและทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากกว่าคนอื่น ขณะเดียวกันก็มักคิดว่าคนอื่นได้รับผลตอบแทนสูงกว่าตน เขาจะพอใจในการทำงานและมีแรงจูงใจ ในการทำงานสูงเท่าที่เขายังรับรู้ว่ามีเสมอภาคเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่น แต่ถ้า พนักงานพบว่าผู้ที่ทำงานในระนาบเดียวกับเขาได้รับผลตอบแทนสูงกว่าเขาหรือได้รับผลตอบแทน เท่ากันแต่ทำงานน้อยกว่าความพอใจและแรงจูงใจในการทำงานจะน้อยลงเมื่อใดที่ พนักงานเกิดการรับรู้ความไม่เสมอภาคเขาจะพยายามทำให้เกิดความเสมอภาคเรียกร้องผลตอบแทนเพิ่มขึ้น

การเปรียบเทียบตัวเองกับผู้อื่นที่ทำงานในระนาบเดียวกัน

การเปรียบเทียบตัวเองกับผู้อื่นที่ทำงานในระนาบเดียวกันทำให้เกิดการรับรู้ 3 แบบ คือ

- 1) ผลตอบแทนเหมาะสม (Equitably Rewarded) พนักงานรับรู้ว่าตัวป้อนและผลตอบแทนเหมาะสม แรงจูงใจยังคงมีอยู่ เชื่อว่าคนอื่นได้ผลตอบแทนสูงกว่า เป็นเพราะ เขามีตัวป้อนที่สูงกว่า เช่น มีการศึกษาและประสบการณ์สูงกว่า เป็นต้น
- 2) ผลตอบแทนที่ต่ำไป (Under-Rewarded) เมื่อพนักงานคนใดรับรู้ว่าเขาได้รับผลตอบแทนต่ำไปเขาจะพยายามลดความไม่เสมอภาคด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น พยายามเพิ่มผลตอบแทน (เรียกร้องค่าจ้างเพิ่ม) ลดตัวป้อน (ทำงานน้อยลง มาสายหรือขาดงานบ่อยครั้ง เป็นต้น)
- 3) ผลตอบแทนที่สูงไป (Over-Rewarded) การรับรู้ที่ได้รับผลตอบแทนที่สูงไปไม่มีปัญหาต่อตัวของพนักงานมากนัก แต่อย่างไรก็ตามพนักงานต้องลดความไม่เท่าเทียมด้วยวิธีนี้คือ เพิ่มตัวป้อน (ทำงานหนักขึ้นและอุทิศเวลามากขึ้น) ลดผลตอบแทน (ยอมให้หักเงินเดือน) อ้างเหตุผล ให้ตัวเอง (เพราะฉันทน) พยายามเพิ่มผลตอบแทนให้ผู้อื่น (เขาควรได้รับเท่าฉัน)

กันต์สุตา โกญจนานา (2558) วัฒนธรรมองค์กร กระบวนการทำงาน และการรับรู้ในกระบวนการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท หัวเว่ย เทคโนโลยี

(ประเทศไทย) จำกัด ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการของ บริษัท หัวเว่ย เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด

ปัทมน โรจนกนันท์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล กระบวนการทำงาน และ บุคลิกภาพของพนักงาน ที่มีผลต่อความเชื่อมั่นในการใช้บริการ การชำระเงินแก่ลูกค้าผ่านช่องทางอินเทอร์เน็ตของผู้รับบริการธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยเพื่อนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชาชนในกรุงเทพมหานครจำนวน 400 คน โดยสถิติที่ใช้ในการรายงานผล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่เฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ (t-test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หรือ F-test เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ ผลจากการได้ศึกษานั้นพบว่า ปัจจัยของด้านข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับทางการศึกษา ค่าตอบแทนต่อเดือน และความถี่ในการใช้บริการที่แตกต่างกัน มีผลต่อความเชื่อมั่นในการใช้บริการที่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยในด้านกระบวนการทำงานมีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นในการใช้บริการ และบุคลิกภาพของพนักงานมีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นในการใช้บริการที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วีนันท์ วรณแสงขำ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยสมรรถนะในการทำงาน กระบวนการทำงาน และ แรงจูงใจ ที่มีผลต่อความผูกพันการทำงานของพนักงานในองค์กรในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เพื่อศึกษา ความผูกพันการทำงานของพนักงานในองค์กร สมรรถนะในการทำงาน กระบวนการทำงาน และ แรงจูงใจ มีผลต่อความผูกพันการทำงานของพนักงานในองค์กร ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลของพนักงานในองค์กรในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลทั้ง 4 เขต ได้แก่ เขตสายไหม เขตสุขาภิบาล 5 เขตหลักสี่ และ เขตธัญบุรี จำนวน 400 คนและวิธีการทางสถิติวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนาและสถิติอนุมาน วิเคราะห์โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สัน พบว่า อายุระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นต่อสมรรถนะในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.12 กระบวนการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเป็น 2.97 แรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยเป็น 3.04 ปัจจัยด้านสมรรถนะในการทำงานและด้านกระบวนการทำงานในการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันองค์กร

วิชญา เยี่ยมสถาน และนวนินกานต์ ศรีนนท์ (2562) ได้ศึกษา การศึกษากระบวนการทำงาน และปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ กรณีศึกษา บริษัท บีที จำกัด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน และใช้การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ ผลคือ กระบวนการทำงาน ปรับปรุงเพื่อเพิ่ม

ประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน หลังการปรับปรุงสามารถลดเวลาการ
จัดเตรียมเครื่องมือและค้นหาอุปกรณ์ลดความผิดพลาดได้อย่างมาก

2.3 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความไว้วางใจ

ความไว้วางใจเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นและมีความสำคัญขององค์กร นอกจากนั้นความไว้วางใจ
ยังมีส่วนในการก่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากในการทำงานร่วมกันภายในองค์กรนั้น ย่อม
ต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน รวมไปถึงการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน เพื่อให้ตนเองและองค์กรประสบ
ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ Marshall (2000) ในปัจจุบันพนักงานในองค์กรต่าง ๆ มีแนวโน้ม
ที่จะเปลี่ยนแปลงและปรับตัวต่อความหลากหลายของ องค์กรประกอบในการทำงานที่มากขึ้น ส่งผลให้
ความไว้วางใจระหว่างสมาชิกในองค์กรนั้นมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นด้วย (Shaw, 1997)

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความไว้วางใจ โดย Luhmann (1979) ได้เสนอแนวคิดความไว้วางใจ
ที่เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง ถึงรูปแบบความไว้วางใจ คือ

- 1) ความไว้วางใจระหว่างบุคคล (Interpersonal Trust) คือความไว้วางใจกันและกันระหว่าง
บุคลากรในแผนกและผู้บังคับบัญชา
- 2) ความไว้วางใจในระบบ (System Trust) เป็นการที่เราไว้วางใจในระบบโดยภาพรวม นั้น
เชามองว่าความไว้วางใจจะเป็นตัวแทนของระดับความมั่นใจของ บุคคลหนึ่งที่มีต่อผู้อื่นในการกระทำ
โดยผลงาน Luhmann ได้ให้ความสำคัญกับความไว้วางใจในองค์กร (Organizational Trust) เป็น
ระบบขององค์กรที่แสดงถึงการยอมรับของคุณค่าและเป้าหมายขององค์กรที่จะอยู่ร่วมกับองค์กร ซึ่ง
Luhmann ได้จำแนกความไว้วางใจของบุคคลออกจากความไว้วางใจในองค์กร แม้ว่าเขาจะเสนอว่า
ความไว้วางใจก่อให้เกิดกรอบของการปฏิสัมพันธ์ที่ได้รับอิทธิพลทั้งจากบุคคลและระบบสังคม จึงได้
จำแนกความไว้วางใจออกเป็น

2.1) ความไว้วางใจระหว่างบุคคล เป็นการวัดประเมินความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา

2.2) ความไว้วางใจในระบบ (ความไว้วางใจในองค์กร) เป็นการวัดประเมินความ
แตกต่างของความไว้วางใจในองค์กรและความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะสามารถอธิบายลักษณะ
ความแตกต่างของการรับรู้พนักงานต่อความไว้วางใจได้อย่างครอบคลุม และในการศึกษาความ
ไว้วางใจทั้ง 2 มิติ ถือเป็นปัจจัยในการ ส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในองค์กร การมี
ปฏิสัมพันธ์อย่างเสมอภาคระหว่าง ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา ย่อมส่งผลถึงความไว้วางใจใน
ผู้บังคับบัญชา ที่ถือเป็นแก่นของ ความสัมพันธ์ทั้งหลายที่ช่วยยึดเหนี่ยวบุคคลให้อยู่ร่วมกัน ด้วย
ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย บรรยากาศ ของความไว้วางใจที่เกิดขึ้นระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาและ
ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน จะทำให้ทุกคนมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการ

ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ตามแนวคิดและทฤษฎีความไว้วางใจของ Luhmann สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ความไว้วางใจ ประกอบด้วย ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา และความไว้วางใจใน องค์กร
2. ความไว้วางใจ เป็นการแสดงถึงการมีความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น เป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวให้บุคคลมาอยู่ร่วมกัน ทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

3. บรรยากาศของความไว้วางใจที่เกิดขึ้น จะทำให้บุคคลมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ทั้งยังมีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ การนำแนวคิดและทฤษฎีความไว้วางใจของ Luhmann ได้นำไปใช้เพื่อประยุกต์ในการทำงาน โดยการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เกิดความไว้วางใจในตัวผู้บังคับบัญชาและตัวองค์กรเอง เมื่อเกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ก็ย่อมแสดงถึงการมีความสัมพันธ์ที่ดีและเหนียวแน่น สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ดังนั้นความไว้วางใจเหล่านี้จึงมีความสำคัญและมีความจำเป็น และเมื่อมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน จึงเป็นการง่ายที่จะบุคคลมีส่วนร่วมในการทำงาน ตั้งใจทำงาน เพื่อให้ เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

McAllister (1995) ได้สรุปแนวคิดของความไว้วางใจมีพื้นฐานมาจาก 2 ประการ

1. ความไว้วางใจพื้นฐานมาจากการรับรู้ (Cognition-based Trust) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณคนที่เลือกนั้นเป็นผู้ซึ่งไว้วางใจสิ่งที่น่าเชื่อถือภายใต้สถานการณ์หนึ่ง และเลือกในสิ่งที่พิจารณาว่าเป็นเหตุผลที่ดี
2. ความไว้วางใจพื้นฐานเกี่ยวกับอารมณ์ของความรู้สึก (Affective-based Trust) หมายถึง ความรู้สึกทางอารมณ์ของแต่ละบุคคล บุคคลที่จะทำให้เกิดความรู้สึกไว้วางใจซึ่งกันและกันในความสัมพันธ์นั้นจะแสดงออกซึ่งการดูแลและการเอาใจใส่อย่างแท้จริง

Reynolds (1997) กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็นอีกวิธีการหนึ่งของการสะท้อนระหว่างบุคคลในองค์กรและเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่สำคัญ แสดงถึง ความแตกต่าง ระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลวในความสัมพันธ์ความไว้วางใจ การตอบสนองต่อความ ไว้วางใจมี 3 ประการ ดังนี้ ประการแรก ความไว้วางใจต้องใช้เวลาในการพัฒนา การคงไว้ซึ่งความ ไว้วางใจจะต้องทำให้เกิดในองค์กรอยู่เสมอแต่ก็ไม่สามารถบอกได้ว่าการสร้างความไว้วางใจจะใช้เวลาานหรือไม่หรืออาจจะใช้เวลาสั้นก็ได้ โดยจะต้องมีเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจนและแม้ไม่มีการลงโทษจะทำให้ความไว้วางใจพัฒนาได้เร็วขึ้นซึ่งเป็นความท้าทายของผู้นำ ประการที่สอง ความต้องการความไว้วางใจ ต้องมีความอดทน ความไว้วางใจในองค์กรจะทำให้ผลการปฏิบัติงานเกิดความไว้วางใจสูงจะทำให้บุคลากรทุกคนมีมาตรฐานในการทำงานที่สูง และสุดท้าย ต้องใช้ทักษะและการฝึกปฏิบัติซึ่งการพัฒนาทักษะและจิตใจเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อความสัมพันธ์ต่อความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน

วรินทร์ รองกลัด (2559) ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และ การปฏิบัติตัวเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องมือและอาหารแห่งหนึ่ง จากผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับความไว้วางใจในองค์กรการรับรู้การสนับสนุนองค์กร และ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับสูง (2) ความไว้วางใจในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตัวเองเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (3) ความไว้วางใจในองค์กรมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จาก ผลการวิจัยทั้งหมด สรุปได้ว่า ความไว้วางใจในองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ชุติกากัญจน์ มิ่งรัตนดิกรณ (2558) ศึกษาความไว้วางใจ ความพึงพอใจ และความซื่อสัตย์ภักดีต่อตรา ของลูกค้าประกันภัยรถยนต์ บริษัท กรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความพึงพอใจ ความไว้วางใจ และความซื่อสัตย์ ภักดี ต่อประกันภัยรถยนต์ บริษัท กรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน) ในระดับมาก และสามารถทดลดความสับสนในการวิเคราะห์ค่าทดลดแบบปกติ

วัชร วรรณันต์กุล (2559) ศึกษาปัจจัยความไว้วางใจในองค์กร ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา แรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการ ย่านปทุมวัน กรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและ ทดสอบความตรงของเนื้อหาและความน่าเชื่อถือกับพนักงาน ระดับปฏิบัติการ ย่านปทุมวัน กรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน ได้ระดับความเชื่อมั่น 0.958 โดยแจกกับพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 400 คน ส่วนวิธีการทางสถิติแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ การใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสถิติสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยอย่างง่าย พบว่า ความไว้วางใจในองค์กร ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา แรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อความจงรักภักดี ของพนักงานระดับปฏิบัติการ

นันท์ธนาดา สวามิวิสุตกิจ (2558) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความไว้วางใจในหัวหน้างาน รวมถึงเพื่อนร่วมงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังในการดำรงรักษาคนเก่งของพนักงานระดับปฏิบัติงานในองค์กร ผลการศึกษานั้นพบว่า พนักงานที่อยู่ในระดับปฏิบัติในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ย่านศูนย์กลางธุรกิจมีความ คาดหวังต่อการดำรงรักษาคนเก่ง ลักษณะของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานมีสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับการคาดหวังที่จะดำรงรักษาคนเก่งมีความสามารถของพนักงานในระดับปฏิบัติการในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สภาพแวดล้อมการทำงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางที่ไป

ในทางเดียวกับความคาดหวังในการดำรงรักษาคนเก่งและมีความสามารถของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม เป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับเป็นอย่างมากของคนภายในองค์กร เนื่องจากการส่งเสริมและสนับสนุนของบุคคลภายในทีมจะเป็นผู้ที่มีบทบาทในการสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เนื่องจากการทำงานเป็นทีมงานจะเป็นการร่วมกันคิดหาแนวทางวิธีการพัฒนาในการทำงานให้ดีขึ้น ผลงานที่มีคุณภาพมากขึ้น ซึ่งการทำงานเป็นทีมในปัจจุบันต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัยที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

สุวรรณ พงษ์ผ่องพูล (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อยู่ในระดับมากเนื่องจากสถานศึกษาแห่งนี้ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมเพราะองค์กรทุกองค์กรส่วนใหญ่มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันต้องอาศัยความร่วมมือทั้งด้านทักษะความรู้ของแต่ละบุคคลในทีม

กรวิภา งามวุฒวิงศ์ (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมสามารถสรุปได้ว่าปัจจัย การทำงานเป็นทีมกับการทำงานของคณะกรรมการประจำ ของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำของสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.5 และเป็นความสัมพันธ์ระดับมากทุกด้าน

ชัยรินทร์ ไชยวัฒน์วี (2559) การทำงานเป็นทีม ความไว้วางใจในองค์กร อิสระในการทำงาน การให้อำนาจในการตัดสินใจ และการฝึกอบรมพนักงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของ พนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานครผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ การทำงานเป็นทีม ความไว้วางใจในองค์กร การให้อำนาจในการตัดสินใจ และ การฝึกอบรมพนักงาน ในขณะที่อิสระในการทำงานไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

กัลยาณัฐ เทศจ่อ (2560) การศึกษาการติดต่อสื่อสารองค์กร การทำงานเป็นทีมและวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของ บริษัท เอ็ม เอฟ อี ซี จำกัด (มหาชน) ผลการทดสอบสมมติฐานการติดต่อสื่อสารองค์กร การทำงานเป็นทีม และวัฒนธรรมการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เอ็ม เอฟ อี ซี จำกัด (มหาชน) โดยในด้านการติดต่อสื่อสารองค์กร ได้แก่ ด้านผู้รับสาร และ ด้านภาษาและเครื่องมือ ในการสื่อสารมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานระดับ

ปฏิบัติการ โดยด้านภาษาและเครื่องมือในการสื่อสาร มีอิทธิพลสูงสุด รองลงมา ด้านผู้รับสาร โดยมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ได้ร้อยละ 53.40% ด้านการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ด้านกระบวนการ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ โดยมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลง ได้ร้อยละ 41.90% และวัฒนธรรมการทำงาน ได้แก่ ด้านความน่าเชื่อถือ และด้านความคิดสร้างสรรค์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยด้านความคิดสร้างสรรค์มีอิทธิพลสูงสุด รองลงมา ด้านความน่าเชื่อถือโดยมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลง ได้ร้อยละ 63.80%

แนวคิดทฤษฎีของ Foster (1973) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการยอมรับไว้ว่า หมายถึงการที่ประชาชนได้เรียนรู้ผ่านการศึกษาโดยขั้นตอนการรับรู้การยอมรับจะเกิดขึ้นได้หากมีการเรียนรู้ด้วยตัวเองและการเรียนรู้จะได้ผลก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นได้ทำการทดลองปฏิบัติจนเมื่อเขาแน่ใจว่าสิ่งประดิษฐ์นั้น สามารถให้ประโยชน์อย่างแน่นอนเขาจึงกล่าลงทุนสร้างหรือซื้อสิ่งประดิษฐ์ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าการยอมรับเป็นพฤติกรรมของแต่ละบุคคลในการรับเอาสิ่งใหม่มายึดถือปฏิบัติด้วยความเต็มใจโดยที่พฤติกรรมนั้นมีการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นกระบวนการและมีระยะเวลา

แนวคิดทฤษฎีของ Rogers & Shoemaker (1971) ได้ให้ความหมายถึงกระบวนการยอมรับ (Adoption Process) กล่าวถึงรายละเอียดของกระบวนการยอมรับว่าเป็นขั้นตอนนับตั้งแต่การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เป็นครั้งแรกไป จนกระทั่งยอมรับในสิ่งนั้น กระบวนการยอมรับประกอบด้วย 5 ขั้นตอน

- 1) การรู้จัก (Awareness) เป็นขั้นตอนเริ่มแรกที่จะนำไปสู่การยอมรับสิ่งใหม่ๆ ที่มีการรับรู้
- 2) ความสนใจ (Interest) เป็นขั้นตอนที่เริ่มสนใจและแสวงหาข้อมูลเพิ่มเติม พฤติกรรม เป็นลักษณะที่แน่ชัดในการใช้คิดขั้นตอนการคิดนั้นมากกว่าขั้นการรับรู้ในขั้นนี้จะทำให้บุคคลได้รับความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมใหม่นั้นมากขึ้น บุคลิกภาพ ค่านิยม สังคม หรือประสบการณ์เก่าๆ จะมีผลต่อบุคคลนั้น และมีผลต่อการติดตามข่าวสาร

- 3) การทบทวนหรือการประเมินผล (Evaluation) เป็นขั้นตอนการทบทวนที่บุคคลนั้นจะนำข้อมูลที่ได้มาพิจารณาถึงข้อดีและข้อเสีย เพื่อให้ตัดสินใจได้ว่าเราควรที่จะทำการทดลองนวัตกรรมใหม่หรือไม่ ในขั้นนี้ก็จะมีความแตกต่างจากขั้นอื่น ๆ ตรงที่มีความคิดใหม่ๆ ที่จะตัดสินใจทดลอง โดยบุคคลมักจะคิดว่าการใช้สิ่งใหม่ๆ นั้นเป็นการเสี่ยงที่ไม่แน่ใจในผลรับ เพื่อเพิ่มความมั่นใจยิ่งขึ้นว่า สิ่งที่ได้ตัดสินใจไปนั้นถูกต้อง โดยการให้คำแนะนำ หาข้อมูลข่าวสารเพื่อประกอบการตัดสินใจ

- 4) การทดลอง (Trial) เป็นขั้นตอนของการทดลองนวัตกรรมใหม่ๆ โดยมีการลองปฏิบัติทั้งหมดหรือบางส่วน เมื่อพิสูจน์ถึงสิ่งที่เป็นประโยชน์ของนวัตกรรมใหม่นั้น และลองตัดสินใจว่าจะยอมรับ นวัตกรรมนั้นได้หรือไม่ ในขั้นนี้บุคคลจะมีการค้นหาข้อมูล ข่าวสาร ที่มีการเจาะจงเกี่ยวกับนวัตกรรมใหม่ซึ่งผล ทดลองจะมีความสำคัญอย่างมากในการตัดสินใจ ที่จะปฏิเสธหรือยอมรับในขั้นต่อไป

5) การยอมรับ (Adoption) เป็นขั้นตอนสุดท้ายในกระบวนการยอมรับ เป็นขั้นที่บุคคล จะยอมรับนวัตกรรมใหม่ หรือ ไม่หลังจากที่ได้ทำการทดลองและปฏิบัติแล้ว ได้มีการนำไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง หลังจากยอมรับ นวัตกรรมแล้ว กลุ่มเป้าหมายจะมีการแสวงหาข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มแรงสนับสนุนในการตัดสินใจยอมรับถ้าข้อมูลข่าวสารที่ได้รับภายหลังมีผลว่าไม่ควรยอมรับนวัตกรรมนั้น อาจทำให้เกิดความรู้สึกเสียใจ และเกิดพฤติกรรมเลิกยอมรับนวัตกรรมนั้นได้แต่ถ้าได้รับข้อมูลข่าวสารที่ดีภายหลังอาจจะกลับมายอมรับได้ใหม่อีกครั้ง

แนวคิดทฤษฎีของ Hovland & Irving (1959) ได้ให้ความหมายของกระบวนการยอมรับ คือ กระบวนการที่นำไปสู่ความเชื่อในสิ่งที่ได้รับ จัดเป็นกระบวนการภายในจิตใจที่เกิดขึ้นหลังจาก ได้รับ ข่าวสารซึ่งไปกระตุ้นให้เกิดความสนใจแล้วผู้รับข่าวสารจะตีความหมายของข่าวสารนั้นทำให้เกิดความเข้าใจขึ้นแล้วเกิดทัศนคติที่ดีในสิ่งที่ได้รับ ซึ่งกล่าวได้ว่าเริ่มมีการยอมรับในขั้นต้นแล้ว และผลที่ตามมา คือทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ได้แก่ เปลี่ยนทัศนคติและเปลี่ยน พฤติกรรมซึ่งเป็นผลของการสื่อสารที่ผู้รับสารจะแสดงออกและสามารถสังเกตเห็นได้

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

งานวิจัยเรื่องการศึกษาด้านบุคลิกภาพ กระบวนการทำงาน ความไว้วางใจในการทำงาน ที่มีผลต่อการยอมรับการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท พรีเมียม จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดนนทบุรี มีระเบียบวิธีการวิจัยดังนี้

- 3.1 ประเภท และ รูปแบบของการวิจัย
- 3.2 กลุ่มประชากร และ กลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 ขั้นตอนการรวบรวมข้อมูล
- 3.4 สมมติฐานในการวิจัย
- 3.5 วิธีการทางสถิติ และ การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประเภทและรูปแบบการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ใช้แบบสอบถามปลายปิด (Closedended Questionnaire) ที่ประกอบด้วยข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลด้านบุคลิกภาพ กระบวนการทำงาน ความไว้วางใจในการทำงาน และ การยอมรับการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท พรีเมียม จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดนนทบุรี เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามรายละเอียดดังนี้

3.1.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) มีทั้งหมด 5 ส่วนดังนี้

3.1.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท พรีเมียม จำกัด (มหาชน) จังหวัดนนทบุรี

ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยมีระดับการวัดดังนี้

- | | |
|------------------|---|
| 1. เพศ | ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale) |
| 2. อายุ | ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงอันดับ (Ordinal Scale) |
| 3. ระดับการศึกษา | ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงอันดับ (Ordinal Scale) |
| 4. อายุการทำงาน | ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงอันดับ (Ordinal Scale) |
| 5. รายได้เฉลี่ย | ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงอันดับ (Ordinal Scale) |

3.1.1.2 ปัจจัยข้อมูลด้านบุคลิกภาพ ประกอบด้วย บุคลิกภาพแบบห้วนไหว

บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบอ่อนน้อม บุคลิกภาพแบบมีสติ โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

3.1.1.3 ปัจจัยด้านกระบวนการทำงานประกอบด้วยขั้นตอนการวางแผน

การดำเนินการแก้ไขปัญหา ตรวจสอบเปรียบเทียบผลแก้ไข้ปัญหาโดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

3.1.1.4 ปัจจัยด้านความไว้วางใจ ประกอบด้วย ความไว้วางใจระหว่างบุคคลเป็น

ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ความไว้วางใจในระบบเป็นความไว้วางใจในองค์กรโดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัดดังนี้

- | | |
|-----------------------|------------------|
| 1. เห็นด้วยน้อยที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 1 |
| 2. เห็นด้วยน้อย | มีค่าคะแนนเป็น 2 |
| 3. เห็นด้วยปานกลาง | มีค่าคะแนนเป็น 3 |
| 4. เห็นด้วยมาก | มีค่าคะแนนเป็น 4 |
| 5. เห็นด้วยมากที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 5 |

สำหรับการวัดระดับค่าเฉลี่ยเป็นช่วงคะแนนมีการวัดดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

3.1.1.5 การยอมรับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในองค์กร ประกอบด้วย การมี

ปฏิสัมพันธ์ของบุคคล มีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน การมีโครงสร้างของทีมหรือกลุ่ม และสมาชิกมีบทบาทและมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

สำหรับการวัดระดับการยอมรับการทำงานในองค์กรจะมีระดับการวัดดังนี้

- | | |
|-----------------------------|------------------|
| 1. ระดับการยอมรับน้อยที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 1 |
| 2. ระดับการยอมรับน้อย | มีค่าคะแนนเป็น 2 |
| 3. ระดับการยอมรับปานกลาง | มีค่าคะแนนเป็น 3 |
| 4. ระดับการยอมรับมาก | มีค่าคะแนนเป็น 4 |
| 5. ระดับการยอมรับมากที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 5 |

สำหรับการวัดระดับการยอมรับการทำงานเป็นทีมในองค์กรเป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัดดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

3.1.2 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test) และการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) ของแบบสอบถาม (Questionnaire)

3.1.2.1 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test) งานวิจัยนี้จะนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วมอบให้กับอาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบ ความถูกต้องของเนื้อหา และทำการแก้ไขตามข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

3.1.2.2 การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) เมื่อผู้วิจัยได้แก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาระบุไว้เป็นที่เรียบร้อยแล้ว จะต้องนำแบบสอบถามมาทำการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) โดยทำการแจกจ่ายกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสภาพความเป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็น พนักงาน บริษัท พรินท์ จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดนนทบุรี จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือโดยการวิเคราะห์ประมวลผลค่า ครอนบาร์ค แอลฟา (Cronbach's Alpha Analysis Test) ซึ่งค่าที่ได้เท่ากับ

ตารางที่ 3.1: ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha Analysis Test)

ตัวแปร	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
1. ข้อมูลด้านบุคลิกภาพ	10	0.943
2. ข้อมูลด้านกระบวนการทำงาน	10	0.975
3. ข้อมูลด้านความไว้วางใจ	9	0.956
4. ข้อมูลด้านการยอมรับการทำงานเป็นทีม	10	0.942
รวม	39	0.954

3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะเป็นพนักงาน บริษัท พรีเมียม จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดนนทบุรี โดยจะเป็นการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานในองค์กรเนื่องจากกลุ่มประชากรมีจำนวนมาก ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับ ความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน และ ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากพนักงาน บริษัท พรีเมียม จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดนนทบุรี จำนวน 400 คน โดยจะสุ่มกลุ่มตัวอย่างดังนี้

วันที่ 20 พฤศจิกายน 2563 ถึง 20 ธันวาคม พ.ศ. 2563 จำนวน 400 คน

3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับกระบวนการและขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากพนักงาน บริษัท พรีเมียม จำกัด (มหาชน) จังหวัดนนทบุรี จะทำการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม

3.3.2 ผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้พนักงาน บริษัท พรีเมียม จำกัด (มหาชน) จังหวัดนนทบุรี มีความเข้าใจในข้อคำถาม และความต้องการของผู้วิจัย

3.3.3 ทำการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงาน บริษัท พรีเมียม จำกัด (มหาชน) จังหวัดนนทบุรี

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อไป

3.4 สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาบุคลิกภาพ กระบวนการทำงาน ความไว้วางใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อการยอมรับการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท พรีเมียม จำกัด (มหาชน) จังหวัดนนทบุรี มีการตั้งสมมติฐานดังนี้

3.4.1 ศึกษาบุคลิกภาพ ที่ส่งผลต่อการยอมรับการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท พรีเมียม จำกัด (มหาชน) จังหวัดนนทบุรี

3.4.2 ศึกษากระบวนการทำงาน ที่ส่งผลต่อการยอมรับการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท พรีเมียม จำกัด (มหาชน) จังหวัดนนทบุรี

3.4.3 ศึกษาความไว้วางใจ ที่ส่งผลต่อการยอมรับการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท พรีเมียม จำกัด (มหาชน) จังหวัดนนทบุรี

การทดสอบสมมติฐานทั้งสามข้อจะทำการทดสอบที่นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3.5 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้ 2 ประเภทได้แก่

3.5.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

3.5.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

3.5.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

3.5.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาบุคลิกภาพ กระบวนการทำงาน ความไว้วางใจในการทำงาน ที่มีผลต่อการยอมรับการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท พรินท์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดนนทบุรี มีผลการวิจัยที่สามารถอธิบายได้ดังนี้

4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

4.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

4.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

4.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

สมมติฐานทั้งสามข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ซึ่งได้แก่ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าร้อยละที่มากที่สุดตามลักษณะของข้อมูลส่วนบุคคลปรากฏผลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1: แสดงจำนวน และค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท พรีเมิลท์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดนนทบุรี

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศชาย	236	59
2. อายุ 31 – 40 ปี	198	49.5
3. การศึกษาระดับปริญญาตรี	297	74.3
4. อายุงาน 6 – 10 ปี	221	55.3
5. รายได้เฉลี่ย 20,001 – 30,000 บาท	184	46

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 59.0 อายุระหว่าง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.5 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 74.3 อายุงาน คิดเป็นร้อยละ 55.3 และ มีรายได้ ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 46

4.1.2 ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลิกภาพที่มีผลต่อการยอมรับการทำงานเป็นทีมของพนักงานพนักงาน บริษัท พรีเมิลท์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดนนทบุรี ปรากฏผลดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2: ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการศึกษาด้านบุคลิกภาพที่มีผลต่อการยอมรับการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท พรีเมิลท์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดนนทบุรี

ด้านบุคลิกภาพ	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านบุคลิกภาพแบบหัวนโหว	3.14	0.908	ปานกลาง
2. ด้านบุคลิกภาพแบบแสดงตัว	3.67	0.730	มาก
3. ด้านบุคลิกภาพแบบหัวนโหว	3.14	0.908	ปานกลาง
4. ด้านบุคลิกภาพแบบแสดงตัว	3.67	0.730	มาก
5. ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์	3.70	0.863	มาก

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.2 (ต่อ): ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการศึกษาด้านบุคลิกภาพที่มีผลต่อการยอมรับการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท พรีเมียม จำกัด (มหาชน) จังหวัดนนทบุรี

ด้านบุคลิกภาพ	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับความ คิดเห็น
6. ด้านบุคลิกภาพแบบอ่อนน้อม	4.21	0.497	มาก
7. ด้านบุคลิกภาพแบบมีสติ	3.45	0.805	มาก
รวม	3.63	0.760	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อการยอมรับการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท พรีเมียม จำกัด (มหาชน) จังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) , (S.D. = 0.760)

4.1.3 ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านกระบวนการทำงานที่มีผลต่อการยอมรับการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท พรีเมียม จำกัด (มหาชน) จังหวัดนนทบุรี ปรากฏผลดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3: ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านกระบวนการการทำงานที่มีผลต่อการยอมรับการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท พรีเมียม จำกัด (มหาชน) จังหวัดนนทบุรี

ด้านกระบวนการทำงาน	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1. ด้านการวางแผน	3.42	0.537	มาก
2. ด้านการปฏิบัติ	3.81	0.824	มาก
3. ด้านการตรวจสอบ	3.54	0.502	มาก
4. ด้านการปรับปรุงแก้ไข	3.39	0.642	มาก
รวม	3.54	0.623	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านกระบวนการทำงาน ที่ส่งผลต่อการยอมรับการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท พรีเมียม จำกัด (มหาชน) จังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.54) , (S.D.=0.623)

4.1.4 ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความไว้วางใจในการทำงานที่มีผลต่อการยอมรับการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท พรีเมียม จำกัด (มหาชน) จังหวัดนนทบุรี ปรากฏผลดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4: ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความไว้วางใจในการทำงานที่มีผลต่อการยอมรับการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท พรีเมียม จำกัด (มหาชน) จังหวัดนนทบุรี

ด้านความไว้วางใจ	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความไว้วางใจระหว่างบุคคล	3.19	0.871	มาก
2. ด้านการปฏิบัติ	3.98	0.625	มาก
รวม	3.59	0.748	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความไว้วางใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการยอมรับการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท พรีเมียม จำกัด (มหาชน) จังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.59) , (S.D.=0.748)

4.1.5 ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท พรีเมียม จำกัด (มหาชน) จังหวัดนนทบุรี ปรากฏผลดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท พรินซ์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดนนทบุรี

การยอมรับการทำงานเป็นทีม	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคล	4.32	0.395	มากที่สุด
2. ด้านการมีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน	4.22	0.443	มากที่สุด
3. ด้านการมีโครงสร้างของทีมหรือกลุ่ม	4.43	0.365	มากที่สุด
4. ด้านบทบาทหน้าที่	4.28	0.416	มากที่สุด
รวม	4.31	0.405	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท พรินซ์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$) , (S.D.= 0.405)

4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

4.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อการยอมรับการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท พรินซ์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดนนทบุรี ปรากฏผลดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6: ตารางแสดงค่าอิทธิพลของปัจจัยด้านบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อการยอมรับการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท พรินซ์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดนนทบุรี ด้วยวิธีวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ค่า t	Sig (P-Value)
ด้านบุคลิกภาพแบบหัวนโหน	0.285	6.338	.000*
ด้านบุคลิกภาพแบบแสดงตัว	0.184	3.461	.000*

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.6 (ต่อ): ตารางแสดงค่าอิทธิพลของปัจจัยด้านบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อการยอมรับการทำงาน
เป็นทีมของพนักงาน บริษัท พรีเมียม จำกัด (มหาชน) จังหวัดนนทบุรี ด้วยวิธี
วิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ค่า t	Sig (P-Value)
ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์	0.156	3.146	.003*
ด้านบุคลิกภาพแบบอ่อนน้อม	0.310	6.922	.000*
ด้านบุคลิกภาพแบบมีสติ	0.124	3.278	.001*

R^2 0.630 = , F-Value = 167.991, n = 400, P-Value $\leq$ 0.05*

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ มีอิทธิพล ร้อยละ 63 โดยด้านบุคลิกภาพ
แบบหัวนั้ไหว มีอิทธิพลร้อยละ 28.5 ด้านบุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีอิทธิพลร้อยละ 18.4 ด้าน
บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ มีอิทธิพลร้อยละ 15.6 ด้านบุคลิกภาพแบบอ่อนน้อม มีอิทธิพล
ร้อยละ 31 ด้านบุคลิกภาพแบบมีสติ มีอิทธิพลร้อยละ 12.4 มีอิทธิพลต่อการยอมรับการทำงานเป็น
ทีมของพนักงาน บริษัท พรีเมียม จำกัด (มหาชน) จังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.05

4.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ใช้สถิติในการทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple
Regression Analysis) เพื่อการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านกระบวนการทำงาน มีอิทธิพลต่อการ
ยอมรับการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท พรีเมียม จำกัด (มหาชน) จังหวัดนนทบุรี ปรากฏผลดัง
ตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7: ตารางแสดงค่าอิทธิพลของปัจจัยด้านกระบวนการทำงานที่ส่งผลต่อการยอมรับการ
ทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท พรีเมียม จำกัด (มหาชน) จังหวัดนนทบุรี ด้วยวิธี
วิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ปัจจัยด้านกระบวนการทำงาน	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ค่า t	Sig (P-Value)
ด้านการวางแผน	0.407	7.883	.000*
ด้านการปฏิบัติ	0.205	4.073	.000*

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.7 (ต่อ): ตารางแสดงค่าอิทธิพลของปัจจัยด้านกระบวนการทำงานที่ส่งผลต่อการยอมรับการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท พรีเมียม จำกัด (มหาชน) จังหวัดนนทบุรี ด้วยวิธีวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ปัจจัยด้านกระบวนการทำงาน	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ค่า t	Sig (P-Value)
ด้านการตรวจสอบ	0.198	4.893	.002*
ด้านการปรับปรุงแก้ไข	0.204	4.073	.000*

$R^2 = 0.492$, F-Value = 132.543, n = 400, P-Value $\leq 0.05^*$

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ปัจจัยด้านกระบวนการการทำงาน มีอิทธิพล ร้อยละ 49.2 ประกอบด้วย ด้านการวางแผน ร้อยละ 40.7 ด้านการปฏิบัติ ร้อยละ 20.5 ด้านการตรวจสอบ ร้อยละ 19.8 ด้านการปรับปรุงแก้ไข ร้อยละ 20.4 มีอิทธิพลต่อการยอมรับของพนักงาน บริษัท พรีเมียม จำกัด (มหาชน) จังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านความไว้วางใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการยอมรับการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท พรีเมียม จำกัด (มหาชน) จังหวัดนนทบุรี ปรากฏผลดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8: ตารางแสดงค่าอิทธิพลของปัจจัยด้านความไว้วางใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการยอมรับการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท พรีเมียม จำกัด (มหาชน) จังหวัดนนทบุรี ด้วยวิธีวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ปัจจัยด้านความไว้วางใจ	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ค่า t	Sig (P-Value)
ด้านความไว้วางใจระหว่างบุคคล	0.206	4.015	.000*
ความไว้วางใจในระบบ	0.263	4.662	.001*

$R^2 = 0.703$, F-Value = 130.472, n = 400, P-Value $\leq 0.05^*$

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ปัจจัยด้านความไว้วางใจ มีอิทธิพล ร้อยละ 70.3 ประกอบด้วย ด้านความไว้วางใจระหว่างบุคคล ร้อยละ 20.6 ด้านความไว้วางใจในระบบ ร้อยละ 26.3 มีอิทธิพลต่อการยอมรับการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท พรินซ์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



บทที่ 5

บทสรุป

บทสรุปของการวิจัยเรื่อง การศึกษาบุคลิกภาพ กระบวนการทำงาน ความไว้วางใจในการทำงาน ที่มีผลต่อการยอมรับการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท พรีเมิลท์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดนนทบุรี มีบทสรุปผลการวิจัยนำเสนอใน 2 ส่วนที่สามารถอธิบายได้ตามการอภิปรายผลและข้อเสนอแนะดังนี้

5.1 การอภิปรายผล

5.2 ข้อเสนอแนะ

5.1 การอภิปรายผล

รายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ได้กำหนดไว้ในงานวิจัยนี้

ผลการวิเคราะห์พบว่าความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท พรีเมิลท์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ พบว่าพนักงานพนักงาน บริษัท พรีเมิลท์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดนนทบุรีส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 59.0 อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 297 คน คิดเป็นร้อยละ 74.3 ประสบการณ์ในการทำงาน 6-จ ปี จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 55.3 และมีรายได้ระหว่าง 20,001-30,000 บาท จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 46.0

ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ซึ่งประกอบด้วย บุคลิกภาพแบบห้วนไหว บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบอ่อนน้อม บุคลิกภาพแบบมีสติ ที่มีผลต่อการยอมรับการทำงานเป็นทีมของบริษัท พรีเมิลท์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดนนทบุรี พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ประกอบด้วย บุคลิกภาพแบบห้วนไหว บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบอ่อนน้อม บุคลิกภาพแบบมีสติ ซึ่งมีระดับความคิดเห็นมากลำดับที่ 1 คือ ด้านบุคลิกภาพแบบอ่อนน้อม มีระดับความคิดเห็นมากเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 รองลงมาตามลำดับ คือ บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ มีระดับความคิดเห็นมากเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 บุคลิกภาพ แบบแสดงตัว มีระดับความคิดเห็นมากเฉลี่ย

เท่ากับ 3.67 บุคลิกภาพแบบมีสติ มีระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 บุคลิกภาพแบบหัวน้าว มีระดับความคิดเห็นปานกลางเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท พรินท์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดนนทบุรี พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการยอมรับการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท พรินท์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดนนทบุรี มีระดับความคิดเห็นมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63

1. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสามข้อโดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

1.1 สมมติฐานข้อที่ 1 อิทธิพลของบุคลิกภาพมีผลต่อการยอมรับการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท พรินท์ จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพมีอิทธิพล ร้อยละ 63.0 โดยด้านบุคลิกภาพแบบหัวน้าว มีอิทธิพลร้อยละ 28.5 ด้านบุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีอิทธิพลร้อยละ 18.4 ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ มีอิทธิพลร้อยละ 15.6 ด้านบุคลิกภาพแบบอ่อนน้อม มีอิทธิพลร้อยละ 31.0 ด้านบุคลิกภาพแบบมีสติ มีอิทธิพลร้อยละ 12.4 มีอิทธิพลต่อการยอมรับการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท พรินท์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับ อรุณรัก ครองเชื้อ (2559) ที่กล่าวว่า บุคลิกภาพของตนเอง ความขัดแย้งระหว่างบุคคล และความขัดแย้งในองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอกชน ในเขต สาทร สีลมและบางรัก ความขัดแย้งระหว่างบุคคล ด้านค่านิยมของบุคคลที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขต สาทร สีลม และบางรัก ส่วนความขัดแย้งระหว่างบุคคล ด้านการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขต สาทร สีลม และบางรัก และความขัดแย้งในองค์กร ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขต สาทร สีลม และบางรัก ส่วนความขัดแย้งในองค์กร ด้านกระบวนการทำงาน ด้านการจัดสรรทรัพยากร ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอกชน ในเขต สาทร สีลม และบางรัก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

1.2 สมมติฐานข้อที่ 2 อิทธิพลของกระบวนการทำงานที่ส่งผลต่อการยอมรับการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท พรินท์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านกระบวนการทำงาน มีอิทธิพล ร้อยละ 49.2 ประกอบด้วย ด้านการวางแผน ร้อยละ 40.7 ด้านการปฏิบัติ ร้อยละ 20.5 ด้านการตรวจสอบ ร้อยละ 19.8 ด้านการปรับปรุงแก้ไข ร้อยละ 20.4 มีอิทธิพลต่อการยอมรับการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท พรินท์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Damming (1995) มีความเชื่อว่าคุณภาพสามารถปรับปรุงได้จึงเป็นแนวคิดของการพัฒนาคุณภาพงานขั้นพื้นฐาน เป็นการ

กำหนดขั้นตอนการทำงานเพื่อสร้าง ระบบการผลิตให้สินค้าคุณภาพที่ดี การบริการที่ดี หรือ ทำให้ กระบวนการทำงานเป็นไปอย่างเป็นระบบโดยใช้ได้กับทุก ๆ สาขาวิชาชีพแม้กระทั่งการใช้ ชีวิตประจำวันของมนุษย์ PDCA หรือ Deming Cycle คือ วงจรการบริหารงานคุณภาพ ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมน โรจนกนันท์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล กระบวนการทำงานและบุคลิกภาพของพนักงาน ที่มีผลต่อความเชื่อมั่นในการใช้บริการ การชำระเงิน แก่ลูกค้าผ่านช่องทางอินเทอร์เน็ตของผู้รับบริการธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

1.3 สมมติฐานข้อที่ 3 อิทธิพลของความไว้วางใจที่ส่งผลต่อการยอมรับการทำงาน เป็นทีมของพนักงาน บริษัท พรินท์ จำกัด (มหาชน) จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่าความไว้วางใจใน มี อิทธิพล ร้อยละ 70.3 ประกอบด้วย ด้านความไว้วางใจระหว่างบุคคล ร้อยละ 20.6 ด้านความ ไว้วางใจในระบบ ร้อยละ 26.3 มีอิทธิพลต่อการยอมรับการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท พรินท์ จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ Reynolds (1997) กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็นวิถีทางหนึ่งของการสะท้อนระหว่างบุคคล ในองค์กรและเป็นสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่สำคัญ แสดงถึง ความแตกต่าง ระหว่างความสำเร็จ และความล้มเหลวในสัมพันธภาพกับความไว้วางใจ การตอบสนองต่อคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ วชิร วรอนันต์กุล (2559) ศึกษาปัจจัยความไว้วางใจในองค์กร ความไว้วางใจใน ผู้บังคับบัญชา แรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการ ย่าน ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร

5.2 ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้ผลการศึกษาในครั้งนี้สามารถขยายต่อไป ผู้ทำวิจัยจึงเสนอแนะประเด็นสำหรับการทำ วิจัยครั้งต่อไป ข้อเสนอแนะของงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะดังนี้

5.2.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

5.2.1.1 บริษัท พรินท์ จำกัด (มหาชน) ควรจัดการฝึกอบรมสัมมนาภายในบริษัท ระหว่างแผนกเพื่อเสริมสร้างบุคลิกภาพ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ การเข้าใจซึ่งกันและกัน และ ส่งเสริมเรื่องวัฒนธรรมองค์กรการทำงานเป็นทีมให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานเข้าใจถึงการอยู่ ร่วมกันอย่างอ่อนน้อมการปฏิบัติหน้าที่ดีให้แก่บริษัทและเพื่อนร่วมงาน เพื่อองค์กรเกิดการพัฒนาและ ขับเคลื่อนไปในทิศทางที่ดีขึ้นมีประสิทธิภาพในอนาคต

5.2.1.2 บริษัท พรินท์ จำกัด (มหาชน) ควรจัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นของ พนักงานในแต่ละฝ่าย แบบสอบถาม แบบประเมิน เพื่อศึกษาและพิจารณาถึงความต้องการของ พนักงานและความเป็นไปได้ที่จะแก้ไขปรับเปลี่ยนตามความต้องการของพนักงานในบริษัท

5.2.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

5.2.2.1 จากการศึกษาทำให้ทราบว่า กระบวนการทำงาน ที่ส่งผลต่อการยอมรับการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท ฟรีบิลท์ จำกัด (มหาชน) ควรมีการจัดกิจกรรมอบรมเกี่ยวกับกระบวนการทำงานให้แก่หัวหน้างานและพนักงานทุกคนทุกตำแหน่งเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันมีการวางแผนการทำงานได้อย่างเหมาะสม พร้อมมีแนวทางการช่วยเหลือในการทำงานเพื่อตอบสนองการทำงานเป็นทีมจะได้มีความรู้และปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพทำให้หัวหน้างานเกิดความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการยอมรับการทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์กรมากยิ่งขึ้น

5.2.2.2 จากการศึกษาทำให้ทราบว่า ความไว้วางใจ ที่ส่งผลต่อการยอมรับการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท ฟรีบิลท์ จำกัด (มหาชน) ดังนั้น บริษัทควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างทักษะหลายๆด้านเพื่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน ความสนิทสนม ความคิดและทัศนคติต่างๆจะทำให้เกิดการเชื่อใจและไว้วางใจกันมากยิ่งขึ้น

5.2.3 ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

5.2.3.1 ควรมีการศึกษายอมรับการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท ฟรีบิลท์ จำกัด (มหาชน) โดยใช้วิธีการเก็บและรวบรวมข้อมูลในรูปแบบอื่นๆนอกเหนือจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น

5.2.3.2 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท ฟรีบิลท์ จำกัด (มหาชน) เช่น แรงจูงใจในการทำงาน ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อม เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กรวิภา งามอุฒวิงศ์ (2559). ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของคณะกรรมการประจำ ของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำของสำนักอำนวยการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กันต์สุตา โกญจนาท. (2558). วัฒนธรรมองค์กร กระบวนการทำงาน และการรับรู้ในกระบวนการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทหัวเว่ย เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- กัลยาณัฐ เทศจ. (2560). การศึกษาการติดต่อสื่อสารองค์กร การทำงานเป็นทีมและวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท เอ็ม เอฟ อี ซี จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ชัชยะ ศรีชัยสวัสดิ์. (2560). ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ สัมพันธภาพในการปรึกษา และความมั่งคั่งภายหลังเผชิญเหตุการณ์สะเทือนใจ ในผู้ที่มีประสบการณ์รับบริการปรึกษาเชิงจิตวิทยา.วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- ชุติกัญญา มิ่งรัตนดิษฐ์. (2558). ศึกษาความไว้วางใจ ความพึงพอใจ และความซื่อสัตย์ภักดีต่อตรา ของลูกค้าประกันภัยรถยนต์ บริษัท กรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ชัยนรินทร์ ไชยวัฒน์วี. (2559). การทำงานเป็นทีม ความไว้วางใจในองค์กร อิสระในการทำงาน การให้อำนาจในการตัดสินใจ และการฝึกอบรมพนักงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของ พนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เดชสิทธิ์ ชินประพินพร. (2560). การศึกษาบุคลิกภาพ วัฒนธรรมองค์กรการใช้เทคโนโลยี และการยอมรับ เทคโนโลยีที่มีผลต่อประสิทธิผลในการใช้เทคโนโลยีในองค์กรของพนักงานราชการในกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- นันท์ธนาดา สวามิวิสุตกิจ. (2558). ศึกษาหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังในการดำรงรักษาคนเก่งของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กร. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

- ปัทมน โธณนกันต์. (2558). ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล กระบวนการทำงานและ
บุคลิกภาพของพนักงาน. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พินดา แก่นสำโรง. (2558). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น เกี่ยวข้องกับความรู้สึกรู้สึก
คิดเห็นและอารมณ์ ที่พึงพอใจ สบายใจต่องานและนายจ้าง อันมีผลมาจากได้รับการ
ตอบสนองความต้องการ. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วรินทร์ รongกลัด. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในองค์กร การรับรู้การสนับสนุน
จาก องค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิชาญ เยี่ยมสถาน และนวินกานต์ ศรีนนท์. (2562). ได้ศึกษา การศึกษากระบวนการทำงานและ
ปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ กรณีศึกษา บริษัท บีที จำกัด. วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา,
13(3).
- วีรนนท์ วรรณแสงขำ. (2560). ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยสมรรถนะในการทำงานกระบวนการ
ทำงาน และ แรงจูงใจ ที่มีผลต่อความผูกพันการทำงานของพนักงานในองค์กรในเขต
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
กรุงเทพ.
- วัชร วรอนันต์กุล. (2559). ศึกษาปัจจัยความไว้วางใจในองค์กร ความไว้วางใจใน ผู้บังคับบัญชา
แรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการ.
การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุวรรณ พงษ์ผ่องพล. (2558). ได้ศึกษาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อการบริหารงาน
วิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.
วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 11(1).
- หทัยขวัญ จันทอง. (2560). ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงาน.
กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา. สืบค้นจาก
[http://www.hu.ac.th/conference/conference2017/proceedings/data/05-1-Oral%20Presentation/3.Administration%20and%20management/25-G4-4-037M-O\(หทัยขวัญ%20จันทอง\).pdf](http://www.hu.ac.th/conference/conference2017/proceedings/data/05-1-Oral%20Presentation/3.Administration%20and%20management/25-G4-4-037M-O(หทัยขวัญ%20จันทอง).pdf).
- อรุณรัก ครองเชื้อ. (2559). ได้ศึกษา บุคลิกภาพของตนเอง ความขัดแย้งระหว่างบุคคล และ
ความขัดแย้งในองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัทเอกชน ในเขต สาทร สีลมและบางรัก. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

- Dhurup, M., Surujlal, J., & Kabongo, D. M. (2016). Finding synergic relationships in teamwork, organizational commitment and job satisfaction: A case study of a construction organization in a developing country. *Procedia Economics and Finance*, 35(Supplement C), 485-492.
- Lee, C. K., Song, H. J., Lee, H. M., Lee, S., & Bernhard, B. J. (2013). The impact of CSR on casino employees' organizational trust, job satisfaction, and customer orientation: An empirical examination of responsible gambling strategies. *International Journal of Hospitality Management*, 33(Supplement C), 406-415.
- Manne, S., Ostroff, J., Winkel, G., Goldstein, L., Fox, K., & Grana, G. (2004). Posttraumatic growth after breast cancer: Patient, partner, and couple perspective. *Psychosomatic Medicine*, 66, 442 - 454
- Perry, R. W., & Mankin, L. D. (2007). Organizational trust trusts in the chief executive and work satisfaction. *Public Personnel Management*, 36(2), 165-179.



แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาด้านบุคลิกภาพ กระบวนการทำงาน ความไว้วางใจในการทำงาน ที่มีผลต่อ
ยอมรับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในองค์กร

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย √ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุดในแต่ละคำถาม

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

☐ ชาย	☐ หญิง
------------------------------	-------------------------------
2. อายุ

☐ 20 – 30 ปี	☐ 31 – 40 ปี
☐ 41 – 50 ปี	☐ 50 ปีขึ้นไป
3. การศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี	☐ ปริญญาตรี
☐ สูงกว่าปริญญาตรี	
4. อายุงาน

☐ ต่ำกว่า 2 ปี	☐ 2 – 5 ปี
☐ 6 – 10 ปี	☐ 10 ปีขึ้นไป
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

☐ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	☐ 20,001 – 30,000 บาท
☐ 30,001 – 40,000 บาท	☐ มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านบุคลิกภาพ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย √ลงในช่องที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุดในแต่ละคำถาม

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ด้านบุคลิกภาพ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ด้านบุคลิกภาพแบบหัวนไหว					
1. ท่านกล้าที่จะตัดสินใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายหากเกิดปัญหา					
2. ท่านมักจะใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผลเวลาทำงานเกิดปัญหา					
ด้านบุคลิกภาพแบบแสดงตัว					
1. ท่านมักจะมีความคิดเห็นตรงกับเพื่อนร่วมงานที่มีอายุน้อยกว่าท่าน					
2. ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานที่อายุน้อยกว่า					
ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์					
1. ท่านมักจะชอบให้คำแนะนำในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
2. ท่านคอยให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานในเรื่องต่างๆเสมอด้วยความเต็มใจ					

ด้านบุคลิกภาพ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ด้านบุคลิกภาพแบบอ่อนน้อม					
1. ท่านสุภาพอ่อนน้อม อ่อนโยนกับ หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานเสมอ					
2. ท่านจะรู้สึกเกรงใจเพื่อนร่วมงาน มากเมื่อต้องขอความช่วยเหลือ					
ด้านบุคลิกภาพแบบมีสติ					
1. ท่านเป็นคนที่มีความ กระตือรือร้น ที่อยากจะทำงานและ เตรียมตัวให้พร้อมอยู่เสมอ					
2. ท่านเป็นคนที่มีความรับผิดชอบ ในงานที่ได้รับมอบหมาย					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการทำงาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุดในแต่ละคำถาม

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

กระบวนการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด 5	เห็นด้วย มาก 4	เห็นด้วย ปานกลาง 3	เห็นด้วย น้อย 2	เห็นด้วย น้อยที่สุด 1
ด้านการวางแผน					
1.ท่านมักจะขอวางแผนการทำงาน อยู่เสมอ					
2.ท่านมักจะทำงานเสร็จได้ตรงตาม แผนงานที่ได้กำหนดไว้					
3.ท่านมักจะมีแผนสำรองกรณีงาน ไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้					
ด้านการปฏิบัติ					
1. เมื่อท่านทำงานผิดพลาดท่านไม่ ท้อใจและพร้อมแก้ไขข้อผิดพลาด ทันที					
2. ท่านสามารถนำความรู้ ความสามารถมาประยุกต์ใช้กับงาน ของท่านได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
3. ท่านมักจะแสดงความรับผิดชอบ ทุกครั้งเมื่อเพื่อร่วมงานทวงถามงาน					

กระบวนการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด 5	เห็นด้วย มาก 4	เห็นด้วย ปานกลาง 3	เห็นด้วย น้อย 2	เห็นด้วย น้อยที่สุด 1
ด้านการตรวจสอบ					
1. ท่านมีความละเอียด รอบคอบใน การทำงานที่ได้รับมอบหมาย					
2. ท่านมักจะชอบตรวจสอบงานทุก ครั้งก่อนส่งงาน					
ด้านการปรับปรุงแก้ไข					
1. ท่านมักจะชอบพัฒนาตนเองใน ทุกๆด้านอยู่เสมอ					
2. ท่านยอมรับและปรับปรุงตัวเมื่อ การทำงานเกิดผิดพลาดบ่อยครั้ง					

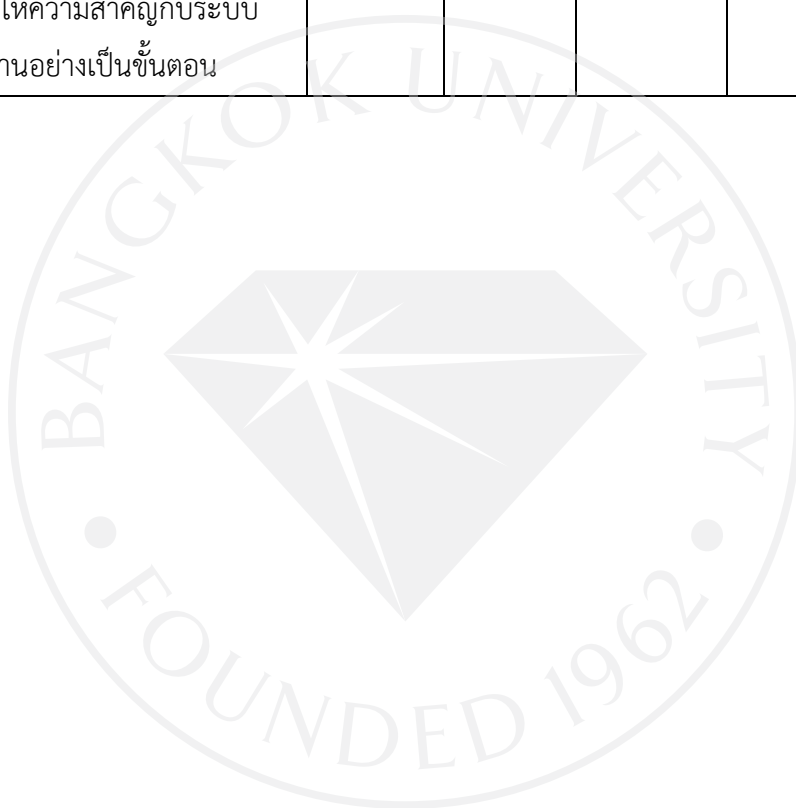
ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความไว้วางใจในการทำงาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย √ลงในช่องที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุดในแต่ละคำถาม

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

ความไว้วางใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด 5	เห็นด้วย มาก 4	เห็นด้วย ปานกลาง 3	เห็นด้วย น้อย 2	เห็นด้วย น้อยที่สุด 1
ด้านความไว้วางใจระหว่างบุคคล					
1. ท่านได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ในเรื่องต่างๆ					
2. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และท่านมักจะได้รับความชมจากหัวหน้างาน					
3. ท่านสามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้โดยไม่ต้องถามหัวหน้างาน					
4. ท่านมีความยินดีหากเพื่อนร่วมงานขอความช่วยเหลือ					
5. ท่านรู้สึกไม่ไว้วางใจเมื่อเพื่อนร่วมงานทำงานแทน					
ด้านความไว้วางใจในระบบ					
1. ท่านมีความมั่นใจว่าระบบโปรแกรมว่าจะไม่เกิดข้อผิดพลาด					
2. ท่านมีความเชื่อว่าระบบจะทำให้ท่านทำงานได้สะดวกมากขึ้น					

ความไว้วางใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด 5	เห็นด้วย มาก 4	เห็นด้วย ปานกลาง 3	เห็นด้วย น้อย 2	เห็นด้วย น้อยที่สุด 1
3. ท่านมีความเชื่อมั่นว่าระบบ การประเมินผลการปฏิบัติงานตาม ความเป็นจริง					
4. ท่านให้ความสำคัญกับระบบ การทำงานอย่างเป็นขั้นตอน					



ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับการยอมรับการทำงานเป็นทีม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย √ลงในช่องที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุดในแต่ละคำถาม

- 1 หมายถึง ยอมรับการทำงานกับทีมน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ยอมรับการทำงานกับทีมน้อย
- 3 หมายถึง ยอมรับการทำงานกับทีมปานกลาง
- 4 หมายถึง ยอมรับการทำงานกับทีมมาก
- 5 หมายถึง ยอมรับการทำงานกับทีมมากที่สุด

การยอมรับการทำงานเป็น ทีม	ระดับการยอมรับกับทีม				
	ยอมรับการ ทำงานกับทีม มากที่สุด	ยอมรับการ ทำงานกับทีม มาก	ยอมรับการ ทำงานกับทีม ปานกลาง	ยอมรับการ ทำงานกับ ทีมน้อย	ยอมรับการ ทำงานกับ ทีมน้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคล					
1. ในทีมมีการเปิดโอกาสให้ แสดงความคิดเห็นหรือพูดถึง ปัญหาต่างๆเกี่ยวกับงานได้ อย่างเต็มที่					
2. ทุกคนในองค์กรมีส่วน ช่วยเพื่อนร่วมงานเมื่อมี ปัญหาเกิดขึ้นในการทำงาน เป็นทีม					
3. เมื่อท่านทำงานผิดพลาด จะได้รับความเห็นใจจาก เพื่อนร่วมงาน					
ด้านการมีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน					
1. ท่านกำหนดเป้าหมายการ ดำเนินงานที่เหมาะสม					
2. ท่านมีแผนการดำเนินงาน ในทิศทางเดียวกับเป้าหมาย ที่ตั้งไว้					

การยอมรับการทำงานเป็น ทีม	ระดับการยอมรับกับทีม				
	ยอมรับการ ทำงานกับทีม มากที่สุด 5	ยอมรับการ ทำงานกับทีม มาก 4	ยอมรับการ ทำงานกับทีม ปานกลาง 3	ยอมรับการ ทำงานกับ ทีมน้อย 2	ยอมรับการ ทำงานกับ ทีมน้อยที่สุด 1
3. ท่านให้ความสนใจต่อ เป้าหมายในการทำงานของ ท่านและเพื่อร่วมงานอย่างดี					
ด้านการมีโครงสร้างของทีมหรือกลุ่ม					
1. การกำหนดอำนาจและ หน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละ ตำแหน่งเป็นลายลักษณ์ อักษรอย่างชัดเจน					
2. การจัดโครงสร้างและสาย งานการบังคับบัญชาของ หน่วยงาน มีความเหมาะสม กับ การดำเนินงานและความ ชัดเจน					
ด้านบทบาทหน้าที่					
1.การให้นโยบายการทำงาน และการพัฒนาด้านบุคลากร มีความชัดเจน					
2.มอบหมายงานได้ตรงตาม ความสามารถไม่					

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถามนี้

ประวัติผู้เขียน**ชื่อ-นามสกุล****กนกวรรณ onganภาพ****อีเมล**

kanokwan.ongk@bumail.net

ประวัติการศึกษาสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คณะบัญชี
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ**ประสบการณ์ทำงาน**

(2558 – ปัจจุบัน) บริษัท พรีเมียม จำกัด (มหาชน)



มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิในสารนิพนธ์

วันที่ 11 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2564

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว) เทพวรรณ อรรถภาพ อยู่บ้านเลขที่ 30 / 176
ซอย - ถนน ปทุม - กรรพณ ตำบล/แขวง บางปรอท
อำเภอ/เขต เมืง จังหวัด ปทุมธานี รหัสไปรษณีย์ 12000
เป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รหัสประจำตัว ๗๖๐๖๐๐๑๓๑

ระดับปริญญา ตรี ☒ โท ☐ เอก ☐
หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา - คณะ บริหารธุรกิจ
ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า “ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ” ฝ่ายหนึ่ง และ

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ตั้งอยู่เลขที่ 9/1 หมู่ 5 ถนนพหลโยธิน ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง จังหวัด
ปทุมธานี 12120 ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า “ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ” อีกฝ่ายหนึ่ง

ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ และ ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ ตกลงทำสัญญากันโดยมีข้อความดังต่อไปนี้

ข้อ 1. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิขอรับรองว่าเป็นผู้สร้างสรรค์และมีสิทธิแต่เพียงผู้เดียวในงานสารนิพนธ์หัวข้อ
การศึกษาสัมมนาเกี่ยวกับ การจัดการงาน และ ความไว้วางใจที่ส่งผลต่อการ
สมัครงานทางอาชีพของพนักงานบริษัท จำกัด (มหาชน) จังหวัดปทุมธานี
ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ
(ต่อไปนี้จะเรียกว่า “สารนิพนธ์”)

ข้อ 2. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิตกลงยินยอมให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ ใช้สิทธิโดยปราศจากค่าตอบแทนและไม่มี
กำหนดระยะเวลา ในการนำสารนิพนธ์ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการทำซ้ำ ดัดแปลง เผยแพร่ต่อสาธารณชน
ให้เข้าต้นฉบับหรือสำเนาอื่น ให้ประโยชน์ในสารนิพนธ์ แก่ผู้อื่น อนุญาตให้ผู้อื่นใช้สิทธิโดยจะกำหนดเงื่อนไข
อย่างหนึ่งอย่างใดหรือไม่ก็ได้ ไม่ว่าทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน หรือการกระทำอื่นใดในลักษณะทำนองเดียวกัน
ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิมีวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้
อนุญาตให้ใช้สิทธิ เพื่อให้เป็นไปตามข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิในสารนิพนธ์ ของผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ
ตลอดไป โดยข้าพเจ้าในฐานะผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ ตกลงยินยอมให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิทำการจัดเก็บ
รวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลดังกล่าวของข้าพเจ้าได้

ข้อ 3. หากกรณีมีข้อขัดแย้งในปัญหาสิทธิในสารนิพนธ์ระหว่างผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือ
ระหว่างผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือมีเหตุขัดข้องอื่นๆ เกี่ยวกับลิขสิทธิ์ อันเป็นเหตุให้
ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิไม่สามารถดำเนินงานนั้นออกทำซ้ำ เผยแพร่ หรือโฆษณาได้ ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิยินยอมรับ

ผิดและค่าใช้จ่ายแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิในความเสียหายต่างๆ ที่เกิดขึ้นแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ
ทั้งสิ้น

สัญญานี้ทำขึ้นสองฉบับ มีข้อความถูกต้องตรงกัน คู่สัญญาได้อ่านและเข้าใจข้อความในสัญญานี้โดยตลอดแล้ว
จึงได้ลงลายมือชื่อไว้ต่อหน้าพยานเป็นสำคัญ และเก็บไว้ฝ่ายละฉบับ

ลงชื่อ

[Redacted Signature]

ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ

([Redacted Name])

ลงชื่อ

[Redacted Signature]

ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ

(ดร.อภิญญา จุลพิสิฐ)

ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดและพื้นที่การเรียนรู้

ลงชื่อ

[Redacted Signature]

พยาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิพรรณ สุภาวรรณ)

ผู้อำนวยการหลักสูตร/ผู้รับผิดชอบหลักสูตร

ลงชื่อ

[Redacted Signature]

พยาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวรรณ รุจิพงษ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย