องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

สารนิพนธ์

ของ

นางสาวคนึงนิจ อินทร์อ่อง

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา
พฤษภาคม 2548

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

658.3128
ค1440
ร.3

องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

17 ก.ค. 2548

บทคัดย่อ

ของ

นางสาวคนึงนิจ อินทร์อ่อง

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา
พฤษภาคม 2548

h 278112

คนึงนิจ อินทร์อ่อง. (2548). *องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน บริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร.* สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตัวแปร 2 ด้าน ได้แก่ องค์ประกอบด้านส่วนตัว และองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน โดยองค์ประกอบด้านส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้ ระดับตำแหน่ง ฝ่ายงานที่สังกัด สุขภาพจิต และบุคลิกภาพ และองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน กลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงาน บริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งหมด 270 คน เป็นพนักงานชายจำนวน 201 คน และเป็นพนักงานหญิงจำนวน 69 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความร่วมมือในการทำงาน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ได้แก่ การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า

1. องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ สถานภาพสมรส : คู่ (X_5) ระดับการศึกษา : ปริญญาโท (X_9) บุคลิกภาพ (X_{21}) ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน (X_{22}) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา (X_{23}) และ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน (X_{24})

2. องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความร่วมมือในการทำงานของพนักงานในบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ฝ่ายงานที่สังกัด : ฝ่ายรายการ (X_{15}) และสุขภาพจิต (X_{20})

3. องค์ประกอบที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความร่วมมือในการทำงานของพนักงานในบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร มี 16 องค์ประกอบ ได้แก่ เพศชาย (X_1) เพศหญิง (X_2) อายุ (X_3) สถานภาพสมรส : โสด (X_4) สถานภาพสมรส : หม้ายหรือหย่า หรือแยกกันอยู่ (X_6) ระดับการศึกษา : ต่ำกว่าปริญญาตรี (X_7) ระดับการศึกษา : ปริญญาตรี (X_8) ประสบการณ์ในการทำงาน (X_{10}) รายได้ต่อเดือน (X_{11}) ตำแหน่ง

งาน : หัวหน้าฝ่าย (X_{12}) ตำแหน่งงาน : พนักงาน (X_{13}) ฝ่ายงานที่สังกัด : ฝ่ายบริหาร (X_{14}) ฝ่ายงานที่สังกัด : ฝ่ายสำนักกรรมการผู้จัดการ (X_{16}) ฝ่ายงานที่สังกัด : ฝ่ายบัญชีและการเงิน (X_{17}) ฝ่ายงานที่สังกัด : ฝ่ายธุรการ (X_{18}) และฝ่ายงานที่สังกัด : ฝ่ายเทคนิค (X_{19})

4. องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 4 องค์ประกอบ โดยเรียงลำดับจากองค์ประกอบที่มีอิทธิพลมากสุดไปยังองค์ประกอบที่มีอิทธิพลน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน (X_{24}) บุคลิกภาพ (X_{21}) อายุ (X_3) และสุขภาพจิต (X_{20}) และองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบ ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความร่วมมือในการทำงานได้ร้อยละ 36.90

5. สมการที่สามารถพยากรณ์ความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ

5.1 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ

$$Y = 1.132 + .406X_{24} + .012X_{21} + .009X_3 - .006X_{20}$$

5.2 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z = .472X_{24} + .159X_{21} + .157X_3 - .126X_{20}$$

FACTORS AFFECTING ON COOPERATION OF BANGKOK BROADCASTIONG & TV.CO.,LTD. STAFFS, IN KHET JATUJAK, BANGKOK

AN ABSTRACT

BY

MISS KANUNGNIT IN -ONG

Presented in partial fulfillment of the requirements for the

Master of Education degree in Educational Psychology

at Srinakharinwirot University

May 2005

Kanungnit In-ong. (2005). *The Factors Affecting on Cooperation of Bangkok Broadcastion & tv.co.,ltd. Staffs, in khet Jatujak, Bangkok.* Master 's Project, M.Ed. (Educational Psychology). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Project : Inst. Wilailuck Pongsopar.

The purpose of this research was to investigate factors affecting on cooperation of bangkok broadcastion & tv.co.,ltd. staffs, in khet Jatujak ,Bangkok . The factors were devided into 3 dimensions ; first of them was personal factor : gender, age, marital status, educational level, working experience, salary, position level , working unit ,mental health and personality, second of them was environmental factors : working physical environment, interpersonal relationship between staffs and their boss and interpersonal relationship between staffs and their college. The 270 sample were 201 males and 69 females. The instrument was affecting on cooperation of bangkok broadcastion & tv.co.,ltd. staffs questionnaires. The data was analyzed by the Pearson Product Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regressio Analysis.

The results were as follows :

1. There were significantly positive correlation among cooperation of bangkok broadcastion & tv.co.,ltd. staffs and 6 factors : marital status: couple (X_5) , educational level : master degree (X_9),personality(X_{21}), working physical environment(X_{22}), interpersonal relationship between staffs and their boss(X_{23}) and interpersonal relationship between staffs and their college(X_{24}) at .01 level.

2. There were significantly negative correlation among cooperation of bangkok broadcastion & tv.co.,ltd. staffs and 2 factors : working unit : program devision (X_{15}) and mental health (X_{20}) at .01 level.

3. There were no significantly correlation among cooperation of bangkok broadcastion & tv.co.,ltd. staffs and 16 factors : gender (X_{1-2}), age(X_3), marital status : couple (X_4), marital status : divorce (X_6), educational level : undergraduate (X_7), educational level : bachelor degree (X_8), working experience(X_{10}), salary(X_{11}), position level : head of unit(X_{12}), position level : staffs (X_{13}), working unit : adminisstrater(X_{14}), working unit : manager(X_{16}), working unit : accoutant(X_{17}), working unit : general executive (X_{18}) and working unit : technician (X_{19}) .

4. There were significantly 4 factors affecting on cooperation of bangkok broadcastion & tv.co.,ltd. Staffs ranking from the most affective factor to the least affective factor were interpersonal relationship between staffs and their college(X_{24}) , personality(X_{21}), age(X_3) and mental health (X_{20}) at .01 level. These factors could predicted cooperation of bangkok broadcastion & tv.co.,ltd. Staffs about percentage of 36.90.

5. The predicted equation of cooperation of bangkok broadcastion & tv.co.,ltd. Staffs were as follow :

5.1 The predicted equation in term of raw score were :

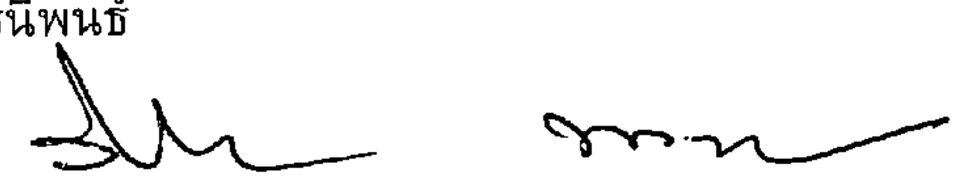
$$Y = 1.132 + .406X_{24} + .012X_{21} + .009X_3 - .006X_{20}$$

5.2 The predicted equation in term of standard score were :

$$Z = .472X_{24} + .159X_{21} + .157X_3 - .126X_{20}$$

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

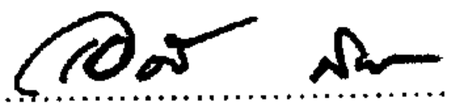
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



.....

(อาจารย์ วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา)

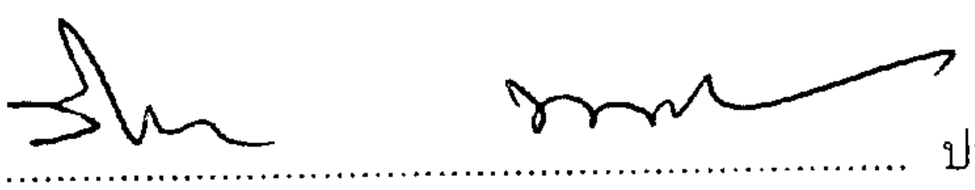
ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร



.....

(รองศาสตราจารย์ เวธนี กรีทอง)

คณะกรรมการสอบ



..... ประธาน

(อาจารย์ วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา)

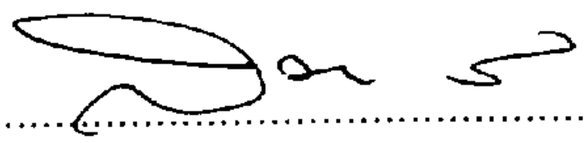
..... กรรมการสอบสารนิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ เวธนี กรีทอง)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมชาย ชูชาติ)

วันที่ 20 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2548

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีเนื่องจากความกรุณาเป็นอย่างยิ่งของ อาจารยวิไลลักษณ์ พงษ์โสภา อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง และรองศาสตราจารย์เวชนี กรีทอง กรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์ ที่กรณาให้คำปรึกษา พร้อมทั้งแนวคิด และข้อเสนอแนะ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ผู้วิจัย รู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์เวชนี กรีทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง และอาจารย์ ดร.พาสนา จุลรัตน์ ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือในการทำวิจัยครั้งนี้ และให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะเป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณกรรมการผู้จัดการบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด และขอขอบคุณเพื่อนๆ พนักงานบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด ทุกคน ที่ให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือในการตอบแบบสอบถาม

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ในภาควิชาแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษาทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย

สุดท้ายขอกราบขอบพระคุณบิดา-มารดา นายสมเกียรติ-นางลำยอง อินทร์อ่อง ขอขอบคุณพี่สาว และน้องสาว นางอนงค์นาง–นางสาวนวลฤดี อินทร์อ่อง บุคคลในครอบครัว ผู้ให้ความรัก ความช่วยเหลือในทุกๆ ด้านมาโดยตลอด ขอขอบคุณผู้ใหญ่ธนิศร์ ศรีรุ่งเรือง ผู้ให้กำลังใจ และคอยช่วยเหลือด้านต่างๆ เพื่อนิสิตปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา (ภาคพิเศษ) ทุกคน และบูรพาจารย์ทุกท่านที่เคยประสิทธิ์ประสาทวิทยาการความรู้ให้กับผู้วิจัย มาตั้งแต่ต้นจนถึงปัจจุบัน

คุณค่าและประโยชน์จากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบแด่บิดา มารดา ของผู้วิจัย ตลอดจนครู-อาจารย์ทุกท่านที่สร้างรากฐานการศึกษาแก่ผู้วิจัย

คนึงนิจ อินทร์อ่อง

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า	2
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	3
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	3
	ประชากร	3
	กลุ่มตัวอย่าง	3
	ตัวแปรที่ศึกษา	3
	นิยามศัพท์เฉพาะ	4
	กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า	7
	สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า	7
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือในการทำงาน	8
	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือในการทำงาน	8
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือในการทำงาน	11
	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษา	12
	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษา	12
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษา	25
	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด	26
3	วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า	28
	แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง	28
	เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	29
	วิธีการสร้างเครื่องมือ	29
	วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ	39
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	40
	การวิเคราะห์ข้อมูล	40
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	41

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	42
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์	42
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	43
5	สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ	51
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	51
	สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า	51
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	51
	เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	52
	การวิเคราะห์ข้อมูล	53
	สรุปผลการวิเคราะห์	53
	อภิปรายผล	54
	ข้อเสนอแนะ	62
บรรณานุกรม		64
ภาคผนวก		70
	ภาคผนวก ก หนังสือขอความร่วมมือ	71
	ภาคผนวก ข คุณภาพเครื่องมือ	75
	ภาคผนวก ค แบบสอบถาม	81
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์		95

บัญชีตาราง

ตาราง หน้า

1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามภาค..... 28

2 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัด..... 44

3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานองค์ประกอบด้านส่วนตัว และองค์ประกอบด้านลักษณะสิ่งแวดล้อมทางกายในที่ทำงาน และความร่วมมือในการทำงานของพนักงานในบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร..... 45

4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านส่วนตัว และองค์ประกอบด้านลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน กับความร่วมมือในการทำงานของพนักงานในบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร..... 47

5 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความร่วมมือในการทำงานของพนักงานในบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยการถดถ้อยแบบพหุคูณ..... 49

6 การวิเคราะห์องค์ประกอบด้านส่วนตัว และด้านลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานที่ส่งผลต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงานในบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร..... 49

7 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถามด้านบุคลิกภาพ..... 76

8 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถามด้านลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน..... 77

9 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา..... 78

10 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน..... 79

11 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถามการให้ความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน..... 80

บทที่ 1
บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันสังคมไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปในทุกๆด้านไม่ว่าจะเป็นด้านเทคโนโลยี การสื่อสาร เศรษฐกิจฯลฯ การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาในสิ่งเหล่านี้ทำให้สังคมเกิดการแข่งขันกัน และการทำงานเป็นสิ่งที่อยู่คู่กับคนในสังคมทุกสังคม เพราะการทำงานจะต้องมีองค์ประกอบหลายๆ ด้าน ที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี การทำงานจะต้องมีการวางแผนการทำงาน การติดต่อประสานงาน และความร่วมมือของบุคลากรในหน่วยงาน การทำงานที่ดีจะต้องได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่องานนั้นจะได้เสร็จตามกำหนดในการทำงานของหน่วยงาน หรือองค์กรต่างๆ บุคคลเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้งานนั้นดำเนินไปในทางใดทางหนึ่งได้ดี ถ้าทุกคนมีส่วนร่วมพร้อมใจช่วยกัน (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถาน. 2545 : 926)

ชีวิตกับการทำงานจะเป็นสิ่งที่คู่กันเสมอ การพัฒนาคนต้องพัฒนาหน้าที่และกระบวนการทำงาน เพราะความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กรใดก็ตาม เป็นผลมาจากคนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด ที่จะผลักดันให้ผลงานเป็นไปในทางใดทางหนึ่งได้ และการดำเนินงานขององค์การทุกแห่ง ย่อมมีผลกระทบโดยตรงต่อคนในองค์การ (ธงชัย สันติวงษ์. 2533 : 9) การทำงานของหน่วยงานที่จะต้องมีการแข่งขันกับหน่วยงานอื่น คนในองค์กรจะต้องมีการช่วยเหลือกัน และมีความร่วมมือกันทำงาน มีการวางแผนในการทำงานเป็นขั้นตอน และต้องทันกับเวลา จึงเป็นเรื่องยากที่คนในองค์กรจะอยู่นิ่งเฉย เพราะถ้ากระบวนการทำงานติดขัด หรือขัดข้อง จะต้องมีผลกระทบต่อองค์กรอย่างมาก การที่จะให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ หรือลุล่วงไปด้วยดีขึ้นอยู่กับความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายในองค์การหรือหน่วยงานนั้นเป็นสำคัญ (วิรัช สวนวงศ์วาน. ม.ป.ป. : 36) และการที่จะได้รับความร่วมมือจากฝ่ายต่างๆ นั้น ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องมีการประสานงาน และขอความร่วมมือจากฝ่ายอื่นๆ โดยมีการวางแผน และมีความกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อให้งานนั้นเสร็จ และการทำงานทุกครั้งไม่ว่าเป็นงานที่ตนเองรับผิดชอบ หรือเป็นงานที่บุคคลอื่นขอความช่วยเหลือมาจะต้องมีความเต็มใจในการช่วยเหลือและทำอย่างเต็มที

ความร่วมมือกันทำงานในหน่วยงานต่างๆ เป็นสิ่งที่จำเป็นเพราะในการทำงานแต่ละครั้งจะต้องมีการประสานงานงานกับฝ่ายอื่นๆในหน่วยงานเพื่อที่จะให้งานนั้นดำเนินไปได้ เพราะถ้างานออกมาดีก็จะทำให้ภาพลักษณ์ของหน่วยงานดูดีไปด้วย ยิ่งในสังคมปัจจุบันมีการแข่งขันกันมาก หน่วยงานทุกหน่วยงานในสังคมก็มีการพัฒนาหน่วยงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้นเพื่อที่จะอยู่ในสังคมได้อย่างภาคภูมิและมั่นคง คนก็จะต้องมีการพัฒนาตนเองและงานที่ตนเองรับผิดชอบให้ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การทำงานที่มีการพัฒนาไปพร้อมกันทุกๆฝ่ายของหน่วยงาน

การที่ทุกคนทุกฝ่ายจะให้ความร่วมมือกันในการทำงาน เป็นเรื่องที่จะต้องให้ความสำคัญ และทำความเข้าใจให้มากขึ้นเพราะงานจะสำเร็จหรือไม่นั้น จะต้องมาจากการร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพื่อให้เกิดการพัฒนางานและหน่วยงานของตนเอง

ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นบุคลากรคนหนึ่งของบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ ฝ่ายสำนักกรรมการผู้จัดการ มาเป็นเวลา 3 ปี ได้พบเห็นและพูดคุยกับบุคคลในหน่วยงานถึงปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของแต่ละฝ่ายจึงมีความประสงค์ในการทำการสำรวจปัญหาเบื้องต้นด้วยแบบสอบถามปลายเปิดกับ พนักงานบริษัทกรุงเทพ โทรทัศน์และวิทยุ จำกัด จำนวน 30 คน

คำถามข้อที่หนึ่ง ใช้คำถามว่า "ขณะที่ท่านทำงาน ท่านมีปัญหาหรือไม่ ถ้ามีคือปัญหาอะไร"คำตอบของคำถามแรกที่พนักงานของบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด คิดว่าเป็นปัญหา ได้แก่ ความร่วมมือในการทำงาน เช่น ไม่มีเวลา งานเยอะ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 50 การประสานงาน เช่น ไม่เข้าใจคำสั่ง รับเรื่องมาจากคนอื่น จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 30 ปัญหาเศรษฐกิจ เช่น ค่าใช้จ่ายสูง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33 ปัญหาการปรับตัว เช่น เข้ารับเพื่อนร่วมงานไม่ได้ ไม่คุ้นกับสถานที่ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67

คำถามข้อที่สอง ใช้คำถามว่า " เมื่อมีปัญหาท่านคิดว่าเกิดจากสาเหตุใดบ้าง" คำตอบของคำถามที่สองที่พนักงานของบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด ได้แก่ การขาดการสื่อสารที่ดี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 40 ขาดการประสานงาน จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 50 สภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 10

จากผลสำรวจปัญหาเบื้องต้นสรุปได้ว่าพนักงานของบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด จะมีปัญหาความร่วมมือในการทำงาน ดังที่ กรรณิกา ชมดี (2524 : 11) ได้กล่าวว่า ความร่วมมือ หมายถึง การมีส่วนร่วมของปัจเจกชนหรือกลุ่มคนที่เห็นพ้องต้องกันและเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบเพื่อดำเนินการพัฒนา และเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ต้องการ โดยการกระทำผ่านกลุ่มหรือองค์กรต่างๆ เพื่อให้บรรลุถึงความเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์สอดคล้องกันและการที่พนักงานมีปัญหาความร่วมมือในการทำงาน จะทำให้บริษัทไม่เจริญก้าวหน้าเท่าที่ควรเป็นผลเสียที่เกิดขึ้นกับบริษัทและมีผลกระทบต่อความมั่นคงพนักงานของบริษัทด้วย

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์ และวิทยุ จำกัด เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

ความมุ่งหมายในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับความร่วมมือในการทำงานของพนักงานในบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาองค์ประกอบด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความร่วมมือในในการทำงานของพนักงานบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางนโยบายของผู้บริหารบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด เพื่อทำให้พนักงานในบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด มีความร่วมในการทำงานมากขึ้น

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นพนักงานบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งหมด 942 คน เป็นพนักงานชาย 734 คน และพนักงานหญิง 208 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงาน บริษัทกรุงเทพฯโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งหมด 313 คน เป็น พนักงานชายจำนวน 244 คน และพนักงานหญิงจำนวน 69 คน ที่มีความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (Yamane. 1970 : 80 – 81) ซึ่งได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นจากประชากร (Stratified Random Sampling) โดยใช้เพศเป็นชั้น (Strata)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระได้แก่

3.1.1 องค์ประกอบด้านส่วนตัว ได้แก่

1) เพศ
2) อายุ
3) สถานภาพสมรส
4) วุฒิการศึกษา
5) ประสบการณ์การทำงาน
6) รายได้
7) ตำแหน่งงาน

8) ฝ่ายงานที่สังกัด

9) สุขภาพจิต

10) บุคลิกภาพ

1.2 องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

1.2.1 ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

1.2.2 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา

1.2.3 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความร่วมมือในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานในบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด มีส่วนร่วมและพร้อมใจกันช่วยเหลือกันในการทำงาน เพื่อให้การทำงานของบริษัทสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยจะต้องช่วยกันทำงานและประสานงานจากฝ่ายต่างๆ ในบริษัท ได้แก่ การนำเสนอข่าว การประชาสัมพันธ์ การถ่ายทอดสดรายการ และการผลิตรายการ

2. องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความร่วมมือในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่ทำให้ความร่วมมือในการทำงานมีประสิทธิภาพ โดยแบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่ องค์ประกอบด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 องค์ประกอบด้านส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ รายได้ สุขภาพจิต บุคลิกภาพ ตำแหน่งงาน และฝ่ายงานที่สังกัด ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1.1 เพศ ได้แก่ เพศชายและเพศหญิง

2.1.2 อายุ หมายถึง อายุได้แก่จำนวนนับเป็นปี เริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ.ที่เกิดมาจนถึงปัจจุบัน ของพนักงานบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด

2.1.3 สถานภาพสมรส ได้แก่

1) โสด

2) คู่

3) หม้าย

2.1.4 วุฒิการศึกษา ได้แก่

1) ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

2) ระดับปริญญาตรี

3) ระดับปริญญาโท

2.1.5 ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง ระยะเวลาพนักงานปฏิบัติงานกับบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด ตั้งแต่เริ่มบรรจุเข้าทำงาน นับเป็นปีจนถึงปีปัจจุบัน

2.1.6 รายได้ หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับจากการทำงานของพนักงานเป็นบาทต่อเดือน

2.1.7 ตำแหน่งงาน ได้แก่

1) หัวหน้าฝ่าย

2) พนักงาน

2.1.8 ฝ่ายที่สังกัด ได้แก่

1) ฝ่ายบริหาร ได้แก่ สำนักประธาน

2) ฝ่ายรายการ ได้แก่ รายการ และข่าว

3) ฝ่ายสำนักกรรมการผู้จัดการ

4) ฝ่ายบัญชีและการเงิน ได้แก่ บัญชี และการเงิน การตลาด ตรวจสอบและพัฒนา

5) ฝ่ายธุรการ ได้แก่ ธุรการ และการพนักงาน

6) ฝ่ายเทคนิค ได้แก่ ด้านวิศวกร และวางแผน ด้านผลิตรายการ และด้านดาวเทียมและเครื่องส่ง

