



ค่านิยมในงานและความมีเชื่อใจในสถานที่ทำงานที่พยากรณ์ความร่วมมือร่วมใจของพนักงานใน
อุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศ

นายพัฒนา โชคกาญจนารณ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ค่านิยมในงานและความมีเชื่อใจในสถานที่ทำงานที่พยากรณ์ความร่วมมือร่วมใจของพนักงานใน
อุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศ



นายพัฒนา โชคกาญจนารณ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาลัทธิ
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เรื่อง คำนิยมในงานและความมีเชื้อใยในสถานที่ทำงานที่พยากรณ์ความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน
ในอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศ

โดย นายพัฒนา โชคกาญจนารณ์

ได้รับอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย / หัวหน้าภาควิชา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพจน์ จันทร์วิพัฒน์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒนาผล)

..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแถว)

..... กรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)

ชื่อ : นายพัฒนา โชคกาญจนารณ์
 ชื่อวิทยานิพนธ์ : ค่านิยมในงานและความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานที่พยากรณ์
 ความร่วมมือร่วมใจของพนักงานในอุตสาหกรรม
 เครื่องปรับอากาศในอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศ
 สาขาวิชา : จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
 อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแถว
 ปีการศึกษา : 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความร่วมมือร่วมใจกับ ค่านิยมในงาน และ ความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานของพนักงาน 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความร่วมมือร่วมใจกับ ค่านิยมในงาน และ ความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงาน 3) เพื่อพยากรณ์ความร่วมมือร่วมใจ ด้วยค่านิยมใน งาน และ ความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานของพนักงาน ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานบริษัทในอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 322 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าสถิติร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลวิจัยพบว่า 1) พนักงานมีระดับความร่วมมือร่วมใจ และค่านิยมในงานทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ ความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 2) ค่านิยมในงานทุกด้านมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับความร่วมมือร่วมใจของพนักงานในการทำงานระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 3) ความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานด้านความมีเอื้อโยแบบมั่นคง มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความร่วมมือร่วมใจของพนักงานในการทำงานระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ค่านิยมในงานสองด้านคือ 1) ด้านความคิดสร้างสรรค์ และ 2) ด้านการช่วยเหลือผู้อื่น และ ความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานสองด้านคือ 1) ด้านความมีเอื้อโยแบบมั่นคง และ 2) ด้านความมี เอื้อโยแบบหลีกหนี สามารถพยากรณ์ความร่วมมือร่วมใจของพนักงานในการทำงานได้ ร้อยละ 57

(มีจำนวนทั้งสิ้น 119 หน้า)

คำสำคัญ : ค่านิยมในงาน ความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงาน ความร่วมมือร่วมใจ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

Name : Mr. Phatthana Chokkanjanaporn

Thesis Title : Work Values and Workplace Attachment Predicting
Collaboration of Employees in Air Conditioning Industry

Major Field : Industrial and Organizational Psychology
King Mongkut's University of Technology North
Bangkok

Thesis Advisor : Associate Professor Dr. Pinkanok Wongpinpech
Pibooltaew

Academic Year : 2024

ABSTRACT

The objectives of this research 1) To study the levels of collaboration, work values, and workplace attachment among employees. 2) To examine the relationships between collaboration, work values, and workplace attachment. 3) To predict collaboration based on work values and workplace attachment among employees. The sample used in this research consisted of 322 employees working in private companies within the air-conditioning industry. The research instrument was a questionnaire. The statistical tools used for data analysis included percentage, frequency, mean, standard deviation, correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis. The findings revealed that 1) Employees demonstrated high levels of collaboration and work values across all dimensions, with an average score at a high level. However, workplace attachment across all dimensions was reported at a moderate level on average. 2) All dimensions of work values showed a significant positive correlation with employees' collaboration at a high level, with statistical significance at the .01 level. 3) Workplace attachment, particularly secure attachment was positively correlated with employees' collaboration at a high level, with statistical significance at the .01 level. 4) Two components of work values: 1) creativity and 2) altruism and two components of workplace attachment: 1) secure attachment style and 2) avoidant attachment style could predict employees' collaboration at a rate of 57%.

(Total 119 Pages)

Keywords: Work values, Workplace Attachment, Collaboration

Advisor

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร. ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแก้ว อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและช่วยชี้แนะแนวทางในการทำวิจัย และเสาะหาองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการดำเนินการ ตลอดจนให้คำปรึกษาแก้ไขข้อผิดพลาดต่าง ๆ ในการทำวิจัยเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ ให้คำแนะนำในการประเมินคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล อาจารย์ ดร.ชนิดดา เพ็ชรประยูร และอาจารย์ ดร.นนทิรต์น พัฒนาภักดี

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ผู้สอนทุกรายวิชา รวมทั้งอาจารย์ในสาขาวิชาจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือทุกท่านที่สละเวลาอันมีค่าเพื่อบริการความรู้และสร้างทัศนคติ แนวคิด อันเป็นประโยชน์ในการทำงานและการดำเนินชีวิตของข้าพเจ้าได้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้บริหารบริษัท และพนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศ ที่อนุญาตและให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการทำวิจัยในครั้งนี้ รวมถึงเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่คอยช่วยประสานงานและให้ความร่วมมือ ตลอดจนอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลให้ลุล่วงด้วยดี

ขอขอบคุณเพื่อนร่วมงานที่สนับสนุนช่วยเหลือให้คำแนะนำ และเป็นกำลังใจในการทำวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ SMiop21 ทุกคนที่ช่วยเป็นแรงบันดาลใจให้รู้สึกอยากประสบความสำเร็จในการเรียนและการทำวิจัยครั้งนี้ และคอยช่วยเหลือเกื้อกูลกันตลอดมา

ขอขอบคุณบิดาและมารดา ที่คอยสนับสนุนให้กำลังใจ และสนับสนุนทุนการศึกษาให้โอกาสในการทำตามความตั้งใจได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

และสุดท้ายขอขอบคุณตัวข้าพเจ้าที่มีความเพียรพยายาม มีความอดทน สามารถตั้งสติ และฟันฝ่าอุปสรรคและปัญหาในการเรียนต่าง ๆ ด้วยการทำสิ่งที่ดีและมีคุณค่าแก่ตัวเองได้อย่างสำเร็จและสวยงาม

และสุดท้ายขอขอบคุณตัวข้าพเจ้าที่มีความเพียรพยายาม มีความอดทน สามารถตั้งสติ และฟันฝ่าอุปสรรคและปัญหาในการเรียนต่าง ๆ ด้วยการทำสิ่งที่ดีและมีคุณค่าแก่ตัวเองได้อย่างสำเร็จและสวยงาม

พัฒนา โชคกาญจนารณ์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	๗
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	2
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	2
1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมในงาน	7
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความมีเอื้อยในสถานที่ทำงาน	10
2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือร่วมใจ	13
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	16
2.5 ที่มาของสมมติฐานงานวิจัย	19
2.6 สมมติฐานการวิจัย	23
2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย	24
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	25
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	25
3.2 วิธีการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	26
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	29
3.4 วิธีดำเนินการและการเก็บรวบรวมข้อมูล	32
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	33
บทที่ 4 ผลของการวิจัย	35
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	36

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับค่านิยมในงาน ความมีเอื้อยในสถานที่ทำงาน และความร่วมมือร่วมใจ	38
4.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในงาน ความมีเอื้อยในสถานที่ทำงาน กับความร่วมมือร่วมใจ	55
4.4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้ศึกษา	57
4.5 ผลการวิเคราะห์การพยากรณ์ความความร่วมมือร่วมใจของพนักงานด้วย ค่านิยมในงาน และความมีเอื้อยในสถานที่ทำงาน	59
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	64
5.1 สรุปผลการวิจัย	65
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	68
5.3 ข้อเสนอแนะ	73
บรรณานุกรม	76
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ	82
ภาคผนวก ข การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	87
ภาคผนวก ค หนังสือขออนุญาตให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเก็บข้อมูล เพื่อใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์	106
ภาคผนวก ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	110
ภาคผนวก จ ประวัติผู้วิจัย	119

สารบัญตาราง (ถ้ามี)

	หน้า
3-1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย	25
3-2 สรุปการวิเคราะห์ค่า IOC	27
3-3 ค่าอำนาจจำแนกและค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ของแบบสอบถาม	28
3-4 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน	34
4-1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ	36
4-2 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ	36
4-3 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา	37
4-4 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงาน	37
4-5 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	38
4-6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับค่านิยมในงานรายด้าน	38
4-7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับค่านิยมในงานด้านความคิดสร้างสรรค์	39
รายชื่อ	
4-8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับค่านิยมในงานด้านการบริหารจัดการรายชื่อ	40
4-9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับค่านิยมในงานด้านสุนทรียะรายชื่อ	40
4-10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับค่านิยมในงานด้านความหลากหลายรายชื่อ	41
4-11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับค่านิยมในงานด้านการช่วยเหลือผู้อื่นรายชื่อ	42
4-12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับค่านิยมในงานด้านการกระตุ้นทางปัญญา	43
รายชื่อ	
4-13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานรายด้าน	44
4-14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานด้านความมีเอื้อโยแบบวิตกกังวลรายชื่อ	45
4-15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานด้านความมีเอื้อโยแบบมั่งคั่งรายชื่อ	46
4-16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานด้านความมีเอื้อโยแบบหลักหนีรายชื่อ	47
4-17 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความร่วมมือร่วมใจรายด้าน	48

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-18 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความร่วมมือร่วมใจด้านการปรับตัวรายข้อ	48
4-19 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความร่วมมือร่วมใจด้านการทำงานนอก เนื่องจากบทบาทรายข้อ	50
4-20 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความร่วมมือร่วมใจด้านการประมวลผลของ ข้อมูลรายข้อ	51
4-21 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความร่วมมือร่วมใจด้านภาวะผู้นำรายข้อ	52
4-22 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความร่วมมือร่วมใจด้านการสร้างความหมาย ร่วมกันรายข้อ	53
4-23 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความร่วมมือร่วมใจด้านการดำเนินงานตาม ภารกิจรายข้อ	54
4-24 ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในงานแต่ละด้านกับความร่วมมือร่วมใจ	55
4-25 ความสัมพันธ์ระหว่างความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานแต่ละด้านกับความร่วมมือร่วมใจ	56
4-26 การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	58
4-27 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อคัดเลือกตัวแปรค่านิยมในงานและ ความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานที่สามารถพยากรณ์ความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน	59
4-28 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อหารูปแบบพยากรณ์ ความร่วมมือร่วมใจ	61
4-29 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	63
ข-1 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามค่านิยมในงาน	89
ข-2 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงาน	92
ข-3 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามความร่วมมือร่วมใจ	94
ข-4 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นรายข้อของแบบสอบถามค่านิยมในงาน	97
ข-5 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นรายข้อของแบบสอบถามความมีเอื้อโยใน สถานที่ทำงาน	100
ข-6 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นรายข้อของแบบสอบถามความร่วมมือร่วมใจ	102

สารบัญรูปภาพ (ถ้ามี)

หน้า

2-4 กรอบแนวคิดการวิจัย

24



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การสร้างค่านิยมในงานเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัจจุบัน เนื่องจากค่านิยมในงานสะท้อนถึงความเชื่อ ทศนคติ และความต้องการที่พนักงานยึดถือในบริบทของการทำงาน (Meglino & Ravlin, 1998) ค่านิยมดังกล่าวสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการกำหนดพฤติกรรมและทิศทางการทำงานของพนักงาน รวมถึงช่วยสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงาน (Hirschi, 2010) การสร้างค่านิยมในงานที่เหมาะสมยังเป็นพื้นฐานที่ช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจ การมีส่วนร่วม และการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในที่ทำงาน โดยเฉพาะในบริบทที่องค์กรต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่รุนแรงในตลาด ค่านิยมในงานที่มีมิติด้านความคิดสร้างสรรค์ ความช่วยเหลือผู้อื่น และความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง เป็นตัวอย่างของค่านิยมที่ช่วยผลักดันให้พนักงานและองค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน (Taris & Feij, 2001) ค่านิยมในงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่สภาพแวดล้อมทางธุรกิจมีการแข่งขันสูง องค์กรจำเป็นต้องส่งเสริมให้พนักงานมีค่านิยมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อสร้างความร่วมมือร่วมใจและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ดังงานวิจัยของ (นิวัฒน์, 2562) ศึกษาค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน โดยมุ่งเน้นไปที่พนักงานเจนเนอเรชั่น ซี ในสถานประกอบการภายในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ค่านิยมในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยพนักงานที่มีค่านิยมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมและเป้าหมายขององค์กรมักมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร กล่าวคือ พนักงานที่มีความผูกพันสูงมักมีพฤติกรรมที่สนับสนุนองค์กรและทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีประสิทธิภาพ สะท้อนให้เห็นว่าค่านิยมในการทำงานสามารถส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว และงานวิจัยของ (ปริยพิชญ์, 2563) ศึกษาค่านิยมการทำงานต่อการสร้างพฤติกรรม เพื่อผลักดันความสำเร็จให้องค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ มีพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรด้านร่วมใจทำงานในระดับสูง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมและร่วมมือกันเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ ยังพบว่าค่านิยมด้าน

ร่วมใจทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยเฉพาะในด้านการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์และแผนงานสำคัญที่วางไว้

ความมีเยื่อใยในสถานที่ทำงานยังมีบทบาทสำคัญต่อความร่วมมือและพฤติกรรมในองค์กร (Richards & Schat, 2011) โดยเฉพาะในด้านความไว้วางใจ ความมั่นคงทางจิตใจ และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ความมีเยื่อใยที่มั่นคง (Secure Attachment) ส่งเสริมให้พนักงานมีความมั่นใจในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และสร้างความร่วมมือในทีมได้ดีกว่า ขณะที่ความมีเยื่อใยแบบวิตกกังวล (Anxious Attachment) และหลีกเลี่ยง (Avoidant Attachment) มักเชื่อมโยงกับความไม่มั่นคงในความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และลดทอนความร่วมมือระหว่างบุคคล (Johnstone & Feeney, 2015; Leiter et al., 2015) ความมีเยื่อใยในที่ทำงานยังสัมพันธ์กับความสามารถของบุคคลในการปรับตัวและพัฒนาทักษะอาชีพ (Career Adaptability) ซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญในการเผชิญหน้ากับความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงในองค์กร (Savickas, 2011) รูปแบบความมีเยื่อใยที่มั่นคงสามารถสนับสนุนการสำรวจโอกาสใหม่ ๆ ในที่ทำงานและเพิ่มศักยภาพของการทำงานร่วมกับทีมงานได้ดียิ่งขึ้น (Dahling & Librizzi, 2015) ในขณะที่ความมีเยื่อใยแบบไม่มั่นคง เช่น ความวิตกกังวลและการหลีกเลี่ยง อาจเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาความสัมพันธ์เชิงบวกและความไว้วางใจในองค์กร (Yip et al., 2017)

จากปัจจัยสำคัญที่กล่าวมาข้างต้นนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาว่าความร่วมมือร่วมใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรอยู่ในระดับใด ค่านิยมในงาน และความมีเยื่อใยในสถานที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน และสามารถร่วมกันพยากรณ์ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานได้หรือไม่ ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความร่วมมือร่วมใจ ซึ่งจะช่วยส่งผลให้องค์กรเกิดความมั่นคงเจริญก้าวหน้าต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับค่านิยมในงาน ความมีเยื่อใยในสถานที่ทำงาน และความร่วมมือร่วมใจของพนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศ

1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในงาน ความมีเยื่อใยในสถานที่ทำงาน กับความร่วมมือร่วมใจของพนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศ

1.2.3 เพื่อพยากรณ์ความความร่วมมือร่วมใจของพนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศ ด้วยค่านิยมในงาน และความมีเยื่อใยในสถานที่ทำงาน

1.3 ขอบเขตของงานวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ โดยผู้วิจัยได้ค่านิยมในงาน ความมีเยื่อใยในสถานที่ทำงาน และความร่วมมือร่วมใจ

1.3.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ พนักงานบริษัทเอกชนในอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศ แบ่งเป็น 2 บริษัท (บริษัทไม่ยินยอมให้เปิดเผยข้อมูลชื่อของบริษัท) คือ บริษัท A จำกัด จำนวน 435 คน บริษัท B จำกัด จำนวน 135 คน โดยกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้เพื่อใช้ในการวิจัย จำนวน 166 คน แต่เพื่อให้ครอบคลุมกับลักษณะขององค์การ ผู้วิจัยจึงได้ทดแทนแบบสอบถามโดยการเพิ่มผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย จำนวน 156 คน ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 322 คน

1.3.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการวิจัยตั้งแต่เดือนสิงหาคม พ.ศ.2567 ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ.2568

1.3.4 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1.3.4.1 ตัวแปรพยากรณ์ (Predictive Variable) ได้แก่

1.3.4.1.1 ค่านิยมในงาน (Work Values) ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดจากองค์ประกอบของ Taris & Feij (2001) โดยมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่

ก) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)

ข) การบริหารจัดการ (Management)

ค) สุนทรีย์ (Aesthetic)

ง) ความหลากหลาย (Variety)

จ) การช่วยเหลือผู้อื่น (Altruism)

ฉ) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation)

1.3.4.1.2 ความมีเอื้อยในสถานที่ทำงาน (Workplace Attachment) ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ De Andrade & Pedruzzi (2020) โดยมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่

ก) ความมีเอื้อยแบบวิตกกังวล (Anxious Attachment Style)

ข) ความมีเอื้อยแบบมั่นคง (Secure Attachment Style)

ค) ความมีเอื้อยแบบหลีกเลี่ยง (Avoidant Attachment Style)

1.3.4.2 ตัวแปรเกณฑ์ (Criterion Variable) ได้แก่

ความร่วมมือร่วมใจ (Collaboration) ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Bedwell (2012)

1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.4.1 พนักงาน (Employee) หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทเอกชนในอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศ

1.4.2 ค่านิยมในงาน (Work Values) หมายถึง พนักงานให้ความสำคัญหรือความหมายกับการทำงานของตนซึ่งใช้เป็นมาตรฐานในการเลือกพฤติกรรมหรือการแสดงออกต่าง ๆ ในการทำงาน

เป็นพื้นฐานที่มีความสำคัญที่เพิ่มความพึงพอใจในงาน เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมทางสังคม ความคิด อุดมการณ์ การประเมิน การตัดสินใจทางศีลธรรม และการแสดงเหตุผลของตนเองต่อความพยายามที่จะมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ซึ่งวัดได้โดยใช้แบบสอบถามค่านิยมในงาน เป็นมาตราประเมินค่าแบบลิเคิร์ท สเกล 5 ระดับ ตั้งแต่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1 คะแนน) จนถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง (5 คะแนน) โดยมีมิติภายใต้ค่านิยมภายใน ดังนี้

1.4.2.1 ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) หมายถึง งานที่เปิดโอกาสให้สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ หรือพัฒนาแนวความคิดใหม่ ๆ

1.4.2.2 การบริหารจัดการ (Management) หมายถึง งานที่เปิดโอกาสให้เป็นผู้วางแผนงาน และจัดการงานต่างๆ ให้กับผู้อื่นได้

1.4.2.3 สุนทรียะ (Aesthetic) หมายถึง งานที่เปิดโอกาสให้สร้างสรรค์สิ่งที่สวยงาม และมีส่วนร่วมในการเพิ่มความงามให้กับโลก

1.4.2.4 ความหลากหลาย (Variety) หมายถึง งานที่ให้โอกาสในการทำงานที่แตกต่างหลากหลาย

1.4.2.5 การช่วยเหลือผู้อื่น (Altruism) หมายถึง งานที่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม ในการช่วยเหลือผู้อื่น

1.4.2.6 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง งานที่ให้โอกาสในการคิดอย่างอิสระและเรียนรู้สิ่งต่างๆ ในการทำงานว่าดำเนินไปอย่างไรและสาเหตุใด

1.4.3 ความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงาน (Workplace Attachment) หมายถึง พนักงานรับรู้ และตีความความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน มีความเกี่ยวข้องกับพันธะทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน เกิดการปรับตัวทางอาชีพ และมีการปรับตัวที่ดีในการทำงาน รวมทั้งช่วยลดผลกระทบจากความไม่มั่นคงในงานของพนักงาน ซึ่งวัดได้โดยใช้แบบสอบถามความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงาน เป็นมาตราประเมินค่าแบบลิเคิร์ท สเกล 5 ระดับ ตั้งแต่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1 คะแนน) จนถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง (5 คะแนน) ประกอบด้วยความมีเอื้อโย 3 ประการ ดังนี้

1.4.3.1 ความมีเอื้อโยแบบวิตกกังวล (Anxious Attachment Style) หมายถึง พนักงานมีความวิตกกังวลในความไม่มั่นคงเกี่ยวกับสัมพันธภาพในการทำงาน ได้แก่ ความไม่มั่นคงเกี่ยวกับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ความกังวลว่าตนไม่สามารถเติมเต็มความคาดหวังของผู้อื่นได้

1.4.3.2 ความมีเอื้อโยแบบมั่นคง (Secure Attachment Style) หมายถึง พนักงานมีความไว้วางใจต่อกัน รับรู้ถึงการสนับสนุนจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการรับรู้ถึงอารมณ์ทางบวกในการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน

1.4.3.3 ความมีเยื่อใยแบบหลีกเลี่ยง (Avoidant Attachment Style) หมายถึง พนักงานขาดแรงจูงใจในการสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน และความรู้สึกไม่สบายใจเมื่อต้องอยู่ใกล้ชิดกับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา

1.4.4 ความร่วมมือร่วมใจ (Collaboration) หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่แสดงถึงการทำกิจกรรมร่วมกัน เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับฝ่ายต่าง ๆ มีการทำงานร่วมกัน ตัดสินใจร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยมีเป้าหมายที่ต้องการบรรลุร่วมกัน ซึ่งวัดได้โดยใช้แบบสอบถามความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน เป็นมาตราประเมินค่าแบบลิเคิร์ท สเกล 5 ระดับ ตั้งแต่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1 คะแนน) จนถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง (5 คะแนน) การทำงานด้วยความร่วมมือร่วมใจนี้แบ่งได้เป็น 6 ประการ ดังนี้

1.4.4.1 การปรับตัว (Adaptation) หมายถึง พนักงานมีการแสดงพฤติกรรมที่มีส่วนช่วยให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานท่ามกลางสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง ซับซ้อน และไม่น่าแน่นอน

1.4.4.2 การทำงานนอกเหนือจากบทบาท (Extra-Role) หมายถึง พนักงานมีการแสดงพฤติกรรมที่องค์กรไม่ได้กำหนดไว้อย่างเป็นทางการ แต่มีส่วนช่วยให้เกิดประสิทธิภาพโดยผ่านการกระทำต่าง ๆ เช่น การช่วยเหลือผู้อื่นและการใช้โอกาสในการพัฒนาตนเอง

1.4.4.3 การประมวลผลของข้อมูล (Information Processing) หมายถึง พนักงานมีการรับรู้ เข้ารหัส จัดเก็บ ประมวลผล และดึงข้อมูลกลับมาใช้งานภายในกลุ่มที่ทำงานร่วมกัน

1.4.4.4 ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง พนักงานมีพฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อสร้างความเข้าใจและเห็นด้วยกับสิ่งที่ต้องการ รวมทั้งประสานความพยายามต่าง ๆ เพื่อให้เป้าหมายบรรลุผลสำเร็จ

1.4.4.5 การสร้างความหมายร่วมกัน (Sensemaking) หมายถึง พนักงานมีการแบ่งปัน อภิปราย ตีความข้อมูลร่วมกันระหว่างการปฏิบัติงาน

1.4.4.6 การดำเนินงานตามภารกิจ (Task Execution) หมายถึง พนักงานมีพฤติกรรมและกิจกรรมที่มุ่งเน้นโดยตรงในการทำภารกิจที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทราบถึงระดับค่านิยมในงาน ความมีเยื่อใยในสถานที่ทำงาน และความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน เพื่อให้บริษัทและผู้ที่เกี่ยวข้องนำข้อมูลไปปรับใช้ในการกำหนดพฤติกรรมและทิศทางการทำงานของพนักงาน กำหนดบทบาทสำคัญ สร้างความร่วมมือ และทำให้เกิดแรงจูงใจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

1.5.2 ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในงาน ความมีเอื้อยในสถานที่ทำงาน และความ
ร่วมมือร่วมใจของพนักงาน เพื่อใช้เป็นมาตรฐานในการเลือกพฤติกรรมหรือการแสดงออกต่าง ๆ ใน
การทำงาน และใช้เป็นพื้นฐานที่มีความสำคัญที่เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

1.5.3 ทราบถึงตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความร่วมมือร่วมใจ และนำตัวแปรที่ศึกษาไป
ส่งเสริมให้พนักงานมีการแสดงออกถึงความร่วมมือร่วมใจในการทำกิจกรรมร่วมกัน มีการทำงาน
ร่วมกัน ตัดสินใจร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยมีเป้าหมายที่ต้องการบรรลุร่วมกันในการ
ทำงานในเพิ่มขึ้น



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง ค่านิยมในงาน และความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานที่พยากรณ์ความ
ร่วมมือร่วมใจของพนักงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็น
แนวทางในการศึกษา ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมในงาน

2.1.1 ความหมายของค่านิยมในงาน

2.1.2 องค์ประกอบของค่านิยมในงาน

2.1.3 แนวทางการวัดค่านิยมในงาน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงาน

2.2.1 ความหมายของความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงาน

2.2.2 องค์ประกอบของความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงาน

2.2.3 แนวทางการวัดความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงาน

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือร่วมใจ

2.3.1 ความหมายของความร่วมมือร่วมใจ

2.3.2 องค์ประกอบของความร่วมมือร่วมใจ

2.3.3 แนวทางการวัดความร่วมมือร่วมใจ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5 ที่มาของสมมติฐานการวิจัย

2.6 สมมติฐานการวิจัย

2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมในงาน

2.1.1 ความหมายของค่านิยมในงาน (Work Values)

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของค่านิยมในงานไว้ดังนี้

ทรรษมน (2554) กล่าวว่า ค่านิยมในงาน หมายถึง ความเชื่อพื้นฐานที่บุคคลให้ค่า และให้
ความสำคัญมีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคคล และค่านิยมในงานนี้มีบทบาทต่อการตัดสินใจของ
บุคคลในการเลือกอาชีพ หรือลักษณะงานที่ตนเองมีความพึงพอใจ อีกทั้งยังมีอิทธิพลต่อการแสดง
พฤติกรรมในการทำงาน

ธรรมรัตน์ (2555) กล่าวว่า ค่านิยมในงาน หมายถึง ความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสิ่ง ๆ หนึ่ง โดยสิ่ง ๆ นั้นมีค่าและมีความสำคัญต่อตนเอง ควรแก่การยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

พัชรา (2559) กล่าวว่า ค่านิยมในงาน หมายถึง สิ่งที่ปัจเจกบุคคลให้ความสำคัญและต้องการได้รับจากการทำงาน เป็นกลไกสำคัญของกระบวนการตัดสินใจหรือในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งของพนักงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ และส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน

นิวัฒน์ (2561) กล่าวว่า ค่านิยมในงาน หมายถึง สิ่งที่บุคคลเชื่อว่ามีค่า เห็นว่ามีความสำคัญต่อการทำงานของตน เป็นสิ่งที่บุคคลเห็นว่าควรประพฤติ ปฏิบัติในการทำงาน และ รวมถึงผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้จากงาน

ณัฐพัชร์ (2562) กล่าวว่า ค่านิยมในงาน หมายถึง การรับรู้ของแต่ละบุคคลในการประเมินว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันสามารถตอบสนองค่านิยมด้านต่าง ๆ ได้มากน้อยเพียงใด โดยแม้กลุ่มบุคคลจะทำงานตำแหน่งเดียวกัน มีผู้บังคับบัญชาคนเดียวกัน ก็อาจมีการรับรู้การตอบสนองที่แตกต่างกันได้โดยไม่จำเป็นต้องเหมือนกันถึงแม้ทำงานในที่เดียวกัน

ปริยพิชญ์ (2563) กล่าวว่า ค่านิยมในงาน หมายถึง ความเชื่อของบุคคลที่เกี่ยวกับผลลัพธ์ที่ต้องการหรือคาดหวังว่าจะได้จากงาน และเป็นสิ่งที่บุคคลเห็นว่าควรประพฤติปฏิบัติในการทำงาน และนำมาซึ่งความรู้สึกพึงพอใจที่ได้จากพฤติกรรมการทำงาน ความเชื่อนี้จะมีค่าและมีความสำคัญต่อการทำงานของแต่ละบุคคลแตกต่างกัน แบ่งค่านิยมในงานออกเป็น 4 ด้าน คือ การเปิดตัวต่อการเปลี่ยนแปลง การอนุรักษ์ การพัฒนาตนเอง และการเข้าใจผู้อื่น

Schwartz (1999) กล่าวว่า ค่านิยมในงาน คือเป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่บุคคลแสวงหาในการทำงาน ซึ่งเป็นการแสดงออกของค่านิยมทั่วไปในบริบทของการทำงาน

Taris and Feij (2001) กล่าวว่า ค่านิยมในงาน คือระดับที่พนักงานให้คุณค่ากับคุณลักษณะของงานที่ไม่สามารถวัดหรือแสดงออกให้เห็นในลักษณะที่จับต้องได้ ซึ่งช่วยให้ตนเองสามารถแสดงออกได้ เช่น ความหลากหลายของงาน และอิสระในการทำงาน

Ueda (2012) กล่าวว่า ค่านิยมในงาน คือปัจจัยพื้นฐานที่บุคคลต้องการจากงานทั่วไป และเป็นองค์ประกอบของงานที่มีความสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงาน รวมถึงความเชื่อเกี่ยวกับความพึงปรารถนาของผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงาน

Schwartz (2012) กล่าวว่า ค่านิยมในงาน คือความเชื่อพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ทัศนคติ และการตัดสินใจของบุคคลเป็นแนวคิดที่เป็นนามธรรม ซึ่งสะท้อนถึงเป้าหมายที่บุคคลให้ความสำคัญ และใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต

Pryce (2014) กล่าวว่า ค่านิยมในงาน คือขอบเขตเฉพาะภายในบริบทของชีวิตของบุคคล โดยเป็นปัจจัยที่กำหนดระดับความสำคัญของงาน และเกิดมุมมองต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่บุคคลให้

คุณค่าภายในบริบทของชีวิตโดยรวม โดยค่านิยมสามารถกำหนดเป็นมาตรฐานหรือเกณฑ์สำหรับการเลือกเป้าหมายหรือการขึ้นำการกระทำ ที่ค่อนข้างยั่งยืนและคงทนตลอดเวลา (Dose, 1997)

Sung (2019) กล่าวว่า ค่านิยมในงาน หมายถึงค่านิยมที่ยั่งยืนซึ่งทำหน้าที่เป็นมาตรฐานในด้านการทำงาน และถูกใช้เพื่อประเมินปรากฏการณ์ พฤติกรรม และเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน รวมทั้งเป็นพื้นฐานในการประเมินการเลือกอาชีพของบุคคล นอกจากนี้ Super (1970) และ Gerpott (1988) กล่าวว่าค่านิยมในการทำงานยังมีความหมายในแง่การประยุกต์ใช้ในการแนะแนวอาชีพใช้ประโยชน์ในการทำความเข้าใจมาตรฐานภายในเกี่ยวกับความคาดหวังที่จะได้รับความพึงพอใจในงาน และความชอบที่มีต่อคุณลักษณะของงานเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการวางแผนเส้นทางอาชีพ

จากความหมายของค่านิยมในงาน (Work Values) ที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าค่านิยมในงาน หมายถึง พนักงานให้ความสำคัญหรือความหมายกับการทำงานของตนซึ่งใช้เป็นมาตรฐานในการเลือกพฤติกรรมหรือการแสดงออกต่าง ๆ ในการทำงาน เป็นพื้นฐานที่มีความสำคัญที่เพิ่มความพึงพอใจในงาน เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมทางสังคม ความคิด อุดมการณ์ การประเมิน การตัดสินใจทางศีลธรรม และการแสดงเหตุผลของตนเองต่อความพยายามที่จะมีอิทธิพลต่อผู้อื่น

2.1.2 องค์ประกอบของค่านิยมในงาน (Work Values)

Taris and Feij (2001) กล่าวว่า ค่านิยมในงาน มีมิติภายใต้ค่านิยมภายในดังนี้

- 1) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) หมายถึง งานที่เปิดโอกาสให้สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ หรือพัฒนาแนวความคิดใหม่ ๆ
- 2) การบริหารจัดการ (Management) หมายถึง งานที่เปิดโอกาสให้เป็นผู้วางแผนงาน และจัดการงานต่างๆ ให้กับผู้อื่นได้
- 3) สุนทรียะ (Aesthetic) หมายถึง งานที่เปิดโอกาสให้สร้างสรรค์สิ่งที่สวยงาม และมีส่วนร่วมในการเพิ่มความงามให้กับโลก
- 4) ความหลากหลาย (Variety) หมายถึง งานที่ให้โอกาสในการทำงานที่แตกต่างหลากหลาย
- 5) การช่วยเหลือผู้อื่น (Altruism) หมายถึง งานที่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม ในการช่วยเหลือผู้อื่น
- 6) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง งานที่ให้โอกาสในการคิดอย่างอิสระและเรียนรู้สิ่งต่างๆ ในการทำงานว่าดำเนินไปอย่างไรและสาเหตุใด

จากองค์ประกอบของค่านิยมในงาน (Work Values) ที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าค่านิยมในงาน ประกอบด้วย ความคิดสร้างสรรค์ การบริหารจัดการ สุนทรียะ ความหลากหลาย การช่วยเหลือผู้อื่น และการกระตุ้นทางปัญญา

2.1.3 แนวทางการวัดค่านิยมในงาน

Mohamad (2016) กล่าวว่า ในการวัดค่านิยมในงาน (Work Values) มีการใช้เครื่องมือต่าง ๆ เช่น งานวิจัยของ Super (1970) ที่ศึกษาและพัฒนาเครื่องมือเกี่ยวกับแบบประเมินค่านิยมในการทำงาน (Work Values Inventory) ซึ่งค่านิยมภายในการทำงานประกอบด้วย 18 คุณลักษณะที่สะท้อนค่านิยมภายในลักษณะของงาน (Intrinsic Work Value) โดยข้อคำถามใช้มาตรวัด Likert scale 5 ระดับ ได้แก่ ระดับ 1 คือ สำคัญที่สุด ถึงระดับ 5 คือ ไม่สำคัญที่สุด

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงาน

2.2.1 ความหมายของความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงาน (Workplace Attachment)

มีนักวิชาการให้ความหมายของความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานไว้ดังนี้

Bowlby (1988) ความมีเอื้อโยคือกระบวนการปรับตัวเพื่อรักษาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางสังคมให้คงที่

St. Clair (2000) หมายถึงการที่พนักงานและองค์กรจะได้รับประโยชน์ เมื่อพนักงานรู้สึกสบายใจกับความมีเอื้อโยในทางจิตวิทยาที่มีต่อองค์กรของตน

Rhoades and Armeli (2001) หมายถึงความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่เกิดจากการรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กร (perceived organizational support) ซึ่งนำไปสู่ความผูกพันทางอารมณ์และความภักดี

Van Knippenberg and Sleafbos (2006) หมายถึงความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่เกิดจากการระบุตัวตนกับองค์กร (organizational identification) และการยอมรับค่านิยมขององค์กร

Klein and Brinsfield (2012) หมายถึงระดับความมีเอื้อโยทางจิตใจที่พนักงานมีต่อองค์กร ซึ่งสะท้อนถึงความเชื่อมโยงระหว่างตัวตนของพนักงานกับองค์กร

Scrima (2019) ความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานหมายถึง ความเชื่อมโยงทางอารมณ์ที่เกิดจากการก่อเกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับสภาพแวดล้อมในองค์กร ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life)

จากความหมายของความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงาน (Workplace Attachment) ที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงาน หมายถึง พนักงานรับรู้และตีความความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน มีความเกี่ยวข้องกับพันธะทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน เกิดการปรับตัวทางอาชีพ และมีการปรับตัวที่ดีในการทำงาน รวมทั้งช่วยลดผลกระทบจากความไม่มั่นคงในงานของพนักงาน

2.2.2 แนวคิดทฤษฎีของควมมีเื่อโยในสถานที่ทำงาน (Workplace Attachment)

Andrade and Pedruzzi (2020) ให้ความหมายควมมีเื่อโยในสถานที่ทำงานที่มีองค์ประกอบของควมมีเื่อโย 3 ประการ ได้แก่

1) ควมมีเื่อโยแบบวิตกกังวล (anxious attachment style) หมายถึง พนักงานมีความวิตกกังวลในความไม่มั่นคงเกี่ยวกับสัมพันธภาพในการทำงาน ได้แก่ ความไม่มั่นคงเกี่ยวกับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ความกังวลว่าตนไม่สามารถเติมเต็มความคาดหวังของผู้อื่นได้

2) ควมมีเื่อโยแบบมั่นคง (secure attachment) หมายถึง พนักงานมีความไว้วางใจต่อกัน รับรู้ถึงการสนับสนุนจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการรับรู้ถึงอารมณ์ทางบวกในการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน

3) ควมมีเื่อโยแบบหลีกเลี่ยง (avoidant attachment style) หมายถึง พนักงานขาดแรงจูงใจในการสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน และความรู้สึกไม่สบายใจเมื่อต้องอยู่ใกล้ชิดกับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา

แนวคิดทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-Determination Theory)

Self-Determination Theory (SDT) หรือ ทฤษฎีการกำหนดตนเอง เป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาที่พัฒนาโดย Edward L. Deci และ Richard M. Ryan ในปี 1985 ทฤษฎีนี้มุ่งเน้นการศึกษาพฤติกรรมมนุษย์โดยพิจารณาจากแรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) และแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) รวมถึงปัจจัยที่ส่งเสริมหรือขัดขวางการพัฒนาศักยภาพของบุคคล หลักการพื้นฐานของ Self-Determination Theory ทฤษฎีการกำหนดตนเองเสนอว่ามนุษย์มี ความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยา (Basic Psychological Needs) 3 ประการ ที่ต้องได้รับการตอบสนองเพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพและความผาสุก ได้แก่

1) ความต้องการในการเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy) ความรู้สึกว่าตนเองมีอิสระในการตัดสินใจและควบคุมชีวิตของตนเอง

2) ความต้องการในการมีความสามารถ (Competence) ความรู้สึกที่ตนเองสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ

3) ความต้องการในการมีความสัมพันธ์ที่ดี (Relatedness) ความรู้สึกที่ตนเองมีความเชื่อมโยงและเป็นส่วนหนึ่งของผู้อื่น

เมื่อความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนอง บุคคลจะมีความสุข มีแรงจูงใจภายใน และสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่

แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจใน Self-Determination Theory

ทฤษฎีนี้แบ่งแรงจูงใจออกเป็นหลายระดับ โดยเรียงจากแรงจูงใจภายนอกไปสู่แรงจูงใจภายใน ดังนี้

1) ไม่มีแรงจูงใจ (Amotivation) บุคคลไม่มีความสนใจหรือแรงจูงใจในการทำกิจกรรมใด ๆ

2) แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) บุคคลทำกิจกรรมเพื่อได้รับรางวัลหรือหลีกเลี่ยงการลงโทษ แบ่งออกเป็น 4 ระดับย่อย

2.1) External Regulation ทำกิจกรรมเพื่อรับรางวัลหรือหลีกเลี่ยงการลงโทษ

2.2) Introjected Regulation ทำกิจกรรมเพื่อหลีกเลี่ยงความรู้สึกผิดหรือเพิ่มความภาคภูมิใจในตนเอง

2.3) Identified Regulation ทำกิจกรรมเพราะเห็นว่ามีความคุ้มค่าหรือสอดคล้องกับเป้าหมายส่วนตัว

2.4) Integrated Regulation ทำกิจกรรมเพราะสอดคล้องกับค่านิยมและตัวตนของตนเอง

3) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) บุคคลทำกิจกรรมเพราะสนุกสนานหรือรู้สึกท้าทาย โดยไม่ต้องการรางวัลภายนอก

จากองค์ประกอบของความมีเชื่อใจในสถานที่ทำงาน (Workplace Attachment) ที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าความมีเชื่อใจในสถานที่ทำงาน ประกอบด้วย ความมีเชื่อใจแบบวิตกกังวล ความมีเชื่อใจแบบมั่นคง และความมีเชื่อใจแบบหลีกเลี่ยง

2.1.3 แนวทางการวัดความมีเชื่อใจในสถานที่ทำงาน

Scrima (2019) ใช้มาตรวัดความมีเชื่อใจในสถานที่ทำงาน (Workplace Attachment Scale - WAS; Rioux, 2006) ประกอบด้วยข้อคำถาม 7 ข้อ ใช้มาตรวัด Likert scale 5 ระดับ ได้แก่ 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง (ตัวอย่างเช่น สถานที่ทำงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของตัวฉัน)

De Andrade and Pedruzzi (2020) พัฒนาแบบประเมินความมีเชื่อใจในสถานที่ทำงาน (WAtS) โดยมีกระบวนการสร้าง WAtS ดำเนินการตามแนวทางมาตรฐานสำหรับการปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือวัดทางจิตวิทยา (Borsa & Bandeira, 2017) โดยการทบทวนเครื่องมือวัดที่มีอยู่และค้นหาเครื่องมือที่ใช้วัดความมีเชื่อใจในวัยผู้ใหญ่ เลือกใช้แบบประเมิน ECR-Brazil (Natividade & Shiramizu, 2015) เป็นแนวทางหลักเพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของโครงสร้าง และเป็นแหล่งที่มาของข้อคำถามต้นแบบ ปรับข้อคำถามจากโครงสร้างประโยคของข้อคำถามจาก ECR-R และเปลี่ยนบริบทจากความสัมพันธ์แบบคู่รักไปสู่บริบทการทำงาน ใช้คำนิยามของความมีเชื่อใจแบบหลีกเลี่ยง (Avoidance) และแบบวิตกกังวล (Anxious) จากเครื่องมือเดิม สร้างข้อคำถามใหม่พัฒนาข้อคำถามใหม่เฉพาะสำหรับมิติความมีเชื่อใจแบบมั่นคง (Security attachment) ประเมินคุณภาพ

เบื้องต้น ผู้ประเมิน 10 คน เป็นเพศชาย 5 คน และเพศหญิง 5 คน จากกลุ่มประชากรเป้าหมาย ตรวจสอบความชัดเจน ความเข้าใจง่าย และความเหมาะสมของเนื้อหา ปรับแก้ทางภาษาตามผลการประเมิน และสุดท้ายเป็นการทดสอบคุณสมบัติทางจิตวิทยา โดยทดสอบแบบประเมินฉบับร่างจำนวน 30 ข้อ กับกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย ใช้มาตรวัด Likert scale 5 ระดับ ได้แก่ 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือร่วมใจ

2.3.1 ความหมายของความร่วมมือร่วมใจ (Collaboration)

มีนักวิชาการให้ความหมายเกี่ยวกับความร่วมมือร่วมใจไว้ดังนี้

Wageman (2001) หมายถึงการทำงานร่วมกันของพนักงานที่อาศัยการสื่อสารที่ดี การแบ่งปันทรัพยากร และการประสานงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Cummings (2004) หมายถึงกระบวนการที่พนักงานทำงานร่วมกันโดยใช้ความรู้และทักษะที่แตกต่างกัน เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่เหนือกว่าที่แต่ละคนสามารถทำได้โดยลำพัง

Kozlowski and Ilgen (2006) หมายถึงกระบวนการที่พนักงานทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ทักษะที่หลากหลายและประสานงานกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของทีมและองค์กร

Gratton and Erickson (2007) หมายถึงการทำงานร่วมกันของพนักงานที่อาศัยความไว้วางใจ การสื่อสารที่เปิดกว้าง และการแบ่งปันทรัพยากร เพื่อสร้างนวัตกรรมและแก้ปัญหาที่ซับซ้อน

Hansen (2009) หมายถึงการทำงานร่วมกันของพนักงานที่อาศัยการแบ่งปันความรู้และการประสานงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

Bedwell (2012) หมายถึงพฤติกรรมที่แสดงในการทำกิจกรรมร่วมกัน และมีการตอบสนองต่อกัน โดยมีเป้าหมายในการบรรลุอย่างน้อยหนึ่งอย่างร่วมกัน เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับฝ่ายต่างๆ ที่มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเน้นการทำงานร่วมกันที่เป็นกระบวนการตัดสินใจร่วมกันที่ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในข้อเสนอ แม้ว่าจะเป็นเป้าหมายจะแตกต่างกัน

จากความหมายของความร่วมมือร่วมใจ (Collaboration) ที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าความร่วมมือร่วมใจ หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่แสดงถึงการทำกิจกรรมร่วมกัน เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับฝ่ายต่าง ๆ มีการทำงานร่วมกัน ตัดสินใจร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยมีเป้าหมายที่ต้องการบรรลุร่วมกัน

2.3.2 แนวคิดทฤษฎีของความร่วมมือร่วมใจ (Collaboration)

2.3.2.1 ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) ทฤษฎีนี้พัฒนาโดย Blau (1964) ซึ่งอธิบายว่าความร่วมมือเกิดจากการแลกเปลี่ยนทางสังคม (social exchange)

ระหว่างบุคคลหรือกลุ่ม โดยแต่ละฝ่ายคาดหวังว่าจะได้รับผลประโยชน์จากการทำงานร่วมกัน หลักการพื้นฐานของทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม ทฤษฎีนี้มีแนวคิดหลักดังนี้

1) การแลกเปลี่ยน (Exchange) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเกิดจากการแลกเปลี่ยนทรัพยากรต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นสิ่งของ บริการ หรือความรู้

2) ผลประโยชน์ (Benefits) แต่ละฝ่ายคาดหวังว่าจะได้รับผลประโยชน์จากการแลกเปลี่ยน

3) ต้นทุน (Costs) แต่ละฝ่ายต้องเสียสละบางสิ่งบางอย่างในการแลกเปลี่ยน เช่น เวลา พลังงาน หรือทรัพยากร

4) ความยุติธรรม (Fairness) บุคคลจะประเมินความสัมพันธ์โดยพิจารณาว่าการแลกเปลี่ยนนั้นยุติธรรมหรือไม่

5) ความไว้วางใจ (Trust) ความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนมักอาศัยความไว้วางใจระหว่างกัน

2.3.2.2 ทฤษฎีเครือข่ายสังคม (Social Network Theory) ทฤษฎีนี้พัฒนาโดย Granovetter (1973) ซึ่งอธิบายว่าความร่วมมือเกิดจากความสัมพันธ์ในเครือข่ายสังคมที่บุคคลหรือกลุ่มมีต่อกัน ความสัมพันธ์เหล่านี้ช่วยส่งเสริมการแบ่งปันข้อมูลและทรัพยากร

2.3.2.3 ทฤษฎีการทำงานเป็นทีม (Teamwork Theory) ทฤษฎีนี้พัฒนาโดย Katzenbach และ Smith (1993) ซึ่งอธิบายว่าความร่วมมือเป็นองค์ประกอบสำคัญของทีมที่มีประสิทธิภาพ โดยอาศัยความมุ่งมั่นร่วมกันและการประสานงาน Katzenbach และ Smith ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ คุณลักษณะของทีมที่มีประสิทธิภาพสูง (High-Performing Teams) ซึ่งอธิบายว่าทีมที่ดีจะต้องมี เป้าหมายร่วมกัน ความรับผิดชอบร่วมกัน และโครงสร้างที่ชัดเจน พวกเขาเรียกว่า "ทีม" (Team) ไม่ใช่แค่กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกัน แต่เป็นกลุ่มที่มีความรับผิดชอบร่วมกันในผลลัพธ์ของงาน" องค์ประกอบสำคัญของทีมที่มีประสิทธิภาพ

1) เป้าหมายที่ชัดเจน (Clear Goals) ทีมต้องมีเป้าหมายร่วมกันที่ทุกคนเข้าใจและมุ่งมั่นทำให้สำเร็จ

2) บทบาทและความรับผิดชอบที่ชัดเจน (Defined Roles & Responsibilities) สมาชิกแต่ละคนต้องเข้าใจบทบาทของตนเองและมีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของทีม

3) ความไว้วางใจและความร่วมมือ (Trust & Collaboration) ความไว้วางใจระหว่างสมาชิกเป็นสิ่งสำคัญในการทำให้ทีมทำงานได้อย่างราบรื่น

4) ทักษะที่เสริมกัน (Complementary Skills) ทีมที่ดีต้องมีสมาชิกที่มีทักษะที่แตกต่างกันแต่สามารถเสริมกันได้

5) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication) สมาชิกทีมต้องสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้อย่างเปิดเผย

6) ความรับผิดชอบร่วมกัน (Mutual Accountability) สมาชิกในทีมต้องรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของทีม ไม่ใช่แค่ผลงานของตนเอง

2.3.2.4 Bedwell (2012) ได้สรุปพฤติกรรมการทำงานร่วมมือร่วมใจกันมีผลต่อผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพการทำงาน กระบวนการทำงานร่วมกันจะช่วยให้เข้าใจถึงสิ่งที่ซ่อนอยู่ในการทำงานร่วมมือร่วมใจกันที่เคยถูกกล่าวถึงแบบคลุมเครืออ้างอิ จากงานวิจัยเชิงประจักษ์ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ของการทำงานร่วมกันในหลายระดับของการวิเคราะห์ จึงได้สรุปพฤติกรรมการทำงานร่วมมือร่วมใจกันที่สำคัญ 6 ประการ ซึ่งได้แก่ 1) การปรับตัว 2) การทำงานนอกเหนือจากบทบาท 3) การประมวลผลข้อมูล 4) การเป็นผู้นำ 5) การสร้างความหมายร่วมกัน 6) การดำเนินงานตามภารกิจ พฤติกรรมเหล่านี้ล้วนมีบทบาทสำคัญในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพภายในองค์กร โดยพฤติกรรมการปรับตัว ช่วยให้พนักงานสามารถตอบสนองต่อความไม่แน่นอนและการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ส่งเสริมให้ทีมสามารถรับมือกับสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนได้ในขณะที่การประมวลผลข้อมูล ภายในกลุ่มทำให้เกิดความเข้าใจร่วมกันผ่านการแบ่งปันข้อมูล การอภิปราย และการตีความข้อมูล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการตัดสินใจและการสร้างกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้พฤติกรรมการดำเนินงานตามภารกิจ เป็นหัวใจสำคัญของการทำงานเป็นทีม เนื่องจากมุ่งเน้นไปที่การปฏิบัติงานที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ในขณะที่ พฤติกรรมนอกเหนือจากบทบาท แม้ไม่ได้ถูกกำหนดเป็นข้อบังคับในระบบรางวัลอย่างเป็นทางการ แต่กลับมีอิทธิพลอย่างมากต่อประสิทธิภาพของกลุ่ม โดยการส่งเสริมพฤติกรรมช่วยเหลือกันและการพัฒนาตนเองของสมาชิกในทีม พฤติกรรมการเป็นผู้นำ เป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยผลักดันความร่วมมือในทีมให้มีประสิทธิภาพ โดยเน้นไปที่การชักชวนให้สมาชิกเห็นพ้องต้องกันในเป้าหมาย การจัดการความขัดแย้ง การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้กลุ่มสามารถทำงานได้อย่าง โดยสรุป พฤติกรรมเหล่านี้ทำงานร่วมกันเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของทีมและองค์กรในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา องค์กรที่สามารถส่งเสริมและพัฒนาพฤติกรรมเหล่านี้ภายในทีม จะมีโอกาสสูงในการบรรลุเป้าหมายและสร้างความสำเร็จอย่างยั่งยืน

จากองค์ประกอบของความร่วมมือร่วมใจ (Collaboration) ที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าความร่วมมือร่วมใจ ประกอบด้วย พฤติกรรมการทำงานร่วมมือร่วมใจกันที่สำคัญ 6 ประการ ซึ่งได้แก่ การปรับตัว การทำงานนอกเหนือจากบทบาท การประมวลผลข้อมูล การเป็นผู้นำ การสร้างความหมายร่วมกัน และการดำเนินงานตามภารกิจ

2.3.2 แนวทางการวัดความร่วมมือร่วมใจ

Bedwell (2012) พัฒนาแนวทางการวัดความร่วมมือร่วมใจให้มีความเข้มแข็ง พิจารณาทั้งความเรียบง่ายและความครอบคลุมของนิยาม โดยหลีกเลี่ยงการใส่ข้อมูลที่กระจัดกระจายเกินความจำเป็น และได้ระบุเกณฑ์สำคัญในการพัฒนานิยามของความร่วมมือ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ระดับของการวิเคราะห์ (Levels of Analysis) นิยามของความร่วมมือร่วมใจต้องสามารถนำไปใช้กับระดับการวิเคราะห์ที่แตกต่างกันได้อย่างชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นระดับบุคคล ทีม องค์กร หรือระบบงานที่มีหลากหลาย ซึ่งอาจมีลักษณะกระบวนการที่คล้ายกันในระดับต่าง ๆ หรือเกิดขึ้นในรูปแบบที่ซับซ้อน ส่งผลให้มีความแตกต่างในระดับของความแปรปรวน รูปแบบความสัมพันธ์ และลักษณะของผลลัพธ์ นอกจากนี้ควรคำนึงถึงความร่วมมือร่วมใจระหว่างกำหนดนิยามของความร่วมมือร่วมใจ ดังนั้นนิยามควรมีความครอบคลุมเพียงพอของการวิเคราะห์ และรองรับกระบวนการที่อาจเกิดขึ้นของความร่วมมือร่วมใจในทุกรูปแบบ

2. กระบวนการพื้นฐานที่อยู่ภายใต้ความร่วมมือร่วมใจ (Fundamental Underlying Processes) นิยามของความร่วมมือร่วมใจต้องสามารถอธิบายถึงกระบวนการพื้นฐานที่เป็นหัวใจของความร่วมมือร่วมใจได้เพื่อให้เป็นประโยชน์ นิยามควรไปไกลกว่าคำว่า “การทำงานร่วมกัน” โดยต้องระบุองค์ประกอบเฉพาะที่กำหนดลักษณะของความร่วมมือร่วมใจ และทำให้สามารถแยกแยะออกจากแนวคิดอื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกัน อย่างไรก็ตามนิยามต้องไม่แคบเกินไป จนไม่สามารถใช้ได้หลากหลายบริบท

3. การมุ่งเน้นที่กระบวนการ (Process-Oriented) ความร่วมมือร่วมใจควรถูกกำหนดให้เป็นกระบวนการมากกว่าที่จะเป็นโครงสร้างหรือผลลัพธ์ แม้ว่าความร่วมมือร่วมใจจะก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ชัดเจน แต่ผลลัพธ์เหล่านั้นอาจจะแตกต่างจากกระบวนการทำงานร่วมกันที่เกิดขึ้นจริง กล่าวอีกนัยหนึ่งความร่วมมือร่วมใจคือ กระบวนการที่นำไปสู่ผลลัพธ์ไม่ใช่ตัวผลลัพธ์เอง นิยามควรเน้นที่กระบวนการที่ทำให้เกิดผลลัพธ์ มากกว่าการมองว่าความร่วมมือร่วมใจเป็นจุดหมายปลายทาง

4. มิติของเวลา (Time) นิยามของความร่วมมือร่วมใจต้องคำนึงถึงอิทธิพลของเวลานั้นหมายความว่าปัจจัยด้านเวลาเป็นตัวแปรสำคัญ แต่บ่อยครั้งที่ถูกละเลยที่จะศึกษาการทำงานเป็นทีมในระดับสูงขึ้น ดังนั้นจึงมีแนวโน้มที่จะรวมองค์ประกอบของเวลาเข้าไปในแนวทางการศึกษา

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมในงาน (Work Values)

Taris and Feij (2001) ศึกษาค่านิยมในการทำงานที่ถูกวัดในสองช่วงเวลาโดยใช้แบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 3 มาตรฐานที่อ้างอิงจากการจำแนกของ Ginzberg et al. (1951) โดยมาตรวัดนี้ใช้ในการประเมินด้านการทำงานที่เป็นปัจจัยภายนอก 6 ข้อ ด้านการทำงานที่เป็นปัจจัยภายใน 6 ข้อ และความสัมพันธ์ทางสังคมในที่ทำงาน 3 ข้อ ซึ่งสำหรับมาตรวัดด้านการทำงานที่เป็นปัจจัยภายนอก (Extrinsic work aspects) ประกอบด้วย 6 ข้อคำถามที่

เน้นปัจจัยเชิงเครื่องมือของงาน เช่น เงินเดือน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และความมั่นคงในงาน ส่วนมาตรวัดด้านการงานที่เป็นปัจจัยภายใน (Intrinsic work aspects) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับลักษณะงาน เช่น ความเป็นอิสระ (Autonomy) ความหลากหลายของงาน (Task Variety) และความรับผิดชอบ (Responsibility) ในขณะที่มาตรวัดความสัมพันธ์ทางสังคมในที่ทำงาน (Social Relations at Work) ใช้ 3 ข้อคำถามในการวัดความสำคัญของปัจจัยทางสังคมในการทำงาน ซึ่งรวมถึงความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน รวมถึงบรรยากาศโดยรวมของการทำงาน จากผลการวิจัยสามารถอธิบายความแปรปรวนในความพึงพอใจในงานและความตั้งใจที่จะลาออกได้อย่างมีนัยสำคัญ และทิศทางค่อนข้างคงที่ในช่วงเวลาสี่ปี ซึ่งให้เห็นว่าพนักงานจะมีความพึงพอใจน้อยลง และมีความตั้งใจที่จะลาออกมากขึ้น เมื่อค่านิยมของการทำงานถูกมองว่ามีความสำคัญมากขึ้น อาจเป็นไปได้ว่าผู้ที่ให้ความสำคัญกับค่านิยมภายใน และค่านิยมภายนอกของการทำงานรวมถึงความสัมพันธ์ทางสังคมในงานมีความเสี่ยงสูงที่จะไม่พอใจ ผลกระทบของค่านิยมในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อสภาวะจิตใจที่ตื้นเขินน้อย ปริมาณความแปรปรวนทั้งหมดที่อธิบายได้ในสภาวะจิตใจที่ตื้นเขินมีนัยสำคัญ ในระดับต่ำ ($r^2 = 0.037$ และ 0.075) เมื่อเทียบกับปริมาณความแปรปรวนที่อธิบายได้ในความพึงพอใจในงาน ($r^2 = 0.198$ และ 0.297) หรือความตั้งใจที่จะลาออก

2.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความมีเชื้อโง่ในสถานที่ทำงาน (Workplace Attachment)

Andrade and Pedruzzi (2020) ความมีเชื้อโง่หมายถึงความสัมพันธ์ทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นตั้งแต่วัยเด็กซึ่งส่งผลกระทบต่อตลอดชีวิต งานวิจัยนี้มีเป้าหมายเพื่อสร้างเครื่องมือวัดความมีเชื้อโง่ในสถานที่ทำงานของผู้ใหญ่ในความสัมพันธ์ในที่ทำงาน กลุ่มตัวอย่างของการศึกษานี้ประกอบด้วยพนักงานจำนวน 450 คน ซึ่งเป็นผู้ที่อยู่ในตลาดแรงงาน เป็นเพศหญิงร้อยละ 62.2 อายุเฉลี่ย 24 ปี ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) บ่งชี้ว่าโครงสร้างของมาตรวัดมี 3 มิติ ได้แก่ ความมั่นคง (Security), ความวิตกกังวล (Anxiety), และการหลีกเลี่ยง (Avoidance) ในสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับที่ทำงาน โดยทั้งสามมิติสามารถอธิบายความแปรปรวนรวมได้ร้อยละ 55 นอกจากนี้ ค่าสัมประสิทธิ์โอเมก้า (Omega coefficients) ในทั้งสองการวิเคราะห์ที่อยู่ในระดับสูง (มากกว่า .80) แสดงให้เห็นถึงความน่าเชื่อถือของมาตรวัด มาตรวัดนี้ยังแสดงความสัมพันธ์ในทิศทางที่คาดหวังกับปัจจัยอื่น ๆ เช่น ความมีเชื้อโง่ในความสัมพันธ์ใกล้ชิด, ความสำเร็จในอาชีพ, ความพึงพอใจในชีวิต และความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-efficacy) จึงสรุปได้ว่า มาตรวัดความมีเชื้อโง่ในที่ทำงาน (Workplace Attachment Scale - WAtS) สามารถนำไปใช้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงความมีเชื้อโง่ในสถานที่ทำงานได้

2.4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือร่วมใจ (Collaboration)

Bedwell (2012) ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความร่วมมือร่วมใจ และอภิปรายผลกระทบของทฤษฎีแบบบูรณาการต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM) การพัฒนากลยุทธ์ และทิศทางของ

งานวิจัยในอนาคต ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าลักษณะสำคัญของความร่วมมือร่วมใจ 1) ความร่วมมือเป็นกระบวนการที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องสามารถ พัฒนา ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา 2) ความร่วมมือร่วมใจต้องมียุทธศาสตร์อย่างน้อยสองหน่วยทางสังคมขึ้นไป 3) ความร่วมมือเป็นกระบวนการที่มีการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันอย่างชัดเจน ในกระบวนการความร่วมมือร่วมใจอาจไม่จำเป็นต้องเท่ากัน แต่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องทำงานร่วมกันอย่างพึ่งพาซึ่งกันและกัน และมีส่วนร่วมอย่างเพียงพอเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน 4) ความร่วมมือร่วมใจต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมร่วมกัน ความร่วมมือร่วมใจสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับภารกิจและงานประเภทต่าง ๆ ได้หลากหลาย จึงให้คำจำกัดความของความร่วมมือร่วมใจในเชิงกว้าง เพื่อเน้นย้ำว่าทุกความร่วมมือจำเป็นต้องอาศัยความพยายามร่วมกันที่มีลักษณะพึ่งพาซึ่งกันและกัน และมุ่งเน้นไปที่กิจกรรมร่วมกันเป็นหลัก 5) ความร่วมมือร่วมใจมุ่งเน้นไปที่การบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ไม่จำเป็นที่ทุกเป้าหมายในกระบวนการความร่วมมือร่วมใจต้องเป็นเป้าหมายร่วมกันทั้งหมด เนื่องจากในบางกรณี ฝ่ายที่เข้าร่วมความร่วมมือร่วมใจอาจได้รับประโยชน์จากความร่วมมือไม่เท่ากัน ทำให้แต่ละฝ่ายอาจมีเป้าหมายย่อยที่แตกต่างกันหรือแม้แต่แข่งขันกัน โดยการศึกษานี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความชัดเจนเกี่ยวกับแนวคิดของ ความร่วมมือร่วมใจ (Collaboration) ซึ่งเป็นแนวคิดที่ถูกใช้ในหลากหลายสาขาวิชา แต่ยังขาดคำนิยามที่ครอบคลุมและเป็นเอกภาพ การขาดความชัดเจนนี้ส่งผลต่อการปฏิบัติและการวิจัยด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล (HRM) เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานมักมองว่าการทำงานร่วมกันเป็นเพียงคำศัพท์ที่ใช้กันทั่วไปมากกว่ากลยุทธ์ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง การนิยามความร่วมมือร่วมใจ ในการศึกษาเสนอคำนิยามของความร่วมมือร่วมใจว่าเป็นกระบวนการที่พัฒนาขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งมีหน่วยงานทางสังคมตั้งแต่สองหน่วยขึ้นไปมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันและซึ่งกันและกันในกิจกรรมร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างน้อยหนึ่งเป้าหมาย คำนิยามนี้ครอบคลุมถึงกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับบุคคล ทีม องค์กร และระบบหลายทีม (Multiteam Systems) และเน้นถึงความสำคัญของกระบวนการที่มีการพัฒนาตลอดเวลา ซึ่งองค์ประกอบของความร่วมมือร่วมใจ 1) กระบวนการที่พัฒนาขึ้นเรื่อย ๆ การทำงานร่วมกันไม่ใช่โครงสร้างที่คงที่ แต่เป็นกระบวนการที่เปลี่ยนแปลงและพัฒนาตลอดเวลา 2) หน่วยงานทางสังคมตั้งแต่สองหน่วยขึ้นไป การทำงานร่วมกันสามารถเกิดขึ้นได้ในหลายระดับ ตั้งแต่บุคคลจนถึงองค์กร และสามารถเกิดขึ้นข้ามระดับได้ 3) การมีส่วนร่วมซึ่งกันและกัน การทำงานร่วมกันต้องมีการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง 4) กิจกรรมร่วมกัน การทำงานร่วมกันเกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรมร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมาย 5) เป้าหมายร่วมกัน การทำงานร่วมกันต้องมีเป้าหมายร่วมกันอย่างน้อยหนึ่งเป้าหมาย ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้การทำงานร่วมกันแตกต่างจากรูปแบบอื่น ๆ ของการทำงานร่วมมือ

ความสอดคล้องกับแนวคิดอื่น ๆ การศึกษานี้ยังได้เปรียบเทียบความร่วมมือร่วมใจกับแนวคิดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การทำงานเป็นทีม (Teamwork) การประสานงาน (Coordination) และการ

ร่วมมือ (Cooperation) โดยชี้ให้เห็นว่าความร่วมมือร่วมกันเป็นกระบวนการระดับสูงที่ครอบคลุมแนวคิดเหล่านี้ แต่มีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างออกไป กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี การศึกษานี้เสนอกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า (Inputs) กระบวนการ (Processes) และผลลัพธ์ (Outcomes) ของความร่วมมือร่วมกัน โดยเน้นถึงบทบาทของสถานะที่เกิดขึ้น (Emergent states) และพฤติกรรมความร่วมมือร่วมกัน (Collaborative behaviors) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานร่วมกัน

ผลกระทบต่อการจัดการทรัพยากรบุคคล 1) การวางแผน การวางแผนการทำงานร่วมกันควรคำนึงถึงลักษณะของงาน สภาพแวดล้อม ลักษณะทางเวลา และโครงสร้างขององค์กร 2) การคัดเลือกและจัดบุคลากร การคัดเลือกบุคลากรควรคำนึงถึงความรู้ ทักษะ และความสามารถ (KSAOs) ที่จำเป็นสำหรับการทำงานร่วมกัน 3) การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรมควรเน้นทั้งการพัฒนาทักษะทั่วไปที่สามารถนำไปใช้ได้หลายสถานการณ์ และการฝึกอบรมร่วมกันเพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน 4) การประเมินผล การประเมินผลควรวัดพฤติกรรมการทำงานร่วมกันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ 5) การให้รางวัลและค่าตอบแทน ระบบรางวัลควรเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ของการทำงานร่วมกันเพื่อกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการ

2.5 ที่มาของสมมติฐานการวิจัย

2.5.1 ค่านิยมในงานมีความสัมพันธ์กับความร่วมมือร่วมกันของพนักงาน

จากผลการวิจัยของ ณัฐพัชร์ (2019) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ของค่านิยมในการทำงาน และการรับรู้เวลาในอนาคตโดยค่านิยมในการทำงานแบ่งออกเป็น 4 ประเภทได้แก่ ค่านิยมภายใน ค่านิยมภายนอก ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และค่านิยมด้านการมีเกียรติที่มีต่อความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพของผู้ใหญ่แรกเริ่ม จำนวน 278 คน มีอายุระหว่าง 18-29 ปี (อายุเฉลี่ย 26.5 ปี) ที่กำลังทำงานประจำ โดยร่วมงานกับบริษัทปัจจุบันเป็นเวลามากกว่า 2 ปี ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามออนไลน์ และจากรูปแบบเอกสาร โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลแบบการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) ผลการวิจัยพบว่า ค่านิยมในการทำงานที่ประกอบด้วย ค่านิยมภายใน ค่านิยมภายนอก ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ค่านิยมด้านการมีเกียรติ และการรับรู้เวลาในอนาคตร่วมกันอธิบายความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพได้ร้อยละ 23.9 และเมื่อปรับความคลาดเคลื่อนจะร่วมกันอธิบายความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพได้ร้อยละ 22.5 โดยค่านิยมนอกงาน ($\beta = -.233, p < .01$) และความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ($\beta = -.196, p = .002$) มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และการรับรู้เวลาในอนาคต ($\beta = .138, p = .012$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากผลการวิจัยได้แสดงให้เห็นว่าผู้ใหญ่

แรกเริ่มมีแนวโน้มไม่คิดที่จะเปลี่ยนอาชีพ หากมีการรับรู้การทำงานที่ตอบสนองค่านิยมภายนอก (เช่น มีเงินเดือนที่เพิ่มมากขึ้น สวัสดิการต่าง ๆ ดี เป็นต้น) และมีการรับรู้ความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน และหากบุคคลวัยนี้ให้ความสำคัญกับเวลาในอนาคต ก็จะมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนอาชีพ งานวิจัยนี้ช่วยเพิ่มความเข้าใจพัฒนาการทางด้านอาชีพของบุคคลในวัยผู้ใหญ่แรกเริ่ม ซึ่งเป็นประโยชน์ในการช่วยให้บุคคลวัยนี้เข้าใจตนเอง และช่วยให้หน่วยงานเข้าใจความต้องการของผู้ที่อยู่ในวัยเปลี่ยนผ่านเข้าสู่การทำงาน

จากผลการวิจัยของ จตุภัทร (2021) ศึกษาความแตกต่างของค่านิยมในการปฏิบัติงานของบุคลากรหลายช่วงวัยในองค์กร อิทธิพลของปัจจัยทางประชากรศาสตร์ต่อค่านิยมการปฏิบัติงานของพนักงาน การนำเสนอข้อเสนอแนะหรือการอภิปรายของแนวทางการ นโยบายการบริหารงาน ทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับค่านิยมการปฏิบัติงานของบุคลากรในหลายช่วงอายุ การศึกษาวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative approach) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของช่วงอายุของกลุ่มบุคลากรที่มีความหลากหลายทางเจเนอเรชันและค่านิยมในการทำงาน โดยใช้วิธีการกลุ่มเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง โดยมีกลุ่มตัวอย่างประชากรในช่วงอายุ 2 รุ่น กล่าวคือ กลุ่มเจเนอเรชันเอ็กซ์ (generation X) และกลุ่มเจเนอเรชันวาย (generation Y) ซึ่งเป็นพนักงานของบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมบริการ โดยเก็บและรวบรวมข้อมูลของผ่านแบบสอบถามออนไลน์ (online survey) มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 242 คน หรือคิดเป็นอัตราตอบกลับแบบสอบถามร้อยละ 87.2 ทั้งนี้ ในขั้นตอนการสรุปผลการวิจัย มีจำนวนแบบสอบถามที่ให้ข้อมูลครบถ้วนจำนวน 211 ชุด กรอบแนวคิดของลักษณะค่านิยมในการวิจัยนี้ ประกอบไปด้วย ค่านิยมภายในงาน (intrinsic work values) ค่านิยมที่มากกว่าลักษณะงาน (extrinsic work values) และค่านิยมการเห็นการทำงานเป็นศูนย์กลาง (work centrality) พบว่า ค่านิยมภายในงานมีลักษณะที่เชื่อมโยงกับระดับการศึกษา กลุ่มพนักงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปมีแนวโน้มที่จะทำงานที่สามารถสร้างคุณค่าในตัวเองได้ เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มพนักงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนค่านิยมที่มากกว่าลักษณะงานเป็นมิติเดียวที่ไม่สามารถสรุปได้ทางสถิติ เนื่องจากข้อจำกัดของแบบจำลองและการออกแบบการวิจัยนี้ ส่วนค่านิยมการเห็นการทำงานเป็นศูนย์กลางมีความสัมพันธ์กับช่วงอายุและสถานะการเป็นผู้ปกครอง การศึกษาวิจัยพบว่าพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันเอ็กซ์ มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มเจเนอเรชันวาย ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีแนวโน้มที่จะลาออกจากงานได้ง่ายกว่า นอกจากนี้พนักงานที่มีบุตรจะให้คุณค่าแก่การทำงานมากกว่าพนักงานที่ยังไม่มีบุตร ดังนั้น ในการกำหนดแนวทางการบริหารงานบุคคลขององค์กร ควรคำนึงถึงปัจจัยด้านค่านิยมการทำงานของบุคลากรในแต่ละเจเนอเรชัน และปัจจัยทางประชากรศาสตร์ด้วย นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยที่สำคัญที่พนักงานมองว่าช่วยทำให้เกิดนโยบายที่ตอบสนองกับประเด็นที่ศึกษาคือวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมองค์กร ซึ่งจะส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากรได้เป็นอย่างดี อีกทั้งการประเมินผลว่า บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้จากการ

เรียนรู้มาปฏิบัติใช้งานได้จริงนั้น นโยบายด้านประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ควรกำหนดให้สอดคล้องกับแนวทาง หรือ นโยบายด้านการบริหารงานบุคคลด้านการเรียนรู้และการพัฒนา ทั้งนี้ แนวทางการบริหารงานบุคคลควรกำหนดนโยบายการสืบทอดตำแหน่งงานที่สำคัญ เพื่อสร้างแรงจูงใจ และรักษาพนักงานที่มีศักยภาพไว้กับองค์กร โดยเฉพาะพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงที่มีแนวโน้มที่จะตั้งใจอุทิศตนให้กับทำงาน รวมถึงนโยบายด้านผลประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานควรให้ครอบคลุมไปยังบุตรของพนักงาน เพื่อสร้างความผูกพันและความภักดีต่อองค์กร

ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 1-6 ค่านิยมในงานแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน

2.5.2 ความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน

จากผลการวิจัยของ Bruny and J.-F (2023) ที่ศึกษาวิเคราะห์บทบาทของรูปแบบความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานในฐานะตัวแปรกำกับ (Moderating Role) ที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางการเมืองและพฤติกรรมการเป็นพลเมืองในองค์กร โดยใช้รูปแบบการวิจัยแบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Design) การวิจัยดำเนินการกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานสำนักงานชาวฝรั่งเศส จำนวน 185 คน โดยมีสมมติฐานของการวิจัยได้รับการทดสอบโดยใช้แบบจำลองการวิเคราะห์ตัวแปรกำกับสามรูปแบบ ผลการวิจัยพบว่า ทักษะทางการเมืองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ OCBs และรูปแบบความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานแบบมั่นคง (Secure) และแบบวิตกกังวล (Preoccupied) มีบทบาทในการกำกับความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางการเมืองกับ OCBs และการวิจัยนี้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการจัดการสภาพแวดล้อมขององค์กรที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นพลเมืองในองค์กรของพนักงาน ทักษะทางการเมืองมีผลต่อ OCB และรูปแบบความผูกพันในที่ทำงาน มีบทบาทในการกำกับความสัมพันธ์

ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 7-9 ความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน

2.5.3 ค่านิยมในงานแต่ละด้านและความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานแต่ละด้านอย่างน้อยหนึ่งตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์ความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน

Rioux (2006) ได้เสนอโมเดลทางทฤษฎีแรกและแบบวัดแรกในการวัดผลของความมีเอื้อโยกับสถานที่ทำงานที่มีต่อทัศนคติและพฤติกรรมต่าง ๆ ในองค์กร การมีความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานถูกนิยามว่าเป็นความเชื่อมโยงทางอารมณ์ที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับสภาพแวดล้อมขององค์กร และถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน งานวิจัยแสดงให้เห็นว่า เมื่อพนักงานสามารถปรับแต่งสถานที่ทำงานของตนเองได้ พวกเขาจะรู้สึกเชื่อมโยงกับที่ทำงานมากขึ้น ซึ่งส่งผลให้ตัวชี้วัดด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น มีความพึงพอใจในงาน มีความเป็นอยู่ที่ดีในสถานที่ทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น ความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานเป็นหัวข้อของงานวิจัยจำนวนมาก

ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทางจิตวิทยาสังคมที่หลากหลาย เช่น Velasco และ Rioux (2010) พบว่าความมีเอื้อยในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความมีเอื้อยทางอารมณ์ต่อองค์กร โดยพบว่า พนักงานที่มีความมีเอื้อยทางอารมณ์กับที่ทำงานมีแนวโน้มสูงที่จะพัฒนาความเชื่อมโยงทางอารมณ์เชิงบวกกับองค์กรของตน นอกจากนี้ Rioux และ Pavalache-Ilie (2013) ยังพบว่าความมีเอื้อยในสถานที่ทำงานสามารถทำนายพฤติกรรมพลเมืองที่ดีในองค์กร (Organizational Citizenship Behaviors) ได้สองมิติ ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงาน และความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในทีม โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานที่มีความมีเอื้อยในสถานที่ทำงานมากเท่าใด จะยิ่งแสดงพฤติกรรมการเป็นพลเมืองที่ดีในองค์กรต่อเพื่อนร่วมงาน และช่วยให้ทีมทำงานได้อย่างราบรื่นมากขึ้น และ Gratton & Erickson (2007) ได้นำเสนอกระบวนการ 8 ประการในการสร้างทีมที่มีความร่วมมือร่วมใจอย่างมีประสิทธิภาพ 1) การลงทุนในแนวปฏิบัติที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ องค์กรควรลงทุนในสิ่งอำนวยความสะดวกหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน เช่น การออกแบบพื้นที่ทำงานที่เอื้อต่อการสื่อสารและการประชุม 2) การเป็นแบบอย่างของพฤติกรรมความร่วมมือร่วมใจ ผู้นำควรแสดงพฤติกรรมการทำงานร่วมกัน เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับสมาชิกในทีม 3) การสร้างวัฒนธรรมแห่งการให้ ส่งเสริมการให้คำปรึกษาและการโค้ชอย่างไม่เป็นทางการเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์และการเรียนรู้ร่วมกัน 4) การพัฒนาทักษะที่จำเป็น จัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกัน เช่น การสื่อสารและการแก้ไขความขัดแย้ง 5) การสนับสนุนความรู้สึกเป็นชุมชนที่เข้มแข็ง สร้างสภาพแวดล้อมที่สมาชิกในทีมรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและความมีเอื้อยในที่ทำงาน 6) การมอบหมายบทบาทที่ชัดเจน กำหนดบทบาทและความรับผิดชอบที่ชัดเจน เพื่อหลีกเลี่ยงความสับสนและความขัดแย้ง 7) การส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดกว้าง สร้างช่องทางการสื่อสารที่โปร่งใสและเปิดกว้าง เพื่อให้สมาชิกทีมสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลได้อย่างเสรี 8) การสร้างความไว้วางใจและความเคารพ ส่งเสริมบรรยากาศที่สมาชิกทีมไว้วางใจและเคารพซึ่งกันและกัน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 10 ค่านิยมในงานแต่ละด้านและความมีเอื้อยในสถานที่ทำงานแต่ละด้านอย่างน้อยหนึ่งตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์ความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน

2.6 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ค่านิยมในงานด้านความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน

สมมติฐานที่ 2 ค่านิยมในงานด้านการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน

สมมติฐานที่ 3 ค่านิยมในงานด้านสุนทรียะสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน

สมมติฐานที่ 4 ค่านิยมในงานด้านความหลากหลายมีความสัมพันธ์กับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน

สมมติฐานที่ 5 ค่านิยมในงานด้านการช่วยเหลือผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน

สมมติฐานที่ 6 ค่านิยมในงานด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์กับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน

สมมติฐานที่ 7 ความมีเอื้อยในสถานที่ทำงานแบบวิตกกังวลมีความสัมพันธ์กับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน

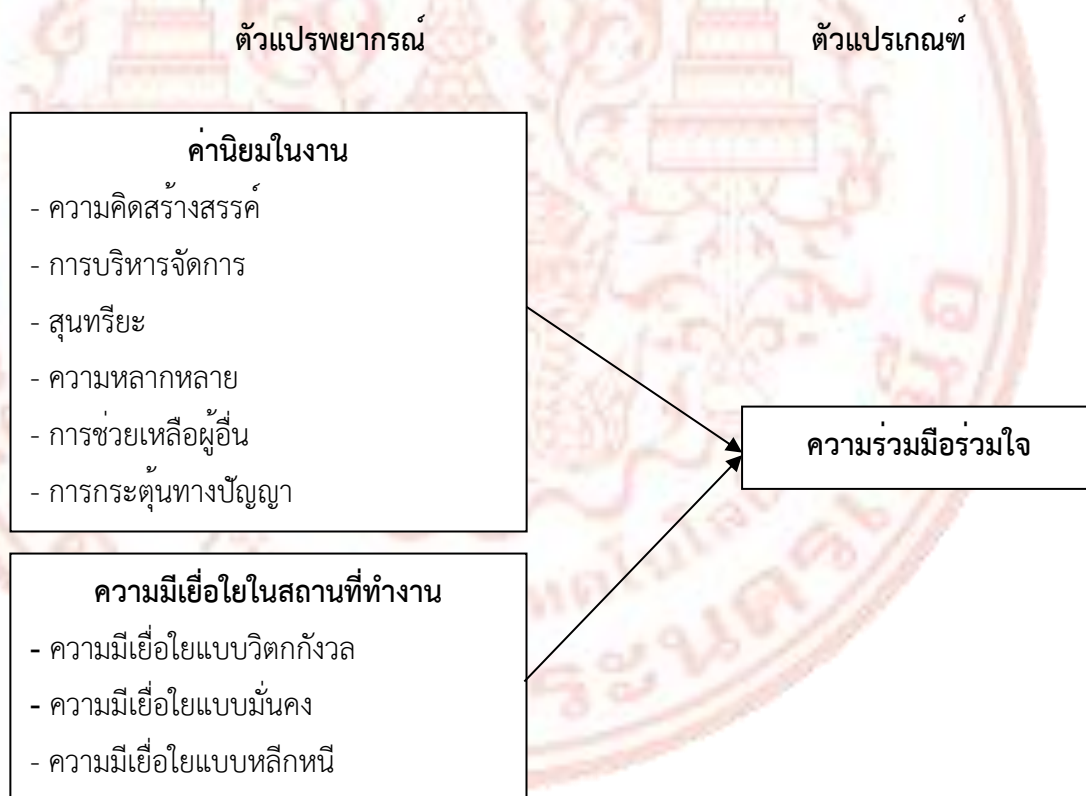
สมมติฐานที่ 8 ความมีเอื้อยในสถานที่ทำงานแบบมั่นคงมีความสัมพันธ์กับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน

สมมติฐานที่ 9 ความมีเอื้อยในสถานที่ทำงานแบบหลีกเลี่ยงมีความสัมพันธ์กับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน

สมมติฐานที่ 10 ค่านิยมในงานแต่ละด้านและความมีเอื้อยในสถานที่ทำงานแต่ละด้านอย่างน้อยหนึ่งตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์ความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน

2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้แบ่งตัวแปรออกเป็น 2 ส่วนคือ ตัวแปรพยากรณ์และตัวแปรเกณฑ์ โดยตัวแปรพยากรณ์ที่ 1 คือ ค่านิยมในงาน ใช้แนวความคิดของ Taris and Feij (2001) ประกอบไปด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ การบริหารจัดการ สุนทรียะ ความหลากหลาย การช่วยเหลือผู้อื่น และการกระตุ้นทางปัญญา ในส่วนตัวแปรพยากรณ์ที่ 2 คือ ความมีเอื้อยในสถานที่ทำงาน ใช้แนวความคิดของ Andrade and Pedruzzi (2020) ประกอบไปด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ความมีเอื้อยแบบวิตกกังวล ความมีเอื้อยแบบมั่นคง และความมีเอื้อยแบบหลีกหนี ในขณะที่ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ ความร่วมมือร่วมใจ ใช้แนวความคิดของ Bedwell (2012) ซึ่งสามารถเขียนกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 2-4 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิเคราะห์ครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) เพื่อศึกษาค่านิยมในงานและความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานที่พยากรณ์ความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล มีวิธีในการดำเนินการวิจัยดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- 3.2 วิธีการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 วิธีการดำเนินการและการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทเอกชนในอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศ จำนวน 570 คน จาก 2 บริษัท (บริษัทไม่ยินยอมให้เปิดเผยข้อมูลชื่อของบริษัท) บริษัท A จำกัด จำนวน 435 คน บริษัท B จำกัด จำนวน 135 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทเอกชนในอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศ จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป *G*Power* ใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเชิงคู่ 2 ตัว (Bivariate normal model correlation) และกำหนดความคาดเคลื่อนที่ระดับ .05 ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำในการวิจัย จำนวน 166 คน แต่เพื่อให้ครอบคลุมกับลักษณะขององค์การผู้วิจัยจึงได้ทดแทนแบบสอบถามโดยการเพิ่มผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย จำนวน 156 คน ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 322 คน จากนั้นผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ตามสัดส่วนของแต่ละบริษัท (Stratified Random Sampling) ดังตาราง และจึงสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling)

ตารางที่ 3-1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย

บริษัท	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง คำนวณได้ (คน)	กลุ่มตัวอย่าง เก็บจริง (คน)
A	435	127	246
B	135	39	76
รวม	570	166	322

3.2 วิธีการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ดังนี้

3.2.1 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.2.1.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ค่านิยมในงาน ความมีเอื้อยในสถานที่ทำงาน และความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม พร้อมทั้งกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยได้ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.2.1.2 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่างเป็นรายข้อ แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขข้อคำถามให้ตรงตามวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์ หลังจากได้รับการพิจารณาตรวจสอบแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอดังกล่าวไปปรับปรุงแก้ไขให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์เที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น

3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.2.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ จำนวน 3 ท่าน (ภาคผนวก ก) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องในสำนวนการใช้ภาษาที่เกี่ยวข้องกับข้อคำถามและพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยที่ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ต้องทำการประเมิน 3 ระดับดังนี้

ให้คะแนน 1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้ สามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปร

ให้คะแนน 0 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อความนี้ สามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปร

ให้คะแนน -1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้ ไม่สามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปร

เมื่อได้รับการพิจารณาตรวจสอบแล้ว ผู้วิจัยจึงหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruency: IOC) โดยคัดเลือกเฉพาะข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ส่วนข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องน้อยกว่า 0.5 นำมาปรับปรุงให้เหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ (สุวิมล, 2550)

สูตรคำนวณหาค่า IOC ดังสมการนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ΣR แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อ
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

ผลการประเมินข้อคำถามจากการทำ IOC พบว่า ข้อคำถามเรื่องค่านิยมในงาน จำนวน 32 ข้อ ผ่านเกณฑ์จำนวน 31 ข้อ ข้อคำถามเรื่องความมีเอื้อยในสถานที่ทำงาน จำนวน 19 ข้อ ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ และข้อคำถามเรื่องความร่วมมือร่วมใจ จำนวน 34 ข้อ ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ ตามรายละเอียดใน (ภาคผนวก ข)

ตารางที่ 3-2 สรุปการวิเคราะห์ค่า IOC

ตัวแปร	จำนวนข้อก่อนการ วิเคราะห์ IOC	จำนวนข้อหลังการ วิเคราะห์ IOC	ค่า IOC
1. ค่านิยมในงาน	32	31	0.33-1.00
2. ความมีเอื้อยในสถานที่ ทำงาน	19	19	0.67-1.00
3. ความร่วมมือร่วมใจ	34	34	0.67-1.00
รวม	85	84	-

3.2.2.2 การทดสอบค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มเป้าหมายคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทเอกชนในอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศ จำนวน 40 คน และผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามรายข้อกับภาพรวมข้อคำถามที่เหลือ (Corrected Item Correlation) ของแบบสอบถามแต่ละด้าน โดยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกข้อคำถามที่ดี (good item) เพื่อพิจารณาข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนก 0.2 ขึ้นไป (สุวิมล, 2550) แต่เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า ข้อคำถามนั้นหากตัดทิ้งอาจจะกระทบต่อนิยามศัพท์เฉพาะ ผู้วิจัยจึงได้ปรับข้อคำถามนั้นใหม่ พร้อมนำข้อคำถามวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือทั้งฉบับการวัดความสอดคล้องภายในด้วยวิธีของครอนบาค สูตรที่ใช้ในการคำนวณคือ สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha Coefficient) ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นที่มีค่า 0.7 ขึ้นไปตามที่ Nunnally (1978) แนะนำ ถือเป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้สำหรับการวิจัยทางจิตวิทยาและสังคมศาสตร์ โดยเฉพาะในการประเมินความเชื่อมั่นของแบบสอบถามหรือเครื่องมือวิจัย ซึ่งบ่งชี้ได้ว่าเครื่องมือดังกล่าวมีความสอดคล้องภายในที่ดีเพียงพอสำหรับการนำไปใช้ในการวิจัยจริง และในการใช้ Cronbach's Alpha เพื่อวัดความเชื่อมั่นของแบบสอบถามหรือเครื่องมือวิจัย ซึ่งผลการวิเคราะห์

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคและค่าอำนาจจำแนกพบว่า แบบสอบถามค่านิยมในงาน มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .630-.852 ค่าความเชื่อมั่น .977 โดยมีข้อคำถามผ่านเกณฑ์ทุกข้อ ความมีเอื้อยในสถานที่ทำงาน มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ -.372-.644 ค่าความเชื่อมั่น .801 โดยมีข้อคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์ 4 ข้อ และความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .501-.867 ค่าความเชื่อมั่น .970 โดยมีข้อคำถามผ่านเกณฑ์ทุกข้อ ดังรายละเอียดตารางที่ 3-3

ตารางที่ 3-3 ค่าอำนาจจำแนกและค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ของแบบสอบถาม

ข้อ	แบบสอบถาม	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha)
1. ค่านิยมในงาน		.630-.852	.977
1. ความคิดสร้างสรรค์		.645-.823	.975-.976
2. การบริหารจัดการ		.663-.810	.976
3. สุนทรียะ		.645-.826	.975-.976
4. ความหลากหลาย		.630-.840	.975-.976
5. การช่วยเหลือผู้อื่น		.651-.852	.975-.976
6. การกระตุ้นทางปัญญา		.700-.824	.975-.976
2. ความมีเอื้อยในสถานที่ทำงาน		-.372-.644	.801
1.ความมีเอื้อยแบบวิตกกังวล		-.372-.644	.775-.829
2.ความมีเอื้อยแบบมั่นคง		.117-.479	.785-.806
3.ความมีเอื้อยแบบหลีกเลี่ยง		.357-.631	.772-.793
3. ความร่วมมือร่วมใจ		.501-.867	.970

3.2.2.3 นำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสม และขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริง และเพื่อให้แบบสอบถามมีความกระชับมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้คัดข้อความที่มีเนื้อหาซ้ำซ้อน มีค่าอำนาจจำแนกต่ำกว่าข้อคำถามอื่น ๆ ในด้านเดียวกันออก โดยการคัดออกจะต้องไม่กระทบกับนิยามของตัวแปรนั้นจนได้ข้อคำถามที่จะนำไปใช้ในแบบสอบถามฉบับจริง โดยข้อความที่ถูกตัดออกดังนี้

แบบสอบถามเรื่องค่านิยมในงาน มีข้อคำถามทั้งหมด 31 ข้อ เมื่อพิจารณาค่าอำนาจจำแนกแล้วพบว่า มีค่าผ่านเกณฑ์ทุกข้อ จึงไม่มีการตัดข้อคำถาม ดังนั้นแบบสอบถามค่านิยมในงานจะมีข้อคำถามทั้งสิ้น 31 ข้อ

แบบสอบถามเรื่องความมีเอื้อยในสถานที่ทำงาน มีข้อคำถามทั้งหมด 19 ข้อ เมื่อพิจารณาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นแล้วพบว่าข้อคำถามที่ 3 และ 6 ด้านความมีเอื้อยแบบวิตกกังวลได้คะแนนค่าอำนาจจำแนก -.372 และ -.172 ข้อคำถามที่ 10 และ 11 ด้านความมีเอื้อยแบบมั่นคงได้คะแนนค่าอำนาจจำแนก .117 และ .199 ตามลำดับ หากตัดออกจะกระทบกับนิยามศัพท์ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงข้อคำถาม จึงไม่มีการตัดข้อคำถาม ดังนั้นแบบสอบถามความมีเอื้อยในสถานที่ทำงานจะมีข้อคำถามทั้งสิ้น 19 ข้อ

แบบสอบถามเรื่องความร่วมมือร่วมใจ มีข้อคำถามทั้งสิ้น 34 ข้อ เมื่อพิจารณาค่าอำนาจจำแนกแล้วพบว่า มีค่าผ่านเกณฑ์ทุกข้อ จึงไม่มีการตัดข้อคำถาม ดังนั้นแบบสอบถามความร่วมมือร่วมใจจะมีข้อคำถามทั้งสิ้น 34 ข้อ รวมข้อคำถามในแบบสอบถามทั้งสิ้น 84 ข้อ (ภาคผนวก ง)

3.2.3 นำแบบสอบถามเป็นรายข้อมาสร้างแบบสอบถามในระบบเอกสาร “Microsoft Word”

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ เป็นลักษณะแบบสำรวจรายการ (Check list) มีตัวเลือกให้เลือกตอบตามความเป็นจริง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับค่านิยมในงาน จำนวน 31 ข้อ ลักษณะเป็นข้อความให้ผู้ตอบพิจารณาว่าตรงกับความคิดเห็น ความรู้สึก หรือพฤติกรรมของผู้ตอบมาก โดยมีระดับคะแนนการวัดโดยใช้มาตรวัด (Scales) แบบลิเคิร์ท สเกล (Likert scale) (Likert, 1932) มีระดับการวัด 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 6 ด้านได้แก่

- | | |
|------------------------|-------------|
| 1. ความคิดสร้างสรรค์ | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. การบริหารจัดการ | จำนวน 5 ข้อ |
| 3. สุนทรียะ | จำนวน 5 ข้อ |
| 4. ความหลากหลาย | จำนวน 5 ข้อ |
| 5. การช่วยเหลือผู้อื่น | จำนวน 5 ข้อ |
| 6. การกระตุ้นทางปัญญา | จำนวน 6 ข้อ |

ระดับเกณฑ์การให้คะแนน ค่านิยมในงาน มีดังนี้

ระดับ	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น	เท่ากับ 5
เห็นด้วยกับข้อความนั้น	เท่ากับ 4
เห็นด้วยปานกลางกับข้อความนั้น	เท่ากับ 3
ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น	เท่ากับ 2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น	เท่ากับ 1

เกณฑ์การวิเคราะห์คะแนน ในการพิจารณาเกณฑ์การวิเคราะห์คะแนน ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์การแปลระดับจากการคำนวณค่าอันตรภาคชั้นของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ (ชูศรี, 2562)

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

สามารถแปลความหมายจากคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	การแปลความหมาย
1.00 - 1.80	มีค่านิยมในงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด
1.81 - 2.60	มีค่านิยมในงานอยู่ในระดับน้อย
2.61 - 3.40	มีค่านิยมในงานอยู่ในระดับปานกลาง
3.41 - 4.20	มีค่านิยมในงานอยู่ในระดับมาก
4.21 - 5.00	มีค่านิยมในงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงาน จำนวน 19 ข้อ ลักษณะเป็นข้อความให้ผู้ตอบพิจารณาว่าตรงกับกับความคิดเห็น ความรู้สึก หรือพฤติกรรมของผู้ตอบมากเท่าใด โดยมีระดับคะแนนการวัดโดยใช้มาตรวัด (Scales) แบบลิเคิร์ต สเกล (Likert scale) (Likert, 1932) มีระดับการวัด 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 6 ด้านได้แก่

1. ความมีเอื้อโยแบบวิตกกังวล จำนวน 7 ข้อ
2. ความมีเอื้อโยแบบมั่นคง จำนวน 6 ข้อ
3. ความมีเอื้อโยแบบหลีกเลี่ยง จำนวน 6 ข้อ

ระดับเกณฑ์การให้คะแนน ความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงาน มีดังนี้

ระดับ	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น	เท่ากับ 5
เห็นด้วยกับข้อความนั้น	เท่ากับ 4

เห็นด้วยปานกลางกับข้อความนั้น	เท่ากับ 3
ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น	เท่ากับ 2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น	เท่ากับ 1

เกณฑ์การวิเคราะห์คะแนน ในการพิจารณาเกณฑ์การวิเคราะห์คะแนน ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์การแปลระดับจากการคำนวณหาค่าอันตรภาคชั้นของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ (ชูศรี, 2562)

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

สามารถแปลความหมายจากคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	การแปลความหมาย
1.00 - 1.80	มีเชื้อใยในสถานที่ทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด
1.81 - 2.60	มีเชื้อใยในสถานที่ทำงานอยู่ในระดับน้อย
2.61 - 3.40	มีเชื้อใยในสถานที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
3.41 - 4.20	มีเชื้อใยในสถานที่ทำงานอยู่ในระดับมาก
4.21 - 5.00	มีเชื้อใยในสถานที่ทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความร่วมมือร่วมใจ จำนวน 34 ข้อ ลักษณะเป็นข้อความให้ผู้ตอบพิจารณาว่าตรงกับความคิดเห็น ความรู้สึก หรือพฤติกรรมของผู้ตอบมากเท่าใด โดยมีระดับคะแนนการวัดโดยใช้มาตรวัด (Scales) แบบลิเคิร์ต สเกล (Likert scale) (Likert, 1932) มีระดับการวัด 5 ระดับ

ระดับเกณฑ์การให้คะแนน ความร่วมมือร่วมใจ มีดังนี้

ระดับ	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น	เท่ากับ 5
เห็นด้วยกับข้อความนั้น	เท่ากับ 4
เห็นด้วยปานกลางกับข้อความนั้น	เท่ากับ 3
ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น	เท่ากับ 2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น	เท่ากับ 1

เกณฑ์การวิเคราะห์คะแนน ในการพิจารณาเกณฑ์การวิเคราะห์คะแนน ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์การแปลระดับจากการคำนวณหาค่าอันตรภาคชั้นของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ (ชูศรี, 2562)

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 8$$

สามารถแปลความหมายจากคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	การแปลความหมาย
1.00 - 1.80	มีความร่วมมือร่วมใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด
1.81 - 2.60	มีความร่วมมือร่วมใจอยู่ในระดับน้อย
2.61 - 3.40	มีความร่วมมือร่วมใจอยู่ในระดับปานกลาง
3.41 - 4.20	มีความร่วมมือร่วมใจอยู่ในระดับมาก
4.21 - 5.00	มีความร่วมมือร่วมใจอยู่ในระดับมากที่สุด

3.4 วิธีการดำเนินการและเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างของพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทเอกชนในอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศ โดยดำเนินการส่งแบบสอบถามแบบกระดาษ ดังนี้

3.4.1 ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทเอกชนในอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศ

3.4.1.1 ผู้วิจัยขอหนังสือ “ขออนุญาตให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์” จากคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ถึงประธานกรรมการบริษัท A และบริษัท B ในอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศ

3.4.1.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามแบบกระดาษด้วยตนเอง โดยติดต่อประสานงานกับหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทรัพยากรบุคคลของบริษัท มีการพูดคุยและชี้แจงวิธีการกรอกแบบสอบถาม และจัดส่งหนังสือขออนุญาตให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ต้นฉบับและแบบสอบถาม จำนวน 322 ชุด ให้กับหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทรัพยากรบุคคลของบริษัท เพื่อขออนุญาตให้พนักงานสามารถเข้าร่วมการวิจัยโดยการตอบแบบสอบถาม รวมทั้งได้แนบคำชี้แจงในการทำแบบสอบถามอย่างละเอียด และทางหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทรัพยากรบุคคลของแต่ละบริษัท จะเป็นผู้ส่งแบบสอบถามแบบกระดาษ ผ่านทางหัวหน้าแผนก และให้พนักงานตอบแบบสอบถามได้ด้วยตนเอง

3.4.1.3 ผู้วิจัยมีการติดตามทวงถามไปยังบริษัท A และบริษัท B ภายหลังจากส่งแบบสอบถามไปแล้ว 2 สัปดาห์ โดยการติดตามทางโทรศัพท์ด้วยวาจา และทาง application line เพื่อกระตุ้นให้พนักงานตอบแบบสอบถามได้อย่างทั่วถึง

3.4.1.4 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามแบบกระดาษจากบริษัท ตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของข้อมูล และบันทึกข้อมูลลงในโปรแกรม Microsoft Excel

3.4.1.5 ผู้วิจัยนำข้อมูลแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์สำหรับการประมวลผลทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

3.5.1 สถิติร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency) ใช้ในการวิเคราะห์เชิงสถิติ บรรยายของข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน

3.5.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการอธิบาย ความหมายของข้อมูลในการวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลางและการวิเคราะห์ลักษณะการกระจายของ ข้อมูลเกี่ยวกับผลของค่านิยมในงาน ความมีเอื้อยในสถานที่ทำงาน และความมีส่วนร่วมของ พนักงาน

3.5.3 การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Products Moment Correlation Coefficient) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในงานแต่ละด้าน และความมีส่วนร่วมของ พนักงาน กับศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความมีเอื้อยในสถานที่ทำงานแต่ละด้าน และความมีส่วนร่วม ร่วมใจของพนักงาน

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Best, 2006) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.80 ขึ้นไป แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูงที่สุด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.60 – 0.79 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.40 – 0.59 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.20 – 0.39 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าน้อยกว่า 0.20 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำที่สุด

3.5.4 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อพยากรณ์ผลความร่วมมือร่วมใจ ด้วยค่านิยมในงาน และความมีเอื้อยในสถานที่ทำงานของ พนักงาน

ตารางที่ 3-4 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 1 ค่านิยมในงานด้านความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับความพร้อมใจของพนักงาน	Pearson Products Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 2 ค่านิยมในงานด้านการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับความพร้อมใจของพนักงาน	Pearson Products Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 3 ค่านิยมในงานด้านสุนทรียะมีความสัมพันธ์กับความพร้อมใจของพนักงาน	Pearson Products Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 4 ค่านิยมในงานด้านความหลากหลายมีความสัมพันธ์กับความพร้อมใจของพนักงาน	Pearson Products Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 5 ค่านิยมในงานด้านการช่วยเหลือผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความพร้อมใจของพนักงาน	Pearson Products Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 6 ค่านิยมในงานด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์กับความพร้อมใจของพนักงาน	Pearson Products Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 7 ความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานแบบวิตกกังวลมีความสัมพันธ์กับความพร้อมใจของพนักงาน	Pearson Products Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 8 ความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานแบบมั่นคงมีความสัมพันธ์กับความพร้อมใจของพนักงาน	Pearson Products Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 9 ความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานแบบหลักหนักมีความสัมพันธ์กับความพร้อมใจของพนักงาน	Pearson Products Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 10 ค่านิยมในงานแต่ละด้านและความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานแต่ละด้านอย่างน้อยหนึ่งตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์ความพร้อมใจของพนักงาน	Stepwise Multiple Regression Analysis

บทที่ 4

ผลของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความร่วมมือร่วมใจกับ ค่านิยมในงาน และความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานของพนักงาน 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความร่วมมือร่วมใจกับ ค่านิยมในงาน และความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงาน และ 3) เพื่อพยากรณ์ความร่วมมือร่วมใจ ด้วยค่านิยมในงาน และความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานของพนักงาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิเคราะห์และแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ ดังนี้

n	หมายถึง จำนวนตัวอย่าง
$\bar{X}$	หมายถึง ค่าเฉลี่ยของคะแนน
S.D.	หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
r^2	หมายถึง ค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณ
R^2	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
Adj R^2	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับแล้ว
b	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
t	หมายถึง ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
F	หมายถึง ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
SE_{est}	หมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณค่า
SE_b	หมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ b
p	หมายถึง ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
**	หมายถึง ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 5 ส่วนดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับค่านิยมในงาน ความมีเอื้อยในสถานที่ทำงาน และความร่วมมื้อมร่วมใจของพนักงาน

4.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในงาน และความมีเอื้อยในสถานที่ทำงานกับความร่วมมื้อมร่วมใจของพนักงาน

4.4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้ศึกษา

4.5 ผลการวิเคราะห์การพยากรณ์ความร่วมมื้อมร่วมใจของพนักงานด้วยค่านิยมในงาน และความมีเอื้อยในสถานที่ทำงาน

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.1.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 4-1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	177	54.97
หญิง	145	45.03
รวม	322	100.00

จากตารางที่ 4-1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 54.97 และเป็นเพศหญิง จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 45.03

4.1.2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

ตารางที่ 4-2 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
15-27 ปี	96	29.81
28-43 ปี	142	44.10
44-59 ปี	84	26.09
60 ปีขึ้นไป	0	0.00
รวม	322	100.00

จากตารางที่ 4-2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 28-43 ปี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 44.10 รองลงมาคือ มีอายุ 15-27 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 29.81 อายุระหว่าง 44-59 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 26.09 ตามลำดับ

4.1.3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ตารางที่ 4-3 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับมัธยมศึกษา/ปวช./ปวส.	258	80.12
ระดับปริญญาตรี	63	19.57
ระดับปริญญาโท	1	0.31
ระดับปริญญาเอก	0	0.00
รวม	322	100.00

จากตารางที่ 4-3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช./ปวส. มากเป็นอันดับหนึ่งจำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 80.12 รองลงมาคือ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 19.57 และระดับการศึกษาปริญญาโท. จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.31 ตามลำดับ

4.1.4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตารางที่ 4-4 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พนักงานระดับปฏิบัติการ	264	81.98
หัวหน้างานระดับบังคับบัญชา	30	9.32
ผู้บริหารระดับบริหาร	14	4.35
อื่น ๆ (เช่น ลูกจ้างชาวต่างประเทศ)	14	4.35
รวม	322	100.00

จากตารางที่ 4-4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ มากเป็นอันดับหนึ่งจำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 81.98 รองลงมาคือ หัวหน้างานระดับบังคับบัญชา จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 9.32 ผู้บริหารระดับผู้บริหาร จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.35 และอื่น ๆ เช่น ลูกจ้างชาวต่างประเทศ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.35 ตามลำดับ

4.1.5 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ตารางที่ 4-5 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 2 ปี	84	26.09
2-5 ปี	86	26.71
6-10 ปี	53	16.46
11 ปีขึ้นไป	99	30.74
รวม	322	100.00

จากตารางที่ 4-5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป มากเป็นอันดับหนึ่ง จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 30.74 รองลงมาคือ มีประสบการณ์ในการทำงาน 2-5 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 26.71 มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 2 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 26.09 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 16.46 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับค่านิยมในงาน ความมีเอื้อยในสถานที่ทำงาน และความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน

4.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับค่านิยมในงานรายด้าน

ตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับค่านิยมในงานรายด้าน

ค่านิยมในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ความคิดสร้างสรรค์	3.95	.63	มาก
2. การบริหารจัดการ	3.74	.66	มาก
3. สุนทรียะ	3.73	.68	มาก
4. ความหลากหลาย	3.75	.66	มาก
5. การช่วยเหลือผู้อื่น	3.85	.64	มาก
6. การกระตุ้นทางปัญญา	3.87	.65	มาก

จากตารางที่ 4-6 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มากกว่าด้านอื่น ๆ ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = .63) รองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = .65) ด้านการช่วยเหลือผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

($\bar{X}$ = 3.85, S.D. = .64) ด้านความหลากหลาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.75, S.D. = .66) ด้านการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.74, S.D. = .66) และด้านสุนทรียะ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.73, S.D. = .68) ตามลำดับ

4.2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับค่านิยมในงานด้านความคิดสร้างสรรค์รายข้อ

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับค่านิยมในงานด้านความคิดสร้างสรรค์รายข้อ

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่ เปิดโอกาสให้ท่านสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ ๆ ในการทำงาน	3.99	.71	มาก
2.	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่ เปิดโอกาสให้พัฒนาแนวคิด ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางาน	4.01	.71	มาก
3.	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่ เปิดโอกาสให้แสดงความ คิดเห็นที่แปลกใหม่ได้	3.99	.75	มาก
4.	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่ เปิดโอกาสให้ท่านได้คิดนอก กรอบเพื่อออกแบบสิ่งใหม่ ๆ ในการทำงาน	3.93	.72	มาก
5.	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่ มีบรรยากาศการทำงานที่ ท่านได้มีโอกาสพัฒนาความคิดใหม่ ๆ	3.82	.77	มาก
รวม		3.95	.63	มาก

จากตารางที่ 4-7 พบว่า ระดับค่านิยมในงานด้านความคิดสร้างสรรค์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นคือ ท่านให้ความสำคัญกับงานที่ เปิดโอกาสให้พัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.01, S.D. = .71) รองลงมาคือ ท่านให้ความสำคัญกับงานที่ เปิดโอกาสให้ท่านสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.99, S.D. = .71) และท่านให้ความสำคัญกับงานที่ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นที่แปลกใหม่ได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.99, S.D. = .75) ท่านให้ความสำคัญกับงานที่ เปิดโอกาสให้ท่านได้คิดนอกกรอบเพื่อออกแบบสิ่งใหม่ ๆ ในการทำงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.93, S.D. = .72) และท่านให้ความสำคัญกับงานที่ มีบรรยากาศการทำงานที่ท่านได้มีโอกาสพัฒนาความคิดใหม่ ๆ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.82, S.D. = .77) ตามลำดับ

4.2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับค่านิยมในงานด้านการบริหารจัดการรายข้อ

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับค่านิยมในงานด้านการบริหารจัดการรายข้อ

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
6.	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสให้ท่านสามารถเป็นผู้วางแผนการทำงานให้กับทีมงาน	3.77	.78	มาก
7.	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่ใช้ความสามารถการเป็นผู้นำในการกำหนดบทบาทการทำงานให้แก่ผู้อื่น	3.69	.79	มาก
8.	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสให้ท่านวางแผนจัดการงานต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง	3.80	.78	มาก
9.	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสให้ท่านเป็นผู้ที่สามารถมอบหมายงานที่เหมาะสมกับผู้อื่นได้	3.71	.77	มาก
รวม		3.74	.66	มาก

จากตารางที่ 4-8 พบว่า ระดับค่านิยมในงานด้านการบริหารจัดการ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นคือ ท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสให้ท่านวางแผนจัดการงานต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = .78) รองลงมาคือ ท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสให้ท่านสามารถเป็นผู้วางแผนการทำงานให้กับทีมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = .78) ท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสให้ท่านเป็นผู้ที่สามารถมอบหมายงานที่เหมาะสมกับผู้อื่นได้ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = .77) และท่านให้ความสำคัญกับงานที่ใช้ความสามารถการเป็นผู้นำในการกำหนดบทบาทการทำงานให้แก่ผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = .79) ตามลำดับ

4.2.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับค่านิยมในงานด้านสุนทรียะรายข้อ

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับค่านิยมในงานด้านสุนทรียะรายข้อ

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
10.	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสให้ท่านสร้างสรรค์สิ่งที่สวยงามและมีคุณค่าทางใจ	3.79	.80	มาก
11.	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสให้ท่านใช้ทักษะด้านศิลปะออกแบบในงาน	3.70	.82	มาก
12.	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสให้ท่านผลิตผลงานที่มีความสวยงาม	3.74	.80	มาก

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับค่านิยมในงานด้านสุนทรียะรายชื่อ(ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
13.	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสให้ท่านร่วมใช้ความคิดในการออกแบบงานที่เป็นศิลปะเพื่อสร้างความสวยงามให้แก่สังคม	3.70	.83	มาก
14.	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสให้ท่านร่วมพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ที่สร้างความสวยงามให้กับสังคม	3.75	.82	มาก
รวม		3.73	.68	มาก

จากตารางที่ 4-9 พบว่า ระดับค่านิยมในงานด้านสุนทรียะ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นคือ ท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสให้ท่านสร้างสรรค์สิ่งที่สวยงามและมีคุณค่าทางใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = .80) รองลงมาคือ ท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสให้ท่านร่วมพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ที่สร้างความสวยงามให้กับสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = .82) ท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสให้ท่านผลิตผลงานที่มีความสวยงาม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = .80) ท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสให้ท่านใช้ทักษะด้านศิลปะออกแบบในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = .82) และท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสให้ท่านร่วมใช้ความคิดในการออกแบบงานที่เป็นศิลปะเพื่อสร้างความสวยงามให้แก่สังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = .83) ตามลำดับ

4.2.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับค่านิยมในงานด้านความหลากหลายรายชื่อ

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับค่านิยมในงานด้านความหลากหลายรายชื่อ

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
15.	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่ให้โอกาสในการทำสิ่งที่หลากหลาย	3.87	.78	มาก
16.	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่ให้โอกาสได้ลองทำชิ้นงานหรือภาระงานใหม่ ๆ	3.76	.81	มาก
17.	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่ให้โอกาสเข้าร่วมทีมงานหรือโปรเจกพิเศษ นอกเหนือจากงานประจำ	3.65	.86	มาก
18.	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่ให้โอกาสในการใช้ความสามารถที่หลากหลายในการทำงาน	3.83	.84	มาก

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับค่านิยมในงานด้านความหลากหลายราย
ข้อ (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
19.	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่ให้โอกาสหมุนเวียนหน้าที่ที่ แปลกแตกต่างออกไปไม่ซ้ำจำเจ	3.66	.87	มาก
รวม		3.75	.66	มาก

จากตารางที่ 4-10 พบว่า ระดับค่านิยมในงานด้านความหลากหลาย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นคือ ท่านให้ความสำคัญกับงานที่ให้โอกาสในการทำสิ่งที่หลากหลาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = .78) รองลงมาคือ ท่านให้ความสำคัญกับงานที่ให้โอกาสในการใช้ความสามารถที่หลากหลายในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = .84) ท่านให้ความสำคัญกับงานที่ให้โอกาสได้ลองทำชิ้นงานหรือภาระงานใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = .81) ท่านให้ความสำคัญกับงานที่ให้โอกาสหมุนเวียนหน้าที่ที่แปลกแตกต่างออกไปไม่ซ้ำจำเจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = .87) และท่านให้ความสำคัญกับงานที่ให้โอกาสเข้าร่วมทีมงานหรือโปรเจคพิเศษ นอกเหนือจากงานประจำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = .86) ตามลำดับ

4.2.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับค่านิยมในงานด้านการช่วยเหลือผู้อื่นรายข้อ

ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับค่านิยมในงานด้านการช่วยเหลือผู้อื่นราย
ข้อ

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
20.	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสให้ช่วยเหลือสังคม และชุมชน	3.72	.84	มาก
21.	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่มีส่วนในการช่วยเหลือผู้อื่น	3.91	.79	มาก
22.	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสให้สามารถให้ คำแนะนำ หรือข้อเสนอแนะกับผู้อื่นเมื่อต้องการความ ช่วยเหลือ	3.94	.73	มาก
23.	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่สามารถช่วยเหลือผู้อื่นใน สถานการณ์ที่ยากลำบาก	3.94	.78	มาก
24.	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่มีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ ช่วยเหลือสังคมและชุมชน	3.78	.81	มาก
รวม		3.85	.64	มาก

จากตารางที่ 4-11 พบว่า ระดับค่านิยมในงานด้านการช่วยเหลือผู้อื่น เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นคือ ท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสให้สามารถให้คำแนะนำ หรือข้อเสนอแนะกับผู้อื่นเมื่อต้องการความช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = .73) และท่านให้ความสำคัญกับงานที่สามารถช่วยเหลือผู้อื่นในสถานการณ์ที่ยากลำบาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = .78) รองลงมาคือ ท่านให้ความสำคัญกับงานที่มีส่วนในการช่วยเหลือผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = .79) ท่านให้ความสำคัญกับงานที่มีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ช่วยเหลือสังคมและชุมชน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = .81) และท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสให้ช่วยเหลือสังคมและชุมชน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = .84) ตามลำดับ

4.2.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับค่านิยมในงานด้านการกระตุ้นทางปัญญารายข้อ

ตารางที่ 4-12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับค่านิยมในงานด้านการกระตุ้นทางปัญญา รายข้อ

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
25.	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่ให้อิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานของตนเอง	3.90	.79	มาก
26.	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสให้ท่านตั้งเป้าหมายในการทำงานด้วยตัวท่านเอง	3.79	.80	มาก
27.	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่ให้อิสระในการคิดวิธีการบริหารจัดการงานของตนเอง	3.82	.77	มาก
28.	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสให้เรียนรู้เกี่ยวกับวิธีหรือกระบวนการต่าง ๆ ในการทำงานขององค์กร	3.84	.72	มาก
29.	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสให้มีการศึกษาหาความรู้เชื่อมโยงเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน	3.89	.81	มาก
30.	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสให้สามารถสื่อสารกับผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อเรียนรู้สิ่งต่างๆ ในการทำงานมากขึ้น	3.89	.75	มาก
31.	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสให้เรียนรู้ข้อมูลการทำงานจากแหล่งต่าง ๆ เช่น หัวหน้า, เพื่อนร่วมงาน ที่ทำให้เข้าใจกระบวนการทำงานมากขึ้น	3.94	.78	มาก
รวม		3.87	.65	มาก

จากตารางที่ 4-12 พบว่า ระดับค่านิยมในงานด้านการกระตุ้นทางปัญญา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นคือ ท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสให้เรียนรู้ข้อมูลการทำงานจากแหล่งต่าง ๆ เช่น หัวหน้า, เพื่อนร่วมงาน ที่ทำให้เข้าใจกระบวนการทำงานมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = .78) รองลงมาคือ ท่านให้ความสำคัญกับงานที่ให้อิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานของตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = .79) ท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสให้มีการศึกษาหาความรู้เชื่อมโยงเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = .81) ท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสให้สามารถสื่อสารกับผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อเรียนรู้สิ่งต่างๆ ในการทำงานมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = .75) ท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสให้เรียนรู้เกี่ยวกับวิธีหรือกระบวนการต่าง ๆ ในการทำงานขององค์กร ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = .72) ท่านให้ความสำคัญกับงานที่ให้อิสระในการคิดวิธีการบริหารจัดการงานของตนเอง ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = .77) และท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสให้ท่านตั้งเป้าหมายในการทำงานด้วยตัวท่านเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = .80) ตามลำดับ

4.2.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความมีเจือใยในสถานที่ทำงานรายด้าน

ตารางที่ 4-13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความมีเจือใยในสถานที่ทำงานรายด้าน

ความมีเจือใยในสถานที่ทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ความมีเจือใยแบบวิตกกังวล	3.01	.48	ปานกลาง
2. ความมีเจือใยแบบมั่นคง	3.63	.59	มาก
3. ความมีเจือใยแบบหลีกเลี่ยง	2.95	.81	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-13 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความมีเจือใยแบบมั่นคง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = .59) รองลงมาคือ ด้านความมีเจือใยแบบวิตกกังวล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.01$, S.D. = .48) และด้านความมีเจือใยแบบหลีกเลี่ยง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.95$, S.D. = .81) ตามลำดับ

4.2.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความมีเจือใยในสถานที่ทำงานด้านความมีเจือใยแบบวิตกกังวลรายข้อ

ตารางที่ 4-14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความมีเชื่อถือในสถานที่ทำงานด้านความมี
เชื่อถือแบบวิตกกังวลรายข้อ

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ท่านรู้สึกเครียดเนื่องจากไม่แน่ใจว่าเพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือท่านหรือไม่ หากท่านเผชิญปัญหาในการทำงาน	3.35	.87	ปานกลาง
2.	เมื่อท่านร้องขอการสนับสนุนเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงาน ท่านรู้สึกวิตกกังวลว่าท่านจะไม่ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานเท่าที่ควร	3.31	.85	ปานกลาง
3.	ท่านรู้สึกสบายใจว่าเพื่อนร่วมงานพร้อมให้การสนับสนุน กำลังใจแก่ท่าน เมื่อท่านต้องเผชิญอุปสรรค (-)	2.31	.78	น้อย
4.	เมื่อท่านต้องการข้อมูลบางอย่างจากเพื่อนร่วมงาน ท่านรู้สึกกังวลว่าเพื่อนร่วมงานอาจจะไม่ให้ข้อมูลแก่ท่าน	3.13	.90	ปานกลาง
5.	ท่านรู้สึกกังวลว่าตนจะไม่สามารถทำงานได้ตามที่หัวหน้างานคาดหวังไว้	3.29	.90	ปานกลาง
6.	เมื่อท่านได้รับมอบหมายจากหัวหน้างานให้ทำงานสำคัญ เช่น ดูแลโปรเจกพิเศษ ท่านรู้สึกมั่นใจว่าท่านจะสามารถทำงานได้ตรงตามที่หัวหน้างานคาดหวัง (-)	2.39	.75	น้อย
7.	ท่านรู้สึกกดดันว่าตนจะไม่สามารถสร้างผลงานได้ตามเป้าหมายที่ทีมงานคาดหวังไว้กับท่าน	3.31	.81	ปานกลาง
รวม		3.01	.48	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-14 พบว่า ระดับความมีเชื่อถือในสถานที่ทำงานด้านความมีเชื่อถือแบบวิตกกังวล เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นคือ ท่านรู้สึกเครียดเนื่องจากไม่แน่ใจว่าเพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือท่านหรือไม่ หากท่านเผชิญปัญหาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.35$, S.D. = .87) รองลงมาคือ เมื่อท่านร้องขอการสนับสนุนเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงาน ท่านรู้สึกวิตกกังวลว่าท่านจะไม่ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานเท่าที่ควร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}= 3.31$, S.D. = 85) และท่านรู้สึกกดดันว่าตนจะไม่สามารถสร้างผลงานได้ตามเป้าหมายที่ทีมงานคาดหวังไว้กับท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}= 3.31$, S.D. = .81) ท่านรู้สึกกังวลว่าตนจะไม่สามารถทำงานได้ตามที่หัวหน้างานคาดหวังไว้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}= 3.29$, S.D. = .90) เมื่อท่านต้องการข้อมูลบางอย่างจากเพื่อนร่วมงาน ท่านรู้สึกกังวลว่าเพื่อนร่วมงานอาจจะไม่ให้ข้อมูลแก่ท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}= 3.13$,

S.D. = .90) เมื่อท่านได้รับมอบหมายจากหัวหน้างานให้ทำงานสำคัญ เช่น ดูแลโปรเจกพิเศษ ท่านรู้สึกมั่นใจว่าท่านจะสามารถทำงานได้ตรงตามที่หัวหน้างานคาดหวัง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}$ = 2.39, S.D. = .75) และท่านรู้สึกสบายใจว่าเพื่อนร่วมงานพร้อมให้การสนับสนุนกำลังใจแก่ท่าน เมื่อท่านต้องเผชิญอุปสรรค มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}$ = 2.31, S.D. = .78) ตามลำดับ

4.2.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความมีเยื่อใยในสถานที่ทำงานด้านความมีเยื่อใยแบบมั่นคงรายข้อ

ตารางที่ 4-15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความมีเยื่อใยในสถานที่ทำงานด้านความมีเยื่อใยแบบมั่นคงรายข้อ

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
8.	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความไว้วางใจที่จะเล่าเรื่องส่วนตัวของกันและกันฟัง	3.34	.87	ปานกลาง
9.	ท่านและเพื่อนร่วมงานไว้วางใจในความสามารถในการทำงานของกันและกัน	3.64	.76	มาก
10.	ท่านรับรู้ได้ว่าหัวหน้างานให้การสนับสนุนท่านและพนักงานคนอื่น ๆ ในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างอิสระ	3.81	.78	มาก
11.	ท่านได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.77	.71	มาก
12.	ท่านได้รับความเห็นอกเห็นใจลอบโยนจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านต้องเผชิญกับปัญหาหรือความท้าทายในการทำงาน	3.60	.79	มาก
13.	ท่านภูมิใจตนเองเมื่องานที่ทำประสบความสำเร็จตามแผนที่วางไว้	3.62	.83	มาก
รวม		3.63	.59	มาก

จากตารางที่ 4-15 พบว่า ระดับความมีเยื่อใยในสถานที่ทำงานด้านความมีเยื่อใยแบบมั่นคงเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นคือ ท่านรับรู้ได้ว่าหัวหน้างานให้การสนับสนุนท่านและพนักงานคนอื่น ๆ ในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างอิสระ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.81, S.D. = .78) รองลงมาคือ ท่านได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.77, S.D. = .71) ท่านและเพื่อนร่วมงานไว้วางใจในความสามารถในการทำงานของกันและกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

($\bar{X}$ = 3.64, S.D. = .76) ท่านภูมิใจตนเองเมื่องานที่ทำประสบความสำเร็จตามแผนที่วางไว้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.62, S.D. = .83) ท่านได้รับความเห็นอกเห็นใจไปรอบจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านต้องเผชิญกับปัญหาหรือความท้าทายในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.60, S.D. = .79) และท่านและเพื่อนร่วมงานมีความไว้วางใจที่จะเล่าเรื่องส่วนตัวของกันและกันฟัง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.34, S.D. = .87) ตามลำดับ

4.2.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความมีเยื่อใยในสถานที่ทำงานด้านความมีเยื่อใยแบบหลัก
หนี้รายชื่อ

ตารางที่ 4-16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความมีเยื่อใยในสถานที่ทำงานด้านความมีเยื่อใยแบบหลักหนี้รายชื่อ

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
14.	ท่านพยายามหลีกเลี่ยงการสร้างความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน	2.91	.98	ปานกลาง
15.	ท่านพยายามแก้ไขปัญหาในการทำงานด้วยตัวเองโดยไม่ขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	3.21	.89	ปานกลาง
16.	ท่านไม่ยอมไปยุ่งเกี่ยวกับใครจึงเลือกทำกิจกรรมคนเดียว เช่น ทานข้าวกลางวันคนเดียวอยู่ที่โต๊ะทำงานของท่าน	2.90	1.01	ปานกลาง
17.	ท่านรู้สึกไม่สบายใจเมื่อหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาเข้ามาสัมผัสใกล้ชิดตัวท่านจนเกินไป	2.95	1.00	ปานกลาง
18.	ท่านรู้สึกอึดอัดเมื่อต้องอยู่ในวงประชุมร่วมกับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด	2.84	.92	ปานกลาง
19.	ท่านรู้สึกกระวนกระวายใจเมื่อต้องทำงานอย่างใกล้ชิดกับหัวหน้างาน	2.86	.98	ปานกลาง
รวม		2.95	.81	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-16 พบว่า ระดับความมีเยื่อใยในสถานที่ทำงานด้านความมีเยื่อใยแบบหลักหนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นคือ ท่านพยายามแก้ไขปัญหาในการทำงานด้วยตัวเองโดยไม่ขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.21, S.D. = .89) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกไม่สบายใจเมื่อหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาเข้ามาสัมผัสใกล้ชิดตัวท่านจนเกินไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.95, S.D. = 1.00) ท่านพยายามหลีกเลี่ยงการสร้างความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.91, S.D. = .98) ท่านไม่ยอมไปยุ่งเกี่ยวกับใครจึงเลือกทำกิจกรรมคนเดียว เช่น ทานข้าวกลางวันคนเดียว

อยู่ที่โต๊ะทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.90, S.D. = 1.01) ท่านรู้สึกกระวนกระวายใจเมื่อต้องทำงานอย่างใกล้ชิดกับหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.86, S.D. = .981) และท่านรู้สึกอึดอัดเมื่อต้องอยู่ในวงประชุมร่วมกับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.84, S.D. = .92) ตามลำดับ

4.2.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความร่วมมือร่วมใจของพนักงานรายด้าน

ตารางที่ 4-17 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความร่วมมือร่วมใจของพนักงานรายด้าน

ความร่วมมือร่วมใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การปรับตัว	3.84	.61	มาก
2. การทำงานนอกเหนือจากบทบาท	3.81	.56	มาก
3. การประมวลผลของข้อมูล	3.83	.59	มาก
4. ภาวะผู้นำ	3.79	.57	มาก
5. การสร้างความหมายร่วมกัน	3.85	.58	มาก
6. การดำเนินงานตามภารกิจ	3.87	.62	มาก
รวม	3.83	.52	มาก

จากตารางที่ 4-17 พบว่า ความร่วมมือร่วมใจของพนักงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.83, S.D. = .52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการดำเนินงานตามภารกิจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.87, S.D. = .62) รองลงมาคือ ด้านการสร้างความหมายร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.85, S.D. = .58) ด้านการปรับตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.84, S.D. = .61) ด้านการประมวลผลของข้อมูล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.83, S.D. = .59) ด้านการทำงานนอกเหนือจากบทบาท มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.81, S.D. = .56) และด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.79, S.D. = .57) ตามลำดับ

4.2.13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความร่วมมือร่วมใจของพนักงานด้านการปรับตัวรายข้อ

ตารางที่ 4-18 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความร่วมมือร่วมใจของพนักงานด้านการปรับตัวรายข้อ

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมกันปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในการทำงานเพื่อให้การทำงานยังคงมีประสิทธิภาพต่อไป	3.86	.71	มาก

ตารางที่ 4-18 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน
ด้านการปรับตัวรายชื่อ (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
2.	ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมกันพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อพร้อมทำงานในสถานการณ์ที่มีความซับซ้อน	3.81	.72	มาก
3.	ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมกันวางแผนในการทำงานเชิงรุก แม้ต้องทำงานท่ามกลางสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนก็ยัง สามารถสร้างประสิทธิผลการทำงานได้	3.83	.71	มาก
4.	ท่านกับเพื่อนร่วมงานร่วมกันทำความเข้าใจต่อ สถานการณ์การทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลง ทำให้มีแนว ปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกันช่วยให้เกิดประสิทธิผลในการ ทำงาน	3.84	.72	มาก
5.	ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทักษะ ใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่มีการ เปลี่ยนแปลง	3.88	.73	มาก
รวม		3.84	.61	มาก

จากตารางที่ 4-18 พบว่า ระดับความร่วมมือร่วมใจของพนักงานด้านการปรับตัว เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นคือ ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = .73) รองลงมาคือ ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมกันปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในการทำงานเพื่อให้การทำงานยังคงมีประสิทธิภาพต่อไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = .71) ท่านกับเพื่อนร่วมงานร่วมกันทำความเข้าใจต่อสถานการณ์การทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลง ทำให้มีแนวปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกันช่วยให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = .72) และท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมกันพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อพร้อมทำงานในสถานการณ์ที่มีความซับซ้อน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = .72) ตามลำดับ

4.2.14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความร่วมมือร่วมใจของพนักงานด้านการทำงานนอกเหนือจากบทบาทรายข้อ

ตารางที่ 4-19 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน ด้านการทำงานนอกเหนือจากบทบาทรายข้อ

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
6.	ท่านแบ่งปันความรู้หรือข้อมูลที่เป็นประโยชน์กับเพื่อนร่วมงาน	3.95	.73	มาก
7.	ท่านแสดงออกถึงความเอาใจใส่ ความห่วงใย ต่อความเป็นอยู่ของเพื่อนร่วมงาน	3.87	.75	มาก
8.	ท่านและเพื่อนร่วมงานใช้เวลา นอกเหนือจากงานประจำ ฝึกฝนพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ในการทำงานร่วมกัน	3.51	.78	มาก
9.	ท่านให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาในสถานการณ์ที่ยากลำบากให้กับเพื่อนร่วมงาน	3.83	.67	มาก
10.	ท่านและเพื่อนร่วมงานศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่องาน	3.80	.71	มาก
11.	ท่านให้ความเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ กับเพื่อนร่วมงาน	3.89	.70	มาก
รวม		3.81	.56	มาก

จากตารางที่ 4-19 พบว่า ระดับความร่วมมือร่วมใจของพนักงานด้านการทำงานนอกเหนือจากบทบาท เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นคือ ท่านแบ่งปันความรู้หรือข้อมูลที่เป็นประโยชน์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.95$, S.D. = .73) รองลงมาคือ ท่านให้ความเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.89$, S.D. = .70) ท่านแสดงออกถึงความเอาใจใส่ ความห่วงใย ต่อความเป็นอยู่ของเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.87$, S.D. = .75) และสุดท้าย ท่านและเพื่อนร่วมงานใช้เวลา นอกเหนือจากงานประจำ ฝึกฝนพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ในการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.51$, S.D. = .78) ตามลำดับ

4.2.15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความร่วมมือร่วมใจของพนักงานด้านการประมวลผลของข้อมูลรายข้อ

ตารางที่ 4-20 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน ด้านการประมวลผลของข้อมูลรายชื่อ

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
12.	เมื่อท่านรับข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการทำงานของทีมงานแล้ว ท่านและเพื่อนร่วมงานจะร่วมกันทำความเข้าใจ และประมวลผลเพื่อหาวิธีในการตอบสนองต่อปัญหาที่เกิดขึ้น	3.86	.68	มาก
13.	ท่านใช้ประสบการณ์จากการทำงานในการคิดวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ ในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	3.87	.68	มาก
14.	ท่านใช้ความรู้ที่มีอยู่เป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูลในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	3.87	.72	มาก
15.	ท่านจัดระบบ ระเบียบ ของข้อมูลให้ง่ายต่อการใช้งาน เพื่อให้เพื่อนร่วมงานใช้ในการทำงานร่วมกันได้สะดวก	3.85	.71	มาก
16.	ท่านใช้ประสบการณ์การทำงานในการประมวลข้อมูลที่ สำคัญเพื่อเก็บเป็นข้อมูลของทีมงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อ ดึงมาใช้ในอนาคต	3.84	.70	มาก
17.	ท่านดึงข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการแก้ไขปัญหาในการทำงานจาก ความทรงจำหรือประสบการณ์ในอดีตที่ได้ทำสำเร็จ ออกมาใช้ เมื่อทีมงานกำลังเผชิญกับปัญหาที่ใกล้เคียงกัน	3.83	.75	มาก
18.	ท่านกับเพื่อนร่วมงานค้นคว้าหาข้อมูลและพิจารณาข้อมูล ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานมาจัดเก็บไว้ เมื่อต้องเผชิญ กับสถานการณ์ที่จำเป็นต้องใช้ข้อมูลเหล่านั้นก็สามารถดึง มาใช้ตอบสนองการทำงานได้ทันที	3.73	.76	มาก
รวม		3.83	.59	มาก

จากตารางที่ 4-20 พบว่า ระดับความร่วมมือร่วมใจของพนักงานด้านการประมวลผลของข้อมูล เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นคือ ท่านใช้ความรู้ที่มีอยู่เป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูลในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.87$, S.D. = .72) รองลงมาคือ ท่านจัดระบบ ระเบียบ ของข้อมูลให้ง่ายต่อการใช้งานเพื่อให้เพื่อนร่วมงานใช้ในการทำงานร่วมกันได้สะดวก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = .71) ท่านใช้ประสบการณ์การทำงานในการประมวลข้อมูลที่ สำคัญเพื่อเก็บเป็นข้อมูลของทีมงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อดึงมาใช้ในอนาคต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = .70) และสุดท้าย ท่าน

ดึงข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการแก้ไขปัญหาในการทำงานจากความทรงจำหรือประสบการณ์ในอดีตที่ทำได้สำเร็จออกมาใช้ เมื่อทีมงานกำลังเผชิญกับปัญหาที่ใกล้เคียงกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = .75) ตามลำดับ

4.2.16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความร่วมมือร่วมใจของพนักงานด้านภาวะผู้นำรายข้อ

ตารางที่ 4-21 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน ด้านภาวะผู้นำรายข้อ

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
19.	ท่านใช้เทคนิคการเจรจาต่อรองโน้มน้าวใจเพื่อให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจแนวทางในการทำงานของท่าน	3.66	.71	มาก
20.	ท่านแสดงให้เห็นว่าท่านมีความรู้ความสามารถ ทำให้เพื่อนร่วมงานเชื่อมั่นต่อสิ่งที่ท่านจะทำว่าจะบรรลุความสำเร็จอย่างแน่นอน	3.79	.66	มาก
21.	เมื่อท่านต้องการให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจและเห็นด้วยกับแนวคิดของท่าน ท่านจะชักจูงโดยนำเสนอข้อมูลผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นให้กับเพื่อนร่วมงานได้เห็น	3.75	.74	มาก
22.	ท่านสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานให้พวกเขาเกิดแรงบันดาลใจในการทำงานซึ่งนำไปสู่การประสานความพยายามร่วมกันเพื่อให้เป้าหมายบรรลุผลสำเร็จ	3.82	.73	มาก
23.	ท่านสร้างความสัมพันธ์อันดี เป็นมิตร จริงใจ กับเพื่อนร่วมงานทำให้การประสานความร่วมมือต่างๆ เป็นไปอย่างราบรื่นจนงานสำเร็จ	3.93	.69	มาก
รวม		3.79	.57	มาก

จากตารางที่ 4-21 พบว่า ระดับความร่วมมือร่วมใจของพนักงานด้านภาวะผู้นำ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นคือ ท่านสร้างความสัมพันธ์อันดี เป็นมิตร จริงใจ กับเพื่อนร่วมงานทำให้การประสานความร่วมมือต่างๆ เป็นไปอย่างราบรื่นจนงานสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = .69) รองลงมาคือ ท่านสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานให้พวกเขาเกิดแรงบันดาลใจในการทำงานซึ่งนำไปสู่การประสานความพยายามร่วมกัน เพื่อให้เป้าหมายบรรลุผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = .73) ท่านแสดงให้เห็นว่าท่านมีความรู้ความสามารถ ทำให้เพื่อนร่วมงานเชื่อมั่นต่อสิ่งที่ท่านจะทำว่าจะบรรลุความสำเร็จอย่างแน่นอน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = .66) และสุดท้าย ท่านใช้เทคนิคการเจรจา

ต่อรองโน้มน้าวใจเพื่อให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจแนวทางในการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = .71) ตามลำดับ

4.2.17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความร่วมมือร่วมใจของพนักงานด้านการสร้างความหมายร่วมกันรายข้อ

ตารางที่ 4-22 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน ด้านการสร้างความหมายร่วมกันรายข้อ

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
24.	ท่านแบ่งปันข้อมูลที่สำคัญให้กับเพื่อนร่วมงานในระหว่างการทำงานร่วมกัน	3.97	.73	มาก
25.	ท่านแนะนำเทคนิคการทำงานใหม่ ๆ ให้กับเพื่อนร่วมงานขณะปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลลัพธ์การทำงานที่ได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	3.94	.69	มาก
26.	ระหว่างการปฏิบัติงานเมื่อมีข้อมูลที่ต้องการความคิดเห็น ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมกันอภิปรายแสดงความคิดเห็นบนหลักเหตุผล	3.79	.71	มาก
27.	ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมกันอภิปรายข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานโดยยอมรับความเห็นที่แตกต่างของกันและกัน	3.76	.74	มาก
28.	เมื่อเผชิญปัญหาระหว่างการทำงาน ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาและสาเหตุ รวมทั้งค้นหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน	3.85	.69	มาก
29.	ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมกันตีความข้อมูลเพื่อตรวจสอบยืนยันว่าข้อมูลมีความถูกต้องก่อนนำมาใช้	3.82	.71	มาก
รวม		3.85	.58	มาก

จากตารางที่ 4-22 พบว่า ระดับความร่วมมือร่วมใจของพนักงานด้านการสร้างความหมายร่วมกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นคือ ท่านแบ่งปันข้อมูลที่สำคัญให้กับเพื่อนร่วมงานในระหว่างการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = .73) รองลงมาคือ ท่านแนะนำเทคนิคการทำงานใหม่ ๆ ให้กับเพื่อนร่วมงานขณะปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลลัพธ์การทำงานที่ได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = .69) เมื่อเผชิญปัญหาระหว่างการทำงาน ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาและสาเหตุ รวมทั้งค้นหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$,

S.D. = .69) และสุดท้าย ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมกันอภิปรายข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานโดยยอมรับความเห็นที่แตกต่างของกันและกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = .74) ตามลำดับ

4.2.18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความร่วมมือร่วมใจของพนักงานด้านการดำเนินงานตามภารกิจรายข้อ

ตารางที่ 4-23 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน ด้านการดำเนินงานตามภารกิจรายข้อ

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
30.	ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติและการวัดผลไปในทิศทางเดียวกันในการทำงาน	3.83	.69	มาก
31.	ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมกันวางแผนงานอย่างเป็นระบบ แบ่งงานออกเป็นขั้นตอน และกำหนดเวลาอย่างชัดเจน	3.85	.73	มาก
32.	ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมกันวางแผนงาน จัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อลดโอกาสที่จะเกิดข้อผิดพลาด และการทำงานซ้ำซ้อน	3.86	.72	มาก
33.	ท่านและเพื่อนร่วมงานเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่องค์การจัดขึ้น เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีต่อกันเพื่อให้การทำงานเกิดความร่วมมือสู่เป้าหมาย	3.89	.79	มาก
34.	ท่านและเพื่อนร่วมงานช่วยกันสร้างความมั่นใจในการทำงานต่อกัน เพื่อให้แต่ละคนได้ใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ในงานบรรลุเป้าหมาย	3.94	.73	มาก
รวม		3.87	.62	มาก

จากตารางที่ 4-23 พบว่า ระดับความร่วมมือร่วมใจของพนักงานด้านการดำเนินงานตามภารกิจเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นคือ ท่านและเพื่อนร่วมงานช่วยกันสร้างความมั่นใจในการทำงานต่อกัน เพื่อให้แต่ละคนได้ใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ในงานบรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = .73) รองลงมาคือ ท่านและเพื่อนร่วมงานเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่องค์การจัดขึ้น เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีต่อกันเพื่อให้การทำงานเกิดความร่วมมือสู่เป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = .79) ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมกันวางแผนงาน จัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อลดโอกาสที่จะเกิดข้อผิดพลาดและการทำงานซ้ำซ้อน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = .72) และสุดท้าย ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมกันกำหนด

เป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติและการวัดผลไปในทิศทางเดียวกันในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = .69) ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในงาน และความมีเอื้อยในสถานที่ทำงานกับ ความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในงาน และความมีเอื้อยในสถานที่ทำงานกับ ความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ค่านิยมในงานด้านความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน

สมมติฐานที่ 2 ค่านิยมในงานด้านการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน

สมมติฐานที่ 3 ค่านิยมในงานด้านสุนทรียะมีความสัมพันธ์กับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน

สมมติฐานที่ 4 ค่านิยมในงานด้านความหลากหลายมีความสัมพันธ์กับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน

สมมติฐานที่ 5 ค่านิยมในงานด้านการช่วยเหลือผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน

สมมติฐานที่ 6 ค่านิยมในงานด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์กับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน

ตารางที่ 4-24 ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในงานแต่ละด้านกับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน

ตัวแปร ค่านิยมในงาน	ความร่วมมือร่วมใจ			ระดับค่า ความสัมพันธ์
	r	(r) ² × 100	p	
1. ความคิดสร้างสรรค์	.60**	36.00	.000	สูง
2. การบริหารจัดการ	.53**	28.09	.000	ปานกลาง
3. สุนทรียะ	.50**	25.00	.000	ปานกลาง
4. ความหลากหลาย	.51**	26.01	.000	ปานกลาง
5. การช่วยเหลือผู้อื่น	.56**	31.36	.000	ปานกลาง
6. การกระตุ้นทางปัญญา	.56**	31.36	.000	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-24 พบว่า ระดับความสัมพันธ์ของค่านิยมในงานกับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง ($r = .60$) คิดเป็นร้อยละ 36.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 1

ระดับความสัมพันธ์ของค่านิยมในงานกับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน ด้านการบริหารจัดการอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .53$) คิดเป็นร้อยละ 28.09 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 2

ระดับความสัมพันธ์ของค่านิยมในงานกับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน ด้านสุนทรียะอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .50$) คิดเป็นร้อยละ 25.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 3

ระดับความสัมพันธ์ของค่านิยมในงานกับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน ด้านความหลากหลายอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .51$) คิดเป็นร้อยละ 26.01 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 4

ระดับความสัมพันธ์ของค่านิยมในงานกับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน ด้านการช่วยเหลือผู้อื่นอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .56$) คิดเป็นร้อยละ 31.36 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 5

ระดับความสัมพันธ์ของค่านิยมในงานกับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน ด้านการกระตุ้นทางปัญญาอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .56$) คิดเป็นร้อยละ 31.36 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 6

สมมติฐานที่ 7 ความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานแบบวิตกกังวลมีความสัมพันธ์กับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน

สมมติฐานที่ 8 ความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานแบบมั่นคงมีความสัมพันธ์กับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน

สมมติฐานที่ 9 ความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานแบบหลีกเลี่ยงมีความสัมพันธ์กับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน

ตารางที่ 4-25 ความสัมพันธ์ระหว่างความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานกับความร่วมมือร่วมใจ

ตัวแปร	ความร่วมมือร่วมใจ			
	r	(r) ² × 100	p	ระดับค่าความสัมพันธ์
ความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงาน				
1. ความมีเอื้อโยแบบวิตกกังวล	-.08	0.64	.156	ต่ำที่สุด
2. ความมีเอื้อโยแบบมั่นคง	.68**	46.24	.000	ปานกลาง
3. ความมีเอื้อโยแบบหลีกเลี่ยง	-.09	0.81	.107	ต่ำที่สุด

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-19 พบว่า ระดับความสัมพันธ์ของความมีเยื่อใยในสถานที่ทำงาน ด้านความมีเยื่อใยแบบวิตกกังวลอยู่ในระดับต่ำที่สุด ($r = -.08$) คิดเป็นร้อยละ 0.64 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ปฏิเสธสมมติฐานที่ 7

ระดับความสัมพันธ์ของความมีเยื่อใยในสถานที่ทำงาน ด้านความมีเยื่อใยแบบมั่งคั่งอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .68$) คิดเป็นร้อยละ 46.24 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 8

ระดับความสัมพันธ์ของความมีเยื่อใยในสถานที่ทำงาน ด้านความมีเยื่อใยแบบหลีกเลี่ยงอยู่ในระดับต่ำที่สุด ($r = -.09$) คิดเป็นร้อยละ 0.81 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ปฏิเสธสมมติฐานที่ 9

4.4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้ศึกษา

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ค่านิยมในงาน และความมีเยื่อใยในสถานที่ทำงาน ซึ่งเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ อันเป็นข้อตกลงเบื้องต้นก่อนการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อพิสูจน์ความเป็นอิสระต่อกันระหว่างตัวแปรพยากรณ์ โดยค่าความสัมพันธ์ไม่ควรมีค่าความสัมพันธ์สูงตั้งแต่ 0.8 ขึ้นไป เพราะหากมีความสัมพันธ์มากเกินไปจะพิสูจน์ได้ว่า ตัวแปรพยากรณ์นั้นเกือบจะเป็นตัวเดียวกัน มีความคล้ายคลึงกันมากเกินไป ไม่เป็นอิสระต่อกัน ไม่เหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์สมการถดถอยแบบพหุคูณ ซึ่งจะส่งผลให้ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยไม่น่าเชื่อถือ อาจเกิดความคลาดเคลื่อนของสมการถดถอยมากกว่าปกติ ผู้วิจัยจึงต้องขจัดตัวแปรออก เพิ่มจำนวนข้อมูล หรือ Centering หากมีค่าความสัมพันธ์เกิน 0.8 (อุทัยวรรณ และฉัตรศิริ, 2547)

ตารางที่ 4-26 การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรพยากรณ์	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.ค่านิยมในงานด้านความคิดสร้างสรรค์									
Correlation	1	.70**	.72**	.68**	.65**	.69**	-.13*	.56**	-.02
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.018	.000	.653
2.ค่านิยมในงานด้านการบริหารจัดการ									
Correlation		1	.73**	.69**	.62**	.68**	-.06	.51**	.09
Sig. (2-tailed)			.000	.000	.000	.000	.268	.000	.098
3.ค่านิยมในงานด้านสุนทรียะ									
Correlation			1	.78**	.75**	.75**	-.10	.47**	.03
Sig. (2-tailed)				.000	.000	.000	.085	.000	.601
4.ค่านิยมในงานด้านความหลากหลาย									
Correlation				1	.72**	.76**	-.01	.52**	.09
Sig. (2-tailed)					.000	.000	.856	.000	.093
5.ค่านิยมในงานด้านการช่วยเหลือผู้อื่น									
Correlation					1	.79**	-.08	.56**	-.03
Sig. (2-tailed)						.000	.157	.000	.654
6.ค่านิยมในงานด้านการกระตุ้นทางปัญญา									
Correlation						1	-.19**	.54**	-.09
Sig. (2-tailed)							.001	.000	.127
7.ความมีเอื้อยแบบวิตกกังวล									
Correlation							1	.00	.59**
Sig. (2-tailed)								.981	.000
8.ความมีเอื้อยแบบมั่งคั่ง									
Correlation								1	.11*
Sig. (2-tailed)									.045
9.ความมีเอื้อยแบบหลักหนี									
Correlation									1
Sig. (2-tailed)									

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-26 พบว่า เมื่อตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ทุกตัว ไม่มีตัวแปรพยากรณ์คู่ใดมีค่าความสัมพันธ์เกิน 0.8 (อุทัยวรรณ และฉัตรศิริ, 2547) ผู้วิจัยจึงสามารถนำตัวแปรพยากรณ์ทุกตัวเข้ากระบวนการคำนวณสมการถดถอยแบบพหุคูณ

4.5 ผลการวิเคราะห์การพยากรณ์ความร่วมมือร่วมใจของพนักงานด้วยค่านิยมในงาน และความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงาน

4.5.1 ผลการวิเคราะห์การพยากรณ์ มีดังนี้

สมมติฐานที่ 10 ค่านิยมในงานแต่ละด้านและความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานแต่ละด้านอย่างน้อยหนึ่งตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์ความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน

การนำเสนอในส่วนนี้มีจุดมุ่งหมายในการพยากรณ์ความร่วมมือร่วมใจของพนักงานด้วยตัวแปรค่านิยมในงานและความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงาน โดยผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) สร้างสมการในการพยากรณ์ความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน โดยมีตัวแปรทั้งหมด 9 ตัวแปรดังนี้ ค่านิยมในงานด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการบริหารจัดการ ด้านสุนทรียะ ด้านความหลากหลาย ด้านการช่วยเหลือผู้อื่น ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานด้านความมีเอื้อโยแบบวิตกกังวล ด้านความมีเอื้อโยแบบมั่นคง และด้านความมีเอื้อโยแบบหลักหนี

ตารางที่ 4-27 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อคัดเลือกตัวแปรค่านิยมในงานและความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานที่สามารถพยากรณ์ความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน

ขั้นที่	ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adj R ²	SE _{est}	F	p
1	ค่าคงที่ -ความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงาน ด้านความมีเอื้อโยแบบมั่นคง	.68	.46	.46	.38	276.44**	.000
2	ค่าคงที่ -ความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงาน ด้านความมีเอื้อโยแบบมั่นคง -ค่านิยมในงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์	.73	.53	.53	.36	182.71**	.000

ตารางที่ 4-27 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อคัดเลือกตัวแปรค่านิยมในงานและความมีเอื้อยในสถานที่ทำงานที่สามารถพยากรณ์ความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน (ต่อ)

ขั้นที่	ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adj R ²	SE _{est}	F	p
3	ค่าคงที่ -ความมีเอื้อยในสถานที่ทำงาน ด้านความมีเอื้อยแบบมั่นคง -ค่านิยมในงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์						
	-ความมีเอื้อยในสถานที่ทำงาน ด้านความมีเอื้อยแบบหลักหนี	.74	.55	.55	.35	131.35**	.000
4	ค่าคงที่ -ความมีเอื้อยในสถานที่ทำงาน ด้านความมีเอื้อยแบบมั่นคง -ค่านิยมในงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์						
	-ความมีเอื้อยในสถานที่ทำงาน ด้านความมีเอื้อยแบบหลักหนี -ค่านิยมในงาน ด้านการช่วยเหลือผู้อื่น	.75	.57	.56	.34	104.21**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-27 พบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์ตัวแปรความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน มีทั้งหมด 4 ตัวแปร คือ ความมีเอื้อยแบบมั่นคง ค่านิยมในงานด้านความคิดสร้างสรรค์ ความมีเอื้อยแบบหลักหนี และค่านิยมในงานด้านการช่วยเหลือผู้อื่น ใน 4 ขั้นตอน โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ และเมื่อพิจารณาค่านัยสำคัญทางสถิติ พบว่า

ขั้นที่ 1 ตัวแปรความมีเอื้อยแบบมั่นคงสามารถพยากรณ์ตัวแปรความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .68 สามารถพยากรณ์ความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน ได้ร้อยละ 46 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ .38

ขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวแปรค่านิยมในงานด้านความคิดสร้างสรรค์สามารถพยากรณ์ตัวแปรความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .73 สามารถพยากรณ์ความร่วมมือร่วม

ใจของพนักงาน ได้ร้อยละ 53 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ .36

ขั้นที่ 3 เมื่อเพิ่มตัวแปรความมีเอื้อโยแบบหลักหนีสามารถพยากรณ์ตัวแปรความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .74 สามารถพยากรณ์ความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน ได้ร้อยละ 55 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ .35

ขั้นที่ 4 เมื่อเพิ่มตัวแปรค่านิยมในงานด้านการช่วยเหลือผู้อื่นสามารถพยากรณ์ตัวแปรความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .75 สามารถพยากรณ์ความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน ได้ร้อยละ 57 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ .34

ตารางที่ 4-28 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อหารูปแบบพยากรณ์ความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน

ขั้นที่	ตัวแปรพยากรณ์	b	SE _b	β	t	p
1	ค่าคงที่	1.67	.13		12.66**	.000
	-ความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงาน					
	ด้านความมีเอื้อโยแบบมั่นคง	.60	.04	.68	16.63**	.000
2	ค่าคงที่	1.19	.14		8.45**	.000
	-ความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงาน					
	ด้านความมีเอื้อโยแบบมั่นคง	.44	.04	.50	10.88**	.000
	-ค่านิยมในงาน					
	ด้านความคิดสร้างสรรค์	.27	.04	.32	6.94**	.000
3	ค่าคงที่	1.44	.15		9.38**	.000
	-ความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงาน					
	ด้านความมีเอื้อโยแบบมั่นคง	.46	.04	.53	11.53**	.000
	-ค่านิยมในงาน					
	ด้านความคิดสร้างสรรค์	.25	.04	.30	6.65**	.000
	-ความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงาน					
	ด้านความมีเอื้อโยแบบหลักหนี	-.09	.03	-.14	-3.73**	.000

ตารางที่ 4-28 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อหารูปแบบพยากรณ์ความร่วมมือ
ร่วมใจของพนักงาน (ต่อ)

ขั้นที่	ตัวแปรพยากรณ์	b	SE _b	β	t	p
4	ค่าคงที่	1.31	.16		8.43**	.000
	-ความมีเอื้อยในสถานที่ทำงาน					
	ด้านความมีเอื้อยแบบมั่นคง	.43	.04	.49	10.55**	.000
	-ค่านิยมในงาน					
	ด้านความคิดสร้างสรรค์	.18	.04	.22	4.17**	.000
	-ความมีเอื้อยในสถานที่ทำงาน					
	ด้านความมีเอื้อยแบบหลีกหนี	-.08	.02	-.14	-3.62**	.000
	-ค่านิยมในงาน					
	ด้านการช่วยเหลือผู้อื่น	.13	.04	.16	3.28**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-28 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อหารูปแบบสมการพยากรณ์
ความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้ ความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน = 1.31 +
0.43 (ความมีเอื้อยแบบมั่นคง) + 0.18 (ค่านิยมในงานด้านความคิดสร้างสรรค์) - 0.08 (ความมีเอื้อ
ยแบบหลีกหนี) + 0.13 (ค่านิยมในงานด้านการช่วยเหลือผู้อื่น)

จากสมการดังกล่าวข้างต้น สามารถอธิบายได้ว่าหากพนักงานมีเอื้อยแบบมั่นคงเพิ่มขึ้น 1
คะแนน โดยควบคุมตัวแปรอื่นไว้จะทำให้ความร่วมมือร่วมใจของพนักงานเพิ่มขึ้น 0.43 คะแนน หาก
มีค่านิยมในงานด้านความคิดสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น 1 คะแนน โดยควบคุมตัวแปรอื่นไว้จะทำให้ความ
ร่วมมือร่วมใจของพนักงานเพิ่มขึ้น 0.18 คะแนน หากพนักงานมีเอื้อยแบบหลีกหนีเพิ่มขึ้น 1 คะแนน
โดยควบคุมตัวแปรอื่นไว้จะทำให้ความร่วมมือร่วมใจของพนักงานลดลง 0.08 คะแนน หากมีค่านิยม
ในงานด้านการช่วยเหลือผู้อื่นเพิ่มขึ้น 1 คะแนน โดยควบคุมตัวแปรอื่นไว้จะทำให้ความร่วมมือร่วมใจ
ของพนักงานเพิ่มขึ้น 0.13 คะแนน

เมื่อแปลงคะแนนดิบให้เป็นคะแนนมาตรฐาน (Z-Score) จะได้สมการพยากรณ์ ความร่วมมือ
ร่วมใจของพนักงาน = 0.49 (ความมีเอื้อยแบบมั่นคง) + 0.22 (ค่านิยมในงานด้านความคิดสร้างสรรค์)
- 0.14 (ความมีเอื้อยแบบหลีกหนี) + 0.16 (ค่านิยมในงานด้านการช่วยเหลือผู้อื่น)

จากสมมติฐานที่ 10 ค่านิยมในงานแต่ละด้านและความมีเอื้อยในสถานที่ทำงานแต่ละด้าน
อย่างน้อยหนึ่งตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์ความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน

จากผลการวิเคราะห์ทางสถิติ สรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐานที่ 10 ค่านิยมในงานแต่ละด้านและความมีเอื้อยในสถานที่ทำงานแต่ละด้านอย่างน้อยหนึ่งตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์ความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน

4.5.2 สรุปผลทดสอบสมมติฐานการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 4-29 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 ค่านิยมในงานด้านความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 ค่านิยมในงานด้านการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 ค่านิยมในงานด้านสุนทรียะมีความสัมพันธ์กับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 4 ค่านิยมในงานด้านความหลากหลายมีความสัมพันธ์กับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 5 ค่านิยมในงานด้านการช่วยเหลือผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 6 ค่านิยมในงานด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์กับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 7 ความมีเอื้อยในสถานที่ทำงานแบบวิตกกังวลมีความสัมพันธ์กับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 8 ความมีเอื้อยในสถานที่ทำงานแบบมั่นคงมีความสัมพันธ์กับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 9 ความมีเอื้อยในสถานที่ทำงานแบบหลีกเลี่ยงมีความสัมพันธ์กับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 10 ค่านิยมในงานแต่ละด้านและความมีเอื้อยในสถานที่ทำงานแต่ละด้านอย่างน้อยหนึ่งตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์ความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน	ยอมรับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับค่านิยมในงาน ความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงาน และความมีส่วนร่วมของพนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในงาน ความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงาน กับความมีส่วนร่วมของพนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศ 3) เพื่อพยากรณ์ความมีส่วนร่วมของพนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศ ด้วยค่านิยมในงาน และความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงาน

การวิจัยในครั้งนี้ ประชากร ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทเอกชนในอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศ จำนวน 570 คน จาก 2 บริษัท (บริษัทไม่ยินยอมให้เปิดเผยข้อมูลชื่อของบริษัท) บริษัท A จำกัด จำนวน 435 คน, บริษัท B จำกัด จำนวน 135 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 166 คน แต่เพื่อให้ครอบคลุมกับลักษณะขององค์การ ผู้วิจัยจึงได้ทดแทนแบบสอบถามโดยการเพิ่มผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย จำนวน 156 คน ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 322 คน

สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับค่านิยมในงาน ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงาน และส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความมีส่วนร่วมของพนักงาน โดยมีระดับคะแนนการวัดโดยใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ท สเกล มีระดับการวัด 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น เห็นด้วยกับข้อความนั้น เห็นด้วยปานกลางกับข้อความนั้น ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน เมื่อได้รับการพิจารณาและตรวจสอบแล้ว จึงหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความและวัตถุประสงค์ โดยคัดเลือกเฉพาะข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ส่วนข้อความที่มีค่าน้อยกว่า 0.5 นำมาปรับปรุงให้เหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามดังกล่าวมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์สำหรับการประมวลผลข้อมูลทางสถิติ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าสถิติร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งอธิบายถึงระดับของ ค่านิยมในงาน ความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงาน และความมีส่วนร่วมของพนักงาน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์เพื่อหาความสัมพันธ์ ค่านิยมในงาน ความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงาน และความมีส่วนร่วมของ

พนักงาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ใช้วิเคราะห์ตัวพยากรณ์ร่วมเพื่อทำนายตัวแปรที่จะศึกษาโดยพยากรณ์ถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล เรื่องการปฏิบัติงานและการเห็นคุณค่าของตนเองในองค์กรที่พยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กรสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ระดับค่านิยมในงานด้านความคิดสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.95$, $SD = 0.63$) รองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 3.87$, $SD = 0.65$) ด้านการช่วยเหลือผู้อื่น ($\bar{X} = 3.85$, $SD = 0.64$) ด้านความหลากหลาย ($\bar{X} = 3.75$, $SD = 0.66$) ด้านการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 3.74$, $SD = 0.66$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสุนทรีย์ ($\bar{X} = 3.73$, $SD = 0.68$) ตามลำดับ

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานของพนักงาน พบว่า ด้านความมีเอื้อโยแบบมั่นคง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.63$, $SD = 0.59$) รองลงมาคือ ความมีเอื้อโยแบบวิตกกังวล ($\bar{X} = 3.01$, $SD = 0.48$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความมีเอื้อโยแบบหลีกเลี่ยง ($\bar{X} = 2.94$, $SD = 0.81$) ตามลำดับ

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับผลการวิเคราะห์ระดับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, $S.D. = 0.52$)

5.1.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ค่านิยมในงานด้านความคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับความสัมพันธ์ของค่านิยมในงานด้านความคิดสร้างสรรค์กับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน อยู่ในระดับสูง ($r = .60$) คิดเป็นร้อยละ 36 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2 ค่านิยมในงานด้านการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับความสัมพันธ์ของค่านิยมในงานด้านการบริหารจัดการกับความร่วมมือร่วมใจของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .53$) คิดเป็นร้อยละ 28.09 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 3 ค่านิยมในงานด้านสุนทรีย์มีความสัมพันธ์กับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับความสัมพันธ์ของค่านิยมในงานด้านสุนทรีย์กับความร่วมมือร่วมใจของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .50$) คิดเป็นร้อยละ 25.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานที่ 4 ค่านิยมในงานด้านความหลากหลายมีความสัมพันธ์กับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับความสัมพันธ์ของค่านิยมในงานด้านความหลากหลายกับความร่วมมือร่วมใจของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .51$) คิดเป็นร้อยละ 26.01 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 4

สมมติฐานที่ 5 ค่านิยมในงานด้านการช่วยเหลือผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับความสัมพันธ์ของค่านิยมในงานด้านการช่วยเหลือผู้อื่นกับความร่วมมือร่วมใจของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .56$) คิดเป็นร้อยละ 31.36 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 5

สมมติฐานที่ 6 ค่านิยมในงานด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์กับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับความสัมพันธ์ของค่านิยมในงานด้านการกระตุ้นทางปัญญากับความร่วมมือร่วมใจของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .56$) คิดเป็นร้อยละ 31.36 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 6

สมมติฐานที่ 7 ความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานแบบวิตกกังวลมีความสัมพันธ์กับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับความสัมพันธ์ของความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานแบบวิตกกังวลกับความร่วมมือร่วมใจของพนักงานอยู่ในระดับต่ำที่สุด ($r = -.08$) คิดเป็นร้อยละ .64 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ปฏิเสธสมมติฐานที่ 7

สมมติฐานที่ 8 ความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานแบบมั่นคงมีความสัมพันธ์กับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับความสัมพันธ์ของความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานแบบมั่นคงกับความร่วมมือร่วมใจของพนักงานอยู่ในระดับสูง ($r = .68$) คิดเป็นร้อยละ 46.24 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 8

สมมติฐานที่ 9 ความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานแบบหลีกเลี่ยงมีความสัมพันธ์กับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับความสัมพันธ์ของความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานแบบหลีกเลี่ยงกับความร่วมมือร่วมใจของพนักงานอยู่ในระดับต่ำที่สุด ($r = -.09$) คิดเป็นร้อยละ .81 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ปฏิเสธสมมติฐานที่ 9

สมมติฐานที่ 10 คำนิยมในงานแต่ละด้านและความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานแต่ละด้านอย่างน้อยหนึ่งตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์ความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ผลวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) สามารถพยากรณ์ความร่วมมือร่วมใจของพนักงานใน 4 ขั้นตอน

ขั้นที่ 1 ตัวแปรความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานแบบมั่นคงสามารถพยากรณ์ตัวแปรความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน ได้ร้อยละ 46 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวแปรค่านิยมในงานด้านความคิดสร้างสรรค์สามารถพยากรณ์ตัวแปรความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน ได้ร้อยละ 55 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ขั้นที่ 3 เมื่อเพิ่มตัวแปรความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานแบบหลักหนีสามารถพยากรณ์ตัวแปรความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน ได้ร้อยละ 55 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ขั้นที่ 4 เมื่อเพิ่มตัวแปรค่านิยมในงานด้านการช่วยเหลือผู้อื่นสามารถพยากรณ์ตัวแปรความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน ได้ร้อยละ 57 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สามารถสร้างสมการพยากรณ์ความร่วมมือร่วมใจของพนักงานได้ดังนี้

ความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน = $1.31 + 0.43 (\text{ความมีเอื้อโยแบบมั่นคง}) + 0.18 (\text{ค่านิยมในงานด้านความคิดสร้างสรรค์}) - 0.08 (\text{ความมีเอื้อโยแบบหลักหนี}) + 0.13 (\text{ค่านิยมในงานด้านการช่วยเหลือผู้อื่น})$

เมื่อแปลงคะแนนดิบให้เป็นคะแนนมาตรฐาน (Z-Score) จะได้สมการพยากรณ์ ความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน = $0.49 (\text{ความมีเอื้อโยแบบมั่นคง}) + 0.22 (\text{ค่านิยมในงานด้านความคิดสร้างสรรค์}) - 0.14 (\text{ความมีเอื้อโยแบบหลักหนี}) + 0.16 (\text{ค่านิยมในงานด้านการช่วยเหลือผู้อื่น})$

โดยสรุปแล้ว ผลการวิจัยในครั้งนี้ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งขึ้น

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ค่านิยมในงานด้านความคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสัมพันธ์ของค่านิยมในงานด้านความคิดสร้างสรรค์กับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน อยู่ในระดับสูง ($r = .60$) คิดเป็นร้อยละ 36 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐาน ที่ความได้ว่า หากพนักงานมีค่านิยมในงานด้านความคิดสร้างสรรค์ในระดับที่เพิ่มขึ้น พนักงานมีความร่วมมือร่วมใจเพิ่มขึ้นตามไปด้วย เนื่องจากบริษัทในอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศต้องการพนักงานที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรมเป็นอย่างมาก เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาด พนักงานจึงมีโอกาสร่วมสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ หรือพัฒนาแนวความคิดใหม่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ ปรียพิชญ์ (2563) ศึกษาการวิเคราะห์พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่เพื่อความสำเร็จในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ มีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.01 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 โดยด้านสร้างสรรค์สิ่งใหม่ มีความคิดเห็นระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.67 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67 โดยสูงสุดในประเด็น “ชอบทำกิจกรรมยามว่างต่าง ๆ ตามที่ตนเองต้องการ” รองลงมา “ชอบการให้ความอิสระในการคิดตัดสินใจ” มีความคิดเห็นในระดับมาก คือ “มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ เสมอ” และมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง คือ “ชอบใช้สิ่งของที่มีราคาแพงเพื่อแสดงสถานะทางสังคม” และสอดคล้องกับ Ahmed (2016) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการทำงานร่วมมือร่วมใจ (Collaborative Culture) มิติของการแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing Dimensions) และความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน (Employee Creativity) ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมการทำงานร่วมมือร่วมใจส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ในองค์กร ซึ่งช่วยให้พนักงานสามารถสร้างสรรค์แนวคิดและวิธีแก้ปัญหาใหม่ ๆ ได้

สมมติฐานที่ 2 ค่านิยมในงานด้านการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสัมพันธ์ของค่านิยมในงานด้านการบริหารจัดการกับความร่วมมือร่วมใจของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .53$) คิดเป็นร้อยละ 28.09 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐาน ที่ความได้ว่า หากพนักงานมีค่านิยมในงานด้านการบริหารจัดการ เป็นผู้วางแผนงานและจัดการงานต่าง ๆ ให้กับผู้อื่นได้ในระดับที่เพิ่มขึ้น จะเกี่ยวข้องสัมพันธ์ให้พนักงานมีความร่วมมือร่วมใจเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ อดุลย์ (2557) การบริหารจัดการที่ดีส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการที่ดีส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

โดยปัจจัยจูงใจ ได้แก่ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก

สมมติฐานที่ 3 ค่านิยมในงานด้านสุนทรียะมีความสัมพันธ์กับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสัมพันธ์ของค่านิยมในงานด้านสุนทรียะกับความร่วมมือร่วมใจของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .50$) คิดเป็นร้อยละ 25.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐาน ดีความได้ว่า หากพนักงานมีค่านิยมในงานด้านสุนทรียะ โดยการสร้างสรรค์สิ่งที่สวยงาม และมีส่วนร่วมในการเพิ่มความงามให้กับโลกในระดับที่เพิ่มขึ้น พนักงานมีความร่วมมือร่วมใจเพิ่มขึ้นตามไปด้วย เนื่องจากบริษัทในอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศต้องการพนักงานที่สร้างสรรค์ออกแบบสินค้าได้ตามความต้องการ คัดเลือกวัตถุดิบเพื่อนำมาใช้ในการผลิตด้วยเทคโนโลยีการออกแบบที่มีความประหยัด และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม หรือ Eco-design เข้ามาใช้กับผลิตภัณฑ์ ซึ่งสอดคล้องกับ Dunn และ Leeson (1997) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุนทรียศาสตร์ และความร่วมมือร่วมใจ โดยเน้นว่าศิลปะและการสร้างสรรค์ร่วมกันสามารถเป็นเครื่องมือที่ทรงพลังในการส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างบุคคลและชุมชน โดยเสนอว่ากระบวนการสร้างสรรค์ทางศิลปะไม่ได้เป็นเพียงการผลิตผลงานที่มีคุณค่าทางสุนทรียศาสตร์เท่านั้น แต่ยังเป็นวิธีการที่ช่วยให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน การสื่อสาร และการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในบริบททางสังคมที่แตกต่างกัน ความร่วมมือในศิลปะสามารถนำไปสู่การพัฒนาสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่ชุมชนที่มีวัฒนธรรมหลากหลาย และสามารถใช้เป็นเครื่องมือสร้างพลังให้กับกลุ่มคนที่อาจถูกกีดกันจากกระแส นอกจากนี้ยังกล่าวถึงวิธีที่ศิลปะสาธารณะ (Public Art) และโครงการเชิงสังคมสามารถกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมของชุมชนผ่านแนวทางการสร้างสรรค์ที่ขับเคลื่อนโดยแนวคิดสุนทรียศาสตร์ ซึ่งสามารถช่วยให้ผู้คนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีความเชื่อมโยงกับสิ่งที่พวกเขาสร้างสรรค์ขึ้นมา

สมมติฐานที่ 4 ค่านิยมในงานด้านความหลากหลายมีความสัมพันธ์กับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสัมพันธ์ของค่านิยมในงานด้านความหลากหลายกับความร่วมมือร่วมใจของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .51$) คิดเป็นร้อยละ 26.01 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐาน ดีความได้ว่า หากพนักงานมีค่านิยมในงานด้านความหลากหลาย ใช้ความสามารถของตนที่หลากหลายในการทำงานในระดับที่เพิ่มขึ้น พนักงานมีความร่วมมือร่วมใจเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ในอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศมีความต้องการพนักงานที่ทำงานที่แตกต่างหลากหลาย และให้โอกาสได้ลองทำชิ้นงานหรือภาระงานใหม่ ๆ สามารถเข้าร่วมทีมงานหรือโปรเจกพิเศษนอกเหนือจากงานประจำ ปรับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ที่แปลก

แตกต่างกันไปไม่ซ้ำจำเจ เพื่อพัฒนาผลิตภัณท์ให้ตอบสนองความต้องการของลูกค้าที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น สู่การขับเคลื่อนทิศทางการสำคัญต่าง ๆ ของบริษัท ซึ่งสอดคล้องกับ โชตนา (2566) การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานในธุรกิจอุตสาหกรรมเกษตรและอาหาร ได้รับความเห็นจากพนักงานส่วนใหญ่ว่าเป็นกระบวนการที่พนักงานจะได้ทำหน้าที่ในตำแหน่งงานใหม่ที่ไม่เกี่ยวข้องกันกับตำแหน่งเดิม และมีความรับผิดชอบในระดับเดียวกัน การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานช่วยให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ในหลากหลายด้าน และได้เรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานได้มากขึ้น นอกจากนี้ยังเห็นด้วยกับการที่องค์กรมีการพัฒนาทักษะของพนักงานก่อนที่จะมีการสับเปลี่ยนตำแหน่ง เพื่อให้พนักงานมีความมั่นใจในการทำงานและลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการทดลองปฏิบัติงานก่อนการสับเปลี่ยนตำแหน่ง ซึ่งจะช่วยให้พนักงานมีความพร้อมและความมั่นใจในการทำงานมากขึ้น ส่งผลให้นโยบายการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สมมติฐานที่ 5 ค่านิยมในงานด้านการช่วยเหลือผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสัมพันธ์ของค่านิยมในงานด้านการช่วยเหลือผู้อื่นกับความร่วมมือร่วมใจของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .56$) คิดเป็นร้อยละ 31.36 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐาน ที่ความได้ว่า หากพนักงานมีค่านิยมในงานด้านการช่วยเหลือผู้อื่นในระดับที่เพิ่มขึ้น พนักงานมีความร่วมมือร่วมใจเพิ่มขึ้นตามไปด้วย บริษัทในอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศให้ความสำคัญกับพนักงานที่มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือผู้อื่นสามารถให้คำแนะนำ หรือข้อเสนอแนะกับผู้อื่นเมื่อต้องการความช่วยเหลือได้ และสร้างจิตสำนึกที่ดีต่อการมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ช่วยเหลือสังคมและชุมชน เป็นสิ่งสำคัญที่สามารถความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนกับลูกค้า คู่ค้า ชุมชน และสังคมอย่างยั่งยืนได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คมกริช (2564) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ เป็นตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักมากของชุดตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอให้ผู้บริหารธุรกิจอุตสาหกรรมส่งเสริม สนับสนุน และกำหนดแนวปฏิบัติที่เป็นการตอบสนองการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวของบุคลากรอยู่เสมอ ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างการรับรู้และเป็นการเสริมแรงทางบวกให้บุคลากรมีแนวโน้มในการสร้างพฤติกรรมเชิงบวกต่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง

สมมติฐานที่ 6 ค่านิยมในงานด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์กับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสัมพันธ์ของค่านิยมในงานด้านการกระตุ้นทางปัญญากับความร่วมมือร่วมใจของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .56$) คิดเป็นร้อยละ 31.36 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐาน ที่ความได้ว่า หากพนักงานมี

ค่านิยมในงานด้านการกระตุ้นทางปัญญาในระดับที่เพิ่มขึ้น พนักงานมีความร่วมมือร่วมใจเพิ่มขึ้นตามไปด้วย เนื่องจากบริษัทในอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศให้ความสำคัญกับพนักงานที่มีการคิดอย่างอิสระสามารถเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ในการทำงานได้ด้วยตนเอง มีการตั้งเป้าหมายในการทำงาน มีการคิดวิธีการบริหารจัดการงานหรือกระบวนการต่าง ๆ ในการทำงานขององค์กร เชื่อมโยงความรู้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานได้ และสามารถสื่อสารกับผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน เพื่อเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ในการทำงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญทิพ (2562) การกระตุ้นทางปัญญาเป็นด้านหนึ่งของพฤติกรรมที่ผู้ได้บังคับบัญชาส่วนใหญ่สามารถรับรู้จากการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นจากหัวหน้าทีม ซึ่งส่วนใหญ่รับรู้ว่าการตั้งคำถามให้แสดงความคิดเห็นหรือสามารถแสดงความคิดเห็นได้เองตลอดเวลาพบว่าผู้ได้บังคับบัญชามีความคาดหวังให้ความคิดของตนได้รับการยอมรับจากหัวหน้าทีม และสามารถโต้แย้งกันได้อย่างมีเหตุผล นอกจากนี้ผู้ได้บังคับบัญชาส่วนใหญ่รับรู้ได้ว่าหัวหน้าทีมยังมีส่วนช่วยให้ผู้ได้บังคับบัญชามองปัญหาและหาทางแก้ไขในหลายหลายแนวทาง มีส่วนกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาเรียนรู้ด้วยตนเองโดยการให้หาข้อมูลเพิ่มเติม รวมถึงสามารถรับรู้ถึงความคิดสร้างสรรค์ของหัวหน้าทีมในนำเสนอวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงาน เพื่อช่วยให้การทำงานของทีมมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สมมติฐานที่ 7 ความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานแบบวิตกกังวลมีความสัมพันธ์กับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสัมพันธ์ของความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานแบบวิตกกังวลกับความร่วมมือร่วมใจของพนักงานอยู่ในระดับต่ำที่สุด ($r = -.08$) คิดเป็นร้อยละ .64 เป็นความสัมพันธ์เชิงลบอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ปฏิเสธสมมติฐาน ที่ความได้ว่าความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานแบบวิตกกังวลไม่ได้มีผลต่อความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน ในอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศ ผู้บริหารและหัวหน้างานทุ่มเทการสอนงานแก่ลูกน้อง มีความขยันอดทน และกี่ยุ่สัตย์ทั้งต่องานและต่อตนเอง พนักงานจึงมีความรู้สึกมั่นคงเกี่ยวกับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน และสามารถเติมเต็มตามความคาดหวังของผู้อื่นได้ในการทำงาน

สมมติฐานที่ 8 ความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานแบบมั่นคงมีความสัมพันธ์กับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสัมพันธ์ของความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานแบบมั่นคงกับความร่วมมือร่วมใจของพนักงานอยู่ในระดับสูง ($r = .68$) คิดเป็นร้อยละ 46.24 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐาน ที่ความได้ว่า หากพนักงานรับรู้และตีความความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน ทำให้มีความเกี่ยวข้องกับพันธะทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงาน พนักงานเกิดการปรับตัวทางอาชีพ และมีการปรับตัวที่ดีในการทำงานในองค์กร โดยเฉพาะหากพนักงานมีความไว้วางใจต่อกัน รับรู้ถึงการ

สนับสนุนจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงรับรู้ถึงอารมณ์ทางบวกในการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน พนักงานมีความร่วมมือร่วมใจในองค์การเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Mikulincer & Shaver (2007) ความมีเอื้อโยแบบมั่นคงแสดงถึงความไว้วางใจระหว่างพนักงาน รับรู้ถึงการสนับสนุนจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการรับรู้ถึงอารมณ์ทางบวกในการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้พนักงานเกิดความร่วมมือร่วมใจในองค์การอย่างมาก และส่งผลดีต่อประสิทธิภาพของทีมและหน่วยงาน

สมมติฐานที่ 9 ความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานแบบหลักรณีมีความสัมพันธ์กับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสัมพันธ์ของความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานแบบหลักรณีกับความร่วมมือร่วมใจของพนักงานอยู่ในระดับต่ำที่สุด ($r = -.09$) คิดเป็นร้อยละ .81 เป็นความสัมพันธ์เชิงลบอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ปฏิเสธสมมติฐาน ที่ความได้ว่า ความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานแบบหลักรณีไม่ได้มีผลต่อความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน ในอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศมีการสนับสนุนให้พนักงานทุกระดับชั้นร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ไม่แบ่งชั้นระดับเจ้านายหรือลูกน้อง แต่อยู่ด้วยกันอย่างพี่น้อง ผู้บริหารดูแลความทุกข์ความสุขของพนักงาน ตั้งแต่ความเป็นอยู่จนถึงชีวิตครอบครัว พนักงานจึงรู้สึกมีแรงจูงใจในการสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน และมีความรู้สึกสบายใจเมื่อต้องอยู่ใกล้ชิดกับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา

สมมติฐานที่ 10 ค่านิยมในงานแต่ละด้านและความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานแต่ละด้านอย่างน้อยหนึ่งตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์ความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน

ผลการวิจัยพบว่า ค่านิยมในงานแต่ละด้านและความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานแต่ละด้านอย่างน้อยหนึ่งตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์ความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน ตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์ตัวแปรความร่วมมือร่วมใจในการทำงานของพนักงาน มีทั้งหมด 4 ตัวแปร คือ ความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานด้านความมีเอื้อโยแบบมั่นคง ค่านิยมในงานด้านความคิดสร้างสรรค์ ความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานด้านความมีเอื้อโยแบบหลักรณี และค่านิยมในงานด้านการช่วยเหลือผู้อื่น สามารถพยากรณ์ตัวแปรความร่วมมือร่วมใจในการทำงานของพนักงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .754 สามารถพยากรณ์ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานของพนักงาน ได้ร้อยละ 56.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ .345 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน ที่ความได้ว่าหากควบคุมตัวแปรอื่น ๆ แล้วเพิ่มระดับ ความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานด้านความมีเอื้อโยแบบมั่นคง ค่านิยมในงานด้านความคิดสร้างสรรค์ ความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานด้านความมีเอื้อโยแบบหลักรณี และค่านิยมในงานด้านการช่วยเหลือผู้อื่นในการทำงาน จะทำให้พนักงานมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงานในองค์การเพิ่มขึ้น เนื่องจากบริษัทในอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศนั้นมีจุดเด่นการทำงานของพนักงานในบริษัทคือ พนักงานทุกระดับต้องร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ไม่

แบ่งชั้นระดับเจ้านายหรือลูกน้อง แต่อยู่ด้วยกันอย่างพี่น้อง ผู้บริหารดูแลความทุกข์ความสุขของพนักงาน ตั้งแต่ความเป็นอยู่จนถึงชีวิตครอบครัว ในส่วนของผู้บริหารเองก็ต้องทุ่มเทแล้วก็สอนงานแก่ลูกน้อง แต่ให้ขยันทำงาน มีความอดทน และมีความซื่อสัตย์ทั้งต่องานของตนเอง และซื่อสัตย์ต่อลูกค้าและคู่ค้า จึงทำให้พนักงานเกิดจากความไว้วางใจต่อกัน รับรู้ถึงการสนับสนุนจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน พนักงานเกิดแรงจูงใจในการสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน และเกิดความรู้สึกสบายใจเมื่อต้องอยู่ใกล้ชิดกับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งทำให้พนักงานแสดงถึงความร่วมมือร่วมใจในการทำกิจกรรมร่วมกัน มีการทำงานร่วมกัน ตัดสินใจร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยมีเป้าหมายที่ต้องการบรรลุร่วมกันในการทำงานใน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปปรับใช้ได้ดังนี้

5.3.1.1 จากผลการวิจัยครั้งนี้ ความมีเอื้อยในสถานที่ทำงานด้านความมีเอื้อยแบบมั่งคั่งมีความสัมพันธ์เชิงบวก และมีอำนาจในการพยากรณ์ตัวแปรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความร่วมมือร่วมใจในของพนักงาน แสดงให้เห็นว่าเมื่อพนักงานมีความมั่นคงในความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ความร่วมมือร่วมใจของพนักงานเพิ่มขึ้น ดังนั้นองค์กรหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมกิจกรรมที่ทำให้พนักงานเน้นการพึ่งพาอาศัยกัน การแก้ปัญหาร่วมกัน หรือกิจกรรมที่ทำทลายให้ทีมทำงานร่วมกันในสถานการณ์ที่ต้องอาศัยความไว้วางใจ การจับคู่พนักงานใหม่กับพนักงานที่มีประสบการณ์หรือหัวหน้างาน เพื่อให้คำแนะนำและสร้างความรู้สึกสบายใจจากการได้รับการสนับสนุนในที่ทำงาน รวมถึงการรับรู้ถึงอารมณ์ทางบวกเช่น การจัดงานเลี้ยง การฉลองวันเกิด หรือการยกย่องพนักงานที่มีผลงานโดดเด่น เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งความยินดีในการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน

5.3.1.2 จากผลการวิจัยครั้งนี้ ความมีเอื้อยในสถานที่ทำงานด้านความมีเอื้อยแบบหลักหนี สามารถพยากรณ์ความร่วมมือร่วมใจในของพนักงานในลำดับที่สาม ดังนั้นองค์กรหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต้องสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในการสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน เช่น จัดมื้ออาหารร่วมกันเป็นประจำ เพื่อสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลายในการพูดคุย หรือสร้างกิจกรรมที่ต้องใช้การทำงานร่วมกัน การเล่นเกมโดยใช้คำถามง่าย ๆ เพื่อกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานแบ่งปันมุมมองและประสบการณ์ เสริมสร้างความรู้จักกัน ช่วยให้พนักงานรู้สึกถึงเป้าหมายร่วมกันและรู้สึกสบายใจเมื่อต้องอยู่ใกล้ชิดกับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา

5.3.1.3 จากผลการวิจัยครั้งนี้ ค่านิยมในงานด้านความคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความร่วมมือร่วมใจของพนักงานที่สำคัญอย่างมาก ดังนั้นองค์กรหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต้องคัดเลือกพนักงานโดยพิจารณาผู้สมัครที่สามารถคิดนอกกรอบหรือมองหาใน

มุมใหม่ๆ มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่เปิดรับความคิดเห็นที่แตกต่าง สามารถนำเสนอวิธีการแก้ปัญหาที่แปลกใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งองค์การต้องเสริมสร้างให้พนักงานสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ หรือพัฒนาแนวความคิดสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการทำงานอยู่เสมอ

5.3.1.4 จากผลการวิจัยครั้งนี้ ค่านิยมในงานด้านการช่วยเหลือผู้อื่น มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความร่วมมือร่วมใจของพนักงานที่สำคัญอย่างมาก ดังนั้นองค์การหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการช่วยเหลือกันและการทำงานร่วมกัน โดยเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการหาประโยชน์เพื่อสังคมและชุมชน มีนโยบายและแนวทางที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง โดยสามารถส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการช่วยเหลือและการทำงานเป็นทีม ผ่านการสนับสนุนกิจกรรมที่ส่งเสริมความร่วมมือ เช่น โครงการพี่เลี้ยง (Mentorship Program) หรือระบบการให้คำปรึกษาภายในองค์กร จัดกิจกรรมจิตอาสาและโครงการเพื่อสังคม ที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วม เช่น การพัฒนาโครงการ CSR (Corporate Social Responsibility) หรือกิจกรรมอาสาสมัครที่เชื่อมโยงกับค่านิยมขององค์กร สนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้และการแบ่งปันทรัพยากร ผ่านแพลตฟอร์มหรือช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานสามารถช่วยเหลือกันและพัฒนาไปด้วยกัน สร้างระบบจูงใจและการยกย่องพฤติกรรมที่ส่งเสริมความร่วมมือ เช่น การให้รางวัลหรือการยอมรับพนักงานที่มีบทบาทสำคัญในการช่วยเหลือผู้อื่น

5.3.2 ข้อเสนอสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 การวิจัยครั้งนี้ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในบริษัทเอกชนในอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศ หากผู้วิจัยสนใจนำไปศึกษาต่อกับประชากรที่เป็นกลุ่มอุตสาหกรรมอื่น ๆ อาจมีบริบทที่แตกต่างกันออกไป

5.3.2.2 จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าตัวแปรที่สำคัญในการพยากรณ์ความร่วมมือร่วมใจ คือ ความมีเอื้อยในสถานที่ทำงานด้านความมีเอื้อยแบบมั่นคง ค่านิยมในงานด้านความคิดสร้างสรรค์ ความมีเอื้อยในสถานที่ทำงานด้านความมีเอื้อยแบบหลีกหนี และค่านิยมในงานด้านการช่วยเหลือผู้อื่น ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปอาจต่อยอดเป็นการวิจัยและพัฒนา (R&D) เพื่อสร้างเครื่องมือหรือโปรแกรมที่มีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรได้

5.3.2.3 จากผลการวิจัยครั้งนี้ตัวแปรความมีเอื้อยในสถานที่ทำงานเป็นเครื่องมือที่พัฒนาจาก WAtS-12 ซึ่งเป็นงานวิจัยของต่างประเทศผู้ที่สนใจอาจพัฒนาเครื่องมือที่เกี่ยวข้องในบริบทของประเทศไทย

5.3.2.4 การวิจัยครั้งต่อไปอาจมีตัวแปรที่สำคัญในการพยากรณ์ความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน เช่น ความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Psychological Resilience) เป็นตัวแปรที่ช่วยความสามารถ

ในการฟื้นตัวจากความล้มเหลวหรือความยากลำบากในการทำงาน ช่วยให้พนักงานสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างต่อเนื่อง แม้ต้องเผชิญกับความเครียดหรือความท้าทาย จึงเป็นหัวข้อที่น่าสนใจ
ศึกษาสามารถช่วยพัฒนาการวิจัยในหัวข้อดังกล่าวให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น และสร้างผลกระทบที่เป็นประโยชน์
ต่อทั้งองค์ความรู้ทางวิชาการและการปฏิบัติในองค์กร



บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- คมกริช นันทะโรจพงษ์. (2566). คุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของบุคลากรในอุตสาหกรรมโลหะและวัสดุ: การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล. วารสารการจัดการธุรกิจ 15(2), 123-145.
- จตุภัทร กรานต์เจริญ. (2021). คุณค่าในงานของพนักงานที่มีความหลากหลายเจเนอเรชันในอุตสาหกรรมบริการของไทย (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย). Chulalongkorn University Theses and Dissertations (Chula ETD).
- โชตนา ลิขิตพฤษไพศาล. (2566). ผลของการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานและปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาธุรกิจอุตสาหกรรมเกษตรและอาหารแห่งหนึ่ง. ปริญาการจัดการมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหิดล
- ณัฐพัชร์ สรรพพานพงศ์. (2019). ความสัมพันธ์ของค่านิยมภายใน ค่านิยมภายนอก ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ค่านิยมด้านการมีเกียรติ และการรับรู้เวลาในอนาคตต่อความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพของผู้ใหญ่แรกเริ่ม (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย). Chulalongkorn University Theses and Dissertations (Chula ETD).
- ปัญญาทิพ วงศ์วุฒิรัตน์กุล. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าทีมทรัพยากรบุคคลสัมพันธ์ (การค้นคว้าอิสระ, มหาบัณฑิตบริหารธุรกิจ). คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นิวัฒน์ ไวหารลิก. (2562). ค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเจเนอเรชัน ซี อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปริญญ์ ภัทรกิตติโชติมณี. (2563). ค่านิยมการทำงานต่อการสร้างพฤติกรรม เพื่อผลักดันความสำเร็จให้องค์กรของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่. การค้นคว้าอิสระระดับปริญญามหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2550). การวิจัยเชิงคุณภาพ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อดุลย์ กองสัมพันธ์. (2557). การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- อุทัยวรรณ นันทิยา, & ฉัตรศิริ บุญเจือ. (2547). หลักสถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาษาอังกฤษ

- Ahmed, F., Shahzad, K., Aslam, H., Bajwa, S. U., & Bahoo, R. (2016). The role of collaborative culture in knowledge sharing and creativity among employees. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 10(2), 335–358.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Bedwell, W. L., Wildman, J. L., DiazGranados, D., Salazar, M., Kramer, W. S., & Salas, E. (2012). Collaboration at work: An integrative multilevel conceptualization. *Human Resource Management Review*, 22(2), 128–145.
- Bowlby, J. (1988). *A secure base: Parent-child attachment and healthy human development*. Basic Books.
- Blau, G. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58(4), 277-288.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: Wiley.
- Bruny, J.-F., Vallée, B., Bernardi, F., Rioux, L., & Scrima, F. (2023). *Workplace attachment style as moderator of the relationship between political skills and organizational citizenship behaviors*. *Europe's Journal of Psychology*, 19(2), 158–173. <https://doi.org/10.5964/ejop.6559>
- Cummings, J. N. (2004). Work groups, structural diversity, and knowledge sharing in a global organization. *Management Science*, 50(3), 352-364.
- Dahling, J. J., & Librizzi, E. H. (2015). Secure attachment and career adaptability: The mediating role of self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 46–54.
- Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998). *Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know*. Boston: Harvard Business School Press.
- De Andrade, A. L., & Pedruzzi, P. F. (2020). Development of The Workplace Attachment Scale (WAtS) Evidence of validity and reliability. *Post-Graduation Program in Psychology, Federal University of Espírito Santo, Brazil*.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: Plenum Press.

- Dunn, P., & Leeson, L. (1997). The aesthetics of collaboration. *Art Journal*, 56(1), 20-24.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- England, G. W. (1967). Personal value systems of American managers. *Academy of Management Journal*, 10(1), 53-68.
- Feather, N. T. (1995). Values, valences, and choice: The influence of values on the perceived attractiveness and choice of alternatives. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(6), 1135-1151.
- Granovetter, M. S. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360-1380.
- Gratton, L., & Erickson, T. J. (2007). Eight ways to build collaborative teams. *Harvard Business Review*, 85(11), 100-109.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson Education Limited.
- Hirschi, A. (2010). The role of work values in the development of purpose in life and life satisfaction among adolescents. *Journal of Vocational Behavior*, 76(2), 133-145.
- Hazan, C., & Shaver, P. (1990). Love and work: An attachment-theoretical perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(2), 270-280.
- Johnstone, M., & Feeney, J. A. (2015). Individual differences in workplace relationships: A function of attachment style? *Journal of Social and Personal Relationships*, 32(1), 48-71.
- Richards, D. A., & Schat, A. C. H. (2011). Attachment at work: Scale development and validation. *Journal of Applied Psychology*, 96(4), 624-643.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Hansen, M. T. (2009). *Collaboration: How Leaders Avoid the Traps, Create Unity, and Reap Big Results*. Boston: Harvard Business Review Press.

- Hills, M. D. (2002). Kluckhohn and Strodtbeck's Values Orientation Theory. Online Readings in Psychology and Culture, 4 (4). <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1040>
- Hitlin, S., & Piliavin, J. A. (2004). Values: Reviving a dormant concept. *Annual Review of Sociology*, 30, 359-393.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (1993). *The Wisdom of Teams: Creating the High-Performance Organization*. Boston: Harvard Business School Press.
- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (1993). *The Wisdom of Teams: Creating the High-Performance Organization*. Boston: Harvard Business School Press.
- Kluckhohn, C. (1951). Values and value orientations in the theory of action. In T. Parsons & E. A. Shils (Eds.), *Toward a General Theory of Action* (pp. 388-433). Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Kotter, J. P. (2012). *Leading change*. Harvard Business Review Press.
- Meglino, B. M., & Ravlin, E. C. (1998). Individual values in organizations: Concepts, controversies, and research. *Journal of Management*, 24(3), 351-389.
- Mikulincer, M., & Shaver, P. R. (2007). *Attachment in adulthood: Structure, dynamics, and change*. Guilford Press.
- Mohamadac, B., Zulkeplib, J., Ismail, A. R., & Abu Bakara, H. (2016). Intrinsic work values on building ASEAN's future workforce: A comparison between Malaysia, Thailand and Indonesia. *School of Multimedia Technology and Communication, Universiti Utara Malaysia*.
- Taris, R., & Feij, J. (2001). Longitudinal examination of the relationship between supplies-values fit and work outcomes. *Applied Psychology*, 50(1), 52-80.
- Yip, J. A., Ehrhardt, K., Black, H., & Walker, D. (2017). Attachment theory at work: A review and directions for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 38(2), 185-203.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson Education.
- Kozlowski, S. W. J., & Ilgen, D. R. (2006). Enhancing the effectiveness of work groups and teams. *Psychological Science in the Public Interest*, 7(3), 77-124.

- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.
- Meglino, B. M., & Ravlin, E. C. (1998). Individual values in organizations: Concepts, controversies, and research. *Journal of Management*, 24(3), 351-389.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Mohamad, B., Zulkepli, J., Ismail, A. R., & Abu Bakar, H. (2016). Intrinsic work values on building ASEAN's future workforce: A comparison between Malaysia, Thailand, and Indonesia. International Soft Science Conference (ISSC) 2016.
<https://doi.org/10.15405/epsbs.2016.08.20>
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23(2), 242-266.
- Parks, L., & Guay, R. P. (2009). Personality, values, and motivation. *Personality and Individual Differences*, 47(7), 675-684.
- Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L., & Dunham, R. B. (1989). Organization-based self-esteem: Construct definition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 32(3), 622-648.
<https://doi.org/10.5465/256437>
- Pryce, J. (2014). Work values: A formidable domain within the context of people's lives. *etropic*, 13(2), 20.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825-836.
- Rokeach, M. (1973). *The Nature of Human Values*. New York: Free Press.

- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *Advances in Experimental Social Psychology*, 25, 1-65.
- Schwartz, S. H. (1999). A theory of cultural values and some implications for work. *Applied Psychology: An International Review*, 48(1), 23-47.
- Schwartz, S. H. (2012). An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2 (1). <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1116>
- Scrima, F., Rioux, L., & Guarnaccia, C. (2019). A study of the relationship between workplace attachment and job satisfaction. *Journal of Environmental Psychology*, 45(2), 123-135.
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160-178. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5801_15
- St. Clair, L. (2000). Organizational attachment: Exploring the psychodynamics of the employment relationship. Department of Management.
- Sung, Y.-T., Chang, Y.-T. Y., Cheng, T.-Y., & Tien, H.-L. S. (2019). Development and validation of a work values scale for assessing high school students: A mixed methods approach. *European Journal of Psychological Assessment*, 35(4), 526-543. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000408>
- Thompson, J. D. (1967). *Organizations in Action: Social Science Bases of Administrative Theory*. New York: McGraw-Hill.
- Ueda, Y., & Ohzono, Y. (2012). Effect of work values on work outcomes: Investigating differences between job categories. *International Journal of Business Administration*, 3(2), 98-112. <https://doi.org/10.5430/ijba.v3n2p98>
- Van Knippenberg, D., & Sleebos, E. (2006). Organizational identification versus organizational commitment: Self-definition, social exchange, and job attitudes. *Journal of Organizational Behavior*, 27(5), 571-584.
- Wageman, R. (2001). How leaders foster self-managing team effectiveness: Design choices versus hands-on coaching. *Organization Science*, 12(5), 559-577.

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ



รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบถาวร

1. ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล

อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

2. อาจารย์ ดร.ชนิดดา เพ็ชรประยูร

อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

2. อาจารย์ ดร.นนทรีรัตน์ พัฒนภักดี

อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์... โทร. 3537

ที่... ทว. 020 / 2567

วันที่ 7 ตุลาคม 2567

เรื่อง... ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำวิทยานิพนธ์...

เรียน ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล

ด้วย นายพัฒนา โชคกาญจนารณ์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ค่านิยมในงานและความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานที่พยากรณ์ความร่วมมือร่วมใจของ
พนักงาน” โดยมีประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแถว ในการนี้
นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของ
แบบสอบถามประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

Non Manol

(อาจารย์ ดร.กานต์ชนก วรรณะสิน)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์... โทร. 3537

ที่... ศป. ๕๖3 / 2567... วันที่ 7 ตุลาคม 2567

เรื่อง... ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำวิทยานิพนธ์...

เรียน อาจารย์ ดร.ชนิดา เพ็ชรประยูร

ด้วย นายพัฒนา โชคกาญจนภรณ์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ค่านิยมในงานและความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานที่พยากรณ์ความร่วมมือร่วมใจของ
พนักงาน” โดยมีประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแก้ว ในการนี้
นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของ
แบบสอบถามประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ป.พ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์... โทร. 3537

ที่... ศป.๕๗๒/2567... วันที่ ๗ ตุลาคม 2567

เรื่อง... ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำวิทยานิพนธ์...

เรียน อาจารย์ ดร.นนทรีรัตน์ พัฒนภักดี

ด้วย นายพัฒนา โชคกาญจนารณ์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ค่านิยมในงานและความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานที่พยากรณ์ความร่วมมือร่วมใจของ
พนักงาน” โดยมีประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแถว ในการนี้
นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจสอบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของ
แบบสอบถามประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ป.พ.

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ภาคผนวก ข

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ



การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เป็นการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่สร้างขึ้นว่ามีคุณภาพหรือไม่ ก่อนที่จะนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริง โดยแบบสอบถามชุดนี้ได้ทำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)
2. การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) และการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

1. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (IOC)

เรื่อง การทำงานและการเห็นคุณค่าของตนเองในองค์กร ที่พยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กร

คำชี้แจง

ขอความกรุณาให้ผู้เชี่ยวชาญทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคะแนน (1, 0, -1) พร้อมทั้งเขียนข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

เกณฑ์การให้คะแนน

- 1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้ สามารถวัดได้ตามนิยามศัพท์ของตัวแปร
- 0 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อความนี้ สามารถวัดได้ตามนิยามศัพท์ของตัวแปร
- 1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้ ไม่สามารถวัดได้ตามนิยามศัพท์ของตัวแปร

นิยามคำศัพท์

ค่านิยมในงาน (Work Values) หมายถึง พนักงานให้ความสำคัญหรือความหมายกับการทำงานของตนซึ่งใช้เป็นมาตรฐานในการเลือกพฤติกรรมหรือการแสดงออกต่าง ๆ ในการทำงาน เป็นพื้นฐานที่มีความสำคัญที่เพิ่มความพึงพอใจในงาน เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมทางสังคม ความคิด อุดมการณ์ การประเมิน การตัดสินใจทางศีลธรรม และการแสดงเหตุผลของตนเองต่อความพยายามที่จะมีอิทธิพลต่อผู้อื่น โดยมีมิติภายใต้ค่านิยมภายในมีดังนี้

- 1) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) หมายถึง งานที่เปิดโอกาสให้สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ หรือพัฒนาแนวความคิดใหม่

- 2) การบริหารจัดการ (Management) หมายถึง งานที่เปิดโอกาสให้เป็นผู้วางแผนงาน และจัดการงานต่างๆ ให้กับผู้อื่นได้
- 3) สุนทรียะ (Aesthetic) หมายถึง งานที่เปิดโอกาสให้สร้างสรรค์สิ่งที่สวยงาม และมีส่วนร่วมในการเพิ่มความงามให้กับโลก
- 4) ความหลากหลาย (Variety) หมายถึง งานที่ให้โอกาสในการทำงานที่แตกต่างหลากหลาย
- 5) การช่วยเหลือผู้อื่น (Altruism) หมายถึง งานที่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม ในการช่วยเหลือผู้อื่น
- 6) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง งานที่ให้โอกาสในการคิดอย่างอิสระ และเรียนรู้สิ่งต่างๆ ในการทำงานว่าดำเนินไปอย่างไรและสาเหตุใด

ตารางที่ ข-1 แสดงค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามค่านิยมในงาน

ข้อ	ข้อความ	IOC
ด้านความคิดสร้างสรรค์		
1	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสให้ท่านสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการทำงาน	1
2	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสให้พัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางาน	1
3	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นที่แปลกใหม่ได้	1
4	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสให้ท่านได้คิดนอกกรอบเพื่อออกแบบสิ่งใหม่ ๆ ในการทำงาน	1
5	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่มีบรรยากาศการทำงานที่ท่านได้มีโอกาสพัฒนาความคิดใหม่ ๆ	0.67
ด้านการบริหารจัดการ		
6	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสให้ท่านสามารถเป็นผู้วางแผนการทำงานให้กับทีมงาน	1
7	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่ใช้ความสามารถการเป็นผู้นำในการกำหนดบทบาทการทำงานให้แก่ผู้อื่น	0.67
8	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสให้ท่านวางแผนจัดการงานต่างๆ ได้ด้วยตนเอง	1
9	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสให้ท่านเป็นผู้ที่สามารถมอบหมายงานที่เหมาะสมกับผู้อื่นได้	1
10	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสให้ท่านสามารถจูงใจให้ผู้อื่นทำในสิ่งที่ต้องการได้	0.33

ตารางที่ ข-1 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	IOC
ด้านสุนทรียะ		
11	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสให้ท่านสร้างสรรค์สิ่งที่สวยงามและมีคุณค่าทางใจ	1
12	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสให้ท่านใช้ทักษะด้านศิลปะออกแบบในงาน	0.67
13	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสให้ท่านผลิตผลงานที่มีความสวยงาม	0.67
14	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสให้ท่านร่วมใช้ความคิดในการออกแบบงานที่เป็นศิลปะเพื่อสร้างความสวยงามให้แก่สังคม	1
15	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสให้ท่านร่วมพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ที่สร้างความสวยงามให้กับสังคม	1
ด้านความหลากหลาย		
16	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสในการทำสิ่งที่หลากหลาย	1
17	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสได้ลองทำชิ้นงานหรือภาระงานใหม่ ๆ	1
18	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสเข้าร่วมทีมงานหรือโปรเจกพิเศษนอกเหนือจากงานประจำ	1
19	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสในการใช้ความสามารถที่หลากหลายในการทำงาน	0.67
20	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสหมุนเวียนหน้าที่ที่แปลกแตกต่างออกไปไม่ซ้ำจำเจ	1
ด้านการช่วยเหลือผู้อื่น		
21	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสให้ช่วยเหลือสังคมและชุมชน	1
22	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่มีส่วนในการช่วยเหลือผู้อื่น	1
23	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสให้สามารถให้คำแนะนำ หรือข้อเสนอแนะกับผู้อื่นเมื่อต้องการความช่วยเหลือ	1
24	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่สามารถช่วยเหลือผู้อื่นในสถานการณ์ที่ยากลำบาก	1
25	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่มีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ช่วยเหลือสังคมและชุมชน	1

ตารางที่ ข-1 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	IOC
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา		
26	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่ให้อิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานของตนเอง	1
27	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสให้ท่านตั้งเป้าหมายในการทำงานด้วยตัวท่านเอง	0.67
28	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่ให้อิสระในการคิดวิธีการบริหารจัดการงานของตนเอง	1
29	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสให้เรียนรู้เกี่ยวกับวิธีหรือกระบวนการต่างๆในการทำงานขององค์กร	1
30	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสให้มีการศึกษาหาความรู้เชื่อมโยงเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน	1
31	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสให้สามารถสื่อสารกับผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อเรียนรู้สิ่งต่างๆในการทำงานมากขึ้น	1
32	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสให้เรียนรู้ข้อมูลการทำงานจากแหล่งต่างๆ เช่น หัวหน้า, เพื่อนร่วมงาน ที่ทำให้เข้าใจกระบวนการทำงานมากขึ้น	1

นิยามคำศัพท์เฉพาะ

ความมีเยื่อใยในสถานที่ทำงาน (Workplace Attachment) หมายถึง พนักงานรับรู้และตีความความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน มีความเกี่ยวข้องกับพันธะทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน เกิดการปรับตัวทางอาชีพ และมีการปรับตัวที่ดีในการทำงาน รวมทั้งช่วยลดผลกระทบจากความไม่มั่นคงในงานของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วยความมีเยื่อใย 3 ประการ ได้แก่

1.ความมีเยื่อใยแบบวิตกกังวล (anxious attachment style) หมายถึง พนักงานมีความวิตกกังวลในความไม่มั่นคงเกี่ยวกับสัมพันธภาพในการทำงาน ได้แก่ ความไม่มั่นคงเกี่ยวกับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ความกังวลว่าตนไม่สามารถเติมเต็มความคาดหวังของผู้อื่นได้

2.ความมีเยื่อใยแบบมั่นคง (secure attachment) หมายถึง พนักงานมีความไว้วางใจต่อกันรับรู้ถึงการสนับสนุนจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการรับรู้ถึงอารมณ์ทางบวกในการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน

3.ความมีเยื่อใยแบบหลีกเลี่ยง (avoidant attachment style) หมายถึง พนักงานขาดแรงจูงใจในการสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน และความรู้สึกไม่สบายใจเมื่อต้องอยู่ใกล้ชิดกับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ ข-2 แสดงค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามความมีเอื้อยในสถานที่ทำงาน

ข้อ	ข้อความ	IOC
ด้านความมีเอื้อยแบบวิตกกังวล		
1	ท่านรู้สึกเครียดเนื่องจากไม่แน่ใจว่าเพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือท่านหรือไม่ หากท่านเผชิญปัญหาในการทำงาน	1
2	เมื่อท่านร้องขอการสนับสนุนเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงาน ท่านรู้สึกวิตกกังวลว่าท่านจะไม่ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานเท่าที่ควร	1
3	ท่านรู้สึกสบายใจว่าเพื่อนร่วมงานพร้อมให้การสนับสนุนกำลังใจแก่ท่าน เมื่อท่านต้องเผชิญอุปสรรค (-)	1
4	เมื่อท่านต้องการข้อมูลบางอย่างจากเพื่อนร่วมงาน ท่านรู้สึกกังวลว่าเพื่อนร่วมงานอาจจะไม่ให้ข้อมูลแก่ท่าน	1
5	ท่านรู้สึกกังวลว่าตนจะไม่สามารถทำงานได้ตามที่หัวหน้างานคาดหวังไว้	1
6	เมื่อท่านได้รับมอบหมายจากหัวหน้างานให้ทำงานสำคัญ เช่น ดูแลโปรเจกพิเศษ ท่านรู้สึกมั่นใจว่าท่านจะสามารถทำงานได้ตรงตามที่หัวหน้างานคาดหวัง (-)	1
7	ท่านรู้สึกกดดันว่าตนจะไม่สามารถสร้างผลงานได้ตามเป้าหมายที่ทีมงานคาดหวังไว้กับท่าน	1
ด้านความมีเอื้อยแบบมั่นคง		
8	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความไว้วางใจที่จะเล่าเรื่องส่วนตัวของกันและกัน ฟัง	1
9	ท่านและเพื่อนร่วมงานไว้วางใจในความสามารถในการทำงานของกันและกัน	1
10	ท่านรับรู้ได้ว่าหัวหน้างานให้การสนับสนุนท่านและพนักงานคนอื่น ๆ ในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างอิสระ	1
11	ท่านได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน	1
12	ท่านได้รับความเห็นอกเห็นใจลอบโยนจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านต้องเผชิญกับปัญหาหรือความท้าทายในการทำงาน	1
13	ท่านมักจะได้รับการกำลังใจจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาหรือความท้าทายในการทำงาน	1

ตารางที่ ข-2 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	IOC
ด้านความมีเอื้อยแบบหลีกหนี		
14	ท่านพยายามหลีกเลี่ยงการสร้างความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน	1
15	ท่านพยายามแก้ไขปัญหาในการทำงานด้วยตัวเองโดยไม่ขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	0.67
16	ท่านไม่ยอมไปยุ่งสิ่งกับใครจึงเลือกทำกิจกรรมคนเดียว เช่น ทานข้าวกลางวันคนเดียวอยู่ที่โต๊ะทำงานของท่าน	1
17	ท่านรู้สึกไม่สบายใจเมื่อหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาเข้ามาสัมผัสใกล้ชิดตัวท่านจนเกินไป	0.67
18	ท่านรู้สึกอึดอัดเมื่อต้องอยู่ในวงประชุมร่วมกับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด	1
19	ท่านรู้สึกกระวนกระวายใจเมื่อต้องทำงานอย่างใกล้ชิดกับหัวหน้างาน	1

นิยามคำศัพท์เฉพาะ

ความร่วมมือร่วมใจ (Collaboration) หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่แสดงถึงการทำกิจกรรมร่วมกัน เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับฝ่ายต่างๆ มีการทำงานร่วมกัน ตัดสินใจร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยมีเป้าหมายที่ต้องการบรรลุร่วมกัน การทำงานด้วยความร่วมมือร่วมใจนี้แบ่งได้เป็น 6 ประการ ได้แก่

- 1) การปรับตัว หมายถึง พนักงานมีการแสดงพฤติกรรมที่มีส่วนช่วยให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานท่ามกลางสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง ซับซ้อน และไม่แน่นอน
- 2) การทำงานนอกเหนือจากบทบาท หมายถึง พนักงานมีการแสดงพฤติกรรมที่องค์การไม่ได้กำหนดไว้อย่างเป็นทางการ แต่มีส่วนช่วยให้เกิดประสิทธิภาพโดยผ่านการกระทำต่างๆ เช่น การช่วยเหลือผู้อื่นและการใช้โอกาสในการพัฒนาตนเอง
- 3) การประมวลผลของข้อมูล หมายถึง พนักงานมีการรับรู้ เข้ารหัส จัดเก็บ ประมวลผล และดึงข้อมูลกลับมาใช้งานภายในกลุ่มที่ทำงานร่วมกัน
- 4) ภาวะผู้นำ หมายถึง พนักงานมีพฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อสร้างความเข้าใจและเห็นด้วยกับสิ่งที่ต้องการ รวมทั้งประสานความพยายามต่างๆ เพื่อให้เป้าหมายบรรลุผลสำเร็จ
- 5) การสร้างความหมายร่วมกัน หมายถึง พนักงานมีการแบ่งปัน อภิปราย ตีความข้อมูลร่วมกันระหว่างการปฏิบัติงาน

6) การดำเนินงานตามภารกิจ หมายถึง พนักงานมีพฤติกรรมและกิจกรรมที่มุ่งเน้นโดยตรงในการทำภารกิจที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน

ตารางที่ ข-3 แสดงค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามความร่วมมือร่วมใจ

ข้อ	ข้อความ	IOC
1	ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมกันปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในการทำงานเพื่อให้การทำงานยังคงมีประสิทธิภาพต่อไป	1
2	ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมกันพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อพร้อมทำงานในสถานการณ์ที่มีความซับซ้อน	1
3	ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมกันวางแผนในการทำงานเชิงรุก แม้ต้องทำงานท่ามกลางสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนก็ยังสามารถสร้างประสิทธิผลการทำงานได้	1
4	ท่านกับเพื่อนร่วมงานร่วมกันทำความเข้าใจต่อสถานการณ์การทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลง	1
5	ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลง	1
6	ท่านแบ่งปันความรู้หรือข้อมูลที่เป็นประโยชน์กับเพื่อนร่วมงาน	1
7	ท่านแสดงออกถึงความเอาใจใส่ ความห่วงใย ต่อความเป็นอยู่ของเพื่อนร่วมงาน	0.67
8	ท่านและเพื่อนร่วมงานใช้เวลา นอกเหนือจากงานประจำ ฝึกฝนพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ในการทำงานร่วมกัน	1
9	ท่านให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาในสถานการณ์ที่ยากลำบากให้กับเพื่อนร่วมงาน	1
10	ท่านและเพื่อนร่วมงานศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่องาน	1
11	ท่านให้ความเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ กับเพื่อนร่วมงาน	0.67
12	เมื่อท่านรับข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการทำงานของทีมแล้ว ท่านและเพื่อนร่วมงานจะร่วมกันทำความเข้าใจ และประมวลผลเพื่อหาวิธีในการตอบสนองต่อปัญหาที่เกิดขึ้น	1
13	ท่านใช้ประสบการณ์จากการทำงานในการคิดวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ ในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	1
14	ท่านใช้ความรู้ที่มีอยู่เป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูลในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	1

ตารางที่ ข-3 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	IOC
15	ท่านจัดระบบ ระเบียบ ของข้อมูลให้ง่ายต่อการใช้งานเพื่อให้เพื่อนร่วมงานใช้ในการทำงานร่วมกันได้สะดวก	1
16	ท่านใช้ประสบการณ์การทำงานในการประมวลข้อมูลที่สำคัญเพื่อเก็บเป็นข้อมูลของทีมงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อต้งมาใช้ในอนาคต	1
17	ท่านดึงข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการแก้ไขปัญหาในการทำงานจากความทรงจำหรือประสบการณ์ในอดีตที่ได้สำเร็จออกมาใช้ เมื่อทีมงานกำลังเผชิญกับปัญหาที่ใกล้เคียงกัน	1
18	ท่านกับเพื่อนร่วมงานค้นคว้าหาข้อมูลและพิจารณาข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานมาจัดเก็บไว้ เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่จำเป็นต้องใช้ข้อมูลเหล่านั้นก็สามารถดึงมาใช้ตอบสนองการทำงานได้ทันที	1
19	ท่านใช้เทคนิคการเจรจาต่อรองโน้มน้าวใจเพื่อให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจแนวทางในการทำงานของท่าน	1
20	ท่านแสดงให้เห็นเพื่อนร่วมงานเห็นว่าท่านมีความรู้ความสามารถ ทำให้เพื่อนร่วมงานเชื่อมั่นต่อสิ่งที่ท่านจะทำว่าจะบรรลุความสำเร็จอย่างแน่นอน	1
21	เมื่อท่านต้องการให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจและเห็นด้วยกับแนวคิดของท่าน ท่านจะชักจูงโดยนำเสนอข้อมูลผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นให้กับเพื่อนร่วมงานได้เห็น	1
22	ท่านสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานให้พวกเขาเกิดแรงบันดาลใจในการทำงานซึ่งนำไปสู่การประสานความพยายามร่วมกัน เพื่อให้เป้าหมายบรรลุผลสำเร็จ	1
23	ท่านสร้างความสัมพันธ์อันดี เป็นมิตร จริงใจ กับเพื่อนร่วมงานทำให้การประสานความร่วมมือต่างๆ เป็นไปอย่างราบรื่นจนงานสำเร็จ	1
24	ท่านแบ่งปันข้อมูลที่สำคัญให้กับเพื่อนร่วมงานในระหว่างการทำงานร่วมกัน	1
25	ท่านแนะนำเทคนิคการทำงานใหม่ ๆ ให้กับเพื่อนร่วมงานขณะปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลลัพธ์การทำงานที่ได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	1
26	ระหว่างการทำงานเมื่อมีข้อมูลที่ต้องการความคิดเห็น ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมกันอภิปรายแสดงความคิดเห็นบนหลักเหตุผล	1
27	ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมกันอภิปรายข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานโดยยอมรับความเห็นที่แตกต่างของกันและกัน	1

ตารางที่ ข-3 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	IOC
28	เมื่อเผชิญปัญหาระหว่างการทํางาน ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาและสาเหตุ รวมทั้งค้นหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน	1
29	ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมกันตีความข้อมูลเพื่อตรวจสอบยืนยันว่าข้อมูลมีความถูกต้องก่อนนำมาใช้	1
30	ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติและการวัดผลไปในทิศทางเดียวกันในทํางาน	1
31	ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมกันวางแผนงานอย่างเป็นระบบ แบ่งงานออกเป็นขั้นตอน และกำหนดเวลาอย่างชัดเจน	0.67
32	ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมกันวางแผนงาน จัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อลดโอกาสที่จะเกิดข้อผิดพลาดและทํางานซ้ำซ้อน	0.67
33	ท่านและเพื่อนร่วมงานเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่องค์การจัดขึ้น เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีต่อกันเพื่อให้ทํางานเกิดความร่วมมือสู่เป้าหมาย	1
34	ท่านและเพื่อนร่วมงานช่วยกันสร้างความมั่นใจในทํางานต่อกัน เพื่อให้แต่ละคนได้ใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ให้งานบรรลุเป้าหมาย	1

*ข้อคำถามที่ตัดออกเนื่องจากมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) < 0.5 ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (IOC) ของแบบสอบถาม

2. การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) และการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

การหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' Alpha) รายชื่อของแบบสอบถามค่านิยมในงาน ดังตารางที่ ข-4

ตารางที่ ข-4 แสดงค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นรายชื่อของแบบสอบถามค่านิยมในงาน

ข้อ	ข้อความ	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่นถ้าลบข้อคำถาม
ค่านิยมในงาน			
ด้านความคิดสร้างสรรค์			
1	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสให้ท่านสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการทำงาน	.710	.976
2	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสให้พัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางาน	.750	.976
3	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นที่แปลกใหม่ได้	.645	.976
4	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสให้ท่านได้คิดนอกกรอบเพื่อออกแบบสิ่งใหม่ ๆ ในการทำงาน	.720	.976
5	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่มีบรรยากาศการทำงานที่ท่านได้มีโอกาสพัฒนาความคิดใหม่ ๆ	.823	.975
ด้านการบริหารจัดการ			
6	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสให้ท่านสามารถเป็นผู้วางแผนการทำงานให้กับทีมงาน	.810	.976
7	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่ใช้ความสามารถการเป็นผู้นำในการกำหนดบทบาทการทำงานให้แก่ผู้อื่น	.783	.976
8	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสให้ท่านวางแผนจัดการงานต่างๆ ได้ด้วยตนเอง	.663	.976
9	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสให้ท่านเป็นผู้ที่สามารถมอบหมายงานที่เหมาะสมกับผู้อื่นได้	.645	.976

ตารางที่ ข-4 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ค่าอำนาจ จำแนก	ค่าความเชื่อมั่น ถ้าลบข้อคำถาม
ด้านสุนทรียะ			
10	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสให้ท่าน สร้างสรรค์สิ่งที่สวยงามและมีคุณค่าทางใจ	.645	.976
11	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสให้ท่านใช้ทักษะ ด้านศิลปะออกแบบในงาน	.824	.975
12	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสให้ท่านผลิต ผลงานที่มีความสวยงาม	.805	.976
13	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสให้ท่านร่วมใช้ ความคิดในการออกแบบงานที่เป็นศิลปะเพื่อสร้างความ สวยงามให้แก่สังคม	.792	.976
14	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสให้ท่านร่วม พัฒนาสิ่งต่าง ๆ ที่สร้างความสวยงามให้กับสังคม	.826	.975
ด้านความหลากหลาย			
15	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่ให้โอกาสในการทำสิ่ง ที่หลากหลาย	.630	.976
16	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่ให้โอกาสได้ลองทำชิ้นงาน หรือภาระงานใหม่ ๆ	.840	.975
17	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่ให้โอกาสเข้าร่วมทีมงาน หรือโปรเจกพิเศษ นอกเหนือจากงานประจำ	.702	.976
18	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่ให้โอกาสในการใช้ ความสามารถที่หลากหลายในการทำงาน	.812	.976
19	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่ให้โอกาสหมุนเวียนหน้าที่ที่ แปลกแตกต่างออกไปไม่ซ้ำจำเจ	.698	.976
ด้านการช่วยเหลือผู้อื่น			
20	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสให้ช่วยเหลือ สังคมและชุมชน	.651	.976

ตารางที่ ข-4 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ค่าอำนาจ จำแนก	ค่าความเชื่อมั่น ถ้าลบข้อคำถาม
21	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่มีส่วนในการช่วยเหลือผู้อื่น	.654	.976
22	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสให้สามารถให้คำแนะนำ หรือข้อเสนอแนะกับผู้อื่นเมื่อต้องการความช่วยเหลือ	.807	.976
23	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่สามารถช่วยเหลือผู้อื่นในสถานการณ์ที่ยากลำบาก	.852	.975
24	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่มีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ช่วยเหลือสังคมและชุมชน	.694	.976
การกระตุ้นทางปัญญา			
25	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่ให้อิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานของตนเอง	.700	.976
26	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสให้ท่านตั้งเป้าหมายในการทำงานด้วยตัวท่านเอง	.809	.976
27	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่ให้อิสระในการคิดวิธีการบริหารจัดการงานของตนเอง	.824	.975
28	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสให้เรียนรู้เกี่ยวกับวิธีหรือกระบวนการต่างๆ ในการทำงานขององค์กร	.718	.976
29	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสให้มีการศึกษาหาความรู้เชื่อมโยงเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน	.784	.976
30	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสให้สามารถสื่อสารกับผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อเรียนรู้สิ่งต่างๆ ในการทำงานมากขึ้น	.784	.976
31	ท่านให้ความสำคัญกับงานที่เปิดโอกาสให้เรียนรู้ข้อมูลการทำงานจากแหล่งต่างๆ เช่น หัวหน้า, เพื่อนร่วมงานที่ทำให้เข้าใจกระบวนการทำงานมากขึ้น	.816	.976

การหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' Alpha) รายชื่อของแบบสอบถามความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงาน ดังตารางที่ ข-5

ตารางที่ ข-5 แสดงค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นรายชื่อของแบบสอบถามความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงาน

ข้อ	ข้อความ	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่นถ้าลบข้อคำถาม
ความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงาน			
ด้านความมีเอื้อโยแบบวิตกกังวล			
1	ท่านรู้สึกเครียดเนื่องจากไม่แน่ใจว่าเพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือท่านหรือไม่ หากท่านเผชิญปัญหาในการทำงาน	.586	.779
2	เมื่อท่านร้องขอการสนับสนุนเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงาน ท่านรู้สึกวิตกกังวลว่าท่านจะไม่ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานเท่าที่ควร	.355	.793
3	ท่านรู้สึกสบายใจว่าเพื่อนร่วมงานพร้อมให้การสนับสนุนกำลังใจแก่ท่าน เมื่อท่านต้องเผชิญอุปสรรค (-)	-.372	.829
4	เมื่อท่านต้องการข้อมูลบางอย่างจากเพื่อนร่วมงาน ท่านรู้สึกกังวลว่าเพื่อนร่วมงานอาจจะไม่ให้ข้อมูลแก่ท่าน	.363	.793
5	ท่านรู้สึกกังวลว่าตนจะไม่สามารถทำงานได้ตามที่หัวหน้างานคาดหวังไว้	.644	.775
6	เมื่อท่านได้รับมอบหมายจากหัวหน้างานให้ทำงานสำคัญ เช่น ดูแลโปรเจกพิเศษ ท่านรู้สึกมั่นใจว่าท่านจะสามารถทำงานได้ตรงตามที่หัวหน้างานคาดหวัง (-)	-.172	.818
7	ท่านรู้สึกกดดันว่าตนจะไม่สามารถสร้างผลงานได้ตามเป้าหมายที่ทีมงานคาดหวังไว้กับท่าน	.558	.780

ตารางที่ ข-5 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ค่าอำนาจ จำแนก	ค่าความเชื่อมั่น ถ้าลบข้อคำถาม
ด้านความมีเอื้อยแบบมั่นคง			
8	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความไว้วางใจที่จะเล่าเรื่อง ส่วนตัวของกันและกันฟัง	.479	.785
9	ท่านและเพื่อนร่วมงานไว้วางใจในความสามารถในการ ทำงานของกันและกัน	.265	.798
10	ท่านรับรู้ได้ว่าหัวหน้างานให้การสนับสนุนท่านและ พนักงานคนอื่น ๆ ในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการ ทำงานได้อย่างอิสระ	.117	.806
11	ท่านได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการทำงาน จากเพื่อนร่วมงาน	.199	.800
12	ท่านได้รับความเห็นอกเห็นใจลอบโยนจากเพื่อน ร่วมงานเมื่อท่านต้องเผชิญกับปัญหาหรือความท้าทายใน การทำงาน	.417	.789
13	ท่านมักจะได้รับความกำลังใจจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องเผชิญ กับปัญหาหรือความท้าทายในการทำงาน	.419	.790
ด้านความมีเอื้อยแบบหลีกหนี			
14	ท่านพยายามหลีกเลี่ยงการสร้างความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิด กับเพื่อนร่วมงาน	.608	.774
15	ท่านพยายามแก้ไขปัญหาในการทำงานด้วยตัวเองโดยไม่ ขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	.385	.791
16	ท่านไม่ออกไปสูงส่งกับใครจึงเลือกทำกิจกรรมคนเดียว เช่น ทานข้าวกลางวันคนเดียวอยู่ที่โต๊ะทำงานของท่าน	.631	.772
17	ท่านรู้สึกไม่สบายใจเมื่อหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา เข้ามาสัมผัสใกล้ชิดตัวท่านจนเกินไป	.574	.777
18	ท่านรู้สึกอึดอัดเมื่อต้องอยู่ในวงประชุมร่วมกับหัวหน้า งานหรือผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด	.476	.786
19	ท่านรู้สึกกระวนกระวายใจเมื่อต้องทำงานอย่างใกล้ชิด กับหัวหน้างาน	.375	.793

การหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' Alpha) รายชื่อของแบบสอบถามความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน ดังตารางที่ ข-6

ตารางที่ ข-6 แสดงค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นรายชื่อของแบบสอบถามความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน

ข้อ	ข้อความ	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่นถ้าลบข้อคำถาม
ความร่วมมือร่วมใจ			
1	ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมกันปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในการทำงานเพื่อให้การทำงานยังคงมีประสิทธิภาพต่อไป	.576	.970
2	ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมกันพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อพร้อมทำงานในสถานการณ์ที่มีความซับซ้อน	.689	.969
3	ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมกันวางแผนในการทำงานเชิงรุก แม้ต้องทำงานท่ามกลางสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนก็ยังสามารถสร้างประสิทธิผลการทำงานได้	.688	.969
4	ท่านกับเพื่อนร่วมงานร่วมกันทำความเข้าใจต่อสถานการณ์การทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลง	.786	.969
5	ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลง	.674	.969
6	ท่านแบ่งปันความรู้หรือข้อมูลที่เป็นประโยชน์กับเพื่อนร่วมงาน	.653	.969
7	ท่านแสดงออกถึงความเอาใจใส่ ความห่วงใย ต่อความเป็นอยู่ของเพื่อนร่วมงาน	.606	.970
8	ท่านและเพื่อนร่วมงานใช้เวลานอกเหนือจากงานประจำฝึกฝนพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ในการทำงานร่วมกัน	.549	.970
9	ท่านให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาในสถานการณ์ที่ยากลำบากให้กับเพื่อนร่วมงาน	.666	.969

ตารางที่ ข-6 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ค่าอำนาจ จำแนก	ค่าความเชื่อมั่น ถ้าลบข้อคำถาม
10	ท่านและเพื่อนร่วมงานศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่องาน	.801	.969
11	ท่านให้ความเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ กับเพื่อนร่วมงาน	.666	.969
12	เมื่อท่านรับข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการทำงานของทีมงานแล้ว ท่านและเพื่อนร่วมงานจะร่วมกันทำความเข้าใจ และ ประมวลผลเพื่อหาวิธีในการตอบสนองต่อปัญหาที่เกิดขึ้น	.867	.968
13	ท่านใช้ประสบการณ์จากการทำงานในการคิดวิเคราะห์ สถานการณ์ต่างๆ ในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	.828	.969
14	ท่านใช้ความรู้ที่มีอยู่เป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูลใน การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	.784	.969
15	ท่านจัดระบบ ระเบียบ ของข้อมูลให้ง่ายต่อการใช้งาน เพื่อให้เพื่อนร่วมงานใช้ในการทำงานร่วมกันได้สะดวก	.783	.969
16	ท่านใช้ประสบการณ์การทำงานในการประมวลข้อมูลที่ สำคัญเพื่อเก็บเป็นข้อมูลของทีมงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อ ดึงมาใช้ในอนาคต	.704	.969
17	ท่านดึงข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการแก้ไขปัญหาในการทำงาน จากความทรงจำหรือประสบการณ์ในอดีตที่ได้ทำสำเร็จ ออกมาใช้ เมื่อทีมงานกำลังเผชิญกับปัญหาที่ใกล้เคียง กัน	.684	.969
18	ท่านกับเพื่อนร่วมงานค้นคว้าหาข้อมูลและพิจารณา ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานมาจัดเก็บไว้ เมื่อ ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่จำเป็นต้องใช้ข้อมูลเหล่านั้นก็ สามารถดึงมาใช้ตอบสนองการทำงานได้ทันที	.679	.969
19	ท่านใช้เทคนิคการเจรจาต่อรองโน้มน้าวใจเพื่อให้เพื่อน ร่วมงานเข้าใจแนวทางในการทำงานของท่าน	.501	.970

ตารางที่ ข-6 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ค่าอำนาจ จำแนก	ค่าความเชื่อมั่น ถ้าลบข้อคำถาม
20	ท่านแสดงให้เห็นเพื่อนร่วมงานเห็นว่าท่านมีความรู้ ความสามารถ ทำให้เพื่อนร่วมงานเชื่อมั่นต่อสิ่งที่ท่านจะ ทำว่าจะบรรลุความสำเร็จอย่างแน่นอน	.639	.970
21	เมื่อท่านต้องการให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจและเห็นด้วยกับ แนวคิดของท่าน ท่านจะชักจูงโดยนำเสนอข้อมูลผลลัพธ์ ที่จะเกิดขึ้นให้กับเพื่อนร่วมงานได้เห็น	.709	.969
22	ท่านสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานให้พวกเขาเกิดแรงบันดาลใจ ใจในการทำงานซึ่งนำไปสู่การประสานความพยายาม ร่วมกัน เพื่อให้เป้าหมายบรรลุผลสำเร็จ	.649	.970
23	ท่านสร้างความสัมพันธ์อันดี เป็นมิตร จริงใจ กับเพื่อน ร่วมงานทำให้การประสานความร่วมมือต่างๆ เป็นไป อย่างราบรื่นจนงานสำเร็จ	.716	.969
24	ท่านแบ่งปันข้อมูลที่สำคัญให้กับเพื่อนร่วมงานใน ระหว่างการทำงานร่วมกัน	.622	.970
25	ท่านแนะนำเทคนิคการทำงานใหม่ ๆ ให้กับเพื่อน ร่วมงานขณะปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลลัพธ์การทำงานที่ได้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	.651	.969
26	ระหว่างการทำงานเมื่อมีข้อมูลที่ต้องการความ คิดเห็น ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมกันอภิปรายแสดง ความคิดเห็นบนหลักเหตุผล	.735	.969
27	ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมกันอภิปรายข้อมูลเกี่ยวกับ การทำงานโดยยอมรับความเห็นที่แตกต่างของกันและ กัน	.765	.969
28	เมื่อเผชิญปัญหาระหว่างการทำงาน ท่านและเพื่อน ร่วมงานร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาและ สาเหตุ รวมทั้งค้นหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน	.745	.969

ตารางที่ ข-6 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ค่าอำนาจ จำแนก	ค่าความเชื่อมั่น ถ้าลบข้อคำถาม
29	ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมกันตีความข้อมูลเพื่อ ตรวจสอบยืนยันว่าข้อมูลมีความถูกต้องก่อนนำมาใช้	.743	.969
30	ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติและการวัดผลไปในทิศทางเดียวกันใน การทำงาน	.804	.969
31	ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมกันวางแผนงานอย่างเป็น ระบบ แบ่งงานออกเป็นขั้นตอน และกำหนดเวลาอย่าง ชัดเจน	.748	.969
32	ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมกันวางแผนงาน จัดลำดับ ความสำคัญของงานเพื่อลดโอกาสที่จะเกิดข้อผิดพลาด และการทำงานซ้ำซ้อน	.696	.969
33	ท่านและเพื่อนร่วมงานเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่องค์กร จัดขึ้น เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีต่อกันเพื่อให้การ ทำงานเกิดความร่วมมือสู่เป้าหมาย	.599	.970
34	ท่านและเพื่อนร่วมงานช่วยกันสร้างความมั่นใจในการ ทำงานต่อกัน เพื่อให้แต่ละคนได้ใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่าง เต็มที่ให้งานบรรลุเป้าหมาย	.699	.969

ภาคผนวก ค

หนังสือขออนุญาตให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา
เก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์



ที่ อว ๗๑๐๖/ ๐๐๔



คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชากรราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๑๔ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ประธานกรรมการบริษัท ไทย ทาซากิ เอ็นจิเนียริง จำกัด

ด้วย นายพัฒนา โชคกาญจนารณ์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ความประสงค์จะขออนุญาตเก็บ
ข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ค่านิยมในงานและ
ความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานที่พยากรณ์ความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน” โดยมีประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแก้ว โดยขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากร
ของหน่วยงาน ซึ่งข้อมูลที่จะได้รับจากบุคลากรดังกล่าวจักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำวิทยานิพนธ์ของ
นักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวด้วย
จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย

โทร.๐๙๑-๗๓๙-๙๙๑๒

ที่ อว ๗๑๐๖/๒๐ ๗



คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชากรราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๑๔ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ประธานกรรมการบริษัท บีทีเอส (ประเทศไทย) จำกัด

ด้วย นายพัฒนา โชคกาญจนารณ์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ความประสงค์จะขออนุญาตเก็บ
ข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ค่านิยมในงานและ
ความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานที่พยากรณ์ความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน” โดยมีประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแถว โดยขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากร
ของหน่วยงาน ซึ่งข้อมูลที่จะได้รับจากบุคลากรดังกล่าวจักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำวิทยานิพนธ์ของ
นักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวด้วย
จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย

โทร.๐๙๑-๗๓๙-๙๙๑๒

ที่ อว ๗๑๐๖/๐๐ ๖



คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชากรราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๑๔ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ประธานกรรมการบริษัท บีทีเอส อีทีเอ็กซ์เชนเจอร์ จำกัด

ด้วย นายพัฒนา โชคกาญจนารณ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ความประสงค์จะขออนุญาตเก็บ
ข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ค่านิยมในงานและ
ความมีเอื้อยในสถานที่ทำงานที่พยากรณ์ความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน” โดยมีประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแก้ว โดยขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากร
ของหน่วยงาน ซึ่งข้อมูลที่จะได้รับจากบุคลากรดังกล่าวจักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำวิทยานิพนธ์ของ
นักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวด้วย
จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย

โทร.๐๙๑-๗๓๙-๙๙๑๒



ภาคผนวก ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

“ค่านิยมในงานและความมีเอื้อยในสถานที่ทำงานที่พยากรณ์ความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน”

เรื่อง ขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

เนื่องด้วยหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ได้จัดทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ค่านิยมในงานและความมีเอื้อยในสถานที่ทำงานที่พยากรณ์ความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแถว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในครั้งนี ผลของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษ เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การและบุคลากรต่อไป

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน 5 ข้อ
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับค่านิยมในงาน	จำนวน 31 ข้อ
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความมีเอื้อยในสถานที่ทำงาน	จำนวน 19 ข้อ
ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน	จำนวน 34 ข้อ

โปรดอ่านคำชี้แจงก่อนการตอบคำถามในแต่ละส่วน

แบบสอบถามนี้สร้างขึ้นเพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัย และเพื่อประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น ดังนั้น ข้อมูลของท่านถือเป็นความลับ ไม่มีการเปิดเผยข้อมูลส่วนตัวแก่ผู้ใดทั้งสิ้น และไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตัวท่าน ข้อมูลจะนำมาวิเคราะห์ร่วมกันทั้งหมดโดยดูในภาพรวมเท่านั้น จึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามด้วยตนเองที่ตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด

การศึกษานี้จะสำเร็จลุล่วงไม่ได้เลย หากไม่ได้รับความกรุณาจากท่าน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นักศึกษาปริญญาโทสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

“ค่านิยมในงานและความมีเอื้อยในสถานที่ทำงานที่พยากรณ์ความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน”

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน 5 ข้อ
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับค่านิยมในงาน	จำนวน 31 ข้อ
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความมีเอื้อยในสถานที่ทำงาน	จำนวน 19 ข้อ
ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน	จำนวน 34 ข้อ

คำยินยอม

ท่านได้อ่านคำชี้แจงของโครงการวิจัยแล้ว ท่านยินยอมให้ข้อมูลโดยตอบแบบสอบถามหรือไม่

☐ ยินยอม

☐ ไม่ยินยอม

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ 15 - 27 ปี

☐ 28 - 43 ปี

☐ 44 - 59 ปี

☐ 60 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ ระดับมัธยมศึกษา/ปวช./ปวส.

☐ ระดับปริญญาตรี

☐ ระดับปริญญาโท

☐ ระดับปริญญาเอก

4. ตำแหน่งงาน

☐ พนักงาน (ระดับปฏิบัติการ)

☐ ผู้บริหาร (ระดับบริหาร)

☐ หัวหน้างาน (ระดับบังคับบัญชา)

☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ ต่ำกว่า 2 ปี

☐ 2 - 5 ปี

☐ 6 - 10 ปี

☐ 11 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับค่านิยมในงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดหรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง ท่านเห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น
ระดับความคิดเห็น เห็นด้วย	หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น
ระดับความคิดเห็น ปานกลาง	หมายถึง ท่านเห็นด้วยปานกลางกับข้อความนั้น
ระดับความคิดเห็น ไม่เห็นด้วย	หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น
ระดับความคิดเห็น ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ท่านให้ความสำคัญกับงานที่...						
1	เปิดโอกาสให้ท่านสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการทำงาน					
2	เปิดโอกาสให้พัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางาน					
3	เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นที่แปลกใหม่ได้					
4	เปิดโอกาสให้ท่านได้คิดนอกกรอบเพื่อออกแบบสิ่งใหม่ ๆ ในการทำงาน					
5	มีบรรยากาศการทำงานที่ท่านได้มีโอกาสพัฒนาความคิดใหม่ ๆ					
6	เปิดโอกาสให้ท่านสามารถเป็นผู้วางแผนการทำงานให้กับทีมงาน					
7	ใช้ความสามารถการเป็นผู้นำในการกำหนดบทบาทการทำงานให้แก่ผู้อื่น					
8	เปิดโอกาสให้ท่านวางแผนจัดการงานต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง					
9	เปิดโอกาสให้ท่านเป็นผู้ที่สามารถมอบหมายงานที่เหมาะสมกับผู้อื่นได้					
10	เปิดโอกาสให้ท่านสร้างสรรค์สิ่งที่สวยงามและมีคุณค่าทางใจ					
11	เปิดโอกาสให้ท่านใช้ทักษะด้านศิลปะออกแบบในงาน					
12	เปิดโอกาสให้ท่านผลิตผลงานที่มีความสวยงาม					
13	เปิดโอกาสให้ท่านร่วมใช้ความคิดในการออกแบบงานที่เป็นศิลปะ เพื่อสร้างความสวยงามให้แก่สังคม					
14	เปิดโอกาสให้ท่านร่วมพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ที่สร้างความสวยงามให้กับสังคม					
15	ให้โอกาสในการทำสิ่งที่หลากหลาย					
16	ให้โอกาสได้ลองทำชิ้นงานหรือภาระงานใหม่ ๆ					
17	ให้โอกาสเข้าร่วมทีมงานหรือโปรเจกพิเศษ นอกเหนือจากงานประจำ					
18	ให้โอกาสในการใช้ความสามารถที่หลากหลายในการทำงาน					

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับค่านิยมในงาน (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ท่านให้ความสำคัญกับงานที่...						
19	ให้โอกาสหมุนเวียนหน้าที่ที่แปลกแตกต่างออกไปไม่ซ้ำจำเจ					
20	เปิดโอกาสให้ช่วยเหลือสังคมและชุมชน					
21	มีส่วนในการช่วยเหลือผู้อื่น					
22	เปิดโอกาสให้สามารถให้คำแนะนำ หรือข้อเสนอแนะกับผู้อื่นเมื่อต้องการความช่วยเหลือ					
23	สามารถช่วยเหลือผู้อื่นในสถานการณ์ที่ยากลำบาก					
24	มีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ช่วยเหลือสังคมและชุมชน					
25	ให้อิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานของตนเอง					
26	เปิดโอกาสให้ท่านตั้งเป้าหมายในการทำงานด้วยตัวท่านเอง					
27	ให้อิสระในการคิดวิธีการบริหารจัดการงานของตนเอง					
28	เปิดโอกาสให้เรียนรู้เกี่ยวกับวิธีหรือกระบวนการต่าง ๆ ในการทำงานขององค์กร					
29	เปิดโอกาสให้มีการศึกษาหาความรู้เชื่อมโยงเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน					
30	เปิดโอกาสให้สามารถสื่อสารกับผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ในการทำงานมากขึ้น					
31	เปิดโอกาสให้เรียนรู้ข้อมูลการทำงานจากแหล่งต่าง ๆ เช่น หัวหน้า, เพื่อนร่วมงาน ที่ทำให้เข้าใจกระบวนการทำงานมากขึ้น					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความมีเชื่อใจในสถานที่ทำงาน

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่าง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่าง
1	ท่านรู้สึกเครียดเนื่องจากไม่แน่ใจว่าเพื่อนร่วมงานจะช่วยเหลือท่านหรือไม่ หากท่านเผชิญปัญหาในการทำงาน					
2	เมื่อท่านร้องขอการสนับสนุนเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงาน ท่านรู้สึกวิตกกังวลว่าท่านจะไม่ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานเท่าที่ควร					
3	ท่านรู้สึกสบายใจว่าเพื่อนร่วมงานพร้อมให้การสนับสนุนกำลังใจแก่ท่านเมื่อท่านต้องเผชิญอุปสรรค					
4	เมื่อท่านต้องการข้อมูลบางอย่างจากเพื่อนร่วมงาน ท่านรู้สึกกังวลว่าเพื่อนร่วมงานอาจจะไม่ให้ข้อมูลแก่ท่าน					
5	ท่านรู้สึกกังวลว่าตนจะไม่สามารถทำงานได้ตามที่หัวหน้างานคาดหวังไว้					
6	เมื่อท่านได้รับมอบหมายจากหัวหน้างานให้ทำงานสำคัญ เช่น ดูแลโปรเจกพิเศษ ท่านรู้สึกมั่นใจว่าท่านจะสามารถทำงานได้ตรงตามที่หัวหน้างานคาดหวัง					
7	ท่านรู้สึกกดดันว่าตนจะไม่สามารถสร้างผลงานได้ตามเป้าหมายที่ทีมงานคาดหวังไว้กับท่าน					
8	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความไว้วางใจที่จะเล่าเรื่องส่วนตัวของกันและกันฟัง					
9	ท่านและเพื่อนร่วมงานไว้วางใจในความสามารถในการทำงานของกันและกัน					
10	ท่านรับรู้ได้ว่าหัวหน้างานให้การสนับสนุนท่านและพนักงานคนอื่น ๆ ในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างอิสระ					
11	ท่านได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน					
12	ท่านได้รับความเห็นอกเห็นใจปลอบโยนจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านต้องเผชิญกับปัญหาหรือความท้าทายในการทำงาน					
13	ท่านมักจะได้รับความกำลังใจจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาหรือความท้าทายในการทำงาน					
14	ท่านพยายามหลีกเลี่ยงการสร้างความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน					
15	ท่านพยายามแก้ไขปัญหาในการทำงานด้วยตัวเองโดยไม่ขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความมีเชื่อใจในสถานที่ทำงาน (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่าง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่าง
16	ท่านไม่ยากไปสูงสิ่งกับใครจึงเลือกทำกิจกรรมคนเดียว เช่น ทานข้าวกลางวันคนเดียวอยู่ที่โต๊ะทำงานของท่าน					
17	ท่านรู้สึกไม่สบายใจเมื่อหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาเข้ามาสัมผัสใกล้ชิดตัวท่านจนเกินไป					
18	ท่านรู้สึกอึดอัดเมื่อต้องอยู่ในวงประชุมร่วมกับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด					
19	ท่านรู้สึกกระวนกระวายใจเมื่อต้องทำงานอย่างใกล้ชิดกับหัวหน้างาน					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่าง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่าง
1	ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมกันปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในการทำงานเพื่อให้การทำงานยังคงมีประสิทธิภาพต่อไป					
2	ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมกันพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อพร้อมทำงานในสถานการณ์ที่มีความซับซ้อน					
3	ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมกันวางแผนในการทำงานเชิงรุก แม้ต้องทำงานท่ามกลางสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนก็ยังสามารถสร้างประสิทธิผลการทำงาน					
4	ท่านกับเพื่อนร่วมงานร่วมกันทำความเข้าใจต่อสถานการณ์การทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลง ทำให้มีแนวปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกันช่วยให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน					
5	ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลง					
6	ท่านแบ่งปันความรู้หรือข้อมูลที่เป็นประโยชน์กับเพื่อนร่วมงาน					
7	ท่านแสดงออกถึงความเอาใจใส่ ความห่วงใย ต่อความเป็นอยู่ของเพื่อนร่วมงาน					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
8	ท่านและเพื่อนร่วมงานใช้เวลานอกเหนือจากงานประจำ ฝึกฝนพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ในการทำงานร่วมกัน					
9	ท่านให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาในสถานการณ์ที่ยากลำบากให้กับเพื่อนร่วมงาน					
10	ท่านและเพื่อนร่วมงานศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่องาน					
11	ท่านให้ความเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ กับเพื่อนร่วมงาน					
12	เมื่อท่านรับข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการทำงานของทีมงานแล้ว ท่านและเพื่อนร่วมงานจะร่วมกันทำความเข้าใจ และประมวลผลเพื่อหาวิธีในการตอบสนองต่อปัญหาที่เกิดขึ้น					
13	ท่านใช้ประสบการณ์จากการทำงานในการคิดวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน					
14	ท่านใช้ความรู้ที่มีอยู่เป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูลในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน					
15	ท่านจัดระบบ ระเบียบ ของข้อมูลให้ง่ายต่อการใช้งาน เพื่อให้เพื่อนร่วมงานใช้ในการทำงานร่วมกันได้สะดวก					
16	ท่านใช้ประสบการณ์การทำงานในการประมวลผลข้อมูลที่สำคัญเพื่อเก็บเป็นข้อมูลของทีมงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อตติงมาใช้ในอนาคต					
17	ท่านดึงข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการแก้ไขปัญหาในการทำงานจากความทรงจำหรือประสบการณ์ในอดีตที่ได้สำเร็จออกมาใช้ เมื่อทีมงานกำลังเผชิญกับปัญหาที่ใกล้เคียงกัน					
18	ท่านกับเพื่อนร่วมงานค้นคว้าหาข้อมูลและพิจารณาข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานมาจัดเก็บไว้ เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่จำเป็นต้องใช้ข้อมูลเหล่านั้นก็สามารถดึงมาใช้ตอบสนองการทำงานได้ทันที					
19	ท่านใช้เทคนิคการเจรจาต่อรองโน้มน้าวใจเพื่อให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจแนวทางในการทำงานของท่าน					
20	ท่านแสดงให้เห็นให้เพื่อนร่วมงานเห็นว่าท่านมีความรู้ความสามารถ ทำให้เพื่อนร่วมงานเชื่อมั่นต่อสิ่งที่ท่านจะทำว่าจะบรรลุความสำเร็จอย่างแน่นอน					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่าง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่าง
21	เมื่อท่านต้องการให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจและเห็นด้วยกับแนวคิดของท่าน ท่านจะชักจูงโดยนำเสนอข้อมูลผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นให้กับเพื่อนร่วมงานได้เห็น					
22	ท่านสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานให้พวกเขาเกิดแรงบันดาลใจในการทำงานซึ่งนำไปสู่การประสานความพยายามร่วมกัน					
23	ท่านสร้างความสัมพันธ์อันดี เป็นมิตร จริงใจ กับเพื่อนร่วมงานทำให้การประสานความร่วมมือต่าง ๆ เป็นไปอย่างราบรื่นจนงานสำเร็จ					
24	ท่านแบ่งปันข้อมูลที่สำคัญให้กับเพื่อนร่วมงานในระหว่างการทำงานร่วมกัน					
25	ท่านแนะนำเทคนิคการทำงานใหม่ ๆ ให้กับเพื่อนร่วมงานขณะปฏิบัติงานเพื่อให้ผลลัพธ์การทำงานที่ได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น					
26	ระหว่างการทำงานเมื่อมีข้อมูลที่ต้องการความคิดเห็น ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมกันอภิปรายแสดงความคิดเห็นบนหลักเหตุผล					
27	ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมกันอภิปรายข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานโดยยอมรับความเห็นที่แตกต่างของกันและกัน					
29	ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมกันตีความข้อมูลเพื่อตรวจสอบยืนยันว่าข้อมูลมีความถูกต้องก่อนนำมาใช้					
30	ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติและการวัดผลไปในทิศทางเดียวกันในการทำงาน					
31	ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมกันวางแผนงานอย่างเป็นระบบ แบ่งงานออกเป็นขั้นตอน และกำหนดเวลาอย่างชัดเจน					
32	ท่านและเพื่อนร่วมงานร่วมกันวางแผนงาน จัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อลดโอกาสที่จะเกิดข้อผิดพลาดและการทำงานซ้ำซ้อน					
33	ท่านและเพื่อนร่วมงานเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรจัดขึ้น เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ต่อกันเพื่อให้งานเกิดความร่วมมือสู่เป้าหมาย					
34	ท่านและเพื่อนร่วมงานช่วยกันสร้างความมั่นใจในการทำงานต่อกัน เพื่อให้แต่ละคนได้ใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ให้งานบรรลุเป้าหมาย					

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นายพัฒนา โชคกาญจนภรณ์
ชื่อวิทยานิพนธ์	ค่านิยมในงานและความมีเอื้อยในสถานที่ทำงานที่พยากรณ์ความ ร่วมมือร่วมใจของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศ
สาขาวิชา	จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
ประวัติ	ปี พ.ศ. 2557 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ สาขา จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยราช ภัฏสวนดุสิต
	ประวัติการทำงาน
	ปี พ.ศ. 2559 เจ้าหน้าที่ ศูนย์ที่ปรึกษาและพัฒนาอาชีพนักศึกษา คณะบริหารธุรกิจ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
	ปี พ.ศ. 2562 เจ้าหน้าที่อาวุโส ศูนย์ที่ปรึกษาและพัฒนาอาชีพ นักศึกษา คณะบริหารธุรกิจ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
	ปี พ.ศ. 2564 ผู้จัดการฝ่าย ศูนย์ที่ปรึกษาและพัฒนาอาชีพนักศึกษา คณะบริหารธุรกิจ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
	ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้บริหารกลุ่มงานอาวุโส (ระดับ 1) ศูนย์ที่ปรึกษา และพัฒนาอาชีพนักศึกษา คณะบริหารธุรกิจ สถาบันการจัดการ ปัญญาภิวัฒน์