2.1.9 สุขภาพจิต หมายถึง ภาวะความสมบูรณ์ทางจิตใจของพนักงานที่มีต่อตนเองและผู้อื่น โดยสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ในชีวิตประจำวันได้ ตลอดจนสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข วัดได้โดยแบบคัดกรองสุขภาพจิต Thai GHQ 60 (Thai General Health Questionnare 60)

2.1.10 บุคลิกภาพหมายถึงการแสดงออกของพนักงานบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด เพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ต่างๆ ในการดำรงชีวิต ทำให้พนักงานบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด มีลักษณะเฉพาะของตนเองโดยแบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ

1) บุคลิกภาพแบบเอ ได้แก่ พนักงานบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด ที่มีบุคลิกภาพเร่งรีบ ชอบแข่งขัน ชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความมานะอดทน พยายามมากในการทำงาน และให้ความช่วยเหลือผู้อื่น

2) บุคลิกภาพแบบบี ได้แก่ พนักงานบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทย จำกัด ที่มีบคลิกภาพที่มีความผ่อนคลาย ไม่รีบ ร้อน และไม่ก้าวร้าว ไม่ค่อยให้ความร่วมมือ มีลักษณะเรื่อยๆ เฉื่อยๆ

2.2 องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.2.1 ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมของที่ทำงานด้านความปลอดภัย ความสะดวก รวมทั้งเครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ ที่อำนวยความสะดวกในการทำงาน

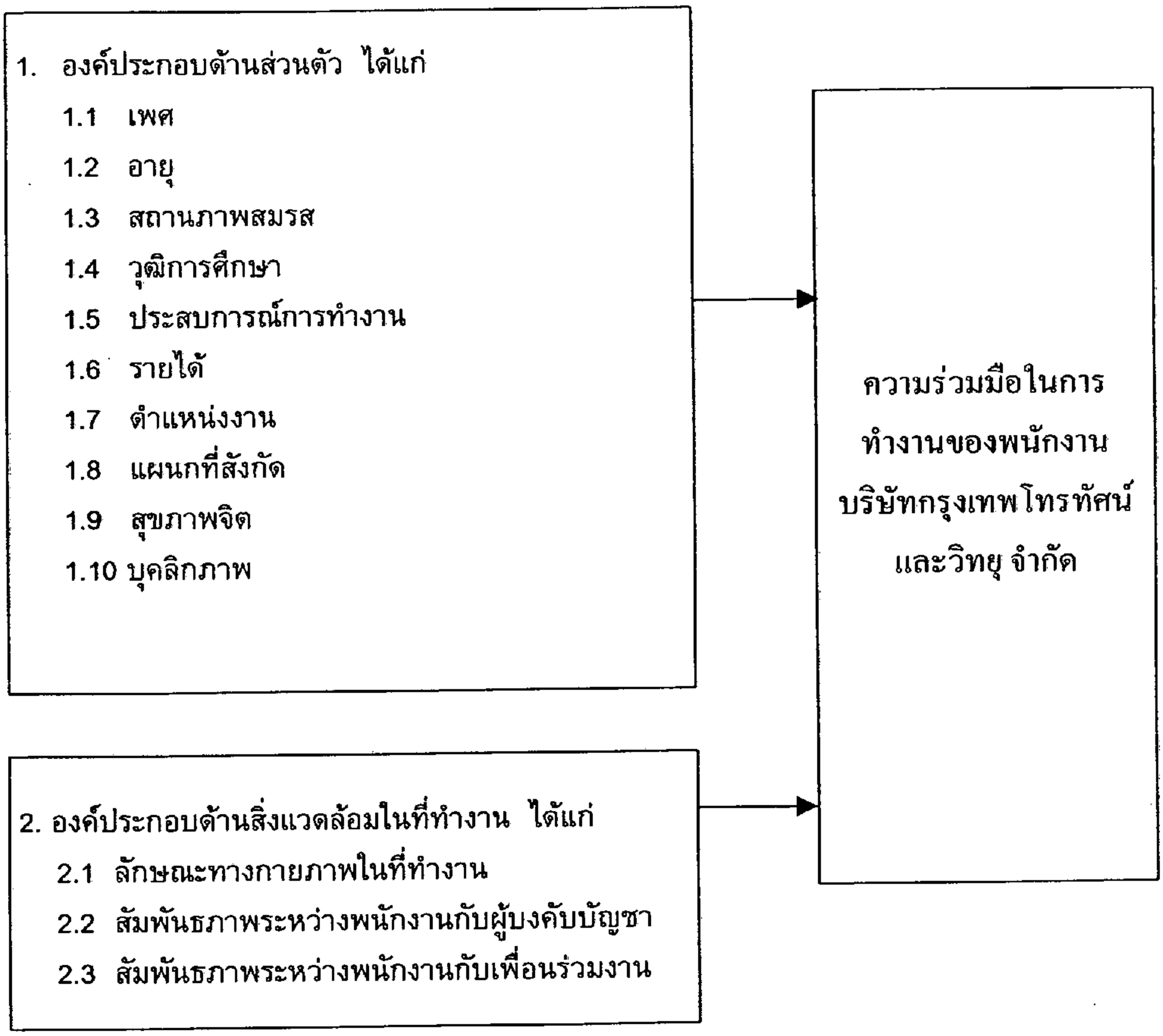
2.2.2 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การปฏิบัติตนของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาและการปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชาต่อพนักงานเพื่อทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ดังนี้

1) การปฏิบัติตนของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชา ได้แก่ การให้ความเคารพนับถือ การปฏิบัติหน้าที่ให้ลุล่วงตามคำสั่งและสามารถตรวจสอบได้เสมอ การปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายของบริษัท ตามที่ผู้บังคับบัญชาสั่งมา

2) การปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชา ต่อพนักงาน ได้แก่ การเอาใจใส่ในเรื่องงานที่มอบหมายไปรวมทั้งความเป็นอยู่ สนับสนุนที่จะให้ความรู้ และแนะนำวิธีการทำงานและส่วนตัวแก่พนักงาน และการให้ความสนิทสนมเป็นกันเองส่งเสริมพนักงาน รับฟังความคิดเห็น มีการให้รางวัล การเลื่อนตำแหน่งเป็นไปด้วยความยุติธรรม

2.2.3 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การปฏิบัติตนของพนักงานต่อเพื่อนร่วมงาน และการปฏิบัติตนของเพื่อนร่วมงานต่อพนักงาน เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ได้แก่ ความสนิทสนมกลมเกลียว การช่วยเหลือให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการประสานงานที่ดี และทันท่วงที

กรอบแนวความคิดในการศึกษาค้นคว้า



สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. องค์ประกอบด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มี ความสัมพันธ์กับความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

2. องค์ประกอบด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

บทที่ 2
เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้เสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือในการทำงาน
   1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือในการทำงาน
   1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือในการทำงาน
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่ศึกษาค้นคว้า
   2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่ศึกษาค้นคว้า
   2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่ศึกษาค้นคว้า
3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์ และวิทยุจำกัด

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือในการทำงาน

1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือในการทำงาน

1.1.1 ความหมายของความร่วมมือ

ไอเซงค์ (Eysenck. 1972 : 220) ได้ให้ความหมายของความร่วมมือไว้ดังนี้

1. ระเบียบวิธีการกระทำกิจกรรมของบุคคล ที่กระทำร่วมกับผู้อื่น เช่น การทำงานร่วมกัน การปฏิบัติงานกลุ่มในการบำบัดรักษาทางจิต การทำงานเป็นทีม ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้อาศัยการจัดระบบการรวมกลุ่ม และความเป็นผู้นำ

2. ความพร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือการตอบสนอง ในการให้คำปรึกษาแนะแนว ทุกสังคมจะประกอบไปด้วยกลุ่มหลายประเภทแตกต่างกัน กลุ่มมีส่วนเกี่ยวข้องกับบุคคลแต่ละคน และแต่ละบุคคลก็มีส่วนช่วยในการจัดสร้าง ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงกลุ่ม คนทุกคนต่างก็เป็นสมาชิกของสังคม มากกว่า 1 กลุ่มขึ้นไป

ลินด์เกรน (Lindgrens. 1973 : 227) ให้ความหมายของความร่วมมือว่าเป็นการปฏิบัติงานร่วมกันโดยวิธีช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน เพื่อที่จะให้บรรลุเป้าหมายที่ทุกคนยอมรับของกันและกัน การร่วมมืออาจเกิดขึ้นได้เพียงแต่เราไปมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกันแบบแผน บทบาทที่มีการปฏิบัติ

เมย์ และดูบ (Gerald. 1975 : 5; citing May ; & Doob. 1937) กล่าวว่า ความร่วมมือหมายถึง พฤติกรรมของบุคคลอย่างน้อยสองคนที่มุ่งตรงไปยังจุดมุ่งหมายทางสังคมเดียวกันและในที่สุดสมาชิกทุกคนสามารถได้รับรางวัลในสิ่งที่เขาควรจะได้รับ

มาร์เวล (Marwell. 1975 : 5) กล่าวว่าความร่วมมือ คือ สถานการณ์ซึ่งเป็นพฤติกรรมร่วมกันของคน 2 คน หรือมากกว่า ที่แต่ละบุคคลต้องการแรงเสริมทางบวก และขจัดแรงเสริมทางลบ ความร่วมมือเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบ 2 ประการ 1) แต่ละคนจะต้องรู้จักแยกแยะการแสดงออกของคนอื่น 2) แต่ละคนต้องได้รับการเสริมแรงในแบบของการร่วมมือกัน ซึ่งเขามีส่วนร่วมอยู่ และมาร์เวล (Marwell. 1975) ให้ความเห็นว่า การร่วมมือไม่ใช้พฤติกรรมที่ปกติธรรมดา และไม่ใช่รูปแบบของพฤติกรรมพิเศษ แต่เป็นชุดความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมและผลของพฤติกรรมที่ตามมามากกว่า โดยมีรากฐานจาก 5 สิ่งด้วยกัน คือ 1) เป้าหมายของพฤติกรรม 2) รางวัลตอบแทนสำหรับแต่ละคนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง 3) การกระจายความรับผิดชอบ 4) ความพร้อมเพรียงกัน 5) ความเท่าเทียมกันในสังคม นอกจากนี้ความหมายของความร่วมมือ จะเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลาด้วย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (อารีรัตน์ ญาณะศร. 2544 : 14; อ้างอิงจาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2528 : 222) ได้ให้ความหมายของความร่วมมือไว้ว่า ความร่วมมือ หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีจุดมุ่งหมายอันเดียวกันในการกระทำกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์สอดคล้องกับลินเกรนและฮาร์เวย์ (Lingren & Harver. 1981 : 433) ได้กล่าวว่าความร่วมมือหมายถึงการกระทำร่วมกันเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ

สลาวิน (Slavin. 1983 : 3 - 5) ได้ให้ความหมายของความร่วมมือไว้ว่า ความร่วมมือหมายถึงการที่สมาชิกในกลุ่มตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป สามารถที่จะทำงานร่วมกัน มีการสื่อสารกระตุ้น หรือขอร้อง ให้สมาชิกในกลุ่มช่วยเหลือซึ่งกัน เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย

ซีเฟลท์ และบาร์บัว (Seefeldt ; & Barboor.1986 : 401) กล่าวว่า การให้ความร่วมมือ (Cooperating) เป็นทักษะการลด การยึดตนเองเป็นศูนย์กลางลง ฝึกคิดถึงประโยชน์ของกลุ่มเป็นสำคัญ

ลินเกรน (นิศากร พ่วงมหา. 2536 : 65 ; อ้างอิงจาก Lindgren. 1975) ได้กล่าวว่า ความร่วมมือกันเป็นเรื่องของการมีเป้าหมาย พึ่งพาซึ่งกันและกัน การทำงานด้วยกันเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต่างก็ยอมรับกันอยู่แล้ว โดยมีจุดมุ่งหมายของผู้ร่วมมือกัน ไม่จำเป็นว่าจะต้องเหมือนกัน แต่การที่ต่างคนต่างดำเนินการไปสู่จุดหมายจะมีผลให้ทุกคนที่อยู่ในกระบวนการนั้นได้รับความพอใจหรือต่ละคนในกลุ่มของความร่วมมือนั้นจะสามารถบรรลุเป้าหมายของแต่ละคน

คูลินส์ (สงวน สุทธิเลิศอรุณ และคนอื่นๆ. 2521 : 182 ; อ้างอิงจาก Coolins. 1970) กล่าวว่า ความร่วมมือ หมายถึง การที่บุคคลสองคนมีจุดมุ่งหมายอันเดียวกันทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระบบการผลิต ซึ่งการทำหน้าที่ของคนงานคนหนึ่ง จะต้องขึ้นอยู่กับการทำหน้าที่ของบุคคลที่อยู่ก่อนตน และงานที่ตนทำแล้วก็จะต้องส่งผ่านไปยังบุคคลที่อยู่ถัดไปที่เรียกว่า Assembly Line ลักษณะการทำหน้าที่แบบที่ย่อมต้องการความร่วมมืออย่างยิ่ง

วิจิตร อาวะกุล (2522 : 240) กล่าวว่า ความร่วมมือ หมายถึง ความพร้อมที่จะช่วยเหลือกิจกรรมต่างๆ ของกลุ่มบุคคล เพื่อบรรลุถึงความสำเร็จของงานด้วยความเต็มใจ ความร่วมมือจึงเป็นเรื่องของจิตใจของบุคคลที่อยากจะช่วยเหลือผู้อื่น

พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์ (2527 : 55) ความร่วมมือว่า คือ พฤติกรรมกลุ่มที่มีลักษณะไปทางเดียวกันของสมาชิก และบุคคลจะได้รับความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายได้ดีก็เมื่อกลุ่มได้รับความสำเร็จด้วย การร่วมมือจึงเป็นพฤติกรรมกลุ่มที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกของกลุ่ม เพราะการร่วมมือนั้นจะนำมาซึ่งความสำเร็จร่วมกันของกลุ่ม

นิศากร พ่วงมหา (2536 : 66) จากความหมายของการให้ความร่วมมือที่นักจิตวิทยาและนักการศึกษาให้ไว้พอสรุปได้ว่า ความร่วมมือ หมายถึง การที่บุคคลมีส่วนร่วมและช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของกลุ่ม หรือหมู่คณะรวมทั้งให้ความร่วมมือในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ อันจะช่วยให้การดำเนินการของกลุ่มบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความร่วมมือ หมายถึง การช่วยเหลือกิจกรรมต่างๆด้วยความเต็มใจ และพร้อมที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายเหมือนกัน ซึ่งทุกคนจะมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ทำให้งานขององค์กรสำเร็จไปด้วยดี

1.1.2 ลักษณะและประเภทของความร่วมมือ

นิศากร พ่วงมหา (2536 : 66) จากความหมายของการให้ความร่วมมือที่นักจิตวิทยาและนักการศึกษาให้ไว้พอสรุป ความร่วมมือ ออกได้เป็น 3 ประเภท คือ

1. ความร่วมมือแบบปฐมภูมิ (Primary Cooperting) คือความร่วมมือกันในระหว่างบุคคลที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิด เช่น ในครอบครัว ในวงญาติ

2. ความร่วมมือแบบทุติยภูมิ (Secondary Coopertion) คือความร่วมมือกัน ของคนที่ห่างกันเพื่อวัตถุประสงค์เดียวกัน เช่น ผู้ที่ทำงานด้วยกัน นายจ้างกับลูกจ้าง

3. ความร่วมมือแบบตติยภูมิ (Tertiary Cooperting) คือความร่วมมือของคนที่มีทัศนคติ วัตถุประสงค์ต่างกัน แต่เป้าหมายบางอย่างไม่ขัดกัน เช่น พ่อค้ากับเจ้าหน้าที่

1.1.3 องค์ประกอบที่จะทำให้เกิดความร่วมมือ

การร่วมมือจะเกิดขึ้นได้ง่ายถ้าสถานการณ์อำนวย สถานการณ์นั้นได้แก่

1. สถานการณ์ที่ทำให้เกิดอันตรายแก่คนส่วนใหญ่หรือทำให้คนส่วนใหญ่เสียประโยชน์จะทำให้คนในกลุ่มหันมาร่วมมือกันมากขึ้น

2. บุคลิกภาพของสมาชิกในกลุ่ม ได้มีการศึกษาเรื่องนี้ พบว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพเผด็จการมักเป็นผู้ที่ไม่ค่อยให้ความร่วมมือกับใคร หรือให้ความร่วมมือก็ให้โดยไม่จริงใจ ดังนั้นกลุ่มคนที่มีลักษณะเผด็จการเป็นสมาชิกกลุ่มเหล่านั้นมักไม่ค่อยมีความร่วมมือกัน

3. ในกลุ่มที่มีสมาชิกมีความคุ้นเคยกันหรือมีลักษณะบางอย่างคล้ายคลึงกันกลุ่มเหล่านี้จะมีการร่วมมือกันดี เช่น ในกลุ่มคนที่มีฐานะยากจนด้วยกันให้ความช่วยเหลือกัน เป็นต้น

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือในการทำงาน

1.2.1 งานวิจัยในประเทศ

นันทนา ธรรมบุศย์ (นิศากร พ่วงมหา. 2536 : 69 ; อ้างอิงจาก นันทนา ธรรมบุศย์. 2529) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การร่วมมือและการแข่งขัน โดยเปรียบเทียบระหว่างนักเรียนในเมือง ชานเมือง และชนบท โดยทดลองให้เด็กนักเรียนเล่นเกมต่อกัน โดยมีรางวัลให้ภายใต้เงื่อนไขแข่งกันมาก แข่งกันน้อย ร่วมมือมาก พบว่า นักเรียนในเมือง ชานเมือง และชนบท มีพฤติกรรมการร่วมมือและการแข่งขันไม่แตกต่างกันอย่างชัดเจน และยังได้พบว่านักเรียนชาย และหญิงในชานเมือง และชนบทมีพฤติกรรมการร่วมมือและการแข่งขันไม่แตกต่างกัน อย่างชัดเจน และยังได้พบว่านักเรียนชายและหญิงในเมืองชานเมืองและชนบท มีพฤติกรรมการร่วมมือ และการแข่งขันไม่แตกต่างกันอย่างชัดเจนด้วย

1.2.2 งานวิจัยต่างประเทศ

มาร์วิล และชมิทท์ (Marwill & Schmitt. 1972 : 376 - 383) ได้ทดลองเปรียบเทียบการร่วมมือกันในเกม 2 คน กับเกม 3 คน โดยตั้งสมมุติฐานว่ากลุ่ม 2 คน จะมีการร่วมมือกันมากกว่ากลุ่ม 3 คน กลุ่มตัวอย่างซึ่งนำมาทดลองเป็นนิสิตชาย จำนวน 60 คน แยกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ กลุ่มหนึ่งเป็นกลุ่ม 2 คน ได้ 12 กลุ่มย่อย และอีกกลุ่มเป็นกลุ่ม 3 คน ได้ 12 กลุ่มย่อยเช่นกัน เขให้ผู้ถูกทดลองเหล่านั้นเล่นเกม โดยแต่ละกลุ่มเล่น 150 ครั้ง แต่แบ่งเป็นตอนๆ ผลปรากฏว่ากลุ่ม 2 กลุ่ม มีพฤติกรรมร่วมมือมากกว่ากลุ่ม 3 คน พฤติกรรมร่วมมือในแต่ละบุคคลจะมีอยู่คนหนึ่งที่ไม่ค่อย ให้ความร่วมมือในขณะที่อีก 2 คน ร่วมมือกัน

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่ศึกษาค้นคว้า

2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่ศึกษาค้นคว้า

2.1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบด้านส่วนตัว

ความหมายขององค์ประกอบด้านส่วนตัว

เดือนใจ ขันติสิทธิ์ (2535 : 6) ให้ความหมายตัวแปรด้านส่วนตัว เป็นองค์ประกอบที่เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

สุชาดา ปภาพจน์ (2539 : 25) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะด้านชีวสังคมหรือตัวแปรด้านส่วนตัวไว้ว่า เป็นลักษณะต่างๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับตัวบุคคลทั้งที่ติดตัวมาแต่กำเนิดและ

ได้รับเพิ่มเติมในภายหลัง อันได้แก่ เพศ อายุราชการ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ เป็นต้น

เพศ

หลักฐานทางการวิจัยที่แสดงถึงความแตกต่างของความร่วมมือในการทำงาน ระหว่างพนักงานหญิงและพนักงานชายขาดความแน่นอนและมีขัดแย้งกัน แม้จะปรากฏความแตกต่างให้เห็น แต่ยังไม่สามารถอธิบายสาเหตุของความแตกต่างนี้ได้ แม้กระทั้งการศึกษากับกลุ่มพนักงานบริษัทมากกว่า 6,000 คนในยุโรปตะวันตก ยังไม่พบความแตกต่างที่ชัดเจนระหว่างพนักงานหญิงและพนักงาชาย (De Vaus & McAllister, 1991) ซึ่งอธิบายว่า เพศอาจจะไม่ใช่ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความร่วมมือในการทำงาน หากแต่เป็นปัจจัยอื่นๆ ที่มีอิทธิพลชัดเจน เช่น ในงานประเภทเดียวกันผู้หญิงมักจะได้รับค่าแรงน้อยกว่าผู้ชาย และมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) น้อยกว่าด้วย ผู้หญิงส่วนมากเชื่อว่าตนเองต้องทำงานหนักกว่าและสร้างผลงานที่ดีกว่าพนักงานชายจึงจะได้รับรางวัลที่เท่าเทียมกัน

เพศกับความร่วมมือในการทำงาน

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าเพศ มีความสัมพันธ์กับความร่วมมือในการทำงาน ทั้งแตกต่างระหว่างเพศ และไม่แตกต่างระหว่างเพศดังนี้

สุพล บุญทรง (2522 : 195) กล่าวว่า เมื่อคนเราเริ่มอายุเข้าสู่วัยผู้ใหญ่แล้วผู้หญิงมีแบบแผนของชีวิต และความสนใจแตกต่างจากผู้ชาย มากด้วยสาเหตุหลายประการดังนี้คือ โอกาส ภาระหน้าที่ของแต่ละบุคคล การคบค้าสมาคมกับบุคคลอื่น สติปัญญา การศึกษา สภาพทางกาย ประสบการณ์ในวัยเด็ก และฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม

อายุ

แมสเลช (Maslach. 1986 : 60) กล่าวว่า ผู้ที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์กับบุคคลหลายประเภท มีวุฒิทางอารมณ์สูงขึ้น มีความสุขุมรอบคอบ รู้จักชีวิต มองชีวิตกว้างไกล และลึกซึ้งมากขึ้น สามารถปรับตัวได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นจริงได้ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อยและมักมีฐานะเป็นปึกแผ่นมั่นคงทางการเงินและการงาน

นวลอนงค์ ศรีธัญรัตน์ (2535 : 32) กล่าวว่าอายุของบุคคลเป็นสิ่งหนึ่งที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับพัฒนาการและระดับวุฒิภาวะ ซึ่งในคนปกติเมื่อมีอายุมากขึ้น ระดับวุฒิภาวะจะเจริญขึ้นตามวัยและบุคลิกภาพทั้งทางด้านความคิดและการกระทำ โดยจะค่อยๆ ปรับเปลี่ยนไปตามวัย บุคคลที่มีอายุมากขึ้นได้ทำงานหลายประการ มองโลกกว้างไกล ครอบคลุมและลึกซึ้งขึ้นทำให้วุฒิภาวะเพิ่มขึ้น

เฮอร์ล็อค (สุพล บุญทรง. 2523 : 196 ; อ้างอิงจาก Hurlock. 1970 : 382 – 383) กล่าวว่าผู้ใหญ่ตอนต้นจะเผชิญปัญหาการปรับตัว อารมณ์จะมั่นคงแค่ไหนจึงขึ้นอยู่กับระดับความมุ่งหวังทางด้านอาชีพและสังคมที่เขาเอาไว้ความสนใจจะเปลี่ยนมากในช่วงต้นของอายุ ประมาณครึ่งหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงทั้งหมดจะตกอยู่ในระหว่าง 25 – 35 ปี ประมาณร้อยละ 20 ระหว่างอายุ 35 – 45 ปี ส่วนอายุ 55 – 65 ปี จะมีการเปลี่ยนแปลงน้อยหรือไม่มีเลย

วุฒิการศึกษา

สำเนาว์ ขจรศิลป์ (2525 : 50 - 53) รายงานการวิจัยว่า ราชการที่มีวุฒิปริญญาเอกมีกำลังขวัญสูง ส่วนราชการวุฒิการศึกษาอื่นอยู่ในระดับปานกลาง

สุขภาพจิต

1. ความหมายของสุขภาพจิต

สุขภาพจิต (Mental Health) ได้มีผู้ให้ความหมายของสุขภาพจิตไว้อย่างกว้างขวางหลายลักษณะดังนี้

ฝน แสงสิงแก้ว (2521 : 57) ให้ความหมายของสุขภาพจิตไว้คือ สุขภาพจิต หมายถึง สภาวะของชีวิตที่มีสุขภาพและผู้ที่มีสุขภาพจิตดี คือผู้ที่สามรถปรับตนเองอยู่ได้ด้วยความสุขในโลกซึ่งเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ด้วย

กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์ (2524 : 2) ให้ความหมายของสุขภาพจิตไว้ว่า สุขภาพจิต หมายถึง ความสมบูรณ์ของจิตใจที่ปราศจากอาการผิดปกติต่างๆ ทางจิต เช่น โรคจิต โรคประสาท ฯลฯ มีความมั่นคงทางจิตใจ สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมในสังคมโดยไม่มีข้อขัดแย้งภายในจิตใจ

บุหงา วชิระศักดิ์มงคล (2527 : 2) ให้ความหมายของสุขภาพจิตไว้ว่า สุขภาพจิต หมายถึง ภาวะทางจิตของแต่ละคน ซึ่งสามารถที่จะอยู่กับตัวเองได้อย่างเป็นสุข และอยู่กับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี เป็นที่ยอมรับของสังคม หรือเป็นผู้ที่มีความสมดุลระหว่างตนกับสังคม

สุรางค์ จันทน์เอม (2527 : 2) ให้ความหมายของสุขภาพจิตไว้ว่า สุขภาพจิต หมายถึง สภาพของจิตใจในการปรับปรุงตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดี มีความคิดถูกต้องแก้ปัญหาในการดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข และสามารถทำประโยชน์ให้แก่ตนเองและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์การอนามัยโลก (World Heakth Organization : WHO)ให้ความหมายของสุขภาพจิตไว้ว่า สุขภาพจิต หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่ปรับตัวให้มีความสุขอยู่กับสังคมและสิ่งแวดล้อมได้ดี มีความสัมพันธ์อันดีงามกับบุคคลอื่น และดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยความสมดุลอย่างสุขสบาย รวมทั้งสนองความต้องการของตนเองในโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงนี้ โดยไม่มีข้อ

ขัดแย้งภายในจิตใจเกิดขึ้นทั้งนี้คำว่า สุขภาพจิต มิได้หมายความเฉพาะเพียงแต่ปราศจากอาการศของโรคประสาท และโรคจิตเท่านั้น (ดนัย ไชโยธา. 2532 : 12)

กรมการแพทย์ (2529 : 3) ให้ความหมายของสุขภาพจิตไว้ว่า สุขภาพจิต หมายถึง สภาพจิตใจของบุคคลที่สามารถแก้ปัญหา สามารถปรับตัวและปรับจิตใจได้อย่างเหมาะสมกับสังคม และสภาพแวดล้อมที่เป็นจริง สามารถดำรงชีวิตได้อย่างสุขสบายตามอัตภาพ และปราศจากอาการโรคจิต โรคประสาท

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2530 : 6) ได้สรุปความหมายของสุขภาพจิตไว้ว่า สุขภาพจิต หมายถึง ความสมบูรณ์ทางจิตใจของมนุษย์ ซึ่งจะช่วยให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข ปราศจากโรคจิต โรคประสาท มีความสามารถในการปรับตัวในสังคมได้อย่างเหมาะสม มีความมั่นคงทางใจ มีสมรรถภาพในการทำงาน มีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น และสามารถทำประโยชน์ให้แก่ตนเองและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จาโฮดา (Jahoda.1970 : 28 - 35) กล่าวว่า สุขภาพจิต หมายถึง การที่มีสภาวะทางจิตที่สมบูรณ์ และการมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ของแต่ละคนนั้น จะต้องพิจารณาองค์ประกอบต่างๆ ทั้ง 6 ประการ คือ เจตคติที่มีต่อตนเอง การสร้างความเจริญเติบโตและพัฒนาการให้บังเกิดขึ้นกับตนเอง การสร้างบูรณาการแห่งบุคลิกภาพของตนเอง การมีอิสรภาพในการปกครองตนเอง การรับรู้ความเป็นจริง และความรอบรู้ในสิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัว

จากที่กล่าวมาข้างต้นนั้นสามารถสรุปได้ว่า สุขภาพจิต หมายถึง ความสมบูรณ์ทางจิตใจของมนุษย์ อันจะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ไม่เป็นโรคจิต ไม่เป็นโรคประสาท อีกทั้งมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสมในทุกสภาวะแวดล้อม มีความมั่นคงทางจิตใจ มีสมรรถภาพในการทำงาน มีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น และสามารถที่จะทำประโยชน์ให้แก่ตนเอง และสังคมได้ดี

2. ความสำคัญของสุขภาพจิต

อัจฉรา สุขารมณ์ (2529 : 2) กล่าวว่า ประเทศที่เจริญจะต้องประกอบด้วยทรัพยากร คือ บุคคลที่มีสุขภาพจิตดี โดยที่ประชากรจะต้องเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว สังคม และประเทศชาติ การรับผิดชอบย่อมแตกต่างไปตามวัย วัยเด็กมีหน้าที่รับชอบด้านศึกษาเล่าเรียน ช่วยเหลือพ่อแม่พี่น้อง เพื่อนร่วมโรงเรียน พอเติบโตเป็นผู้ใหญ่ ก็จะต้องมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ต่อหน้าที่การงานของตน และต่อสังคมรอบข้าง รู้จักทีจะปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสิ่งแวดล้อมด้านด้วย

ความสำคัญของสุขภาพจิตในชีวิตประจำวัน คือ การให้บุคคลมีความรับผิดชอบในการงานที่ตนเองทำทั้งทางด้านส่วนตัวละทางด้านสังคม มีความคิดสร้างสรรค์ รู้จักใช้ความสามารถของตน มีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งต่างๆ ให้เป็นคนที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน การ

ประกอบอาชีพและพยายามแก้ปัญหาต่างๆ ที่ตนประสบให้เป็นไปอย่างดีที่สุดในสายตาของตนเองและสังคม

ข้อคิดอีกอย่างหนึ่ง คือ เวลาญาติพี่น้องเจ็บป่วยทางกาย เราก็พากันทะนุถนอมกันอย่าดีเลยที่เดียว แต่ครั้นที่บุคคลเหล่านี้เจ็บป่วยทางใจ หรือพูดง่ายๆ ว่าเป็นโรคจิตนั่นเอง เราก็พากันเมินหน้าหนี ไม่อยากเข้าใกล้ มีความรังเกียจ ทั้ง ๆ ที่ความจริงแล้วโรคจิตก็เหมือนกับอาการไข้เช่นโรคทางกายอื่น เช่น ปอดบวม ปวดท้อง เป็นต้น จะเห็นได้ว่า สุขภาพจิตนั้นมีความสำคัญเท่ากับสุขภาพทางกาย เพราะทางกายกับจิตนั้นย่อมอยู่คู่กันเสมอ

3. ลักษณะของผู้ที่มีสุขภาพจิตดี

สุภา มาลากุล ณ อยุธยา (2527 : 6) กล่าวถึงลักษณะนิสัยของผู้ที่มีสุขภาพจิตดีไว้ดังนี้

1) มีเป้าหมายในชีวิตเป็นเป้าหมายที่เป็นไปได้ตามความเป็นจริง และมีลักษณะสร้างสรรค์

2) มีนิสัยในการทำงานดี

3) มีนิสัยในการควบคุมอารมณ์ดีทีความอดทนต่อความไม่สมหวังสูง

4) มีนิสัยในการพักผ่อนหย่อนใจที่ไม่เป็นอันตรายต่อทั้งตนเองและบุคคลอื่น

กรรมการแพทย์ได้เสนอแนวทางพิจารณาลักษณะของบุคคลที่มีสุขภาพจิตดี คือ (กรมการแพทย์. 2529 : 3)

1) ไม่มีโรคทางกายและจิตใจ

2) มีความสามารถทางความสัมพันธ์และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้

3) มีความสามารถที่จะปรับตัวในสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

4) สามารถทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อตนเองและชุมนแวดล้อมได้ตามสถานภาพของตนเอง

5) สามารถปรับตัวปรับใจให้เกิดความพึงพอใจ และมีความมั่นคงต่อความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

รอเจอร์ส (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. 2530 : 66 ; อ้างอิงจาก Rogers. n.d) กล่าวว่าบุคคลที่มีสุขภาพจิตดี คือ บุคคลที่

1) สามารถยอมรับตนเองตามสภาพความเป็นจริง

2) สามารถรับรู้ข้อมูลส่วนใหญ่หรือระสบการณ์ต่าง ๆ อย่างรู้ตัวไม่ปิดเบือน

3) มีความเป็นตัวของตัวเอง โดยปราศจากความกลัว

4) สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่ โดยเปิดตนเองให้กับประสบการณ์ มีชีวิตหรือใช้ชีวิตอย่างเต็มที่ ขณะเดียวกันก็เชื่อในการตัดสินใจและการเลือกข้อตนเอง โดยขึ้นอยู่กับความเห็นชอบหรือไม่เห็นชอบจากบุคคลอื่นน้อยมาก

เอิกเบิร์ท (Egbert. 1980 : 11) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะของบุคคลที่มีสุขภาพจิตดี ได้แก่

1) รู้จักตนเอง สามารถพัฒนาผสมผสานบุคลิกภาพได้เหมาะสมกับความเป็นจริง
2) เป็นผู้ที่ตั้งความหวังไปในทางที่เป็นจริงได้
3) เป็นผู้ที่เข้าใจในชีวิตและจุดมุ่งหมายในชีวิต
4) เป็นผู้ที่มีหลักในการดำรงชีวิต สามารถก่อให้เกิดความหวังของชีวิต
5) มีความสามารถในการปรับความคิด พฤติกรรม ตามสถานการณ์ของชีวิตในแต่ละช่วงได้
6) สามารถเปิดเผยตนเอง สร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้

สรุปได้ว่า บุคคลที่มีสุขภาพจิตดี จะต้องมีสุขภาพแข็งแรงทั้งกาย และใจ ยอมรับสภาพความเป็นจริง ละปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมอย่างมีความสุข

4. งานวิจัยที่เกี่ยวของกับสุขภาพจิต

งานวิจัยในต่างประเทศ

สปริงเกอร์ (นิภาพรรณ โสมนะพันธ์. 2525 : 25 ; อ้างอิงจาก Springer. 1958) ได้ศึกษาสุขภาพจิตของเด็ก ผลการศึกษาพบว่า ความมั่นคงทางอารมณ์ของเด็กมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัว กล่าวคือ เด็กที่มาจากบ้านที่ยากจนมีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมต่ำ จะเป็นคนที่ปรับตัวไม่ดี และมีอารมณ์ที่ไม่มั่นคง มีปริมาณมากกว่าเด็กที่มาจากครอบครัวที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมสูง

โคลป์ (Kolb. 1968 : 120) ได้ศึกษาสุขภาพจิตของเด็กในยุคปัจจุบัน ผลพบว่า โรคจิตพบได้น้อยในวัยเด็กและจะเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ หลังจากย่างเข้าสู่วัยรุ่น ถ้าบุคคลสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้สำเร็จและเหมาะสม ก็สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างราบรื่น

เทอร์แมน และฮัมเปรย์ (Tyreman & Humphrey. 1984 : 1901) ได้ศึกษาปัญหาสุขภาพจิตของวัยรุ่นในช่วงอายุ 12 – 16 ปี ที่มาใช้บริการด้านสุขภาพจิต จำนวน 24 คน โดยเปรียบเทียบกับวัยรุ่นในช่วงวัยเดียวกันซึ่งไม่มีปัญหาสุขภาพจิต โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพทั่วๆไป เหตุการณ์ต่างๆ ในชีวิตประจำวัน การได้รับความช่วยเหลือจากครอบครัว และสิ่งแวดล้อมในครอบครัว ผลการศึกษาพบว่า วัยรุ่นที่มีปัญหาสุขภาพจิตได้รับความช่วยเหลือจากครอบครัวน้อยกว่าต้องเผชิญกับความเครียดในชีวิตประจำวันสูงกว่าวัยรุ่นปกติ

งานวิจัยในประเทศไทย

อรัญญา จันทร์ดุ้ง (2536 : 62 - 63) ได้ทำการศึกษาเรื่องสุขภาพจิตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 268 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามสุขภาพจิต เอสซีแอล-90 ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีปัญหาทางสุขภาพจิตอยู่ในระดับปกติ สุขภาพจิตของนักเรียนชายกับนักเรียนหญิงมีความแตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ความรู้สึกไม่ชอบติดต่อกับผู้อื่น และโรคจิตเกี่ยวกับสุขภาพจิตของนักเรียนที่แยกตามแผนการเรียน คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง พบว่ามีสุขภาพจิตทั้ง 9 ด้านไม่ต่างกัน

จากผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้นแสดวงให้เห็นว่าสุขภาพจิต น่าจะเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือในการทำงานของพนักงานได้

5. บุคลิกภาพ

ความหมายของบุคลิกภาพ

นักจิตวิทยาและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของคำว่า “บุคลิกภาพ”(Personality) ไว้แตกต่างกันดังนี้

ฮิลการ์ และแอดินสัน (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์.2530 : 41 ; อ้างอิงจาก Hilgard ; & Atkinson. 1967) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะรวมของบุคคล และวิธีการแสดงออกของพฤติกรรมของเขา

เชิดศักดิ์ โฆวาสินธุ์ (2520 : 3) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะนิสัยที่รวมเป็นแบบฉบับเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล และเป็นสิ่งที่ทำให้เห็นความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งพิจารณาได้จากรูปแบบพฤติกรรม

บุตร ประดิษฐ์วนิช (2533 : 30) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะภาพของบุคคลที่ปรากฏแก่สายตาของผู้อื่น หรือภาพที่แสดงในชีวิตสังคม

แสงเดือน ไยไชสง (2538 : 8) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเด่นโดยส่วนรวมของบุคคลแต่ละคนที่แสดงออกมาทั้งทางร่างกานและจิตใจ อันจะทำให้บุคคลนั้นแตกต่างไปจากบุคคลอื่นๆ

สุรางค์ โคว้ตระกูล (2541 : 31) กล่าวว่า ความหมายหรือคำจำกัดความของบุคลิกภาพที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปในหมู่นักจิตวิทยาคือ คุณลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคลแสดงออก โดยพฤติกรรมที่บุคคลนั้นมีต่อสิ่งแวดล้อมที่ตนกำลังเผชิญอยู่และพฤติกรรมนี้คงเส้นคงวาพอสมควร

ศรีเรือน แก้วกังวาล (2544 : 5) กล่าวว่า บุคลิกภาพ คือ ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในด้านต่าง ๆ ทั้งส่วนภายนอกและส่วนภายใน ส่วนภายนอกคือ ส่วนที่มองเห็นชัดเจน เช่น รูปร่าง หน้าตา กิริยามารยาท การแต่งตัว วิธีพูดจา การนั่ง การยืน เป็นต้น และส่วน

ภายใน คือส่วนที่มองเห็นได้ยาก แต่อาจทราบได้โดยการอนุมาร เช่น สติปัญญา ความถนัด ลักษณะอารมณ์ประจำตัว ความใฝ่ฝันปรารถนา ปรัชญาชีวิต ค่านิยม ความสนใจ เป็นต้น

อารี พันธ์มณี (2546 : 67) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งเป็นลักษณะเอกลักษณ์ที่แสดงออกทั้งทางด้านความคิด ความรู้สึก ความสนใจ สติปัญญา รวมทั้งด้านสรีระ บุคลิกภาพภายนอกและภายใน ทำให้สามารถแยกแยะความแตกต่างของบุคคลได้ บุคลิกภาพของบุคคลเป็นผลมาจากพันธุกรรมละส่งแวดล้อมบุคลิกภาพเป็นลักษณะที่สำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งในด้านการดำเนินชีวิต การงานและสังคม ซึ่งมีผลต่อความก้าวหน้า คุณประโยชน์และความสำเร็จของบุคคล ดังนี้

1) ความมั่นใจ บุคคลที่มีบุคลิกภาพที่ดีจะมีความรู้สึกมั่นใจในการแสดงออกมากขึ้น กล้าแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกและการกระทำกิจกรรมต่างๆ อันส่งผลให้บุคคลนั้นสามารถทำสิ่ง ๆ ได้อีกด้วย ทำให้ผู้พบเห็น ผู้ที่เกี่ยวข้องให้ความสนใจและเกิดความเชื่อมั่นต่อบุคคลนั้น

2) ความสำเร็จ บุคคลที่มีบุคลิกภาพดี สามารถสร้างความศรัทธา เชื่อถือแก่ผู้พบเห็น ประกอบกับความเชื่อมั่นในตนเอง จึงสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเรียกความศรัทธาให้ผู้พบเห็นและร่วมงานให้ความร่วมมือ จึงทำให้ได้รับความสะดวกพร้อมเพรียงและปฏิบัติให้งานสำเร็จได้ดี

3) ความเป็นตัวของตัวเอง บุคคลที่มีบุคลิกภาพดีจะมีลักษณะเอกลักษณ์เฉพาะตัว และเป็นตัวของตัวเอง จึงสามารถแสดงตนได้อย่างเต็มศักยภาพ ทั้งด้านการแสดงความคิดเห็น การร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เป็นต้น

4) การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล บุคคลที่มีบุคลิกภาพดี จะตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งไม่เหมือนใครและแสดงลักษณะของตนเองทั้งในด้านรูปร่าง นิสัย สติปัญญา จึงทำให้ผู้พบเห็นยอมรับความแตกต่างของบุคคลได้ ช่วยให้สามารถรู้จักและเข้าใจบุคคลแต่ละคนได้

5) การปรับตัว บุคคลที่มีบุคลิกภาพดี มีความเป็นตัวของตัวเอง ตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล จึงสามารถปรับตนให้เข้ากับบุคคลและสถานการณ์ได้ดีขึ้นสามารถสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลที่แวดล้อมและเกี่ยวข้องได้

6) การยอมรับของกลุ่ม บุคคลที่มีบุคลิกภาพดีย่อมเป็นที่ต้องตา ต้องใจ นิยมชมชอบ ศรัทธาเชื่อมั่นและได้รับการยอมรับจากกลุ่มเป็นอย่างดี ทำให้รู้สึกพอใจ ยินดีและมีความมั่นคงทางด้านจิตใจ

7) การคาดหมายจากพฤติกรรม บุคคลที่มีบุคลิกภาพดีแตกต่างกัน ทำให้สามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลนั้นได้ เช่น บุคคลที่ยิ้มแย้มแจ่มใส มักเป็นคนที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีเป็นต้น

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า บุคลิกภาพของบุคคลนั้นเป็นสิ่งที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวของแต่ละบุคคล และสามารถที่จะแสดงออกได้อย่างชัดเจน เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลนั้นแตกต่างไปจากบุคคลอื่น

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ

กาญจนา คำสุวรรณ (2524 : 194 - 195) กล่าวว่า ประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ทางสังคมและส่งผลต่อบุคลิกภาพนั้น แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ

1) ประสบการณ์ร่วมทางวัฒนธรรม เป็นประสบการณ์ที่บุคคลได้รับเหมือนกันหรือต่างกัน มีผลให้บุคคลมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันตามความเชื่อ ทัศนคติ ค่านิยม ประเพณีและคำสอนของสังคมนั้นๆ

2) ประสบการณ์เฉพาะตัวเป็นอิทธิที่ได้รับจากการอบรมเลี้ยงดูของบิดามารดา ผู้ปกครอง ที่แตกต่างกัน มีผลให้แต่ละคนได้รับการหล่อหลอมบุคลิกภาพไม่เหมือนกัน ผู้ที่ได้รับการเลี้ยงดูที่เหมาะสม ได้รับความรับ เอาใจใส่ดูแล ให้กำลังใจ ก็จะพัฒนาบุคลิกภาพไปในทิศทางที่เหมาะสม มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีเหตุผลและมองโลกในแง่ดี ในขณะที่ผู้ได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบปล่อยปละละเลยหรือเข้มงวด จะมีบุคลิกภาพไปในทิศทางตรงกันข้าม มีความก้าวร้าว ไม่ไว้ใจคน หวาดระแวง และมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อสังคม

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2530 : 41 – 44) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพประกอบด้วย พันธุกรรม สิ่งแวดล้อม และช่วงเวลาในชีวิตของบุคคล กล่าวคือ

1) พันธุกรรม สิ่งที่ถ่ายทอดทางพันธุกรรม ส่วนมากนั้นเป็นลักษณะทางกาย เช่น ความสูงต่ำ ลักษณะเส้นผม สีของผิว ชนิดของโลหิต โรคภัยไข้เจ็บบางชนิด และข้อบกพร่องทางร่างกายบางชนิด เช่น ตาบอดสี ศรีษะล้าน นิ้วเกิน มือติดกัน ฯลฯ ซึ่งลักษณะทางกายเหล่านี้ เป็นอิทธิพลของพันธุกรรมที่มีต่อบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลทั้งสิ้น

2) สิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อพัฒนาการของมนุษย์ ทั้งพัฒนาการ ทางกาย ทางจิตและบุคลิกภาพ คือบุคคลอื่น ๆ รอบตัวเรา ครอบครัว กลุ่มคนและวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมที่เป็นมนุษย์คนอื่นๆ นี้ จะมีอิทธิพลอย่างมากต่อการพัฒนาทางบุคลิกภาพ ทัศนคติและพฤติกรรมทางสังคมของมนุษย์

3) ช่วงเวลาในชีวิตของบุคคล แสดงถึงลักษณะพัฒนาการทางร่างกายและจิตใจอันเกิดจากอิทธิพลร่วมระหว่างพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน และแม้ระยะสำคัญของพัฒนาการของมนุษย์ส่วนมากจะอยู่ในช่วงชีวิตเด็กเป็นส่วนมาก

อิริคสัน (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. 2530 : 42 ; อ้างอิงจาก Erikson. 1959) เชื่อว่าการพัฒนาบุคลิกภาพของมนุษย์นั้น มิได้หยุดอยู่แต่ในวัยเด็ก แต่จะมีการพัฒนาลักษณะต่างๆ ของบุคลิกภาพอย่างเป็นลำดับ ตลอดช่วงชีวิตของบุคคล แต่ละบุคคล

ฉลอง ภิรมย์รัตน์ (2531 : 29 - 30) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ มี 2 ปัจจัย ใหญ่ๆ คือ

1) องค์ประกอบด้านพันธุกรรม เป็นการถ่ายทอดยีนส์จาก พ่อ แม่ หรือบรรพบุรุษไปสู่ลูกหลาน ได้แก่ ลักษณะทางด้านรูปร่าง หน้าตา ท่าทาง ผิวพรรณ อารมณ์ ตลอดจนระบบประสาทและเลือด เป็นลักษณะที่ติดตัวมาแต่เกิด

2) องค์ประกอบทางด้านสิ่งแวดล้อมทั้งที่เป็นธรรมชาติและสภาพวัฒนธรรม ประเพณี กฎเกณฑ์ ระเบียบต่างๆ ในสังคมที่บุคคลเกี่ยวข้องอยู่ เป็นผลให้เกิดการเรียนรู้ และปรับตัวให้สมกับสภาพแวดล้อมนั้นๆ ได้แก่ ลมฟ้าอากาศ ที่อยู่อาศัย อาหาร ตลอดจนคนที่อยู่ใกล้ชิด องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมนี้มีผลให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้บุคลิกภาพของแต่ละคนต่างกัน

จากข้อความดังกล่าว สรุปได้ว่าอิทธิพลของพันธุกรรม สิ่งแวดล้อม และช่วงเวลาในชีวิตของบุคคล เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลในการพัฒนาบุคลิกภาพของบุคคล ให้มีลักษณะที่แตกต่างกันไป

ประวัติความเป็นมาของการศึกษาบุคลิกภาพแบบเอ และบุคลภาพเอแบบบี

บุคลิกภาพแบบเอ เป็นบุคลิกภาพที่ค้นพบในราวปี ค.ศ. 1960 อันเนื่องจากนายแพทย์โรเสนแมน (Rosenman) ได้เริ่มสังเกตผู้ป่วยโรคหัวใจว่า มีบุคลิกภาพบางอย่างที่แปลกไปจากผู้ป่วยอื่น ๆ จากการสังเกตเหตุการณ์บางอย่างในคลีนิกโรคหัวใจของเขา พบว่าเก้าอี้ที่ผู้ป่วยโรคหัวใจมานั่งตรวจจะมีรอยลึกเฉพาะตรงขอบเก้าอี้เท่านั้น แสดงว่า คนไข้ส่วนใหญ่ของเขาจะนั่งแต่ตรงขอบเก้าอี้ ซึ่งทำให้เขาคิดว่าคนเช่นนี้จะต้องเป็นคนรีบร้อน เพราะคนที่ทำอะไรรีบร้อนรีบเร่ง มักนั่งเก้าอี้แค่ตรงขอบเก้าอี้ จะได้ลุกขึ้นได้รวดเร็ว น่าจะมีบุคลิกภาพบางอย่างที่เป็นปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดโรคหัวใจ ซึ่งสอดคล้องกับการสังเกตของเขาอีกว่า ผู้ป่วยโรคหัวใจบางคนนั้นไม่มีปัจจัยเสี่ยง (Risk Factor) ที่เคยเชื่อกันว่าเป็นสาเหตุสำคัญของการเกิดโรคหัวใจเลย แต่เดิมนั้นพบว่า การมีโคเลสเตอรอลสูง ความดันโลหิตสูง การสูบบุหรี่ การเป็นเบาหวาน และความอ้วน เป็นปัจจัยที่เสี่ยงต่อการเกิดโรคหัวใจ และในที่สุดก็พบว่าบุคลิกภาพชนิดหนึ่งที่เราใช้ชื่อว่า บุคลิกภาพแบบเอ และบุคคลที่มีบุคลิกภาพตรงกันข้ามเรียกว่า บุคลิกภาพแบบบี การค้นพบบุคลิกภาพแบบเอนั้น ถือว่าเป็นการค้นพบที่สำคัญเพราะบุคลิกภาพแบบเอ เป็นปัจจัยที่เสี่ยงกว่าปัจจัยทางกายภาพทุกตัว ถ้าเปรียบเทียบระหว่างผู้ป่วยโรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูง หรือโรคไขมันในหลอดเลือดสูง กับคนที่มีบุคลิกภาพแบบเอแล้ว คนที่มีบุคลิกภาพแบบเอ จะถือว่าเป็นปัจจัยที่เสี่ยงที่สุดของการเกิดโรคหัวใจ รังสิต หริมระฤก (จรรยา เกษศรีสังข์. 2537 : 14 ; อ้างอิงจาก รังสิต หริมระฤก. 2535)

จากประวัติความเป็นมาของการศึกษาบุคลิกภาพแบบเอ และบุคลิกภาพแบบบี ฟรีดแมนแลพโรสแมน (จรรยา เกษศรีสังข์. 2537 : 14 ; อ้างอิงจาก Friedman ; & Roseman. 1974) สรุปลักษณะของบุคลิกภาพแบบเอ และบุคลิกภาพแบบบี ได้ดังนี้

บุคลิกภาพแบบเอ (Type A Behavior Pattern Personality) หมายถึง บุคคลที่มีบุคลิกภาพรีบร้อน ชอบแข่งขันและก้าวร้าว ชอบทำงานให้ได้มากๆ ในเวลาน้อยๆ มีความรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว มีความมานะพยายามมากในการทำงาน ชอบฝ่าฟันอุปสรรคต่างๆ เพื่อประสบความสำเร็จ ชอบทำงานด้วยความเร็ว ทนไม่ได้กับงานที่ล้าช้า มีความต้องการพักผ่อนน้อยกว่าคนอื่น และถูกกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกโกรธและก้าวร้าวได้ง่าย

บุคลิกภาพแบบบี (Type B Behavior Pattern Personality) หมายถึง บุคคลที่มีบุคลิกภาพไม่รีบร้อน และไม่ก้าวร้าว มีลักษณะเรื่อยๆ เนือยๆ ชอบการพักผ่อน และดำเนินชีวิตแบบง่ายๆ ไม่ชอบฟันฝ่าอุปสรรคในการทำงาน และไม่ชอบการที่ต้องทำงานในเวลาอันรีบเร่งด่วน

การวัดบุคลิกภาพแบบเอ และบุคลิกภาพแบบบี

บุคลิกภาพแบบเอ และแบบบี แบบที่ใช้วัดในปัจจุบันมี 3 แบบ ฟรีดแมน และโรสแมน (จรรยา เกษศรีสังข์. 2537 : 14 ; อ้างอิงจาก Friedman and Roseman. 1974) ดังนี้

1) แบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง (Structured Interview : SI) ประกอบด้วยข้อคำถาม 25 ข้อ เป็นการถามโดยให้ผู้ตอบรายงานพฤติกรรมตนเองในสถานการณ์ต่างๆ ที่ทำให้คนที่มีบุคลิกภาพแบบเอ ไม่สามารถทนได้ เช่น สถานการณ์ที่ทำให้เกิดความโกรธ สถานการณ์ที่มีการแข่งขันอย่างมาก แบบสัมภาษณ์เป็นการวัดการแสดงออกทางด้านกายภาพ

2) มาตราวัดลักษณะบุคลิกภาพแบบเอของแฟรมมิ่งแฮม (Framingham Type A Scale : FTAS) เป็นแบบวัดรายงานตนเองเช่นเดียวกับแบบที่ 1 ประกอบด้วยข้อคำถาม 10 ข้อ วัดทางด้านแรงขับมุ่งสัมฤทธิ์ การมีความรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว และการรับรู้ว่ามีความกดดันในการทำงาน

3) แบบสำรวจการกระทำกิจกรรมของ เจนกินส์ (Jenkins Activity Survey : JAS) เป็นแบบสอบถามรายงานตนเอง ซึ่ง อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2533 : 21) และ ชมพูนุช พงศ์ศิริ (2535 : 8-9) ได้ปรับปรุงเป็นแบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถาม 20 ข้อเป็นแบบวัดที่คล้ายกับแบบวัดแรก บุคคลที่ได้คะแนนจากแบบวัดนี้สูงเป็นบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ โดยกลุ่มบุคคลนี้รายงานว่า มีความรู้สึกว่าเวลาผ่านไปรวดเร็ว ทำงานด้วยความรีบเร่ง ไม่ลดละต่อความอ่อนล้า หรือทำงานที่ประสบความล้มเหลวนอกจากนี้ยังรายงานว่าตนเองทำงานหนักและมีความก้าวหน้าในอาชีพ มีความตั้งใจเพิ่มสถานภาพอาชีพให้สูงขึ้น รับรู้ว่าได้รับแรงเสริมจากการทำงานมากกว่า อีกทั้งยังมีระดับการศึกษาสูงกว่า ส่วนบุคคลที่ได้คะแนนจากแบบวัดนี้

ต่ำ จะเป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ บี แบบวัดนี้จะวัดความรู้สึกที่มีต่อสถานการณ์ต่างๆ ในการทำงาน ความกดดันในการทำงาน และสถานการณ์การแข่งขัน

นอกจากนี่ สตรูป และคนอื่นๆ (Strube and others. 1987) ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแบบสำรวจกิจกรรมของเจนกินส์ว่า เป็นแบบวัดบุคลิกภาพแบบเอ โดยให้ผู้ตอบรายงานพฤติกรรมตนเองว่า มีการแสดงออกอย่างไร และได้ศึกษาพบว่า คนที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ มีความเชื่อถือในความสำเร็จของงานมากกว่าความล้มเหลว มีแรงขับในการแข่งขันสูง มุ่งสัมฤทธิ์และมีความรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว

จากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า บุคลิกภาพเป็นการแสดงออกทั้งด้านการกระทำและความคิด ซึ่งเป็นผลมาจากพันธุกรรม และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งประสบการณ์ต่างๆ ที่บุคคลได้รับ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

งานวิจัยในประเทศ

เคลลี่และฮูสัน (Kelly & Houston.1985 : 634) ได้ศึกษาบุคลิกภาพแบบเอ และแบบ บี จำแนกตามความแตกต่างทางด้านลักษณะชีวิตสังคมภูมิหลังและการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้หญิงที่ทำงานนอกบ้านจำนวน 220 คน โดยแบ่งกลุ่มออกเป็น 2 กลุ่ม ผลการศึกษาพบว่า หญิงที่ทำงานนอกบ้านมีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ มีระดับการศึกษาสูงกว่า ระดับสถานภาพทางอาชีพสูงกว่า มีชั่วโมงการทำงานมากกว่า มีความสับสนในบทบาทการทำความเครียดในการทำงาน และต้องการประสบการณ์ทำงานมากกว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบบี

ชวาทซ์ และคนอื่นๆ (Schawartz & others. 1986 : 235) ได้ศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมของบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ และแบบบี ที่ประสบความล้มเหลวในสถานการณ์ที่ไม่มีผู้ใดเคยประสบความสำเร็จเลย และในสถานการณ์ที่มีบางคนประสบความสำเร็จ ผลการศึกษาพบว่า คนที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ มีความมุ่งหวังความสำเร็จในสถานการณ์ที่มีโอกาสประสบความสำเร็จได้ แต่จะไม่เอาตัวไปผูกมัดกับงานที่ไม่มีโอกาสประสบความสำเร็จ

สตรูป และโบแลนด์ (อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล. 2533 ; 19.20 ; อ้างอิงจาก Strube & Boland.1986) ได้ศึกษาการรับรู้สาเหตุของการกระทำและความเพียรในการทำงานของบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ และแบบ บี ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ มีความเชื่อถือในความสำเร็จมากกว่าความล้มเหลว ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างการวินิจฉัยความยากของงานกับความเพียรในการทำงานนั้น พบว่า มีความสัมพันธ์ทางลบ กล่าวคือ ถ้างานมีความยากมากขึ้นบุคคลจะมีความเพียรพยายามในการทำงานลดลง และจะมีความเพียรพยายามมากในงานที่มีความยากปานกลาง ในขณะที่บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ บี นั้น มีความเชื่อถือในความสำเร็จและความล้มเหลวไม่แตกต่างกันและความวินิจฉัยความยากของงาน และความเพียรพยายามมีความสัมพันธ์กันทางบวก

สตรูป และคนอื่นๆ (อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล. 2533 ; 19.20 ; อ้างอิงจาก Strube & others. 1987) ได้ศึกษาสถานการณ์ที่ไม่สามารถควบคุมได้ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่มีความพยายามและความสำเร็จสอดคล้องกัน ผลการศึกษาพบว่า บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ มีความพยายามมากขึ้น เพื่อให้ตนเองสามารถควบคุมสถานการณ์ได้

งานวิจัยในประเทศ

อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2533 : 126 - 127) ได้ศึกษาตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวกับการศึกษาต่อมระดับบัณฑิตศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จำนวน 240 คน เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการศึกษาต่อ จำนวน 120 คน และไม่มีพฤติกรรม การศึกษาต่อ จำนวน 120 คน ตัวแปรที่ศึกษา คือ จิตลักษณะพื้นฐานของบุคคลโดยศึกษาบุคลิกภาพแบบ เอ และบุคลิกภาพแบบ บี ผลการศึกษาพบว่า บุคคลที่มีพฤติกรรมการศึกษาต่อ มีบุคลิกภาพแบบ เอ ดายุน้อย มีความเครียดในการทำงานสูง มีความกลัวความสำเร็จสูง เป็นโสด มีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษาต่อ มีสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมค่อนข้างสูง และมีการรับรู้ความมั่นคงในการทำงานสูง

ชมพูนุท พงษ์ศิริ (2535 : 73-74) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลในการฝึกปฏิบัติงานหอผู้ป่วยของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยสภากาชาดไทย กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง เป็นนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 2, 3 และ 4 วิทยาลัยสภากาชาดไทย กรุงเทพมหานคร จำนวน 230 คน ผลการศึกษา พบว่า นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 มีความวิตกกังวลสูงกว่านักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 2 และ 4 และนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 2 มีความวิตกกังวลต่ำที่สุด และนักศึกษาพยาบาลที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ จะมีความวิตกกังวลสูงกว่านักศึกษาพยาบาลที่มีบุคลิกภาพแบบ บี

จากงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า บุคคลที่มีบุคลิกลักษณะแบบเอ มีความมุ่งหวังต่อความสำเร็จในสถานการณ์ที่มีโอกาสประสบความสำเร็จและสามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ดี และเชื่อถือในความสำเร็จของงานมากว่าความล้มเหลว มากกว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ บี ซึ่งจากผลการวิจัยเกี่ยวกับบุคลิกภาพแบบ เอ และแบบ บี เห็นได้ว่าตัวแปรด้านบุคลิกภาพน่าจะมีความสัมพันธ์กับความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน

2.1.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม

มูส์ (Moos. 1974 : 56 - 60) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 10 ด้าน ดังนี้

1. ความเกี่ยวข้องในการทำงาน (Involvement) เป็นลักษณะความต้องการมีส่วนร่วม มีโอกาสที่จะเสนอแนะ การได้รับการยอมรับด้านความคิดเห็น ทำให้รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและมีความเคารพในตนเองมากขึ้น

2. การได้รับการสนับสนุน (Support) ทั้งจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งที่จะส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลที่มีต่องาน

3. การได้รับการกระตุ้นให้ได้แสดงออก (Spontaneity) ผู้บังคับบัญชาจะต้องเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความรู้สึกและความคิดเห็นได้เต็มที่

4. ความเป็นอิสระในการทำงาน (Autonomy) เป็นลักษณะที่พนักงานมีอิสระที่ใช้ความคิดริเริ่มของตนเอง มีความรับผิดชอบในการทำงานและงานชิ้นนั้นจะสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับตัวพนักงานเอง

5. การได้รับการแนะนำในเรื่องการทำงาน (Practical Orientation) ลักษณะของการให้คำแนะนำในเรื่องการทำงานเป็นการพัฒนาบุคคลโดยจัดให้มีการแนะนำและฝึกอบรมพนักงานเพื่อให้พนักงานได้มีการปรับปรุงทักษะในการทำงาน

6. การได้รับการให้คำแนะนำเรื่องปัญหาส่วนบุคคล(Personal Problem Orientation) ลักษณะของการให้คำแนะนำเป็นการส่วนตัวจากผู้บังคับบัญชา

7. การแสดงความโกรธและก้าวร้าว (Angry and aggression)

8. การสั่งการและระเบียบในองค์การ (Order and organization) ซึ่งมีผลต่อความท้อถอยและความคับข้องใจของพนักงาน

9. ความชัดเจนในการปฏิบัติงาน (Program clarity) ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงาน เช่น พนักงานมีบทบาทที่คลุมเครือ มีขอบเขตความรับผิดชอบของงานไม่ชัดเจน หรือหัวหน้างานไม่แน่ใจเกี่ยวกับขอบเขตในการปฏิบัติงานของตนเอง และความรับผิดชอบในการควบคุมบังคับบัญชาผู้อื่น

10. การควบคุมโดยผู้บังคับบัญชา (Staff control) ซึ่งจะมีผลต่อความท้อถอยของผู้ใต้บังคับบัญชาได้

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่ศึกษาค้นคว้า

2.2.1 งานวิจัยในประเทศ

เสถียร เหลืองอร่าม (2527 : 206) กล่าวว่า เพื่อนร่วมงานควรจะสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความรักใคร่กลมเกลียวกัน คอยช่วยเหลือกระตุ้นปฏิบัติงานของกลุ่ม และแนะนำช่วยเหลือการงานซึ่งกันและกัน ปฏิบัติงานตรงต่อเวลาไต่ถามทุกข์สุขซึ่งกันและกัน พูดจากันด้วยความสนุกสนาน และเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เสมอ จะทำให้การทางานในองค์การประสบความสำเร็จดี

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532 : 139) ได้ศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา เงินเดือน ประสบการณ์ ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน

เครื่องมือ และอำนวยความสะดวก และปัจจัยด้านกลุ่ม ได้แก่ ความเชื่อระหว่างบุคคลในที่ทำงาน

พัชรี ศรีสังข์ (2535 : 108 - 110) ได้ศึกษาสุขภาพจิตของบุคลากรทางการพยาบาลในโรงเรียนพยาบาลจุฬาลงกรณ์ พบว่า บุคลากรทางการแพทย์ชายกับบุคลากรทางการพยาบาลหญิง มีระดับสุขภาพจิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลากรทางการพยาบาลที่มีรายได้ต่างกัน มีสุขภาพจิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จรรยา เกษศรีสังข์ (2537 : 105) ได้ศึกษาการเผชิญหน้าของนักเรียนนายตำรวจ พบว่า นักเรียนนายร้อยตำรวจที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ มีวิธีการเผชิญปัญหาแบบสู้ปัญหา ยกเว้นการเผชิญปัญหาด้านการเรียนภาคปฏิบัติ ส่วนนักเรียนนายร้อยตำรวจที่มีบุคลิกภาพแบบ บี มีวิธีการเผชิญปัญหาด้านต่างๆ แบบรอมชอม

2.2.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

ควิตูกัว (Quitugua. 1975: 1224-A) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่กระทบกระเทือนต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนรัฐบาลในเกาะกวม โดยสำรวจคสามคิดเห็นของครูจำนวน 305 คน พบว่า ครูไม่พึงพอใจในสภาพการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ ความเป็นอยู่ในชุมชน อัตรากำลังการทำงาน เงินเดือน ค่าตอบแทน สถานะของครู และความช่วยเหลือของรัฐบาล ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูแปรเปลี่ยนไปตามอายุ ประสบณ์การในการสอน ตำแหน่งการงาน ระดับงานที่สอนและสภาพที่อยู่อาศัย

ฟิดเลอร์ เชมเมอร์ และมอฮาร์ (Fiedler, Chemmer ; & Morthar. 1976 : 36) ได้วิจัยพบว่าผู้บริหารและผู้ร่วมงานที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันย่อมทำให้สภาพการทำงานการบังคับบัญชาของผู้บริหารราบรื่นเพราะความสัมพันธ์และการสร้างศรัทธาต่อผู้ร่วมงานอย่างดีและทำให้ผู้ร่วมงานพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน

โคเออร์เนอร์ (Korner . 1981 : 43) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานกับกลุ่มพยาบาลอนามัยชุมชน จำนวน 32 คน พบว่า อายุ ประสบการณ์ การรับรู้พฤติกรรม การเป็นผู้นำของผู้นิเทศ มีความสัมพันธ์ทางลบกับการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการปฏิบัติงาน

มาดา เฮรู (อารีรัตน์ หิรัญโร. 2532 : 57 ; อ้างอิงจาก Mataheru. 1985) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ในอินโดนีเซีย พบว่า แรงจูงใจก่อให้เกิดความพึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ส่วนแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจมากที่สุด คือ สถานะของอาชีพ ด้านโอกาสความก้าวหน้า และเงินเดือน สำหรับ เพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

ชวาทซ์ และคนอื่น ๆ (Schwarts and others. 1986 : 38 - 42) ได้ศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมของบุคคลที่มีบุคลิกแบบ เอ และแบบ บี ที่ประสบความล้มเหลวในสถานการณ์ที่ไม่มีผู้ใดเคยประสบความสำเร็จเลย และในสถานการณ์ที่ทีบางคนประสบความสำเร็จ ผลการศึกษาพบว่า คนที่มีบุคลิกลักษณะแบบเอ มีความมุ่งหวังความสำเร็จในสถานการณ์ที่มีโอกาสประสบความสำเร็จได้ แต่จะไม่เอาตัวเองไปผูกมัดกับงาน

ซาราสัน และคนอื่น ๆ (Sarason and others. 1987 : 813 - 831) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมไม่ว่าจะมาจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ครอบครัวหรือจากชุมชน เป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าตนเองมีที่พึ่ง ที่ปรึกษา หรือมีผู้เห็นความสำคัญของตน ทำให้เกิดกำลังใจในการที่จะปฏิบัติงานต่อไป

3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุจำกัด

3.1 ประวัติของบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด

บริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด หรือชื่อที่บุคคลทั่วไปทราบก็คือสถานีโทรทัศน์สีกองทัพบก ช่อง 7 เป็นผู้นำด้านโทรทัศน์ และเทคโนโลยีการส่งสัญญาณผ่านดาวเทียมการถ่ายทอดสดรายการต่างๆ

สถานีโทรทัศน์สีกองทัพบก ช่อง7หรือ "ช่อง7สี" เริ่มแพร่ภาพเป็นครั้งแรกเมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน พ.ศ. 2510 ด้วยการถ่ายทอกสดการประกวดนางสาวไทยในงาน วชิราวุธานุสรณ์ จากบริเวณวังสราญรมย์

ต่อมา ในปี พ.ศ.2516 ได้เริ่มจัดตั้งสถานีถ่ายทอดสัญญาณในต่างจังหวัด และในปี พ.ศ. 2521 ได้ริเริ่มการออกอากาศโดยถ่ายทอดสัญญาณผ่านดาวเทียมจกหรุงเทพมหานครไปสู่สถานีเครือข่ายในทุกภูมิภาคเป็นสถานีแรกของประเทศไทย ปัจจุบันมีสถานีเครือข่ายถ่ายทอดสัญญาณรวม 37 สถานี แพร่ภาพคลุมพื้นที่ทั่วประเทศและบริเวณชายแดนประเทศเพื่อนบ้าน

นอกจากนี้ ช่อง 7 สี ยังใช้ดาวเทียมนานาชาติ (International Sitellite) หรือเรียกชื่อย่อว่า "อิลเทลแซล" (INTELSAT) ถ่ายทอดเหตุการณ์ทุกมุมโลกมายังประเทศไทยและยังได้เริ่มนำรถถ่ายทอดสัญญาณดาวเทียมย่านความถี่สูง เคยู – แบนด์ (Ku-Band)และรถถ่ายทอดนอกสถานที่ (Outside – Broadcasting Vans) หรือ โอบี (OB) ใช้ย่านความถี่ ซี–แบนด์ (C- Band) ทำหน้าที่เป็นสถานีแม่ข่ายชั่วคราว ถ่ายทอดเหตุการณ์ณ์สำคัญตามสถานที่ต่าง ๆ ทั่วประเทศ

3.2 การเผยแพร่ข่าวสารสู่ประชาชนทั่วประเทศไทย

ช่อง 7 สี เป็นผู้นำด้านการเผยแพร่ข่าวสารสู่ประชาชนทั่วประเทศไทย โดยช่อง 7 สี มีศูนย์ข่าวกระจายตามภูมิภาคต่าง ๆ 9 แห่ง ได้แก่ ขอนแก่น นครราชสีมา อุบลราชธานี เชียงใหม่ นครสวรรค์ หาดใหญ่ สุราษฎร์ธานี และระยอง โดยใช้ศูนย์ข่าวภูมิภาค 4 แห่ง ได้แก่

นครราชสีมา เชียงใหม่ หาดใหญ่ และระยอง เป็นศูนย์ข่าวหลัก เพื่อรายงานข่าวสารและเหตุการณ์ณ์ต่าง ๆ ให้ประชาชนทั่วประเทศได้รับทราบอย่างพร้อมเพรียงกัน

3.3 วิสัยทัศน์ในการรายงานและเผยแพร่ข่าวสาร ของ ช่อง 7 สี

1.. รายงานข่าว อย่างรวดเร็ว ฉับไวและเที่ยงตรง

2. มีเอกลักษณ์โดดเด่นเป็นของตนเอง และเป็นข่าวยอดนิยม

3. สะท้อนปัญหาและมุมมองของประชาชน

บทที่ 3
วิธีการดำเนินการค้นคว้า

แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นพนักงานบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุจำกัด เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งหมด 942 คน เป็นพนักงานชาย 734 คน และเป็นพนักงานหญิง 208 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงาน บริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งหมด 313 คน แบ่งเป็น พนักงานชายจำนวน 244 คน เป็นพนักงานหญิงจำนวน 69 คน ที่มีความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (Yamane. 1970 : 80 -81) ซึ่งได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นจากประชากร (Stratified Random Sampling) โดยใช้เพศเป็น (Strata) โดยมีขั้นตอนในการสุ่มตัวอย่างดังนี้

2.1 ผู้วิจัยได้แบ่งประชากรเป็นเพศชาย และเพศหญิง

2.2 ผู้วิจัยประมาณกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่าความเชื่อมั่น 95 (Yamane. 1970 : 80 - 81) ได้ทั้งหมด 313 คน ดังนั้นผู้วิจัยจึงประมาณสัดส่วน ประชากรต่อกลุ่มตัวอย่างได้เป็น 3 : 1 ผู้วิจัยจึงสุ่มเพศชาย จากพนักงานชายทั้งหมด 734 คนได้ 244 คน และเพศหญิงจากพนักงานหญิงทั้งหมด 208 คน ได้ 69 คน ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ชาย	734	244
หญิง	208	69
รวม	942	313

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่เกี่ยวข้องความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด แบ่งเป็น 7 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลด้านส่วนตัวของผู้ตอบได้แก่ เพศ อายุ บุคลิกภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้ ตำแหน่งงาน และฝ่ายงานที่สังกัด

ตอนที่ 2 แบบคัดกรองสุขภาพจิต

ตอนที่ 3 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

ตอนที่ 5 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา

ตอนที่ 6 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

ตอนที่ 7 แบบสอบถามความร่วมมือในการทำงาน

วิธีการสร้างเครื่องมือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ❑ ที่ตรงกับลักษณะเฉพาะของท่านตามความเป็นจริง ในปัจจุบัน

1. เพศ
   - ❑ ชาย
   - ❑ หญิง
2. อายุ.....ปี
3. สถานภาพสมรส
   - ❑ โสด
   - ❑ คู่
   - ❑ หม้าย
4. วุฒิการศึกษา
   - ❑ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี
   - ❑ ระดับปริญญาตรี
   - ❑ ระดับปริญญาโท
5. ประสบการณ์ในการทำงานในบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์ละวิทยุ จำกัด.....ปี
6. รายได้.....บาทต่อเดือนจากบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์ละวิทยุ จำกัด

7. ตำแหน่งงาน
   - ❑ หัวหน้าฝ่าย
   - ❑ พนักงาน
8. ฝ่ายงานที่สังกัด
   - ❑ ฝ่ายบริหาร
     - ❑ สำนักประธาน
   - ❑ ฝ่ายรายการ
     - ❑ รายการ
     - ❑ ข่าว
   - ❑ ฝ่ายสำนักกรรมการผู้จัดการ
     - ❑ ประชาสัมพันธ์
     - ❑ ประสานงานต่างประเทศ
     - ❑ แผนข้อมูล
   - ❑ ฝ่ายบัญชีและการเงิน
     - ❑ บัญชี
     - ❑ การเงิน
     - ❑ การตลาด
     - ❑ ตรวจสอบ
     - ❑ พัฒนา
   - ❑ ฝ่ายธุรการ
     - ❑ ธุรการ
     - ❑ การพนักงาน
   - ❑ ฝ่ายเทคนิค
     - ❑ ด้านวิศวกร และวางแผน
     - ❑ ด้านผลิตรายการ
     - ❑ ด้านดาวเทียมและเครื่องส่ง

ตอนที่ 2 แบบคัดกรองสุขภาพจิต ผู้วิจัยนำแบบแบบคัดกรองสุขภาพจิตของ นายแพทย์ธนา นิลชัยโกวิทย์ และคณะ (2539 : 1 – 17)

ตัวอย่างแบบคัดกรองสุขภาพจิต

คำชี้แจง สุขภาพโดยทั่วไปของท่านในระยะ 2-3 สัปดาห์ที่ผ่านมาเป็นอย่างไร กรุณาตอบคำถามต่อไปนี้ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ❑ ที่ใกล้เคียงกับสุขภาพของท่านในปัจจุบัน หรือ ในช่วง 2-3 สัปดาห์ที่ผ่านมามากที่สุด โดยไม่รวมถึงปัญหาที่ท่านเคยมีในอดีต และกรุณา ตอบคำถามทุกข้อ

ข้อที่ 1. รู้สึกสบายและมีสุขภาพดี

❑ ดีกว่าปกติ ❑ เหมือนปกติ ❑แย่กว่าปกติ ❑แย่กว่าปกติ

ข้อที่ 2. รู้สึกต้องการยาบำรุงให้มีกำลังวังชา

❑ไม่เลย ❑ไม่มากกว่าปกติ ❑ค่อนข้างมากกว่าปกติ ❑มากกว่าปกติมาก

ข้อที่ 3. รู้สึกทรุดโทรมและสุขภาพไม่ดี

❑ไม่เลย ❑ไม่มากกว่าปกติ ❑ค่อนข้างมากกว่าปกติ ❑มากกว่าปกติมาก

เกณฑ์การให้คะแนน

การให้คะแนนใช้การคิดแบบ Thai GHQ 60 - Score คือ 0- 0-1-1

ตอบ 2 ข้อแรก	ให้คะแนน	0 คะแนน
ตอบ 2 ข้อหลัง	ให้คะแนน	1 คะแนน

เกณฑ์การจัดแบ่งระดับสุขภาพจิต (ธนา นิลชัยโกวิทย์ และคณะ. 2539 :1 – 17)

ได้คะแนน 0 - 11 คะแนน	ถือว่าสุขภาพจิตปกติ
ได้คะแนน 12 คะแนนขึ้นไป	ถือว่ามีปัญหาทางสุขภาพจิต

ตอนที่ 3 แบบสอบถามบุคลิกภาพ ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามขั้นตอนดังนี้

3.1 วิจัยศึกษาจากเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

3.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพของ เฉลิมศรี สะมะโน (2546)

3.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามบุคลิกภาพ โดยใช้แนวคิดที่ได้จากข้อ 3.1 และ 3.2 ลักษณะแบบสอบถามชนิดเลือกตอบตามความคิดเห็นของผู้ตอบ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scale Type) ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามบุคลิกภาพ

คำชี้แจง แบบสอบถามบุคลิกภาพฉบับนี้ เป็นแบบวัดลักษณะที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่าน ขอให้ท่านพิจารณาว่าข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงที่ท่านมากน้อยเพียงใด แล้วตอบ โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ต้องการเพียงข้อละเครื่องหมายเดียว ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่เห็นว่าท่านเป็นคนจริงจังกับการทำงาน					
00	ท่านไม่มีความสุข เมื่อไม่ได้ทำงาน					

เกณฑ์การให้คะแนน

	ข้อความที่มีความหมายทางบวก (คะแนน)	ข้อความที่มีความหมายทางลบ (คะแนน)
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การแปลความหมายของบุคลิกภาพ (อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล. 2533 : 57–58)

ผู้ที่ได้คะแนน	51 - 100	มีบุคลิกภาพแบบ เอ
ผู้ที่ได้คะแนน	20 - 50	มีบุคลิกภาพแบบ บี

ตอนที่ 4 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามขั้นตอนต่อไปนี้

4.1 ผู้วิจัยศึกษาจากเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

4.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานของ สมบูรณ์ พงศ์พูลสุข (2546)

4.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน โดยใช้แนวคิดที่ได้จากข้อ 4.1 และ 4.2 ลักษณะแบบสอบถามชนิดเลือกตอบตามความคิดเห็นของผู้ตอบ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scale Type) ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือช่องใดช่องหนึ่ง ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงในสถานที่ทำงานของท่านมากที่สุดดังนี้

จริงที่สด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	**ด้านสถานที่ทำงาน** สถานที่ทำงานมีความสะอาด					
00	สถานที่ทำงานของท่านกว้างขวางเพียงพอ					
0	**ด้านวัสดุอุปกรณ์** วัสดุอุปกรณ์สำนักงานมีเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน					
00	วัสดุอุปกรณ์สำนักงานมีความทันสมัย					

เกณฑ์การให้คะแนน

	ข้อความที่มีความหมายทางบวก (คะแนน)	ข้อความที่มีความหมายทางลบ (คะแนน)
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การแปลความหมายของลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538 : 9)

คะแนนเฉลี่ย 3.67 - 5.00 หมายถึง ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานดี
คะแนนเฉลี่ย 2.34 - 3.66 หมายถึง ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานดีพอใช้
คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.33 หมายถึง ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานไม่ดี

ตอนที่ 5 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามขั้นตอนต่อไปนี้

5.1 ผู้วิจัยศึกษาจากเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา

5.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา วรรณา อาภาอดุล (2546) และสมบรูณ์ พงศ์พูลสุข (2546)

5.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามสัมพันธภาพ ระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา โดยใช้แนวคิดที่ได้จากข้อ 5.1 และ 5.2 ลักษณะแบบสอบถามชนิดเลือกตอบตามความคิดเห็นของผู้ตอบ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scale Type) ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือช่องใดช่องหนึ่ง ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุดดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	**ก. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อพนักงาน** ผู้บังคับบัญชามีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน					
00	ผู้บังคับบัญชามักให้ความช่วยเหลือท่าน					
0	**ข. พนักงานปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชา** ท่านมีความภาคภูมิใจในตัวผู้บังคับบัญชาบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด					
00	ท่านยอมรับการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด					

เกณฑ์การให้คะแนน

	ข้อความที่มีความหมายทางบวก (คะแนน)	ข้อความที่มีความหมายทางลบ (คะแนน)
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538 : 9)

คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 5.00 หมายถึง มีสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาดี

คะแนนเฉลี่ย 2.34--3.66 หมายถึง มีสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาดี พอใช้

คะแนนเฉลี่ย 1.00-2.33 หมายถึง มีมีสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาไม่ดี

ตอนที่ 6 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามขั้นตอนต่อไปนี้

6.1 ผู้วิจัยศึกษาจากเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

6.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

6.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานโดยใช้แนวคิดที่ได้จากข้อ 6.1 และ 6.2 ลักษณะแบบสอบถามชนิดเลือกตอบตามความคิดเห็นของผู้ตอบ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scale Type) ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างขวามือช่องใดช่องหนึ่ง ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงในสถานที่ทำงานของท่านมากที่สุดดังนี้

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงจริงของท่านมาก

จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง

จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงท่านน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ ความสามารถของท่าน					
00	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ					

เกณฑ์การให้คะแนน

	ข้อความที่มีความหมายทางบวก (คะแนน)	ข้อความที่มีความหมายทางลบ (คะแนน)
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์ .2538 : 9)

คะแนนเฉลี่ย 3.50 - 5.00 หมายถึง มีสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานดี

คะแนนเฉลี่ย 2.34 - 3.66 หมายถึง มีสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานดีพอใช้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.33 หมายถึง มีสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานไม่ดี

ตอนที่ 7 แบบสอบถามความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามขั้นตอนต่อไปนี้

7.1 ผู้วิจัยศึกษาจากเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือในการทำงาน

7.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามความร่วมมือในการทำงานของ อารีรัตน์ ญาณะศร (2544)

7.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามความร่วมมือในการทำงาน โดยใช้แนวคิดที่ได้จากข้อ 7.1 และ 7.2 ลักษณะแบบสอบถามชนิดเลือกตอบตามความคิดเห็นของผู้ตอบ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scale Type) ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างขวามือช่องใดช่องหนึ่ง ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงในสถานที่ทำงานของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนดอยู่เสมอ					
00	ท่านไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชากำหนดไว้					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวก	(คะแนน)	ข้อความที่มีความหมายทางลบ	(คะแนน)
จริงที่สุด	5		1
จริง	4		2
จริงบ้าง	3		3
จริงน้อย	2		4
จริงน้อยที่สุด	1		5

เกณฑ์การแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538 :9)
คะแนนเฉลี่ย 3.67 - 5.00 หมายถึง มีการให้ความร่วมมือในการทำงานดี
คะแนนเฉลี่ย 2.34 - 3.66 หมายถึง มีการให้ความร่วมมือในการทำงานดีพอใช้
คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.33 หมายถึง มีการให้ความร่วมมือในการทำงานดีไม่ดี

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. หาค่าความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ได้แก่ รองศาสตร์ตราจารย์ เวธนี กรีทอง ผู้ช่วยรองศาสตร์ตราจารย์ พรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง และอาจารย์ดร.พาสนา จุลรัตน์ ซึ่งกับผู้ทรงคุณวุฒิได้ตรวจสอบหาความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหา ข้อคำถาม และภาษาที่ใช้ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้กับพนักงานบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด

2. หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Item Discrimination) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด จำนวน 30 คน โดยตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อหาอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25 % กลุ่มสูง – กลุ่มต่ำ แล้วทดสอบด้วย t – test โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาเป็นแบบสอบถามในการวิจัยปรากฏว่าได้ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามได้ผลดังนี้

2.1 แบบสอบถามบุคลิกภาพ จำนวน 20 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.183 - 7.120

2.2 แบบสอบถามด้านลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน จำนวน 16 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.714 - 6.725

2.3 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างหนักงานกับผู้บังคับบัญชา จำนวน 17 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.079 - 6.647

2.4 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างหนักงานกับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 17 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.248 - 5.960

2.5 แบบสอบถามการให้ความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน จำนวน 17 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.378 - 8.356

3. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่คัดเลือกมาแล้วในข้อ 2 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ปรากฏว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังนี้

3.1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามบุคลิกภาพเท่ากัน .9170

3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานเท่ากับ .9065

3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาเท่ากับ .9558

3.4 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานเท่ากับ .9140

3.5 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการให้ความร่วมมือในการทำงานของพนักงานเท่ากับ .8927

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเพื่อนำไปขออนุญาตจากนายแพทย์ธนา นิลชัยโกวิทย์ ในการขอใช้แบบคัดกรองสุขภาพจิต Thai GHQ 60 และได้รับอนุญาตเรียบร้อยแล้ว

2. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อนำไปขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองจำนวน 313 ฉบับ โดยชี้แจงวัตถุประสงค์และวิธีตอบแบบสอบถาม ระหว่างวันที่ 10 – 14 มกราคม 2548 ได้แบบสอบถามคืนมาครบทุกฉบับ

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ปรากฏว่าสมบูรณ์เพียง 270 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.26 ผู้วิจัยจึงนำมาให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดแล้วนำไปวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน เพื่อแสดงข้อมูลส่วนตัวในแบบสอบถามตอนที่ 1 โดยแสดงการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบส่วนตัว และสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานกับความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์ และวิทยุจำกัด

3. วิเคราะห์องค์ประกอบส่วนตัว และสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่มีอิทธิพลต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์ และวิทยุจำกัด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ

2.1 หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถาม โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง - กลุ่มต่ำ แล้วทดสอบด้วย t – test

2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

3. สถิติสำหรับทดสอบสมติฐาน

3.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

3.2 วิเคราะห์องค์ประกอบด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่มีอิทธิพลต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Repression Analysis)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์และการแปลผลข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการแปลความหมายดังนี้

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
F	แทน	สถิติที่ใช้ในการพิจารณา F- Distribution
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนนแต่ละค่า (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนนแต่ละค่า (Mean Squares)
X_1	แทน	เพศชาย
X_2	แทน	เพศหญิง
X_3	แทน	อายุ
X_4	แทน	สถานภาพโสด
X_5	แทน	สมรส
X_6	แทน	หม้ายหรือหย่า หรือแยกกันอยู่
X_7	แทน	ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี
X_8	แทน	ระดับการศึกษาปริญญาตรี
X_9	แทน	ระดับการศึกษาปริญญาโท
X_{10}	แทน	ประสบการณ์ในการทำงานในบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด
X_{11}	แทน	รายได้ต่อเดือน
X_{12}	แทน	ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย
X_{13}	แทน	ตำแหน่งพนักงาน
X_{14}	แทน	ฝ่ายบริหาร
X_{15}	แทน	ฝ่ายรายการ
X_{16}	แทน	ฝ่ายสำนักกรรมการผู้จัดการ
X_{17}	แทน	ฝ่ายบัญชีและการเงิน

X_{18}	แทน	ฝ่ายธุรการ
X_{19}	แทน	ฝ่ายเทคนิค
X_{20}	แทน	สุขภาพจิต
X_{21}	แทน	บุคลิกภาพ
X_{22}	แทน	ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน
X_{23}	แทน	สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา
X_{24}	แทน	สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน
Y	แทน	ความร่วมมือในการทำงานของพนักงานในบริษัท
$\hat{Y}$	แทน	ค่าสมการพยากรณ์ที่แทนค่าในรูปคะแนนดิบ
Z	แทน	ค่าสมการพยากรณ์ที่แทนค่าในรูปคะแนนมาตรฐาน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	กำลังสองของค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
a	แทน	ค่าคงที่ของการพยากรณ์
SE_b	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
SE_{est}	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและหน่วยงานที่สังกัด

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานองค์ประกอบด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน และความร่วมมือในการทำงานของพนักงานในบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน และความร่วมมือในการทำงานของพนักงานในบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์องค์ประกอบด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่มีอิทธิต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงานในบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด เขตจตุจักร กรุงเทพมหานครโดยการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Stepwise - Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและฝ่ายงานที่สังกัด ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและหน่วยงานที่สังกัด (N=270)

องค์ประกอบ	ระดับองค์ประกอบ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	201	74.44
	หญิง	69	25.56
รวม		270	100.00
2. สถานภาพ	โสด	131	48.50
	สมรส	129	47.80
	หม้าย หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่	10	3.70
รวม		270	100.00
3. ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	35	13.00
	ปริญญาตรี	196	72.60
	ปริญญาโท	39	14.40
รวม		270	100.00
4. ตำแหน่งงาน	หัวหน้าฝ่าย	26	9.60
	พนักงาน	244	90.40
รวม		270	100.00
5.หน่วยงานที่สังกัด	ฝ่ายบริหาร	7	2.60
	ฝ่ายรายการ	107	39.60
	ฝ่ายสำนักกรรมการผู้จัดการ	21	7.80
	ฝ่ายบัญชีและการเงิน	70	25.90
	ฝ่ายธุรการ	37	
	ฝ่ายเทคนิค	28	13.70
			10.40
รวม		**270**	**100.00**

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 74.44 รองลงมาเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 25.56 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 48.50 รองลงมามีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 47.80 และมีสถานภาพหม้าย หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 3.70 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 72.60 รองลงมามีการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 14.40 และมีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 13.00 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ทำงานในตำแหน่งพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 90.40 รองลงมาทำงานในตำแหน่งหัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 9.60 และส่วนใหญ่ทำงานสังกัดฝ่ายรายการ คิดเป็นร้อยละ 39.60 รองลงมาทำงานสังกัดฝ่ายบัญชีและการเงิน คิดเป็นร้อยละ 25.90 ฝ่ายธุรการ คิดเป็นร้อยละ 13.70 ฝ่ายเทคนิค คิดเป็นร้อยละ 10.40 ฝ่ายสำนักกรรมการผู้จัดการ คิดเป็นร้อยละ 7.80 และฝ่ายบริหาร คิดเป็นร้อยละ 2.60 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานองค์ประกอบด้านส่วนตัว และองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน และความร่วมมือในการทำงานของพนักงานในบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ดังแสดงในดาราง 3

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานองค์ประกอบด้านส่วนตัว และองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน และความร่วมมือในการทำงานของพนักงานในบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร (N=270)

องค์ประกอบ	$\bar{X}$	S	การแปลผล
1. อายุ	32.93	7.41	วัยกลางคน
2. ประสบการณ์ในการทำงานในบริษัทฯ	7.18	6.20	ปานกลาง
3. รายได้ต่อเดือนจากบริษัทฯ	18,584.16	10682.93	รายได้น้อย
4. สุขภาพจิต	5.06	8.81	ปกติ
5. บุคลิกภาพ	71.84	6.15	แบบเอ
6. ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน	3.18	.58	ดีพอใช้
7. สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา	3.60	.66	ดี
8. สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน	3.67	.52	ดี
9. ความร่วมมือในการทำงานของพนักงานในบริษัท	3.79	.44	ดี

จากตาราง 3 พบว่า ในด้านองค์ประกอบด้านส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร มีอายุเฉลี่ยประมาณ 33 ปี ซึ่งเป็นวัยกลางคน มีรายได้ต่อเดือนน้อย มีสุขภาพจิตปกติ มีบุคลิกภาพแบบเอ ในองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า มีลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานอยู่ในระดับดีพอใช้ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับดี และพนักงานในบริษัทให้ความร่วมมือในการทำงานอยู่ในระดับดี

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านส่วนตัว และองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน กับความร่วมมือในการทำงานของพนักงานในบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านส่วนตัว องค์ประกอบสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน กับความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน บริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร (N=270)

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	X_9	X_{10}	X_{11}	X_{12}	X_{13}	X_{14}	X_{15}	X_{16}	X_{17}	X_{18}	X_{19}	X_{20}	X_{21}	X_{22}	X_{23}	X_{24}	Y
X_1	1.00	-.992**	.271**	-.146*	.218**	.090	.200**	-.086	-.081	.135*	.191**	-.021	.021	.065	.087	-.207	-.130*	-.111	.161**	.032	.110	-.036	-.050	.036	.030
X_2		1.00	-.275**	.224**	-.211**	-.092	-.203**	.074	.100	-.143*	-.186**	.019	-.019	-.067	-.078	.024	.125*	.108	-.164**	-.031	-.107	.014	.039	-.045	-.025
X_3			1.00	-.407**	.442**	.150*	.253**	-.125*	-.083	.096	.585**	.238**	-.238**	.065	.169**	-.083	-.123*	-.024	-.028	.146*	-.015	-.080	-.038	-.073	.108
X_4				1.00	-.686**	-.157*	-.119	-.081	.216**	-.083	-.204**	-.025	.025	-.094	-.032	.049	.122*	-.066	-.044	-.087	-.059	-.052	.009	-.069	-.107
X_5					1.00	-.188**	.072	.089	-.182**	.053	.275**	-.036	.036	.124*	.074	-.112	-.143*	.072	.039	.091	.108	-.045	-.048	.068	.146
X_6						1.00	.158**	-.187**	.087	.005	.056	.135*	-.135*	-.032	.082	.089	-.116	-.021	-.002	.083	-.040	-.105	-.114	-.096	.055
X_7							1.00	-.626**	-.159**	.097	.016	-.126*	.126*	-.063	.161**	-.112	-.077	.071	-.095	.122*	.107	.049	.002	-.066	-.056
X_8								1.00	-.669**	-.013	-.100	.004	-.004	.048	.090	-.101	-.148*	.028	.100	-.056	-.082	-.092	-.097	.035	-.057
X_9									1.00	-.076	.112	.116	-.116	-.001	-.268**	.235**	.262**	-.102	-.096	-.046	.002	.071	.121*	.019	.126*
X_{10}										1.00	.100	-.028	.028	.041	.044	.091	-.239**	.080	.082	.062	.030	.006	.055	.047	.016
X_{11}											1.00	.494**	-.494**	.013	.100	.070	-.075	-.081	-.030	.020	-.040	.062	.066	.037	.036
X_{12}												1.00	-1.00**	-.053	-.085	.046	.179**	-.021	-.111	-.052	.008	.076	.057	.095	-.002
X_{13}													1.00	.053	.085	-.046	-.179**	.021	.111	.052	-.008	-.076	-.057	-.095	.002
X_{14}														1.00	-.132**	-.047	-.097	-.065	-.055	-.007	-.075	-.025	-.130*	-.069	-.047
X_{15}															1.00	-.235**	-.479**	-.323**	-.276**	.212**	.000	-.469**	-.233**	-.137*	-.143*
X_{16}																1.00	-.172**	-.116	-.099	-.103	.050	.174**	.089	.050	.102
X_{17}																	1.00	-.236**	-.201**	-.080	-.038	.291**	.215**	.086	.087
X_{18}																		1.00	-.136*	-.070	.052	.128*	.099	.029	.012
X_{19}																			1.00	-.052	-.009	.050	-.058	.055	.025
X_{20}																				1.00	-.232**	-.370**	-.296**	-.448**	-.163**
X_{21}																					1.00	.074	.181**	.384**	.340**
X_{22}																						1.00	.490**	.267**	.127*
X_{23}																							1.00	.477**	.332**
X_{24}																								1.00	.526**
Y																									1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความร่วมมือในการทำงานของพนักงานในบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ สถานภาพสมรส (X_5) ระดับการศึกษา : ปริญญาโท (X_9) บุคลิกภาพ (X_{21}) ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน (X_{22}) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา (X_{23}) และสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน (X_{24})

องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความร่วมมือในการทำงานของพนักงานในบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ฝ่ายงานที่สังกัด : ฝ่ายรายการ (X_{15}) และ สุขภาพจิต (X_{20})

องค์ประกอบที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความร่วมมือในการทำงาน มี 16 องค์ประกอบ ได้แก่ เพศชาย (X_1) เพศหญิง (X_2) อายุ (X_3) สถานภาพสมรส : โสด (X_4) สถานภาพสมรส : หม้ายหรือหย่าหรือแยกกันอยู่ (X_6) ระดับการศึกษา : ต่ำกว่าปริญญาตรี (X_7) ระดับการศึกษา : ปริญญาตรี (X_8) ประสบการณ์ ในการทำงาน (X_{10}) รายได้ต่อเดือน (X_{11}) ตำแหน่งงาน : หัวหน้าฝ่าย (X_{12}) ตำแหน่งงาน : พนักงาน (X_{13}) ฝ่ายงานที่สังกัด : ฝ่ายบริหาร (X_{14}) ฝ่ายงานที่สังกัด : ฝ่ายสำนักกรรมการผู้จัดการ (X_{16}) ฝ่ายงานที่สังกัด : ฝ่ายบัญชีและการเงิน (X_{17}) ฝ่ายงานที่สังกัด : ฝ่ายธุรการ (X_{18}) และฝ่ายงานที่สังกัด : ฝ่ายเทคนิค (X_{19})

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์องค์ประกอบด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่มีอิทธิพลต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงานในบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตาราง 5 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความร่วมมือในการทำงานของพนักงานในบริษัท กรุงเทพ โทรทัศน์และวิทยุ จำกัด เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Stepwise - Multiple Regression Analysis)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
Regression	4	19.894	2.842	21.833**
Residual	264	33.975	.130	
Total	268	53.870		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 5 พบว่า มีองค์ประกอบ จำนวน 4 องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับความร่วมมือในการทำงานของพนักงานในบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังแสดงรายละเอียดขององค์ประกอบทั้ง 9 ในตาราง 6

ตาราง 6 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่มีอิทธิพลต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงานในบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	b	SE_b	β	R	R^2	F
X_{24}	.406	.047	.472	.525	.275	101.337**
X_{24} X_{21}	.012	.004	.159	.545	.297	56.259**
X_{24} X_{21} X_3	.009	.003	.157	.564	.318	41.266**
X_{24} X_{21} X_3 X_{20}	-.006	.003	-.126	.608	.369	21.833**
			a = 1.132			
			R = .608			
			R^2 = .369			
			SE = .361			

** มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

จากตาราง 6 พบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 4 องค์ประกอบ โดยเรียงลำดับจากองค์ประกอบที่ส่งผลมากสุดไปยังองค์ประกอบที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน (X_{24}) บุคลิกภาพ (X_{21}) อายุ (X_3) และ สุขภาพจิต (X_{20}) และองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบ ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความร่วมมือในการทำงานได้ร้อยละ 36.90 และได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ความร่วมมือในการทำงานของพนักงานในบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยใช้คะแนนดิบ ได้แก่

$$\hat{Y} = 1.132 + .406X_{24} + .012X_{21} + .009X_3 - .006X_{20}$$

สมการพยากรณ์ความร่วมมือในการทำงานของพนักงานในบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยใช้คะแนนมาตรฐาน ได้แก่

$$Z = .472X_{24} + .159X_{21} + .157X_3 - .126X_{20}$$

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน กับความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาองค์ประกอบด้านส่วนตัว ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

สมมุติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. องค์ประกอบด้านส่วนตัว ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

2. องค์ประกอบด้านส่วนตัว ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางนโยบายของผู้บริหารบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด เพื่อทำให้พนักงานในบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด มีความร่วมในการทำงานมากขึ้น

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นพนักงานบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งหมด 942 คน เป็นพนักงานชาย 734 คน และเป็นพนักงานหญิง 208 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงาน บริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งหมด 313 คน เป็น พนักงานชายจำนวน 244 คน และเป็นพนักงานหญิงจำนวน 69 คน ที่มีความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (Yamane.1970 ; 80 – 81) ซึ่งได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นจากประชากร (Stratified Random Sampling) โดยใช้เพศเป็นชั้น (Strata)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด แบ่งเป็น 7 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้ ระดับชั้นตำแหน่ง และฝ่ายงานที่สังกัด

ตอนที่ 2 แบบคัดกรองสุขภาพจิต ไทย จี เอช คิว 60

ตอนที่ 3 แบบสอบถามบุคลิกภาพ
จำนวนข้อ 20 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9170

ตอนที่ 4 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน
จำนวนข้อ 16 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9065

ตอนที่ 5 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงาน กับผู้บังคับบัญชา
จำนวนข้อ 17 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9558

ตอนที่ 6 แบบสอบถามสัมพัธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน
จำนวนข้อ 17 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นคิดเป็นร้อยละ .9140

ตอนที่ 7 แบบสอบถามการให้ความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน
จำนวนข้อ 17 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8927

วิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเพื่อนำไปขออนุญาตจากนายแพทย์ธนา นิลชัยโกวิทย์ ในการขอใช้แบบคัดกรองสุขภาพจิต (Thai GHQ 60) และได้รับอนุญาตเรียบร้อยแล้ว

2. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อนำไปขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองจำนวน 313 ฉบับ โดยชี้แจงวัตถุประสงค์และวิธีตอบแบบสอบถาม ระหว่างวันที่ 10 — 14 มกราคม 2548 ได้แบบสอบถามคืนมาครบทุกฉบับ

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ปรากฏว่าสมบูรณ์เพียง 270 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.26 ผู้วิจัยจึงนำมาให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดแล้วนำไปวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน เพื่อแสดงข้อมูลด้านส่วนตัวในแบบสอบถามตอนที่ 1 โดยแสดงการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด

3. วิเคราะห์องค์ประกอบด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ที่มีอิทธิพลต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้า สรุปได้ดังนี้

1. องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ สถานภาพสมรส : คู่ (X_5) ระดับการศึกษา : ปริญญาโท (X_9) บุคลิกภาพ (X_{21}) ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน (X_{22}) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา (X_{23}) และ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน (X_{24})

2. องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ฝ่ายงานที่สังกัด : ฝ่ายรายการ (X_{15}) และสุขภาพจิต (X_{20})

3. องค์ประกอบที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความร่วมมือในการทำงานของพนักงานในบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร มี 16 องค์ประกอบ ได้แก่ เพศชาย (X_1) เพศหญิง (X_2) อายุ (X_3) สถานภาพสมรส : โสด (X_4) สถานภาพสมรส : หม้ายหรือหย่า หรือแยกกันอยู่ (X_6) ระดับการศึกษา : ต่ำกว่าปริญญาตรี (X_7)

ระดับการศึกษา : ปริญญาตรี (X_8) ประสบการณ์ในการทำงาน (X_{10}) รายได้ต่อเดือน (X_{11}) ตำแหน่งงาน : หัวหน้าฝ่าย (X_{12}) ตำแหน่งงาน : พนักงาน (X_{13}) ฝ่ายงานที่สังกัด : ฝ่ายบริหาร (X_{14}) ฝ่ายงานที่สังกัด : ฝ่ายสำนักกรรมการผู้จัดการ (X_{16}) ฝ่ายงานที่สังกัด : ฝ่ายบัญชีและการเงิน (X_{17}) ฝ่ายงานที่สังกัด : ฝ่ายธุรการ (X_{18}) และฝ่ายงานที่สังกัด : ฝ่ายเทคนิค (X_{19})

4. องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 4 องค์ประกอบ โดยเรียงลำดับจากองค์ประกอบที่มีอิทธิพลมากสุดไปยังองค์ประกอบที่มีอิทธิพลน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน (X_{24}) บุคลิกภาพ (X_{21}) อายุ (X_3) และสุขภาพจิต (X_{20})

5. สมการที่สามารถพยากรณ์ความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ

5.1 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y} = 1.132 + .406X_{24} + .012X_{21} + .009X_3 - .006X_{20}$$

5.2 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z = .472X_{24} + .159X_{21} + .157X_3 - .126X_{20}$$

อภิปรายผล

1. องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ สถานภาพสมรส : คู่ (X_5) ระดับการศึกษาปริญญาโท (X_9) บุคลิกภาพ (X_{21}) ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน (X_{22}) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา (X_{23}) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน (X_{24}) อภิปรายผลได้ดังนี้คือ

1.1 สถานภาพสมรส : คู่ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส : คู่ มีความร่วมมือในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะ พนักงานที่มีสถานภาพสมรส : คู่ นั้นเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ และอยู่ในช่วงที่กำลังมีพลังในการทำงานสูง เข้าใจในตัวงานมากขึ้น ทำให้พนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความร่วมมือในการทำงาน

1.2 ระดับการศึกษาปริญญาโท มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีความร่วมมือในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง จะมีความรู้ ความสามารถในการทำงานมากรวมทั้งยังทราบว่าการที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จต้องเกิดจากการให้ความร่วมมือในการทำงานของพนักงานทุกคน โดยต้องทำงานเป็นทีม มีการประสานงานกันได้เป็นอย่างดี

1.3 บุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความร่วมมือในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพ แบบเอมีความร่วมมือในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบเอ ต่างมีความกระตือรือร้นในการทำงานอย่างมาก มีความเร่งรีบอยู่ตลอดเวลา สอดคล้องกับผลงานวิจัยของฟรีดแมนและโรสแมน (Friedman andRosenman.1974:164) ได้สรุปลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ ไว้ว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพเร่งรีบ ชอบทำงานให้ได้มากๆ ในเวลาน้อย ๆ ชอบฟันผ่าอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผล หากพนักงานในองค์กรที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ รักความก้าวหน้าในการทำงาน ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้กับบริษัทอย่างเต็มที่ก็จะเป็นผลดีทั้งกับองค์กรและตัวบุคคลนั้น เพราะในอนาคตก็จะเป็นผู้นำที่มีความความสามารถเป็นที่ยอมรับต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

1.4 ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าพนักงานที่ได้รับลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานดี มีความร่วมมือในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะพนักงานทุกคนย่อมมีความต้องการ ที่ทำงานที่มีอากาศถ่ายเทได้ดี ไม่แออัด มีขนาดของห้องทำงานเหมาะสมกับจำนวนพนักงาน วัสดุ อุปกรณ์ที่มีคุณภาพ ซึ่งถ้าบริษัทได้มีการจัดเตรียมลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานดังกล่าวได้อย่างเหมาะสมก็จะทำให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข ก็ส่งผลให้มีความร่วมมือในการทำงานของพนักงานดี

1.5 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความร่วมมือในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า พนักงานที่มีสัมพันธภาพดีกับผู้บังคับบัญชามีความร่วมมือในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะ ธรรมชาติของมนุษย์ต้องอยู่ร่วมกันในสังคม การทำงานจำเป็นต้องอาศัยสัมพันธภาพระหว่างกันเป็นอย่างมาก เช่น ผู้บังคับบัญชาคอยให้คำปรึกษาเมื่อพนักงานมีปัญหา ทั้งในเวลางานและนอกเหนือเวลาทำงาน ตลอดจนการแสดงออกถึงความเป็นกันเองกับพนักงาน เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ทำให้พนักงานมีความรู้สึกบายใจ เกิดกำลังใจที่จะทำงานให้เต็มความสามารถ ส่งผลให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังที่ประทวน โตคสาร (2535 : 204 - 209) ได้เสนอการสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับลูกน้องเป็นปัจจัยที่สำคัญมากของการบริหารงานที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

ให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งผู้บริหารต้องรู้จักส่งเสริมให้กำลังใจลูกน้อง คำนึงถึงความรู้สึกนึกคิด เอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความจริงใจต่อลูกน้องและควรหลีกเลี่ยงการข่มขู่บังคับ ตลอดจนรักษาผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชา

1.6 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความร่วมมือในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าพนักงานที่มีสัมพันธภาพดี กับเพื่อนร่วมงาน มีความร่วมมือในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะการทำงานที่ดีต้องเกิดจากความร่วมมือจากหลายฝ่าย มีความจริงใจต่อกัน มีความเคารพซึ่งกันและกัน และมีน้ำใจในการให้ความร่วมมือในการทำงาน ยินดีเมื่อผู้อื่นมีความสุข โดยเฉพาะเพื่อนร่วมงาน หากทุกคนเข้าใจ และช่วยเหลือกันทำงาน มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ก็จะทำให้การร่วมมือกันทำงานง่ายขึ้น

2. องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความร่วมมือในการทำงานของพนักงานในบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ฝ่ายงานที่สังกัด : ฝ่ายรายการ (X_{15}) สุขภาพจิต (X_{20})

2.1 ฝ่ายงานที่สังกัด : ฝ่ายรายการ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ที่ระดับ .05 แสดงว่าพนักงานที่อยู่ในฝ่ายงานที่สังกัด : ฝ่ายรายการ มีความร่วมมือในการทำงานไม่ดี ทั้งนี้เพราะพนักงานฝ่ายรายการทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งต้องทำงานประสานกับหลายฝ่ายจึงทำงานประสบผลสำเร็จได้ ทำให้มีสภาวะความเครียด และกดดันในการทำงาน จนเกิดความรู้สึกท้อแท้ในที่สุดก็วางเฉย ไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานเท่าที่ควร ทำให้งานไม่สำเร็จลุล่วงไปได้

2.2 สุขภาพจิต มีความสัมพันธทางลบกับความร่วมมือในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ที่ระดับ .05 แสดงว่าพนักงานที่มีสุขภาพจิตดี (ที่มีคะแนนน้อย) มีความร่วมมือในการทำงานดี(ที่มีคะแนนมาก) ทั้งนี้เพราะพนักงานที่มีสุขภาพจิตดีจะมีความสุขทั้งกายและใจ และมีความสุขที่ได้ทำงานร่วมกับผู้อื่น ส่งผลถึงการร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างมาก แม้จะมีอุปสรรคในการทำงานบ้างก็ไม่เครียดและหาทางแก้ปัญหาได้อย่างมีความสุข

3. องค์ประกอบที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความร่วมมือในการทำงานของพนักงานในบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร มี 16 องค์ประกอบ ได้แก่ เพศชาย (X_1) เพศหญิง (X_2) อายุ (X_3) สถานภาพสมรส : คู่ (X_4) สถานภาพสมรส : หม้ายหรือหย่า หรือแยกกันอยู่ (X_6) ระดับการศึกษา : ต่ำกว่าปริญญาตรี (X_7) ระดับการศึกษา : ปริญญาตรี (X_8) ประสบการณ์ในการทำงาน (X_{10}) รายได้ต่อเดือน (X_{11}) ตำแหน่งงาน : หัวหน้าฝ่าย (X_{12}) ตำแหน่งงาน : พนักงาน (X_{13}) ฝ่ายงานที่สังกัด : ฝ่ายบริหาร (X_{14}) ฝ่ายงาน

ที่สังกัด : ฝ่ายสำนักกรรมการผู้จัดการ (X_{16}) ฝ่ายงานที่สังกัด : ฝ่ายบัญชีและการเงิน (X_{17}) ฝ่ายงานที่สังกัด : ฝ่ายธุรการ (X_{18}) และฝ่ายงานที่สังกัด : ฝ่ายเทคนิค อภิปรายได้ดังนี้

3.1 เพศ (X_1 . X_2) ไม่มีความสัมพันธ์กับความร่วมมือในการทำงาน แสดงว่า พนักงานชาย (X_1) บางคนมีความร่วมมือในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะพนักงานชายบางคนมีประสบการณ์ในการทำงานน้อย จึงมีความต้องการความสำเร็จในการทำงาน และต้องการความก้าวหน้าในการทำงาน อยากให้งานที่ได้รับมอบหมายออกมาดีที่สุด

พนักงานชาย(X_1) บางคนมีความร่วมมือในการทำงานไม่ดีทั้งนี้เพราะ

พนักงานชายบางคนมีประสบการณ์ในการทำงานมาก และทำงานที่ทำซ้ำๆ บ่อย จึงรู้สึกว่างานที่ตนทำเป็นสิ่งที่คนอื่นต้องเรียนรู้บ้าง

พนักงานหญิง (X_2) บางคนมีความร่วมมือในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะ มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย อยากการเรียนรู้งาน ต้องการความสำเร็จในการทำงาน และต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ตนเองรับผิดชอบ

พนักงานหญิง (X_2) บางคนมีความร่วมมือในการทำงานไม่ดี ทั้งนี้เพราะมีประสบการณ์ในการทำงานมาก และทำงานที่มีความรับผิดชอบสูง และรู้สึกว่างานที่ตนเองรับผิดชอบเป็นงานที่สำคัญที่สุด

3.2 อายุ (X_3) ไม่มีความสัมพันธ์กับความร่วมมือในการทำงาน แสดงว่า พนักงานที่มีอายมากบางคนมีความร่วมมือในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะพนักงานที่มีอายุมากบางคน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานของตนเองมาก บางคนน้อย จึงไม่มีความสัมพันธ์กับความร่วมมือในการทำงาน

พนักงานที่มีอายุมากบางคนมีความร่วมมือในการทำงานไม่ดีทั้งนี้เพราะพนักงานที่มีอายุมากบางคนมีความรับผิดชอบต่องานน้อย มีความเบื่อหน่ายต่องาน บางคนมีความรับผิดชอบต่องานมาก และสนุกกับการทำงาน จึงไม่มีความสัมพันธ์กับความร่วมมือในการทำงาน

3.3 สถานภาพสมรส : คู่ ไม่มีความสัมพันธ์กับความร่วมมือในการทำงาน แสดงว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส : คู่ บางคนมีความร่วมมือในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะพนักงานที่มีสถานภาพสมรส : คู่ บางคน มีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อความสำเร็จของงานสูง ต้องการความมั่นคง

พนักงานที่มีสถานภาพสมรส : คู่ บางคนมีความร่วมมือในการทำงานไม่ดี ทั้งนี้เพราะพนักงานบางคนที่มีสถานภาพสมรส : คู่ มีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว และต่องานมาก ต้องการความสำเร็จของทั้งสองด้าน

สถานภาพสมรส : หม้ายหรือหย่า หรือแยกกันอยู่ ไม่มีความสัมพันธ์กับความร่วมมือในการทำงาน แสดงว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส : หม้ายหรือหย่า หรือแยกกันอยู่ บางคนมีความร่วมมือในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะพนักงานที่มีสถานภาพสมรส : หม้ายหรือหย่า หรือแยกกันอยู่ บางคนมีความกดดันในการทำงานน้อย มีความสนุกกับงานที่ท้าทายและงานที่ตนรับผิดชอบ

พนักงานที่มีสถานภาพสมรส : หม้ายหรือหย่า หรือแยกกันอยู่ บางคนมีความร่วมมือในการทำงานไม่ดี ทั้งนี้เพราะพนักงานที่มีสถานภาพสมรส : หม้ายหรือหย่า หรือแยกกันอยู่ มีความเอหน่ายและท้อแท้ในการทำงาน เกิดความกดดันในการทำงาน

3.4 ระดับการศึกษา : ต่ำกว่าปริญญาตรี ไม่มีความสัมพันธ์กับความร่วมมือในการทำงาน แสดงว่าพนักงานบางคนที่มีระดับการศึกษา : ต่ำกว่าปริญญาตรีมีความร่วมมือในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะ พนักงานบางคนที่มีระดับการศึกษา : ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความมุ่งมั่นในการทำงานมาก มีความกระตือรือร้นในการทำงานสูง

พนักงานบางคนที่มีระดับการศึกษา : ต่ำกว่าปริญญาตรีมีความร่วมมือในการทำงานไม่ดี ทั้งนี้เพราะพนักงานบางคนที่มีระดับการศึกษา : ต่ำกว่าปริญญาตรีมีความท้อแท้และเบื่อหน่ายต่อการทำงาน ต้องการความสำเร็จในหน้าที่การงาน และประสบความสำเร็จในชีวิตเท่ากับคนอื่น

3.5 ระดับการศึกษา : ปริญญาตรี ไม่มีความสัมพันธ์กับความร่วมมือในการทำงาน แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา : ปริญญาตรีบางคน มีความร่วมมือในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะบางคนมีความกระตือรือร้นและสนุกกับการทำงาน ชอบงานที่ท้าทาย ทำแล้วมีความสุข

พนักงานที่มีระดับการศึกษา : ปริญญาตรี มีความร่วมมือในการทำงาน ไม่ดี ทั้งนี้เพราะพนักงานที่มีระดับการศึกษา : ปริญญาตรีบางคน มีความรับผิดชอบในการทำงานมาก บางคนมีความรับผิดชอบในการทำงานน้อย และรู้สึกเบื่อหน่ายในการทำงาน ไม่ชอบงานที่ท้าทาย ทำแล้วไม่มีความสุข จึงทำให้ไม่มีความสัมพันธ์กับความร่วมมือในการทำงาน

3.6 ประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความร่วมมือในการทำงาน แสดงว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก บางคนให้ความร่วมมือในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะ พนักงานบางคนมีประสบการณ์ในการทำงานมาก ทำงานซ้ำๆ แล้วมีความสุข รู้สึกชอบในงานที่ตนเองทำรู้สึกคล่องตัวเวลาทำงานนั้น

พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก บางคนให้ความร่วมมือในการทำงานไม่ดี ทั้งนี้เพราะพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก บางคนไม่ชอบทำงานที่ซ้ำซากจำเจ ต้องการทำงานที่ได้รับประสบการณ์ใหม่ๆ อยู่เสมอ

3.7 รายได้ต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับความร่วมมือในการทำงาน แสดงว่าพนักงานบางคนมีรายได้ต่อเดือนมากให้ความร่วมมือในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะพนักงานมีราย

ได้ต่อเดือนมากบางคน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และมีความรับผิดชอบต่องานที่ตนเองทำอยู่ และยอมรับในรายได้ต่อเดือน ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตนเองแล้ว

พนักงานบางคนมีรายได้ต่อเดือนมากให้ความร่วมมือในการทำงานไม่ดี ทั้งนี้เพราะพนักงานมีรายได้ต่อเดือนมากบางคน รู้สึกเบื่อหน่ายในการทำงานที่จำเจ และไม่มีความตื่นเต้นในการทำงาน แต่คิดว่าเป็นงานที่ต้องทำเพื่อให้งานนั้นเสร็จ และบางคนยอมรับในรายได้ต่อเดือน ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตนเองแล้ว

พนักงานมีรายได้ต่อเดือนน้อยบางคนให้ความร่วมมือในการทำงานดีทั้งนี้เพราะพนักงานมีรายได้ต่อเดือนน้อยบางคนยอมรับในรายได้ต่อเดือน ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตนเองแล้ว จึงทำให้ทำงานด้วยความสามารถของตน เพื่อให้งานนั้นเสร็จ

พนักงานมีรายได้ต่อเดือนน้อยบางคนให้ความร่วมมือในการทำงานไม่ดี ทั้งนี้เพราะพนักงานมีรายได้ต่อเดือนน้อยบางคน ไม่ยอมรับในรายได้ต่อเดือนที่ได้รับว่าไม่มีความเหมาะสมกับตนเองแล้ว จึงทำให้ทำงานด้วยความสามารถของตน เพื่อให้งานนั้นเสร็จ และเป็นที่ยอมรับของทุกคน

3.9 ตำแหน่งงาน : หัวหน้าฝ่าย ไม่มีความสัมพันธ์กับความร่วมมือในการทำงาน แสดงว่า หัวหน้าฝ่าย บางฝ่ายให้ความร่วมมือในการทำงานดี บางฝ่ายให้ความร่วมมือในการทำงานน้อย ขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบ และการกระจายงานให้กับลูกน้องในฝ่าย มากน้อยไม่แตกต่างกัน จึงทำให้ไม่มีความสัมพันธ์กับความร่วมมือในการทำงาน

3.10 ตำแหน่งงาน : พนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความร่วมมือในการทำงาน แสดงว่า ตำแหน่งงาน : พนักงาน บางคนให้ความร่วมมือในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะตำแหน่งงาน : พนักงาน บางคนให้ความสนใจในหน้าที่การงานของตนเอง ทำงานที่ตนเองรับผิดชอบด้วยความตั้งใจ และสนุกกับการทำงานที่ต้องประสานงานกับฝ่ายอื่นๆต้องการเป็นที่ยอมรับของหัวหน้าฝ่ายที่ตนเองสังกัด

ตำแหน่งงาน : พนักงาน บางคนให้ความร่วมมือในการทำงานไม่ดี ทั้งนี้เพราะ ตำแหน่งงาน : พนักงาน บางคน ทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเบื่อหน่าย และจำเจ จึงทำให้รู้สึกท้อแท้ในการทำงาน เพราะงานที่ตนเองรับผิดชอบต้องประสานงานกับฝ่ายต่างๆ

3.11 ฝ่ายงานที่สังกัด : ฝ่ายบริหาร ไม่มีความสัมพันธ์กับความร่วมมือในการทำงาน แสดงว่าฝ่ายงานที่สังกัด : ฝ่ายบริหาร บางคนให้ความร่วมมือในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะฝ่ายงานที่สังกัด : ฝ่ายบริหาร บางคนมีหน้าที่รับผิดชอบในส่วนของการบริหารงานและเป็นส่วนที่สั่งการลงมาสู่ฝ่ายงานสังกัดต่างๆ ซึ่งมีการแบ่งเป็นสัดส่วนและขอบเขตของแต่ละฝ่ายที่สังกัดอยู่แล้ว จึงทำให้ไม่มีความสัมพันธ์กับความร่วมมือในการทำงาน

ฝ่ายงานที่สังกัด : ฝ่ายบริหาร บางคนให้ความร่วมมือในการทำงานไม่ดี ทั้งนี้เพราะฝ่ายงานที่สังกัด : ฝ่ายบริหาร บางคนไม่มีหน้าที่รับผิดชอบในส่วนของการบริหารงานโดยตรง แต่ต้องประสานงานและติดต่อกับฝ่ายต่างๆ เพื่อการทำงานที่เป็นระบบและถูกต้อง

3.12 ฝ่ายงานที่สังกัด : ฝ่ายสำนักกรรมการผู้จัดการ ไม่มีความสัมพันธ์กับความร่วมมือในการทำงาน แสดงว่าฝ่ายงานที่สังกัด : ฝ่ายสำนักกรรมการผู้จัดการ บางคนให้ความร่วมมือในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะฝ่ายงานที่สังกัด : ฝ่ายสำนักกรรมการผู้จัดการ บางคนมีหน้าที่รับผิดชอบในส่วนของการทำงานและเป็นส่วนที่รับงานจากฝ่ายบริหารและสั่งการลงมาสู่ฝ่ายงานสังกัดต่างๆซึ่งฝ่ายสำนักกรรมการผู้จัดการจะแบ่งงานเป็นสัดส่วนและมีขอบเขตของแต่ละฝ่ายที่สังกัดอยู่แล้ว

ฝ่ายงานที่สังกัด : ฝ่ายสำนักกรรมการผู้จัดการ บางคนให้ความร่วมมือในการทำงานไม่ดี ทั้งนี้เพราะฝ่ายงานที่สังกัด : ฝ่ายสำนักกรรมการผู้จัดการ บางคนมีหน้าที่รับผิดชอบในส่วนของการทำงานที่ต้องให้ทันกับเวลา และส่วนของการทำงานที่เป็นระบบ ให้สอดคล้องกับงานบางส่วนจากฝ่ายอื่นๆ

3.13 ฝ่ายงานที่สังกัด : ฝ่ายบัญชีและการเงิน ไม่มีความสัมพันธ์กับความร่วมมือในการทำงาน แสดงว่า ฝ่ายงานที่สังกัด : ฝ่ายบัญชีและการเงิน บางคนให้ความร่วมมือในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะฝ่ายงานที่สังกัด : ฝ่ายบัญชีและการเงิน บางคนมีหน้าที่รับผิดชอบประกอบกับความรู้ความสามารถของพนักงานมีความเหมาะสมกับงานที่ตนเองรับผิดชอบ

ฝ่ายงานที่สังกัด : ฝ่ายบัญชีและการเงิน บางคนให้ความร่วมมือในการทำงานไม่ดี ทั้งนี้เพราะฝ่ายงานที่สังกัด:ฝ่ายบัญชีและการเงินบางคนมีหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานสูง ประกอบกับต้องทำงานอย่างละเอียดและรอบครอบ ตามความรู้ความสามารถของพนักงานเพื่อให้งานนั้นชัดเจนและถูกต้องที่สุด

3.14 ฝ่ายงานที่สังกัด : ฝ่ายธุรการ ไม่มีความสัมพันธ์กับความร่วมมือในการทำงาน แสดงว่าฝ่ายงานที่สังกัด : ฝ่ายธุรการ บางคนให้ความร่วมมือในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานฝ่ายธุรการ มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบตามความเหมาะสมและความสามารถของแต่ละคน

ฝ่ายงานที่สังกัด : ฝ่ายธุรการ บางคนให้ความร่วมมือในการทำงานไม่ดี ทั้งนี้เพราะพนักงานฝ่ายงานที่สังกัด : ฝ่ายธุรการ บางคนมีหน้าที่ความรับผิดชอบของการทำงานที่ต้องติดต่อและประสานกับฝ่ายต่างๆ เพื่อความสะดวกและรวดเร็วของการทำงาน ทำให้รู้สึกเบื่อหน่าย และสับสนในการทำงาน

3.15 ฝ่ายงานที่สังกัด : ฝ่ายเทคนิค ไม่มีความสัมพันธ์กับความร่วมมือในการทำงาน แสดงว่าพนักงานฝ่ายงานที่สังกัด : ฝ่ายเทคนิค บางคนให้ความร่วมมือในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะพนักงานฝ่ายงานที่สังกัด:ฝ่ายเทคนิค บางคนมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน จึงทำให้งานที่ทำเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ และทำให้งานที่รับผิดชอบออกมาดี

พนักงานฝ่ายงานที่สังกัด : ฝ่ายเทคนิค บางคนให้ความร่วมมือในการทำงานไม่ดี ทั้งนี้เพราะพนักงานฝ่ายงานที่สังกัด : ฝ่ายเทคนิค บางคนหน้าที่ความรับผิดชอบมาก บางคนน้อย แต่ต้องทำงานที่มีความมีความเร่งรีบ และต้องทำงานร่วมกับฝ่ายต่างๆ เพื่อให้งานแต่ละงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

4. องค์ประกอบที่มีอิทธิผลความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 4 องค์ประกอบ โดยเรียงลำดับจากองค์ประกอบที่มีอิทธิผลมากสุดไปยังองค์ประกอบที่มีอิทธิผลน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน (X_{24}) บุคลิกภาพ (X_{21}) อายุ (X_3) และ สุขภาพจิต (X_{20}) อภิปรายได้ดังนี้

4.1 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นอันดับหนึ่ง แสดงว่าพนักงานที่มีสัมพันธภาพดีกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้มีความร่วมมือในการทำงานของพนักงานดี ทั้งนี้เพราะธรรมชาติของมนุษย์ การทำงานจำเป็นต้องอาศัยสัมพันธภาพระหว่างกันเป็นอย่างมาก การทำงานที่ดีต้องเกิดจากความร่วมมือจากหลายฝ่าย มีความจริงใจต่อกัน มีความเคารพซึ่งกันและกัน และมีน้ำใจในการให้ความร่วมมือในการทำงาน ยินดีเมื่อผู้อื่นมีความสุข โดยเฉพาะเพื่อนร่วมงาน หากทุกคนเข้าใจ และช่วยเหลือกันทำงาน มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันก็จะทำให้การร่วมมือกันทำงานง่ายขึ้น

4.2 บุคลิกภาพ มีอิทธิพลต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01เป็นอันดับสอง แสดงว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบเอทำให้มีความร่วมมือในการทำงานของพนักงานดี ทั้งนี้เพราะ บุคลิกภาพแบบ เอ มีความคล่องแคล่วกระตือรือร้นในการทำงาน มีความมานะพยายาม เร่งรีบในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งตรงกับลักษณะของพนักงานบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด ที่มีบุคลิกภาพแบบเอ ซึ่งสามารถพยากรณ์ได้ว่าบุคคลผู้นั้นมีความขยันในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเคลลี่และฮูสตัน.(อัจฉรา วงษ์วัฒนามงคล.2533 : 19 ; อ้างอิงมาจาก Kelly & Houston.1985) ได้ศึกษาหญิงที่ทำงานนอกบ้านที่มีบุคลิกภาพแบบเอ และแบบบี พบว่า หญิงที่ทำงานนอกบ้านที่มีบุคลิกภาพแบบเอ มีระดับการศึกษาและสถานภาพทางอาชีพสูงกว่าหญิงที่ทำงานนอกบ้านที่มีบุคลิกภาพแบบบี

4.3 อายุ มีอิทธิพลต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นอันดับสาม แสดงว่าพนักงานที่มีอายุวัยกลางคนมีความร่วมมือในการทำงานของพนักงานดี ทั้งนี้เพราะ พนักงานที่มีอายุวัยกลางคนมีความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน มีความเป็นผู้นำ และการทำงานที่เป็นระบบ และผู้ที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์กับบุคคลหลายประเภท มีวุฒิทางอารมณ์สูงขึ้น มีความสุขุมรอบคอบ รู้จักชีวิต มองชีวิตกว้างไกลและลึกซึ้ง

มากขึ้น สามารถปรับตัวได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นจริงได้ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อยและมักมีฐานะเป็นปึกแผ่นมั่นคงทางการเงินและการงาน ส่วนผู้ที่มีอายุในช่วงวัยกลางคนจะเป็นช่วงที่ต้องการความสะเร็จในหน้าที่การงานสูง ต้องการมีครอบครัวที่มั่นคงทางการเงิน และมีความมุ่งมั่นสูง

4.4 สุขภาพจิต มีอิทธิพลทางลบต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นอันดับสี่ ซึ่งเป็นอันดับสุดท้าย แสดงว่าพนักงานที่มีสุขภาพจิตดี(ที่มีคะแนนน้อย)ทำให้มีความร่วมมือในการทำงานของพนักงานดี ทั้งนี้เพราะพนักงานที่มีสุขภาพจิตดี ก็จะทำงานกับบุคคลได้ราบรื่น แม้จะมีการกระทบกระทั่งหรือมีปัญหาก็พยายามแก้ไขเพราะมองโลกในแง่ดี มีความอดทนต่อบุคคลที่ทำงานด้วย การทำงานมีการให้อภัยซึ่งกันและกัน ผู้ที่มีสุขภาพจิตดีมักมีอารมณ์ขันด้วยทำให้บุคคลที่ทำงานด้วยสนุกสนาน ทำงานกันด้วยความรักและสามัคคี จึงทำให้พนักงานที่มีสุขภาพจิตดีให้ความร่วมมือในการทำงานดีจนทำให้ผลงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 เนื่องจากองค์ประกอบสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานสามารถพยากรณ์ความร่วมมือในการทำงานได้ดีที่สุด ดังนั้นพนักงานทุกคนควรเอาใจใส่เพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ มีความจริงใจต่อกัน มีความเคารพซึ่งกันและกัน มีน้ำใจในการให้ความช่วยเหลือ ยินดีเมื่อผู้อื่นมีความสุข เป็นเพื่อนที่ดีในยามทุกข์ และยอมรับในความผิดพลาดของผู้อื่น สิ่งที่สำคัญคือบริษัทควรจัดให้มีการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ

1.2 บริษัทควรจัดให้มีการพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงาน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงานให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของงาน

1.3 บริษัทควรจัดให้มีการอบรมพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าวัยกลางคนให้รู้จักทำงานแบบร่วมมือกันให้มากขึ้น เพราะผลงานวิจัยพบว่าพนักงานวัยกลางคนมีความร่วมมือในการทำงานดี

1.4 เนื่องจากองค์ประกอบสุขภาพจิตมีอิทธิพลต่อความร่วมมือในการทำงานด้วย ดังนั้น บริษัทควรจัดให้มีการจัดกิจกรรมบันเทิงต่าง ๆ ให้พนักงานเพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตให้ดียิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาองค์ประกอบด้านอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน เช่น ภูมิลำเนา สถานที่ตั้งของบริษัท เป็นต้น

2.2 ควรศึกษาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความร่วมมือในการทำงานกับพนักงานกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ เช่น พนักงานฝ่ายต่างๆ ของสถานีวิทยุโทรทัศน์ไทยทีวีสีช่อง 3 สถานีวิทยุและโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 5 เป็นต้น

2.3 ควรนำองค์ประกอบที่พยากรณ์ได้ดีที่สุด คือ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ไปพัฒนา โดยการทดลองด้วยเทคนิคทางจิตวิทยา เช่น กิจกรรมกลุ่ม การเสริมแรง เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์. (2544). *จิตวิทยาการศึกษา.* พิมพ์ครั้งที่ 2. *ภาควิชาการแนะแนวและ*
จิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

กรรณิกา ชมดี. (2524). *การมีส่วนร่วมของประชาชนที่มีผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ*
การศึกษา เฉพาะกรณี โครงการสารภี ตำบลท่าช้าง อำเภอวารินชำราบ
จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ (สังคมสงเคราะห์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

กาญจนา คำสุวรรณ. (2538). *ความจำ ชุดสาระวิชาการ.* กรุงเทพฯ.

เกศินี ทีปประสาน. (2539). *ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงาน*
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

จรรยา เกษศรีสังข์. (2527). *มนุษย์สัมพันธ์คือหัวใจของนักบริหาร.* กรุงเทพฯ :

จิราภรณ์ ตั้งกิตติภาวรรณ์. (2532). *จิตวิทยาเบื้องต้น.*สงขลา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
ถ่ายเอกสาร.

จีรภรณ์ กาญจนไพบูลย์กุล. (2526). *ความพึงพอใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนใน*
สถาบันอุดมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

จีราภรณ์ โนราช. (2537). *องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของ*
บุคลากร ห้องสมุดประชาชนในภาคเหนือ. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

จีระ หงส์ลดารมย์. (2536). *การสูญเสียกำลังคนในองค์กร* : การรักษากำลังคนในระบบ
ราชการ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

จำเริง เริงถนอมทรัพย์. (2529). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนใน*
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา.อ.ฮอด. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงใหม่ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.

ฉลอง ภิรมรัตย์. (2521). *จิตวิทยาสังคม.* กรุงเทพฯ : ประจักษ์การพิมพ์. ถ่ายเอกสาร.

ชิดหทัย ผลานันต์.(2541). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู*
ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปริญญานิพนธิ กศ.ม. (จิตวิทยาแนะแนว).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ชิต ควรเดชะคุปต์. (2523). *ปัจจัยบางประการที่มีอิทธิพลต่อการเลือกหน่วยปฏิบัติงานของนักเรียนนายร้อยตำรวจ.* วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ธงชัย สันติวงษ์. (2533). *องค์การและการบริหาร.* กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

นันทนา ธรรมบุศย์. (2542, ธันวาคม). การบริหารชีวิตให้มีความสุข. *วารสารวิชาการ.* 2(12) : 7 – 11.

นิภา นิธยายน. (2530). *การปรับตัวและบุคลิกภาพ จิตวิทยาเพื่อการศึกษาและชีวิต.* กรุงเทพฯ : สารศึกษาการพิมพ์.

นิศากร พ่วงมทา. (2536). *การเปรียบเทียบความเข้ามจการอ่านภาษาอังกฤษและการให้ความร่วมมือต่อบุคคลของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่ได้รับการสอบอ่านแบบปฏิสัมพันธ์ (Interactive Reading) ด้วยวิธี KWL – PLUS กับการสอนการอ่านตามคู่มือ.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การมัธยมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ปรียาพร วงศ์อนุตรณรจน์. (2532). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม.* กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. (2530). *การปรับพฤติกรรมเบื้องต้น โครงการส่งเสริมการแต่งตำรา.* กรงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย.

_____. (2530). *สุขภาพจิตเบื้องต้น.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์บัณฑิตการพิมพ์.

ผ่องศรี แต้มทอง. (2538). *แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์. (2535). *จิตวิทยาครอบครัว.* จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พรรณราย ทรัพยะประภา. (2529). *จิตวิทยาสำหรับนักบริหาร.* จิตวิทยาอุตสาหกรรม กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2531). *วิธีการทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เจริญผล.

ไพลิน ผ่องใส. (2532). *การจัดการสมัยใหม่.* พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภิญโญ สาธร.(2526). *หลักบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ : องค์การค้าครุสภา.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช. (2527). *พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ.* พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2545). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2545.* กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นานมีบุคส์พับลิเคชั่นส์ จำกัด.

วิจิตร อาวะกุล. (2528). *เทคนิคมนุษย์สัมพันธ์ : จิตวิทยาการทำงานในองค์การ.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ. ถ่ายเอกสาร.

วิเชียร เกตุสิงห์. (2528). *หลักการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย.* กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

_____. (2538, กุมภาพันธ์ – มีนาคม). "ค่าเฉลี่ยการแปลความหมายเรื่องง่ายๆ ที่บางครั้งก็พลาดได้," *ข่าวสารการวิจัยการศึกษา.* 38(3) : 8 – 11.

วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2535). *การบริหารครบวงจร.* กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แมสพับลิชชิ่ง, ม.ป.ป. ถ่ายเอกสาร.

ศรีเรือน แก้วกังวาน. (2544). ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ : รู้เขารู้เรา. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

สมพงศ์ เกษมสิน. (2529). *การบริหาร.* กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

สมยศ นาวีการ. (2525). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม.* กรุงเทพฯมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

สุชา จันทร์เอม. (2544). *จิตวิทยาทั่วไป.* พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

สุชาดา ปภาพจน์. (2539). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการผลิต ผลงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.* ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

สุภา มาลากุล ณ อยุธยา. (2527, กุมภาพันธ์). "พูดจาประสาชาวบ้านเรื่องสุขภาพจิต," *วารสารสุขศึกษา.* 7 : 59-69.

สุรางค์ โค้วตระกูล. (2544). *จิตวิทยาการศึกษา.* กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุรางค์ จันทร์เอม. (2527). *สุขภาพจิต.* พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : อักษรบัณฑิต.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2540). *แผนแห่งความหวังและอนาคตของชาติ แผนพัฒนาการการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (2540-2544).* กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล. (2533). ตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์เกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา. ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

Charoong Pasuwan. (1972). *Adaptive of the Serzberg Job Sapisfacpion Model Vocation Education Personnal in Thailand.* Disserpapion, Ph.D Education. India.: Graduate School. The Indiana University. Photocopied.

Clements, Evelyn. (1983). February.A study of the Relationship Between Intrinsic and Extrinsic Variables and Satisfaction among Student Personnel Works in Community Colleges, *Dissertation Adstracts Intenation.*

Cronbacs, Lee Joseps. (1971) . *Essentials of phychological Testing.* 3rd ed. New York : Harper.

Erikson, Erik Homburger. (1968). *Identity,youth,and crisis.* Identity phychology. New York : Norton.

Eysenck, Han J. (1970) . *The Structure of Human Personality.*London :Metheren.

Feldaman , Daniel C., and Arnold, Hugh. (1989) . *Managing Individual and Group Behavior in Oranizations.* Auckland : McGraw – Hill Book Company.

Holmes D.S. and B.K. Houston. (1991, July). "Attectiveness of Situtation Readefinition and Affective Isolation in Coping with Stress," *Journal of Personality of Socia Psychology.* 29 : 212 – 218.

Ghiselli , Edwin E. , and Brown, Charence W. (1955) . *Personnel and Industrial Psychology.* 2nd ed. New York : McGraw – Hill Book Company.

Gilmer , Van Haller B. and others. (1966). *Industrial Psychology.* New York : McGraw – Hill Book Company.

Haji , Hashim . (1986, January). An Analysis of Job Satisfaction among A Academic Staff of Uiversities in Malaysia. *Dissertation Abstracts International.*

Harell Thomus W. (1964). *Industria Psychology.* Oxford : IBM Publishing Company.

Herberg ,F et al. (1959). *The Motivation To Work* . New York : John Wiley and Sons.

Jakson , Dale Russell. (1975, July) . A Study of University Administrators Perceptions Related to the Factors of Herzberg s Motivation Hygiene Theory , *Dissertation Abstracts International.*

Kerlinger , f,N, . and Pedhazur, E,J. (1973) . *Multiple Regression in Behavioral Research* . New York : Holt, Rinehart, and Winson.

Locke , Edwin A. (1976). *The nature and Causes of Job Satisfaction , Handbook of Industrial and Organizational Psychology.* Chicago : Ran NcNally.

Maslow , A. H. (1970*). Motivation and Personality* . 2nd ed . New York : Harper and Row, Inc.

Miltion , Charirs R . (1981). *Human Behavior in Organization* . Englewood Cliffs , New Jersey : Prentica – Hall Inc.

Yamane, Taro. (1970). *Statistic : Introductory Analysis*. New York : Harper and Row.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความร่วมมือ

ที่ ศธ 0519.12/ [illegible]

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

17 ธันวาคม 2547

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน กรรมการผู้จัดการ บริษัท กรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวคนึงนิจ อินทร์อ่อง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน บริษัท กรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร" โดยมี อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสกา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พนักงาน บริษัท กรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน ตอบแบบสอบถามองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน บริษัท กรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือนธันวาคม 2547 - มกราคม 2548

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวคนึงนิจ อินทร์อ่อง ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญสิริ จีระเดชากุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 02-6176180 - 9 ต่อ 328

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ศธ 0519.12/[illegible] **วันที่** 17 ธันวาคม 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวคนึงนิจ อินทร์อ่อง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน บริษัท กรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร" โดยมี อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์เวธนี กรีทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง และ อาจารย์พาสนา จุลรัตน์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน บริษัท กรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามให้ นางสาวคนึงนิจ อินทร์อ่อง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญสิริ จีระเดชากุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ศธ 0519.12/ ๓๕๘๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๕ มีนาคม 2548

เรื่อง ขอใช้แบบคัดกรองสุขภาพจิต

เรียน นายแพทย์ธนา นิลชัยโกวิทย์

เนื่องด้วย นางสาวคนึงนิจ อินทร์อ่อง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน บริษัท กรุงเทพโทรทัศน์ และวิทยุ จำกัด เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร" โดยมี อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความประสงค์จะขอใช้แบบคัดกรองสุขภาพจิต Thai GHQ 60 เพื่อนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างพนักงาน บริษัท กรุงเทพโทรทัศน์ และวิทยุ จำกัด

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวคนึงนิจ อินทร์อ่อง ได้ใช้แบบคัดกรองดังกล่าว และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญสิริ จีระเดชากุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 02-664-1000 ต่อ 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 02-6176180 – 9 ต่อ 328

ภาคผนวก ข

คุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 7 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามด้านบุคลิกภาพ

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	7.120
2	2.905
3	2.449
4	3.250
5	4.950
6	3.162
7	2.183
8	4.950
9	3.361
10	5.060
11	5.050
12	2.363
13	3.320
14	3.312
15	3.162
16	2.976
17	5.779
18	5.461
19	5.196
20	5.376

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .9170

ตาราง 8 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามด้านลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	3.320
2	4.330
3	3.286
4	6.708
5	3.286
6	6.725
7	3.000
8	3.417
9	3.328
10	6.647
11	6.278
12	2.887
13	2.828
14	3.417
15	4.950
16	2.714

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .9065

ตาราง 9 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	4.593
2	4.330
3	2.847
4	5.095
5	4.000
6	4.801
7	6.647
8	5.303
9	2.489
10	5.196
11	4.768
12	3.674
13	3.417
14	4.756
15	2.079
16	5.196
17	4.756

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .9558

ตาราง 10 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	4.801
2	2.425
3	2.771
4	2.248
5	5.960
6	3.538
7	2.810
8	2.611
9	3.576
10	3118
11	3.328
12	2711
13	2.714
14	2.756
15	2.846
16	4.666
17	2.573

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .9140

ตาราง 11 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามการให้ความร่วมมือในการทำงานของพนักงานฯ

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	2.683
2	2.496
3	3.693
4	2.378
5	4.756
6	8.356
7	3.132
8	2.941
9	3.834
10	2.683
11	2.941
12	4.700
13	3.576
14	3.065
15	4.416
16	3.284
17	3.920

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .8927

ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

<u>คำชี้แจง</u> 1. แบบสอบถามนี้ใช้สอบถามพนักงานบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

2. ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ❑ และเติมข้อความในช่องว่า.....ซึ่งตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

3. แบบสอบถามมีทั้งหมด 7 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

ตอนที่ 2 แบบคัดกรองสุขภาพจิต ไทย จี เอช คิว 60

ตอนที่ 3 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

ตอนที่ 5 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา

ตอนที่ 6 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

ตอนที่ 7 แบบสอบถามการให้ความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน

4. คำตอบที่ได้จะนำไปใช้ในการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น

5. ข้อมูลของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับสำหรับผู้ศึกษาเท่านั้น

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการศึกษาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ซึ่งพนักงานทุกท่านสามารถแสดงความรู้สึกหรือแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ คำตอบของพนักงานทุกท่านไม่มีข้อถูกหรือผิดและไม่มีผลกระทบใดๆ ทั้งสิ้นต่อการทำงานของพนักงานทุกท่านแต่อย่างใด ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอความอนุเคราะห์ให้เพื่อนพนักงานทุกท่านตอบแบบสอบถามทุกข้อให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง ของเพื่อนพนักงานมากที่สุด เพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถามฉบับนี้

ขอบอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวคนึงนิจ อินทร์อ่อง
นิสิตปริญญาโท
สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ❑ ที่ตรงกับลักษณะเฉพาะของท่านตามความเป็นจริงในปัจจุบัน

1. เพศ
   - ❑ ชาย
   - ❑ หญิง
2. อายุ.....ปี
3. สถานภาพสมรส
   - ❑ โสด
   - ❑ คู่
   - ❑ หม้าย
4. วุฒิการศึกษา
   - ❑ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี
   - ❑ ระดับปริญญาตรี
   - ❑ ระดับปริญญาโท
5. ประสบการณ์ในการทำงานในบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด.....ปี
6. รายได้.....บาทต่อเดือนจากบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด
7. ตำแหน่งงาน
   - ❑ หัวหน้าฝ่าย
   - ❑ พนักงาน
8. ฝ่ายงานที่สังกัด
   - ❑ ฝ่ายบริหาร
   - ❑ สำนักประธาน
   - ❑ ฝ่ายรายการ
     - ❑ รายการ
     - ❑ ข่าว
   - ❑ ฝ่ายสำนักกรรมการผู้จัดการ
     - ❑ ประชาสัมพันธ์
     - ❑ ประสานงานต่างประเทศ
     - ❑ แผนข้อมูล

- ❑ ฝ่ายบัญชีและการเงิน
  - ❑ บัญชี
  - ❑ การเงิน
  - ❑ การตลาด
  - ❑ ตรวจสอบ
  - ❑ พัฒนา
- ❑ ฝ่ายธุรการ
  - ❑ ธุรการ
  - ❑ การพนักงาน
- ❑ ฝ่ายเทคนิค
  - ❑ ด้านวิศวกร และวางแผน
  - ❑ ด้านผลิตรายการ
  - ❑ ด้านดาวเทียมและเครื่องส่ง

ตอนที่ 2 แบบคัดกรองสุขภาพจิต ผู้วิจัยนำแบบแบบคัดกรองสุขภาพจิตของ นายแพทย์ธนา นิลชัยโกวิทย์ และคณะ (2539 : 1 – 17)

ตัวอย่างแบบคัดกรองสุขภาพจิต

คำชี้แจง สุขภาพโดยทั่วไปของท่านในระยะ 2-3 สัปดาห์ที่ผ่านมาเป็นอย่างไร กรุณาตอบคำถามต่อไปนี้ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ❑ ที่ใกล้เคียงกับสุขภาพของท่านในปัจจุบัน หรือ ในช่วง 2-3 สัปดาห์ที่ผ่านมามากที่สุด โดยไม่รวมถึงปัญหาที่ท่านเคยมีในอดีต และกรุณา ตอบคำถามทุกข้อ

ข้อที่ 1. รู้สึกสบายและมีสุขภาพดี

❑ ดีกว่าปกติ ❑ เหมือนปกติ ❑แย่กว่าปกติ ❑แย่กว่าปกติ

ข้อที่ 2. รู้สึกต้องการยาบำรุงให้มีกำลังวังชา

❑ไม่เลย ❑ไม่มากกว่าปกติ ❑ค่อนข้างมากกว่าปกติ ❑มากกว่าปกติมาก

ข้อที่ 3. รู้สึกทรุดโทรมและสุขภาพไม่ดี

❑ไม่เลย ❑ไม่มากกว่าปกติ ❑ค่อนข้างมากกว่าปกติ ❑มากกว่าปกติมาก

ตอนที่ 3 แบบสอบถามบุคลิกภาพ ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามขั้นตอนดังนี้

คำชี้แจง แบบสอบถามบุคลิกภาพฉบับนี้ เป็นแบบวัดลักษณะที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่าน ขอให้ท่านพิจารณาว่าข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงที่ท่านมากน้อยเพียงใด แล้วตอบ โดยการทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่องที่ต้องการเพียงข้อละเครื่องหมายเดียว ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1	ข้าพเจ้าเป็นคนเปิดเผยตรงไปตรงมา					
2	ข้าพเจ้าไม่กล้าพูดต่อหน้าชุมชน					
3	ข้าพเจ้ามีความเชื่อมั่นในตนเอง					
4	ข้าพเจ้าพร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น					
5	ข้าพเจ้าชอบอยู่ในกลุ่มคนที่พูดคุยกันอย่างสนุกสนาน					
6	ข้าพเจ้าไม่มีความสุขเมื่อต้องทำงาน					
7	ข้าพเจ้าระมัดระวังคำพูดไม่ให้กระทบกระเทือนใจผู้อื่น					
8	ข้าพเจ้ารู้สึกอารมณ์ไม่ดีในบางครั้ง โดยไม่มีสาเหตุอันควร					
9	ข้าพเจ้าอายเมื่อต้องทำกิจกรรมต่อหน้าคนอื่น					
10	ข้าพเจ้ามักนำเรื่องราวแปลกๆ ที่พบเห็นมาเล่าให้เพื่อนฟัง					
11	ข้าพเจ้าเป็นคนเข้าสังคมง่าย					
12	ข้าพเจ้ารู้สึกลำบากใจที่ต้องหาเรื่องมาคุยเมื่ออยู่ในกลุ่ม					
13	ข้าพเจ้าไม่เชื่อคนง่ายนอกจากเพื่อนสนิท					
14	ข้าพเจ้าชอบจัดสิ่งของให้เป็นระเบียบเรียบร้อย					

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
15	ข้าพเจ้ารู้สึกลำบากใจเมื่อต้องอยู่ท่ามกลางคนแปลกหน้า					
16	ข้าพเจ้าชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น					
17	ข้าพเจ้าชอบแสดงความคิดเห็นเมื่อมีการถกเถียงกัน					
18	ข้าพเจ้าชอบเป็นผู้นำมากกว่าผู้ตาม					
19	ข้าพเจ้าทนฟังคนอื่นพูดซ้ำซากไม่ได้					
20	เมื่อมีปัญหาในการทำงานข้าพเจ้าพยายามแก้ปัญหานั้น					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือช่องใดช่องหนึ่ง ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงในสถานที่ทำงานของท่านมากที่สุดดังนี้

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
	<u>สถานที่ทำงาน</u>					
1	ข้าพเจ้าต้องใช้เวลาในการเดินทางมาทำงานนานมาก เพื่อให้ทันเวลาปฏิบัติงาน					
2	ข้าพเจ้าได้รับความสะดวกในการใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน					
3	ห้องน้ำสุขาในหน่วยงานของข้าพเจ้าสะอาดถูกหลักอนามัย					
4	ข้าพเจ้าพอใจกับสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน					
5	สถานที่ทำงานของข้าพเจ้ามีบริเวณที่จอดรถอย่างเพียงพอ					
6	ห้องทำงานมีสภาพถูกสุขลักษณะ					
7	หน่วยงานของข้าพเจ้าจัดบริการด้วยยานพาหนะพร้อมที่จะออกไปปฏิบัติงานได้ทันที					
8	การจัดตั้งอาคาร และบริเวณสถานที่ เหมาะสมตามลักษณะการใช้งาน					
	<u>วัสดุ อุปกรณ์ในการทำงาน</u>					
9	ภายในห้องทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ					
10	ข้าพเจ้าได้รับความสะดวกเกี่ยวกับการใช้อุปกรณ์ในหน่วยงาน					

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
11	ข้าพเจ้าเห็นว่าหน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้งานได้อย่างเพียงพอ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ ห้องตัดต่อ ห้องลงสียง ฯลฯ					
12	ข้าพเจ้าเห็นว่าหน่วยงานของข้าพเจ้าไม่มีเจ้าหน้าที่ ให้ความสะดวกในการบริการวัสดุอุปกรณ์					
13	วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานในหน่วยงานของข้าพเจ้ามีสภาพใช้งานได้					
14	หน่วยงานให้โอกาสแก่บุคคลากรในการเข้ารับการอบรมสัมมนาทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานโดยเท่าเทียมกัน					
15	อุปกรณ์มีน้อยทำให้ในการทำงานล่าช้า					
16	ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจในสวัสดิการ ที่หน่วยงานจัดให้					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือช่องใดช่องหนึ่ง ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุดดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
	<u>พฤติกรรมที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อพนักงาน</u>					
1	ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อท่านอย่างเหมาะสมและยอมรับในความสามารถของท่านได้					
2	ผู้บังคับบัญชาแสดงท่าที ที่ทำให้ท่านรู้สึกเป็นกันเอง					
3	ผู้บังคับบัญชาไม่เป็นกันเองกับท่าน					
4	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความยุติธรรมในการประเมินผลงานของท่าน					
5	ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือท่าน เมื่อท่านมีปัญหาในเรื่องส่วนตัวและเรื่องงานเสมอ					
6	ผู้บังคับบัญชายอมรับในความสามารถของท่าน					
7	ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่ส่งเสริมให้พนักงานทำงานด้วยความสามัคดี					
8	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเป็นธรรมแก่พนักงานทุกคนในการมอบหมายให้ปฏิบัติงาน					
9	ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในการแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงาน					
	<u>พฤติกรรมที่พนักงานปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชา</u>					
10	ข้าพเจ้าให้ความร่วมมือกันทุกครั้งเมื่อผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานให้ปฏิบัติ					

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
11	สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาเป็นไปด้วยดี					
12	ข้าพเจ้าให้การยอมรับนับถือผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี					
13	เมื่อข้าพเจ้าได้รับความเดือดร้อน ข้าพเจ้าได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา					
14	ข้าพเจ้ามีความชื่นชมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา					
15	พนักงานเต็มใจทำกิจกรรมทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย					
16	ข้าพเจ้ามีความมั่นใจในขณะปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา					
17	พนักงานทุกคนมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา					

ตอนที่ 6 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างขวามือช่องใดช่องหนึ่ง ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงในสถานที่ทำงานของท่านมากที่สุดดังนี้

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงจริงของท่านมาก
จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1	เมื่อมีเวลาว่าง ข้าพเจ้าเข้าร่วมกิจกรรมสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานเสมอ					
2	ข้าพเจ้ายอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงาน					
3	ข้าพเจ้าคบหาสมาคมกับเพื่อนร่วมงานด้วยความเป็นมิตร					
4	เพื่อนร่วมงานที่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานมีจำนวนน้อย					
5	พนักงานทุกคนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่					
6	เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัว หรือเรื่องงานก็ตาม เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือท่านเสมอ					
7	ข้าพเจ้าสามารถระบายความทุกข์กับเพื่อนได้					
8	งานในหน้าที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานสามารถดำเนินไปอย่างราบรื่น					
9	ข้าพเจ้าสามารถปรึกษาเรื่องงานและปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนได้					
10	การรวมตัวกันเป็นกลุ่มเพื่อทำงานหรือทำกิจกรรมพิเศษ ของข้าพเจ้ากับเพื่อนร่วมงานทำได้ยาก					

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
11	มีการรักษาความสามัคคีกันเป็นอย่างดีในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน					
12	ข้าพเจ้าไม่สามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้เมื่อทำอะไรผิดพลาด					
13	เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้ข้าพเจ้ามีกำลังใจในการปฏิบัติงาน					
14	เมื่อมีงานเร่งด่วนทุกคนให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
15	เพื่อนร่วมงานพร้อมเผชิญงานหนักร่วมกับข้าพเจ้า					
16	เพื่อนร่วมงานให้คำแนะนำในการทำงานแก่ข้าพเจ้า					
17	ข้าพเจ้าพร้อมให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในบริษัทฯ ทุกเรื่อง					

ตอนที่ 7 แบบสอบถามความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างขวามือช่องใดช่องหนึ่ง ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงในสถานที่ทำงานของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมาก
จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1	ข้าพเจ้าให้ความร่วมมือทุกครั้งเมื่อมีการขอความร่วมมือมา					
2	เมื่อมีงานเร่งด่วนทุกคนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
3	ข้าพเจ้าได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานทุกคนด้วยความเต็มใจ					
4	ข้าพเจ้ามีอุปสรรคในการประสานงานกับเพื่อนร่วมงานทุกครั้ง					
5	ข้าพเจ้าได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน					
6	ข้าพเจ้ามีการติดต่อสื่อสารกับผู้ร่วมงานทุกคนในการทำงาน					
7	ก่อนทำงานทุกครั้งต้องมีการปรึกษาหารือกัน					
8	ข้าพเจ้าลงมือปฏิบัติงานทันทีเมื่อมีคำสั่ง					
9	ข้าพเจ้ามีความกระตือรือร้นที่จะทำงานโดยไม่รู้สึกเบื่อหน่าย					
10	ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายงานมากเกินความสามารถ					
11	ข้าพเจ้าให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานทุกครั้ง					
12	ข้าพเจ้าไม่เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน					
13	ความคิดเห็นของข้าพเจ้าไม่เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน					
14	ข้าพเจ้ารู้สึกมีความสุขเมื่อได้ทำงานร่วมกับผู้อื่น					

ข้อ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
15	ข้าพเจ้าเห็นว่าทุกคนในบริษัทฯให้ความร่วมมือกันทำงาน					
16	ข้าพเจ้าเต็มใจทุกครั้งที่เพื่อนขอความร่วมมือในการทำงาน					
17	การทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นสิ่งที่ยาก					

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ – ชื่อสกุล	นางสาวคนึงนิจ อินทร์อ่อง
วันเดือนปีเกิด	12 มีนาคม 2522
สถานที่เกิด	จังหวัดสุราษฎร์ธานี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	42 / 648 หมู่บ้านคาวาลีน่า 2 เฟส 4 ถ.นิมิตรใหม่ แขวงทรายกองดิน เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร 10510 โทร. 0 1894 7679 0 / 1485 8498
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ บริษัท กรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท กรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด 998/1 ซ.ร่วมศิริมิตร ถ.พหลโยธิน แขวงจอมพล เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900 โทร.02-6176180–9 ต่อ 328
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2533	ประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดนทีวัฒนาราม อ.ดอนสัก จ.สุราษฎร์ธานี
พ.ศ.2536-2539	มัธยมศึกษาปีที่ 3 – 6 โรงเรียนท่าอุแทพิทยา อ.กาญจนดิษฐ์ จ.สุราษฎร์ธานี
พ.ศ. 2545	ปริญญาตรี คบ. (จิตวิทยาและการแนะแนว). คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จ.สุราษฎร์ธานี
พ.ศ.2548	ปริญญาโท กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร