

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน บริษัทไฮเวย์ จำกัด
เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร

สารนิพนธ์
ของ
อภิชาติ ประจิมพันธุ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา
พฤษภาคม 2551

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน บริษัทไฮเวย์ จำกัด
เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร

สารนิพนธ์
ของ
อภิชาติ ประจิมพันธุ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา
พฤษภาคม 2551
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน บริษัทไฮเวย์ จำกัด
เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ
ของ
อภิชาติ ประจิมพันธุ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา
พฤษภาคม 2551

อภิชาติ ประจิมพันธุ์. (2551). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน บริษัทไฮเวย์ จำกัด เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์:
อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัด เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตัวแปร 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน และปัจจัยด้านครอบครัว โดยปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิกการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ระดับตำแหน่ง ฝายงานที่สังกัด สุขภาพจิต และบุคลิกภาพ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ รายได้ของผู้ปกครอง อาชีพของผู้ปกครอง สถานภาพสมรสของผู้ปกครอง และสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้ปกครอง กลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงาน บริษัทไฮเวย์ จำกัด เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งหมด 200 คน เป็นพนักงานชาย 145 คน และเป็นพนักงานหญิง 55 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความร่วมมือในการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 8 ปัจจัย ได้แก่ เพศ : ชาย(X_1) ระดับการศึกษา : ปริญญาตรี(X_8)ฝายงานที่สังกัด : การตลาด (X_{15}) สุขภาพจิต (X_{17}) บุคลิกภาพ (X_{18}) ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน (X_{19}) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา (X_{20}) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน (X_{21})
2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 1 ปัจจัย ได้แก่ ฝายงานที่สังกัด : อู่การ (X_{16})

3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 3 ปัจจัย ได้แก่ เพศ : หญิง (X_2) ระดับการศึกษา : ต่ำกว่าปริญญาตรี (X_7) ฝ่ายงานที่สังกัด : บริการ (X_{14})

4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 5 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดไปหาปัจจัยที่มีอิทธิพลน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน (X_{21}) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา (X_{20}) ประสิทธิภาพการทำงาน (X_{10}) สุขภาพจิต (X_{17}) อายุของพนักงาน (X_3)

5. สมการพยากรณ์ความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัด เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ

5.1 สมการพยากรณ์ความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัด ในรูปของคะแนนดิบ ได้แก่

$$\hat{Y} = 0.297 + .638_{X_{21}} + .308_{X_{20}} + .026_{X_{10}} + .026_{X_{17}} - .015_{X_3}$$

5.2 สมการพยากรณ์ความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัด เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้แก่

$$Z = .610_{X_{21}} + .349_{X_{20}} + .402_{X_{10}} + .147_{X_{17}} - .260_{X_3}$$

FACTORS AFFECTING ON COOPERATION OF HIWAY COMPANY LIMITED
EMPLOYEES IN BANGKAPI DISTRICT, BANGKOK

AN ABSTRACCT
BY
APICHAT PRAJIMPHUN

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education degree in Educational Psychology
At Srinakharinwirot University
May 2008

Apichat Prajimpun. (2008). *Factors Affecting on cooperation of Hiway Company Limited Employees In Bangkapi District, 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 Hiway Company limited employees In Bangkapi district, Bangkok. The factors were divided 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 family colleagues. The 200 sample were 145 males and 55 females. The instrument was affecting on affecting cooperation of Hiway Company limited employees. The data was analyzed by the Pearson Product Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results were as follows :

1. There were significantly positive correlation among cooperation of Hiway Company limited employees In Bangkapi district, Bangkok and 8 factors : gender (X_1) educational level : bachelor degree (X_8) working unit : marketing (X_{15}) mental health (X_{17}) personality (X_{18}) working physical environment (X_{19}) interpersonal relationship between staffs and their boss (X_{20}) interpersonal relationship between staffs and their colleagues (X_{21})
2. There were significantly negative correlation among cooperation of Hiway Company limited employees 1 factors : working unit : general executive (X_{16})
3. There were no significantly correlation among cooperation of Hiway Company limited employees and 3 factors : gender (X_2) educational : undergraduate (X_7) working unit : service (X_{14})

4. There were significantly 5 factors affecting on Cooperation of Hiway Company limited employees ranking from the most affective factors to the least affective factors were interpersonal relationship between staffs and their colleagues (X_{21}) interpersonal relationship between staffs and their boss (X_{20}) working experience (X_{10}) mental health (X_{17}) and age (X_3)

5. The predicted equation of cooperation of Hiway Company limited employees were as follow :

5.1 The predicted equation in term of raw score were:

$$\hat{Y} = 0.297 + .638_{X_{21}} + .308_{X_{20}} + .026_{X_{10}} + .026_{X_{17}} - .015_{X_3}$$

5.2 The predicted equation in term of standard score were:

$$Z = .610_{X_{21}} + .349_{X_{20}} + .402_{X_{10}} + .147_{X_{17}} - .260_{X_3}$$

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน บริษัทไฮเวย์
จำกัด เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ของ อภิชาติ ประจิมพันธุ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา
การศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....

(อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....

(รองศาสตราจารย์ เวธนี กรීทอง)

คณะกรรมการสอบ

.....

ประธาน

(อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา)

.....

กรรมการสอบสารนิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ เวธนี กรීทอง)

.....

กรรมการสอบสารนิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรพรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.องอาจ นัยพัฒน์)

วันที่ เดือน พฤษภาคม พ.ศ.2551

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีเนื่องจากความกรุณาเป็นอย่างยิ่งของ อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์เวณิ กรีทอง และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง กรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์ ที่กรุณาให้ คำปรึกษา พร้อมทั้งแนวคิด และข้อเสนอแนะ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง เป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์เวณิ กรีทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง และอาจารย์ ดร.พาสนา จุรัตน์ ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือในการทำวิจัยครั้งนี้ และให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะเป็นอย่างดี

ขอกราบขอบคุณรองกรรมการผู้จัดการบริษัทไฮเวย์ จำกัด และขอขอบคุณเพื่อนๆ พนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัด ทุกคน ที่ให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือในการตอบแบบสอบถาม

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ในภาควิชาแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษาทุกท่านที่ได้ ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย

สุดท้ายขอกราบขอบพระคุณบิดา-มารดา นายฉลอง-นางนกนพร ประจิมพันธ์ุ ขอขอบคุณ พี่สาว นางสาวแสงแข ประจิมพันธ์ุ บุคคลในครอบครัวผู้ให้ความรัก ความช่วยเหลือในทุกๆด้านมา โดยตลอด ขอขอบคุณคุณปู่ พ.อ.อภิชาติ ประจิมพันธ์ุ ผู้ให้กำลังใจ และคอยช่วยเหลือด้านต่างๆ และบูรพาจารย์ทุกท่านที่เคยประสิทธิ์ประสาทวิชาการศึกษาความรู้ให้กับผู้วิจัยมาตั้งแต่ต้นจนถึง ปัจจุบัน

คุณค่าและประโยชน์จากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบแด่บิดา มารดา ของผู้วิจัยตลอดจนครู- อาจารย์ทุกท่านที่สร้างรากฐานการศึกษาแก่ผู้วิจัย

อภิชาติ ประจิมพันธ์ุ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	3
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	3
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า.....	7
สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า.....	8
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือในการทำงาน.....	9
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือในการทำงาน.....	9
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือในการทำงาน.....	11
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ศึกษาค้นคว้า.....	12
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ใช้ในการศึกษา.....	12
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อปัจจัยสิ่งแวดล้อม.....	19
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบริษัทไฮเวย์ จำกัด.....	20
3. วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	22
แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง.....	22
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	22
วิธีการสร้างเครื่องมือ.....	22
การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	31
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	32
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	32
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	32

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
5 บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	44
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	44
สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า.....	44
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	44
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	45
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	45
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า.....	47
ข้อเสนอแนะ.....	52
บรรณานุกรม.....	54
ภาคผนวก.....	59
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	60
ภาคผนวก ข ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือและคุณภาพเครื่องมือ.....	63
ภาคผนวก ค แบบสอบถาม.....	69
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	83

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามภาค.....	22
2	แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัด เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัด.....	37
3	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อม ทางกายในที่ทำงาน และความร่วมมือในการทำงานของพนักงานในบริษัท ไฮเวย์ จำกัดเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร.....	39
4	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว และปัจจัยด้าน ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน กับความร่วมมือในการทำงานของ พนักงานในบริษัทไฮเวย์ จำกัดเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร.....	41
5	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน ในบริษัทไฮเวย์ จำกัดเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร โดยการถดถอยแบบพหุคูณ	42
6	แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความร่วมมือในที่ทำงานที่ส่งผลต่อความ ร่วมมือในการทำงานของพนักงานในบริษัทไฮเวย์ จำกัดเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร.....	43
7	แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามด้านบุคลิกภาพ.....	64
8	แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามด้านลักษณะทางกายภาพ ในที่ทำงาน.....	65
9	แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่าง พนักงานกับผู้บังคับบัญชา.....	66
10	แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่าง พนักงานกับเพื่อนร่วมงาน.....	67
11	แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามการให้ความร่วมมือในการ ทำงานของพนักงาน.....	68

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันการบริหารงานของธุรกิจประกอบไปด้วยปัจจัยที่สำคัญคือ 4M ซึ่งประกอบไปด้วย คน (Man) เงินทุน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) ตลาด (Market) เราคงไม่สามารถปฏิเสธได้ว่า คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญมากที่สุด เนื่องจากคนเป็นผู้ใช้ปัจจัยอื่นๆประกอบในการทำงาน หากองค์กรใดสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลในการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้ ย่อมสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กร ส่วนหนึ่งของการบริหารงานนั้นคือ องค์กรจะต้องเร่งสร้างการตอบสนองความต้องการในการทำงานของพนักงาน เพราะการที่พนักงานได้รับการคัดเลือกให้เข้าทำงานแล้วก็ไม่ได้หมายถึงการจำใจอยู่กับงาน ย่อมจะเกิดความเบื่อหน่าย พนักงานต้องการขวัญและกำลังใจ ต้องการให้เกิดความก้าวหน้า ต้องการให้เกิดวิธีการใหม่ๆ ในการทำงาน ต้องการสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน หากผู้บริหารองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการในสิ่งเหล่านี้แก่พนักงานได้ พนักงานจะเกิดความรักในองค์กร และมีความพอใจที่จะทำงานในองค์กรซึ่งส่งผลดีต่อเจ้าของกิจการและตัวพนักงานเอง ด้วยเหตุนี้ถ้าต้องการให้พนักงานเกิดความรู้สึกรักและพอใจต่องาน เต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องจะต้องไม่ลืมที่จะหาทางเอาใจใส่พนักงานของตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ได้ทั้งงานและได้ทั้งคน ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญสำหรับทุกองค์กร (วิชัย โสสุวรรณจินดา. 2535:111)

ความร่วมมือในการทำงาน เป็นเรื่องที่สำคัญและหลายองค์กรให้ความสนใจศึกษากันมาก ทั้งนี้ก็เพราะความร่วมมือในการทำงานของบุคลากรในองค์กร มีผลกระทบต่อการทำงานและต่อองค์กร หากบุคคลในองค์กรไม่มีความร่วมมือในการทำงานก็อาจจะเป็นสาเหตุที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง มีการขาดงาน ลาออกจากงาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรม และปัญหาพนักงานไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบที่องค์กรกำหนดไว้อีกด้วย แต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรมีบุคคลที่มีความร่วมมือในการทำงานสูง จะมีผลในทางบวกต่อทัศนคติในการทำงานและมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความร่วมมือในงานมีหลายองค์ประกอบได้แก่ การได้ความสำเร็จในงานที่ทำ การได้รับการยอมรับนับถือ การมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับผิดชอบงาน การได้รับความร่วมมือในงานที่ทำ เงินเดือน ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน สภาพภาพของบุคคลในอาชีพ นโยบายการบริหารและกฎระเบียบของบริษัท ความมั่นคงในงาน (กรองจิตต์ พรหมรักษ์. 2529 : 18 - 19 : อ้างอิงมาจาก Herzberg. 1960) ดังนั้นหากองค์กรใดเห็นความสำคัญของความร่วมมือในงานและเร่งสร้างให้เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กร และมีความเข้าใจในปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความร่วมมือในงาน รวมทั้งคิดอยู่เสมอว่าความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรนั้น สามารถ

เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ผู้บริหารบุคลากรในองค์กรจึงจำเป็นต้องทราบถึงปัจจัยที่มีผลเกี่ยวข้อง กับการร่วมมือในการทำงานและหาทางตอบสนองความร่วมมือเพื่อให้เป็นไปตามความต้องการ ของพนักงาน

บริษัท ไฮเวย์ จำกัด เป็นบริษัททำธุรกรรมการเงินเกี่ยวกับรถยนต์ไฮโดรเจนและจัดประมูลรถ มอเตอร์ไฮโดรเจน เป็นบริษัทในเครือของ TISCO บริษัทได้แบ่งโครงสร้างการบริหารงานภายในบริษัทฯ เป็นแผนกต่างๆ ได้แก่ แผนกบัญชี แผนกการเงิน แผนกจัดซื้อ แผนกตลาด แผนกธุรการ แผนกขาย รถยนต์ แผนกเร่งรัดหนี้สิน และแผนกบุคคล

ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นพนักงานของบริษัทไฮเวย์ จำกัด โดยได้เริ่มปฏิบัติงานในบริษัทฯ เป็น ระยะเวลา 3 ปี ในแผนกจัดประมูลรถยนต์ จากการปฏิบัติงานที่ต้องติดต่อประสานงานกับพนักงานใน แผนกต่างๆ ผู้ศึกษาได้พบเห็นปัญหา และพูดคุยกับบุคคลในหน่วยงานถึงปัญหาและอุปสรรคใน การทำงานของแต่ละฝ่าย และได้ทำการสำรวจปัญหาเบื้องต้นโดยใช้แบบสอบถามปลายเปิดกับ พนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัด จำนวน 30 คน

คำถามข้อที่หนึ่ง ใช้คำถามว่า “ขณะนี้ท่านคิดว่าท่านมีปัญหาเกี่ยวกับเรื่องใดบ้างในการ ทำงาน” คำตอบของคำถามแรกที่พนักงานของบริษัทไฮเวย์ จำกัด คิดว่าเป็นปัญหา ได้แก่ ความ ร่วมมือในการทำงาน เช่น เพื่อนร่วมงานไม่ประสานงานกัน จำนวน 15 คน คิดเป็น ร้อยละ 50 ไม่ เข้าใจคำสั่ง รับเรื่องมาจากคนอื่น จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 30 เพื่อนร่วมงานแบ่งเป็นกลุ่มๆ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 20

คำถามข้อที่สอง ใช้คำถามว่า “ปัญหาในข้อที่ 1 ท่านคิดว่าเกิดจากสาเหตุใด” คำตอบของ คำถามที่สองที่พนักงานของบริษัทไฮเวย์ จำกัด ไม่ประสานงานกัน ไม่เข้าใจคำสั่ง รับเรื่องมาจาก คนอื่น ได้แก่ การขาดการสื่อสารที่ดี จำนวน 12 คน คิดเป็น ร้อยละ 40 ขาดการประสานงาน จำนวน 15 คน คิดเป็น ร้อยละ 50 สภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 3 คน คิดเป็น ร้อยละ 10

จากผลการสำรวจปัญหาเบื้องต้นสรุปได้ว่าพนักงานของบริษัทไฮเวย์ จำกัด น่าจะมี ปัญหาความร่วมมือในการทำงาน ดังที่ กรรณิกา ชมดี (2524 : 11) ได้กล่าวว่า ความร่วมมือ หมายถึง การมีส่วนร่วมของปัจเจกชนหรือกลุ่มคนที่เห็นพ้องต้องกันและเข้ามามีส่วนร่วม รับผิดชอบเพื่อดำเนินการพัฒนา และเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ต้องการ โดยการกระทำผ่านกลุ่ม หรือองค์กรต่างๆ เพื่อให้บรรลุถึงความเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์สอดคล้องกันและการที่พนักงานมี ปัญหาความร่วมมือในการทำงาน จะทำให้บริษัทไม่เจริญก้าวหน้าเท่าที่ควรเป็นผลเสียที่เกิดขึ้นกับ บริษัทและมีผลกระทบต่อความมั่นคงพนักงานของบริษัท

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความร่วมมือในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างด้านพื้นฐานและด้านสิ่งแวดล้อมกับความร่วมมือ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางนโยบายของผู้บริหารบริษัท ไฮเวย์ จำกัด เพื่อให้พนักงานในบริษัท ไฮเวย์ จำกัด มีความร่วมมือในการทำงานมากขึ้น

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นพนักงานบริษัท ไฮเวย์ จำกัด เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งหมด 230 คน เป็นพนักงานชาย 155 คน และพนักงานหญิง 75 คน โดยใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ

1. ปัจจัยส่วนตัว ได้แก่

- 1.1.1 เพศ
- 1.1.2 อายุ
- 1.1.3 สถานภาพสมรส
- 1.1.4 วุฒิการศึกษา
- 1.1.5 ประสบการณ์การทำงาน
- 1.1.6 รายได้
- 1.1.7 ตำแหน่งงาน
- 1.1.8 ฝ่ายงานที่สังกัด
- 1.1.9 สุขภาพจิต
- 1.1.10 บุคลิกภาพ

2. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน

- 1.2.1 ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน
- 1.2.2 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา
- 1.2.3 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

3. ปัจจัยด้านครอบครัว

- 1.3.1 รายได้ของผู้ปกครอง
- 1.3.2 อาชีพของผู้ปกครอง
- 1.3.3 สถานภาพสมรสของผู้ปกครอง
- 1.3.4 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้ปกครอง

- 2. **ตัวแปรตาม** คือ ความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัท ไฮเวย์ จำกัด

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความร่วมมือในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานในบริษัท ไฮเวย์ จำกัด มีส่วนร่วมและพร้อมใจช่วยเหลือกันในการทำงาน เพื่อให้การทำงานของบริษัทสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยจะต้องช่วยกันทำงานและประสานงานจากฝ่ายต่างๆ ในบริษัท
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความร่วมมือในการทำงาน สิ่งที่ทำให้ความร่วมมือในการทำงานมีประสิทธิภาพ โดยแบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้
 - 2.1 ปัจจัยส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ รายได้ สุขภาพจิต บุคลิกภาพ ตำแหน่งงาน และฝ่ายงานที่สังกัด ดังรายละเอียดต่อไปนี้
 - 2.1.1 เพศ ได้แก่ เพศชายและเพศหญิง
 - 2.1.2 อายุ หมายถึง อายุได้แก่จำนวนนับเป็นปี เริ่มตั้งแต่ พ.ศ.ที่เกิดมาจนถึงปัจจุบัน ของพนักงานบริษัท ไฮเวย์ จำกัด
 - 2.1.3 สถานภาพสมรส ได้แก่ โสด คู่หม้าย
 - 2.1.4 วุฒิการศึกษา ได้แก่ 1) ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ระดับปริญญาตรี 3) ระดับปริญญาโท
 - 2.1.5 ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาพนักงานปฏิบัติงานกับบริษัท ไฮเวย์ จำกัด ตั้งแต่เริ่มบรรจุเข้าทำงาน นับเป็นปีจนถึงปีปัจจุบัน
 - 2.1.6 รายได้ หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับจากการทำงานของพนักงานเป็นบาทต่อเดือน
 - 2.1.7 ตำแหน่งงาน ได้แก่ 1) หัวหน้าฝ่าย 2) พนักงาน

- 2.1.8 ฝ่ายที่สังกัด ได้แก่ ฝ่ายบัญชี ฝ่ายการเงิน ฝ่ายจัดซื้อ ฝ่ายตลาด ฝ่ายธุรการ ฝ่ายขายรถยนต์ ฝ่ายเร่งรัดหนี้สิน และฝ่ายบุคคล
- 2.1.9 สุขภาพจิต หมายถึง ภาวะความสมบูรณ์ทางจิตใจของพนักงานที่มีต่อตนเอง และผู้อื่น โดยสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้ ตลอดจนสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข
- 2.1.10 บุคลิกภาพ หมายถึง การแสดงออกของพนักงานบริษัท ไฮเวย์ จำกัด เพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ต่างๆในการดำรงชีวิต ทำให้พนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด มีลักษณะเฉพาะของตนเองโดยแบ่งออกเป็น 2 แบบคือ
- 1) บุคลิกภาพแบบเอ ได้แก่ พนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัด ที่มีบุคลิกภาพแข็งแรง อบอุ่น แข็งแรง ชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความมานะอดทนพยายามมากในการทำงาน และให้ความช่วยเหลือผู้อื่น
 - 2) บุคลิกภาพแบบบี ได้แก่ พนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัด ที่มีบุคลิกภาพที่มีความอ่อนคลาย ไม่รีบร้อน และไม่ก้าวร้าว ไม่ค่อยให้ความร่วมมือ มีลักษณะเรื่อยๆเฉื่อยๆ
- 2.2 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน
- สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้
- 2.2.1 ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมของในที่ทำงาน ประกอบด้วย สถานที่ทำงาน และวัสดุ อุปกรณ์ในการทำงาน ที่อำนวยความสะดวกในการทำงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้
- 2.2.1.1 สถานที่ทำงาน ได้แก่ สถานที่ตั้งของในที่ทำงาน การจัดสภาพแวดล้อม
- 2.2.1.2 วัสดุ อุปกรณ์ในการทำงาน ได้แก่ โต๊ะ เครื่องถ่ายเอกสาร โทรศัพท์ เครื่องคอมพิวเตอร์ ฯลฯ
- 2.2.2 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การปฏิบัติตนของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาและการปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชาต่อพนักงาน เพื่อให้เกิดความสัมพันธที่ดีต่อกัน ดังรายละเอียดต่อไปนี้
- 2.2.2.1 การปฏิบัติตนของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ให้ความเคารพ ห่วงหน้า ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับจากหัวหน้าด้วยความเต็มใจเต็มความสามารถ

2.2.2.2 การปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชาต่อพนักงาน ได้แก่ การเอาใจใส่ใน
 ื่องงานที่มอบหมายไป สนับสนุนที่จะให้ความรู้และแนะนำวิธีการทำงาน
 รับฟังความคิดเห็น มีการให้รางวัล การเลื่อนตำแหน่งด้วยความยุติธรรม

2.2.3 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การปฏิบัติตนของ
 พนักงานต่อเพื่อนร่วมงาน และการปฏิบัติตนของเพื่อนร่วมงานต่อพนักงาน
 เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ได้แก่ ความสนิทสนมกลมเกลียว การ
 ช่วยเหลือให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน รวมถึงการประสานงานที่ดี และ
 ันท่วงที

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

1. ปัจจัยส่วนตัว ได้แก่

- 1.1 เพศ
- 1.2 อายุ
- 1.3 สถานภาพสมรส
- 1.4 วุฒิการศึกษา
- 1.5 ประสบการณ์การทำงาน
- 1.6 รายได้
- 1.7 ตำแหน่งงาน
- 1.8 ฝ่ายงานที่สังกัด
- 1.9 สุขภาพจิต
- 1.10 บุคลิกภาพ

2. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน

- 2.1 ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน
- 2.2 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับ
ผู้บังคับบัญชา
- 2.3 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อน
ร่วมงาน

3. ปัจจัยด้านครอบครัว

- 3.1 รายได้ของผู้ปกครอง
- 3.2 อาชีพของผู้ปกครอง
- 3.3 สถานภาพสมรสของผู้ปกครอง
- 3.4 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับ
ผู้ปกครอง

ความร่วมมือในการทำงาน
ของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์
จำกัด

ปัจจัยด้านส่วนตัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวข้องกับระดับความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน บริษัทไฮเวย์ จำกัด ผู้วิจัยจึงขอตั้งสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัด เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร
2. ปัจจัยด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัด เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้เสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือในการทำงาน
 - 1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือในการทำงาน
 - 1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือในการทำงาน
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความร่วมมือในการทำงาน
 - 2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความร่วมมือในการทำงาน
 - 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความร่วมมือในการทำงาน
3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับพนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัด

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือในการทำงาน

1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือในการทำงาน

1.1.1 ความหมายของความร่วมมือ

ไอเซนค (Eysenck. 1972: 220) ได้ให้ความหมายของความร่วมมือไว้ดังนี้

1. ระเบียบวิธีการกระทำกิจกรรมของบุคคล ที่กระทำร่วมกับผู้อื่น เช่น การทำงานร่วมกัน การปฏิบัติงานกลุ่มในการบำบัดรักษาทางจิต การทำงานเป็นทีม ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้อาศัยการจัดระบบการรวมกลุ่ม และความเป็นผู้นำ
2. ความพร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือการตอบสนอง ในการให้คำปรึกษาแนะแนวทุกสังคมจะประกอบไปด้วยกลุ่มหลายประเภทแตกต่างกัน กลุ่มมีส่วนเกี่ยวข้องกับบุคคลแต่ละคน และแต่ละบุคคลก็มีส่วนช่วยในการจัดสร้าง ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงกลุ่ม คนทุกคนต่างก็เป็นสมาชิกของสังคมมากกว่า 1 กลุ่มขึ้นไป

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

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

มาร์เวล (Marwell. 1975 : 5) กล่าวว่าความร่วมมือ คือ สถานการณ์ซึ่งเป็นพฤติกรรมร่วมกันของคน 2 คน หรือมากกว่า ที่แต่ละบุคคลต้องการแรงเสริมทางบวก และจัดแรงเสริมทางลบ ความร่วมมือเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบ 2 ประการ 1) แต่ละคนต้องรู้จักแยกแยะการแสดงออกของคนอื่น 2) แต่ละคนต้องได้รับการเสริมแรงในแบบของการร่วมมือกัน ซึ่งเขามีส่วนร่วมอยู่ และมาร์เวล (Marwell. 1975) ให้ความเห็นว่า การร่วมมือไม่ใช่พฤติกรรมที่ปกติธรรมดา และไม่ใช่รูปแบบของพฤติกรรมพิเศษแต่เป็นชุดความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมและผลของพฤติกรรมที่ตามมามากกว่า โดยมีรากฐานจาก 5 สิ่งด้วยกัน คือ 1) เป้าหมายของพฤติกรรม 2) รางวัลตอบแทนสำหรับแต่ละคนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง 3) การกระจายความรับผิดชอบ 4) ความพร้อมเพียงกัน 5) ความเท่าเทียมกันในสังคม นอกจากนี้ความหมายของความร่วมมือ จะเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลาด้วย

สลาบิน (Slavin. 1983 : 3-5) ได้ให้ความหมายของความร่วมมือไว้ว่า ความร่วมมือ หมายถึง การที่สมาชิกในกลุ่มตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป สามารถที่จะทำงานร่วมกัน มีการสื่อสาร กระตุ้น หรือขอร้อง ให้สมาชิกในกลุ่มช่วยเหลือซึ่งกัน เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย

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

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

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

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

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความร่วมมือ หมายถึง การช่วยเหลือกิจกรรมต่างๆด้วยความเต็มใจ และพร้อมที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายเหมือนกันซึ่งทุกคนจะมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ทำให้งานขององค์กรสำเร็จไปด้วยดี

1.1.2 ลักษณะและประเภทของความร่วมมือ

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

1. ความร่วมมือแบบปฐมภูมิ (Primary Cooperting) คือความร่วมมือกันระหว่างบุคคลที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิด เช่น ในครอบครัว ในวงญาติ
2. ความร่วมมือแบบทุติยภูมิ (Secondary Coopertion) คือความร่วมมือกัน ของคนที่ห่างกันเพื่อวัตถุประสงค์เดียวกัน เช่น ผู้ที่ทำงานด้วยกัน นายจ้างกับลูกจ้าง
3. ความร่วมมือแบบตติยภูมิ (Tertiary Cooperting) คือความร่วมมือของคนที่มีทัศนคติ วัตถุประสงค์ต่างกัน แต่เป้าหมายบางอย่างไม่ขัดกัน เช่น พ่อค้ากับเจ้าหน้าที่

1.1.3 ปัจจัยที่จะทำให้เกิดความร่วมมือ

การร่วมมือจะเกิดขึ้นได้ง่ายถ้าสถานการณ์อำนวย สถานการณ์นั้นได้แก่

1. สถานการณ์ที่ทำให้เกิดอันตรายแก่คนส่วนใหญ่หรือทำให้คนส่วนใหญ่เสียประโยชน์จะทำให้คนในกลุ่มหันมาร่วมมือกันมากขึ้น
2. บุคลิกภาพของสมาชิกในกลุ่ม ได้มีการศึกษาเรื่องนี้ พบว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพเผด็จการมักเป็นผู้ที่ไม่ค่อยให้ความร่วมมือกับใคร หรือให้ความร่วมมือก็ให้โดยไม่จริงใจ ดังนั้น กลุ่มคนที่มีลักษณะเผด็จการเป็นสมาชิกกลุ่มเหล่านั้นมักไม่ค่อยมีความร่วมมือกัน
3. ในกลุ่มที่มีสมาชิกมีความคุ้นเคยกันหรือมีลักษณะบางอย่างคล้ายคลึงกัน กลุ่มเหล่านี้จะมีการร่วมมือกันดี เช่น ในกลุ่มคนที่มีฐานะยากจนด้วยกันให้ความช่วยเหลือกันเป็นต้น

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือในการทำงาน

1.2.1 งานวิจัยในประเทศ

นันทนา ธรรมบุศย์ (นิศากร พ่วงมหา. 2536 : 69 ; อ้างอิงจาก นันทนา ธรรมบุศย์.2529) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การร่วมมือและการแข่งขัน โดยเปรียบเทียบระหว่างนักเรียนในเมือง ชานเมือง และชนบท โดยทดลองให้เด็กนักเรียนเล่นเกมต่อกัน โดยมีรางวัลให้ภายใต้เงื่อนไข แข่งกันมาก แข่งกันน้อย ร่วมมือมาก พบว่านักเรียนในเมือง ชานเมือง และชนบท มีพฤติกรรมการร่วมมือและการแข่งขันไม่แตกต่างกันอย่างชัดเจน และยังได้พบว่านักเรียนชาย และหญิงในชานเมือง และชนบทมีพฤติกรรมการร่วมมือและการแข่งขันไม่แตกต่างกันอย่างชัดเจน และยังได้พบว่านักเรียนชายและหญิงในเมืองชานเมืองและชนบท มีพฤติกรรมการร่วมมือ และการแข่งขันไม่แตกต่างกันอย่างชัดเจน

1.2.2 งานวิจัยต่างประเทศ

มาร์วิล และชมิทท์ (Marwill & Schmitt. 1972 : 376 - 383) ได้ทดลองเปรียบเทียบการร่วมมือกันใน เกม 2 คน กับเกม 3 คน โดยตั้งสมมุติฐานว่ากลุ่ม 2 คน จะมีการร่วมมือกันมากกว่ากลุ่ม 3 คน กลุ่มตัวอย่างซึ่ง นำมาทดลองเป็นนิสิตชาย จำนวน 60 คน แยกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ กลุ่มหนึ่งเป็นกลุ่ม 2 คนได้ 12 กลุ่มย่อย และ อีกกลุ่มเป็นกลุ่ม 3 คน ได้ 12 กลุ่มย่อย เช่นกัน เขาให้ผู้ถูกทดลองเหล่านั้นเล่นเกม โดยแต่ละกลุ่มเล่น 150 ครั้ง แต่แบ่งเป็นตอนๆ ผลปรากฏว่า 2 กลุ่ม มีพฤติกรรมร่วมมือมากกว่ากลุ่ม 3 คน พฤติกรรมร่วมมือในแต่ละบุคคล จะมีอยู่คนหนึ่งที่ไม่ค่อย ให้ความร่วมมือในขณะที่อีก 2 คน ร่วมมือกัน

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ศึกษาค้นคว้า

2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ศึกษาค้นคว้า

2.1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนตัว

ความหมายของปัจจัยส่วนตัว

สุชาติ ปาพจน์ (2539 : 25) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะด้านชีวสังคมหรือตัวแปรด้านส่วนตัว ไว้ว่า เป็นลักษณะต่างๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับตัวบุคคลทั้งที่ติดตัวมาแต่กำเนิดและได้รับเพิ่มเติมในภายหลัง อันได้แก่ เพศ อายุ ราชการ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ เป็นต้น

เพศ

หลักฐานทางการวิจัยที่แสดงถึงความแตกต่างของความร่วมมือในการทำงานระหว่างพนักงานหญิง และพนักงานชายขาดความแน่นอนและมีขัดแย้งกัน แม้จะปรากฏความแตกต่างให้เห็น แต่ยังไม่สามารถ อธิบายสาเหตุของความแตกต่างนี้ได้ แม้กระทั่งการศึกษากับกลุ่มพนักงานบริษัทกว่า 6000 คนในยุโรปตะวันตก ยังไม่พบความแตกต่างที่ชัดเจนระหว่างพนักงานหญิงและพนักงานชาย (De Vaus & McAllister, 1991) ซึ่ง อธิบายว่า เพศอาจจะไม่ใช่ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความร่วมมือในการทำงาน หากแต่เป็นปัจจัยอื่นๆ ที่มี อิทธิพลชัดเจน เช่น ในงานประเภทเดียวกันผู้หญิงมักจะได้รับค่าแรงน้อยกว่าผู้ชาย และมีโอกาสในการเลื่อน ตำแหน่ง (Promotion) น้อยกว่าด้วย ผู้หญิงส่วนมากเชื่อว่าตนเองต้องทำงานหนักกว่าและสร้างผลงานที่ดีกว่า พนักงานชายจึงจะได้รับรางวัลที่เท่าเทียมกัน

เพศกับความร่วมมือในการทำงาน

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าเพศ มีความสัมพันธ์กับความร่วมมือในการทำงาน ทั้ง แตกต่างระหว่างเพศ และไม่แตกต่างระหว่างเพศดังนี้

สุพล บุญทรง (2522 : 195) กล่าวว่า เมื่อคนเราเริ่มอายุเข้าสู่วัยผู้ใหญ่แล้วผู้หญิงมีแบบแผนของชีวิต และความสนใจแตกต่างจากผู้ชาย มากด้วยสาเหตุหลายประการดังนี้คือโอกาส ภาระหน้าที่ของแต่ละบุคคล การคบค้าสมาคมกับบุคคลอื่น สติปัญญา การศึกษา สภาพทางกาย ประสบการณ์ในวัยเด็ก และฐานะทาง เศรษฐกิจและสังคม

อายุ

แมสเลซ (Maslach, 1986 : 60) กล่าวว่า ผู้ที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์กับบุคคลหลายประเภท มีวุฒิทางอารมณ์สูงขึ้น มีความสุขุมรอบคอบ รู้จักชีวิต มองชีวิตกว้างไกล และลึกซึ้งมากขึ้น สามารถปรับตัวได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นจริงได้ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อย และมักมีฐานะเป็นปีกแผ่นมั่นคงทางการเงินและการทำงาน

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

วุฒิการศึกษา

สำเนา ขจรศิลป์ (2525 : 50 – 53) รายงานการวิจัยว่า ข้าราชการที่มีวุฒิปริญญาเอกมีกำลังขวัญสูง ส่วนข้าราชการวุฒิการศึกษาอื่นอยู่ในระดับปานกลาง

สุขภาพจิต

1. ความหมายของสุขภาพจิต

สุขภาพจิต (Mental Health) ได้มีผู้ให้ความหมายของสุขภาพจิตไว้อย่างกว้างขวางหลายลักษณะดังนี้ ฝน แสงสิงแก้ว (2521 : 57) ให้ความหมายของสุขภาพจิตไว้คือ สุขภาพจิต หมายถึง สภาวะของชีวิตที่มีสุขภาพและผู้ที่มีสุขภาพจิตดี คือผู้ที่สามารถปรับตนเองอยู่ได้ด้วยความสุขในโลกซึ่งเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

สุรางค์ จันทน์อม (2527 : 2) ให้ความหมายของสุขภาพจิตไว้ว่า สุขภาพจิต หมายถึง สภาพของจิตใจในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดี มีความคิดถูกต้องแก้ปัญหาในการดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข และสามารถทำประโยชน์ให้แก่ตนเองและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

กมลรัตน์ หล้าสูงรังษ (2524 : 2) ให้ความหมายของสุขภาพจิตไว้ว่า สุขภาพจิต หมายถึง ความสมบูรณ์ของจิตใจที่ปราศจากอาการผิดปกติต่างๆทางจิต เช่น โรคจิต โรคประสาท ฯลฯ มีความมั่นคงทางจิตใจ สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมในสังคมในสังคมโดยไม่มีข้อขัดแย้งภายในจิตใจ

จากที่กล่าวมาข้างต้นนั้นสามารถสรุปได้ว่า สุขภาพจิต หมายถึง ความสมบูรณ์ทางจิตใจของมนุษย์อันจะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ไม่เป็นโรคจิตไม่เป็นโรคประสาท อีกทั้งมีความสามารถในการ

ปรับตัวได้อย่างเหมาะสมในทุกสภาวะแวดล้อม มีความมั่นคงทางจิตใจ มีสมรรถภาพในการทำงาน มีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น และสามารถที่จะทำประโยชน์ให้แก่ตนเอง และสังคมได้ดี

2. ความสำคัญของสุขภาพจิต

อัจฉรา สุขารมณ์ (2529 : 2) กล่าวว่า ประเทศที่เจริญจะต้องประกอบด้วยทรัพยากร คือ บุคคลที่มีสุขภาพจิตดี โดยที่ประชากรจะต้องเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว สังคม และประเทศชาติ การรับผิดชอบย่อมแตกต่างกันไปตามวัย วัยเด็กมีหน้าที่รับผิดชอบด้านศึกษาเล่าเรียน ช่วยเหลือพ่อแม่พี่น้องเพื่อนร่วมโรงเรียน พอเติบโตเป็นผู้ใหญ่ก็ต้องมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ต่อหน้าที่การงานของตน และต่อสังคมรอบข้าง รู้จักที่จะปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสิ่งแวดล้อมได้ด้วย

ความสำคัญของสุขภาพจิตในชีวิตประจำวัน คือ การให้บุคคลมีความรับผิดชอบในการงานที่ตนเองทำ ทั้งทางด้านส่วนตัวและทางด้านสังคม มีความคิดสร้างสรรค์ รู้จักใช้ความสามารถของตน มีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งต่างๆ ให้เป็นคนที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน การประกอบอาชีพและพยายามแก้ปัญหาต่างๆ ที่ตนประสบให้เป็นไปอย่างดีที่สุดที่สุดในสายตาของตนเองและสังคม

ข้อคิดอีกอย่างหนึ่ง คือ เวลาญาติพี่น้องเจ็บป่วยทางกาย เราก็พากันทะนุถนอมกันเป็นอย่างดีเลยทีเดียว แต่ครั้งใดที่บุคคลเหล่านี้เจ็บป่วยทางใจ หรือพูดง่ายๆ ว่าเป็นโรคจิตนั่นเอง เราก็พากันเมินหน้าหนี ไม่อยากเข้าใกล้ มีความรังเกียจ ทั้งๆ ที่ความจริงแล้วโรคจิตก็เหมือนกับอาการไข้เช่นโรคทางกายอื่น เช่น ปอดบวม ปวดท้อง เป็นต้น จะเห็นได้ว่า สุขภาพจิตนั้นมีความสำคัญเท่ากับสุขภาพทางกาย เพราะทางกายกับจิตนั้นย่อมอยู่คู่กันเสมอ

3. ลักษณะของผู้ที่มีสุขภาพจิตดี

การแพทย์ได้เสนอแนวทางพิจารณาลักษณะของบุคคลที่มีสุขภาพจิตดี คือ (การแพทย์. 2529 : 3)

- 1) ไม่มีโรคทางกายและจิตใจ
 - 2) มีความสามารถทางความสัมพันธ์และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้
 - 3) มีความสามารถที่จะปรับตัวในสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
 - 4) สามารถทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อตนเองและชุมชนแวดล้อมได้ตามสถานภาพของตนเอง
 - 5) สามารถปรับตัวปรับใจให้เกิดความพึงพอใจ และมีความมั่นคงต่อความขัดแย้งที่เกิดขึ้น
- เอ็กเบิร์ต (Egbert. 1980 : 11) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะของบุคคลที่มีสุขภาพจิตดีได้แก่

- 1) รู้จักตนเอง สามารถพัฒนาสมรรถภาพบุคลิกภาพได้เหมาะสมกับความเป็นจริง
- 2) เป็นผู้ที่ตั้งความหวังไปในทางที่เป็นจริงได้
- 3) เป็นที่เข้าใจในชีวิตและจุดมุ่งหมายในชีวิต
- 4) เป็นผู้ที่มีหลักในการดำรงชีวิต สามารถก่อให้เกิดความหวังของชีวิต
- 5) มีความสามารถในการปรับความคิด พฤติกรรม ตามสถานการณ์ของชีวิตในแต่ละช่วงได้
- 6) สามารถเปิดเผยตนเอง สร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้

สรุปได้ว่า บุคคลที่มีสุขภาพจิตดี จะต้องมีความสุขแข็งแรงทั้งกาย และใจ ยอมรับสภาพความเป็นจริง และปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมอย่างมีความสุข

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต

งานวิจัยในต่างประเทศ

โคลบ์ (Kolb. 1968 : 120) ได้ศึกษาสุขภาพจิตของเด็กในยุคปัจจุบัน ผลพบว่าโรคจิตพบได้น้อยในวัยเด็กและจะเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ หลังจากย่างเข้าสู่วัยรุ่น ถ้าบุคคลสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้สำเร็จ และเหมาะสม ก็สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างราบรื่น

ไทร์แมน และฮัมฟรีย์ (Tyreman & Humphrey. 1984 : 1901) ได้ศึกษาปัญหาสุขภาพจิตของวัยรุ่นในช่วงอายุ 12 – 16 ปี ที่มาใช้บริการด้านสุขภาพจิต จำนวน 24 คน โดยเปรียบเทียบกับวัยรุ่นในช่วงเดียวกันซึ่งไม่มีปัญหาสุขภาพจิต โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพทั่วไป เหตุการณ์ต่างๆในชีวิตประจำวัน การได้รับความช่วยเหลือจากครอบครัวและสิ่งแวดล้อมในครอบครัว ผลการศึกษาพบว่า วัยรุ่นที่มีปัญหาสุขภาพจิตได้รับความช่วยเหลือจากครอบครัวน้อยกว่า ต้องเผชิญกับความเครียดในชีวิตประจำวันสูงกว่าวัยรุ่นปกติ

งานวิจัยในประเทศไทย

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

จากผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่าสุขภาพจิต น่าจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือในการทำงานของพนักงานได้

5. บุคลิกภาพ

ความหมายของบุคลิกภาพ

5.1 นักจิตวิทยาและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของคำว่า “บุคลิกภาพ” (Personality) ไว้แตกต่างกันดังนี้

เชดส์คอร์ท ไชวาสินธุ์ (2520 : 3) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะนิสัยที่รวมเป็นแบบฉบับเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล และเป็นสิ่งที่ทำให้เห็นความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งพิจารณาได้จากรูปแบบพฤติกรรม

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

อารี พันธมณี (2546 : 67) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งเป็นลักษณะเอกลักษณ์ที่แสดงออกทั้งทางด้านความคิด ความรู้สึก ความสนใจ สติปัญญา รวมทั้งด้านสรีระ บุคลิกภาพภายนอกและภายใน ทำให้สามารถแยกแยะความแตกต่างของบุคคลได้ บุคลิกภาพของบุคคลเป็นผลจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม บุคลิกภาพเป็นลักษณะที่สำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งในด้านการดำเนินชีวิต การงานและสังคม ซึ่งมีผลต่อความก้าวหน้า

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า บุคลิกภาพของบุคคลนั้นเป็นสิ่งที่ เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวของแต่ละบุคคล และสามารถที่จะแสดงออกได้อย่างชัดเจน เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลนั้นแตกต่างไปจากบุคคลอื่น

5.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ

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

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

2) สิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อการพัฒนาการของมนุษย์ ทั้งพัฒนาการ ทางกาย ทางจิต และบุคลิกภาพ คือ บุคคลอื่นๆรอบตัวเรา ครอบครัว กลุ่มคนและวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมที่เป็นมนุษย์คนอื่นๆนี้ จะมีอิทธิพลอย่างมากต่อการพัฒนาทางบุคลิกภาพทัศนคติและพฤติกรรมทางสังคมของมนุษย์

3) ช่วงเวลาในชีวิตของบุคคล แสดงถึงลักษณะพัฒนาการทางร่างกายและจิตใจอันเกิดจากอิทธิพลร่วมระหว่างพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน และแม้ระยะสำคัญของพัฒนาการของมนุษย์ส่วนมากจะอยู่ในช่วงชีวิตเด็กเป็นส่วนใหญ่

ฉลอง ภิมยรัตน์ (2531 : 29 - 30) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ มี 2 ปัจจัยใหญ่ๆ คือ

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

2) องค์ประกอบทางด้านสิ่งแวดล้อมทั้งที่เป็นธรรมชาติและสภาพวัฒนธรรม ประเพณี กฎเกณฑ์ระเบียบต่างๆในสังคมที่บุคคลเกี่ยวข้องอยู่ เป็นผลให้เกิดการเรียนรู้ และปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมนั้นๆ ได้แก่ ลมฟ้าอากาศ ที่อยู่อาศัย อาหาร ตลอดจนคนที่อยู่ใกล้ชิด องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมนี้มีผลให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้บุคลิกภาพของแต่ละคนต่างกัน

จากข้อความดังกล่าว สรุปได้ว่าอิทธิพลของพันธุกรรม สิ่งแวดล้อม และช่วงเวลาในชีวิตของบุคคล เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลในการพัฒนาบุคลิกภาพของบุคคล ให้มีลักษณะที่แตกต่างกันไป

5.3 ประวัติความเป็นมาของการศึกษาบุคลิกภาพแบบเอ และบุคลิกภาพแบบบี

บุคลิกภาพแบบเอ เป็นบุคลิกภาพที่ค้นพบในราวปี ค.ศ.1960 อันเนื่องมาจากนายแพทย์ฟริดแมนและโรสเซนแมน (Friedman & Rosenman) ได้เริ่มสังเกตผู้ป่วยโรคหัวใจว่า มีบุคลิกภาพบางอย่างที่แปลกไปจากผู้ป่วยอื่นๆ จากการสังเกตเหตุการณ์บางอย่างในคลินิกโรคหัวใจของเขา พบว่าเก้าอี้ที่ผู้ป่วยโรคหัวใจมานั่งตรวจมีรอยลึกเฉพาะตรงขอบเก้าอี้เท่านั้น แสดงว่า คนใช้ส่วนใหญ่ของเขาจะนั่งแต่ตรงขอบเก้าอี้ ซึ่งทำให้เขาคิดว่าคนเช่นนี้จะต้องเป็นคนรีบร้อน เพราะคนที่ทำอะไรรีบร้อนรีบเร่ง มักนั่งเก้าอี้แค่ตรงขอบเก้าอี้ จะได้ลุกขึ้นได้รวดเร็ว น่าจะมีบุคลิกภาพบางอย่างที่ปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดโรคหัวใจ ซึ่งสอดคล้องกับการสังเกตของเขาอีกว่า ผู้ป่วยโรคหัวใจบางคนนั้นไม่มีปัจจัยเสี่ยง (Risk Factor) ที่เคยเชื่อกันว่าเป็นสาเหตุสำคัญของการเกิดโรคหัวใจเลย แต่เดิมนั้นพบว่า การมีโคเลสเตอรอลสูง ความดันโลหิตสูง การสูบบุหรี่ การเป็นเบาหวาน และความอ้วน เป็นปัจจัยที่เสี่ยงต่อการเกิดโรคหัวใจ และในที่สุดก็พบว่าบุคลิกภาพชนิดหนึ่งที่เรารู้จักว่า บุคลิกภาพแบบเอ และบุคคลที่มีบุคลิกภาพตรงกันข้ามเรียกว่า บุคลิกภาพแบบบี การค้นพบบุคลิกภาพแบบเอนั้น ถือว่าเป็นการค้นพบที่สำคัญเพราะบุคลิกภาพแบบเอ เป็นปัจจัยที่เสี่ยงกว่าปัจจัยทางกายภาพทุกตัว ถ้าเปรียบเทียบระหว่างผู้ป่วยโรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูง หรือโรคไขมันนเลือดสูง กับคนที่มีบุคลิกภาพแบบเอแล้ว คนที่มีบุคลิกภาพแบบเอ จะถือว่าเป็นปัจจัยที่เสี่ยงที่สุดของการเกิดโรคหัวใจ รังสิต หิรมระฤก (จรรยา เกษศรีสังข์. 2537:14; อ้างอิงจาก รังสิต หิรมระฤก.2535)

จากประวัติความเป็นมาของการศึกษาบุคลิกภาพแบบเอ และบุคลิกภาพแบบบี ฟริแมนและโรสเซนแมน (จรรยา เกษศรีสังข์. 2537:14; อ้างอิงจาก Friedman; & Rosenman.1974) สรุปลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ และบุคลิกภาพแบบบี ได้ดังนี้

บุคลิกภาพแบบเอ (Type A Behavior Pattern Personality) หมายถึง บุคคลที่มีบุคลิกภาพรีบร้อน ชอบแข่งขันและก้าวร้าว ชอบทำงานให้ได้มากๆ ในเวลาน้อยๆ มีความรู้สึกที่เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว มีความพยายามมากในการทำงาน ชอบฝ่าฟันอุปสรรคต่างๆ เพื่อประสบความสำเร็จ ชอบทำงานด้วยความเร็ว อดไม่ได้กับงานที่ล่าช้า มีความต้องการพักผ่อนน้อยกว่าคนอื่น และถูกกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกโกรธและก้าวร้าวได้ง่าย

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

5.4 การวัดบุคลิกภาพแบบเอ และบุคลิกภาพแบบบี

บุคลิกภาพแบบเอ และแบบบี แบบที่ใช้วัดในปัจจุบัน มี 3 แบบ ฟรีตแมน และโรสเซนแมน (จรรยา เกษศรีสังข์. 2537: 14 ; อ้างอิงจาก Friedman and Rosenman. 1974) ดังนี้

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

2) มาตราวัดลักษณะบุคลิกภาพแบบเอของแฟรมมิงแฮม (Fremingham Type A Scale : FTAS) เป็นแบบวัดรายงานตนเองเช่นเดียวกับแบบที่ 1 ประกอบด้วยคำถาม 10 ข้อ วัดทางด้านแรงมุ่งสัมฤทธิ์ การมีความรู้สึกที่เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว และการรับรู้ที่มีความกดดันในการทำงาน

3) แบบสำรวจการกระกิจกรรมของ เจนกินส์ (Jenkins Activity Survey : JAS) เป็นแบบสอบถามงานตนเอง ซึ่ง อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2533 : 21) ชมพูนุช พงศ์ศิริ (2535 : 8-9) ได้ปรับปรุงเป็นแบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถาม 20 ข้อเป็นแบบวัดที่คล้ายกับแบบวัดแรก บุคคลที่ได้คะแนนจากแบบวัดนี้สูงเป็นบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเอโดยกลุ่มบุคคลนี้รายงานว่ามีความรู้สึกที่เวลาผ่านไปรวดเร็ว ทำงานด้วยความรีบเร่ง ไม่ลดละต่อความอ่อนล้า หรือทำงานที่ประสบความสำเร็จนอกเหนือจากนี้ยังรายงานว่าตนเองทำงานหนักและมีความก้าวหน้าในอาชีพ มีความตั้งใจเพิ่มสถานภาพอาชีพให้สูงขึ้น รับรู้ที่ได้รับแรงเสริมจากการทำงานมากกว่า อีกทั้งยังมีระดับการศึกษาสูงกว่า ส่วนบุคคลที่ได้คะแนนจากแบบวัดนี้ต่ำ จะเป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบบี แบบวัดนี้จะวัดความรู้สึกที่มีต่อสถานการณ์ต่างๆ ในการทำงาน ความกดดันในการทำงาน และสถานการณ์การแข่งขัน

นอกจากนี้ สตรูบ และคนอื่นๆ (Strube and others . 1987) ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแบบสำรวจกิจกรรมของเจนกินส์ว่า เป็นแบบวัดบุคลิกภาพแบบเอ โดยให้ผู้ตอบรายงานพฤติกรรมตนเองว่า มีการแสดงออกอย่างไร และได้ศึกษาพบว่า คนที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ มีความเชื่อถือในความสำเร็จของงานมากกว่าความล้มเหลว มีแรงขับในการแข่งขันสูง มุ่งสัมฤทธิ์และมีความรู้ที่เมื่อเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว

จากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า บุคลิกภาพเป็นการแสดงออกทั้งด้านการกระทำและความคิด ซึ่งเป็นผลมาจากพันธุกรรม และสิ่งแวดล้อมรวมทั้งประสบการณ์ต่างๆ ที่บุคคลได้รับ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

งานวิจัยต่างประเทศ

ชวาทซ์ และคนอื่นๆ (Schawartz & other. 1986 : 235) ได้ศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมของบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ และแบบบี ที่ประสบความสำเร็จในสถานการณ์ที่ไม่มีผู้ใดเคยประสบความสำเร็จเลย และในสถานการณ์ที่มีบางคนประสบความสำเร็จ ผลการศึกษาพบว่า คนที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ มี

ความมุ่งหวังความสำเร็จในสถานการณ์ที่มีโอกาสประสบความสำเร็จได้ แต่จะไม่เอาไปผูกมัดกับงานที่ไม่มีโอกาสประสบความสำเร็จ

สตรีบุ และคนอื่นๆ (จักรวาล วงศ์วัฒนามงคล. 2533 ; 19.20 ; อ้างอิงจาก Strube & other. 1987) ได้ศึกษาสถานการณ์ที่ไม่สามารถควบคุมได้ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่มีความพยายามและความสำเร็จสอดคล้องกัน ผลการศึกษาพบว่า บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ มีความพยายามมากขึ้น เพื่อให้ตนเองสามารถควบคุมสถานการณ์ได้

งานวิจัยในประเทศ

จรรยา เกษศรีสังข์ (2537 : 105) ได้ศึกษาการเผชิญหน้าของนักเรียนนายตำรวจพบว่า นักเรียนนายร้อยตำรวจที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ มีวิธีการเผชิญปัญหาแบบผู้ปัญหา ยกเว้นการเผชิญปัญหาด้านการเรียนภาคปฏิบัติ ส่วนนักเรียนนายร้อยตำรวจที่มีบุคลิกภาพแบบ บี มีวิธีการเผชิญปัญหาด้านต่างๆแบบรอบคอบ

จากงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า บุคคลที่มีบุคลิกลักษณะแบบเอ มีความมุ่งหวังต่อความสำเร็จในสถานการณ์ที่มีโอกาสประสบความสำเร็จและสามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ดี และเชื่อถือในความสำเร็จของงานมากกว่าความล้มเหลว มากกว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบบี ซึ่งจากผลการวิจัยเกี่ยวกับบุคลิกภาพแบบ เอ และแบบ บี เห็นได้ว่าตัวแปรด้านบุคลิกภาพน่าจะมีความสัมพันธ์กับความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน

2.1.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยสิ่งแวดล้อม

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

1. ความเกี่ยวข้องในการทำงาน (Involvement) เป็นลักษณะความต้องการมีส่วนร่วมมีโอกาสที่จะเสนอแนะ การได้รับการยอมรับด้านความคิดเห็น ทำให้รู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญและมีความเคารพในตนเองมากขึ้น

2. การได้รับการสนับสนุน (Support) ทั้งจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่จะส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลที่มีต่องาน

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 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ศึกษาค้นคว้า

2.2.1 งานวิจัยในประเทศ

พัชรี ศรีสังข์ (2535 : 108 -110) ได้ศึกษาสุขภาพจิตของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ พบว่า บุคลากรทางการแพทย์ชายกับบุคลากรทางพยาบาลหญิง มีระดับสุขภาพจิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลากรทางการแพทย์ที่มีรายได้ต่างกัน มีสุขภาพจิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จรรยา เกษศรีสังข์ (2537 : 105) ได้ศึกษาการเผชิญหน้าของนักเรียนนายตำรวจพบว่า นักเรียนนายร้อยตำรวจที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ มีวิธีการเผชิญปัญหาแบบสู้ปัญหา ยกเว้นการเผชิญปัญหาด้านการเรียนภาคปฏิบัติ ส่วนนักเรียนนายร้อยตำรวจที่มีบุคลิกภาพแบบ บี มีวิธีการเผชิญปัญหาด้านต่างๆแบบรวมยอม

2.2.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

ซาราสัน และคนอื่นๆ (Sarason & other. 1987 : 813 -831) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมไม่ว่าจะมาจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ครอบครัว หรือจากชุมชน เป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกที่ตนเองมีที่พึ่ง ที่ปรึกษา หรือมีผู้เห็นความสำคัญของตน ทำให้เกิดกำลังใจในการที่จะปฏิบัติงานต่อไป

3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบริษัทไฮเวย์ จำกัด

3.1 ประวัติของบริษัทไฮเวย์ จำกัด

บริษัทไฮเวย์ จำกัด ก่อตั้งเมื่อวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2521 เป็นบริษัทอยู่ในเครือ ธนาคารทิสโก้ ทำธุรกรรมเกี่ยวกับการเงิน และการเช่าซื้อรถจักรยานยนต์ ตั้งอยู่เลขที่ 2046/16 ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ แขวงบางกะปิ เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร รวมเวลาก่อตั้งจนถึงปัจจุบันเป็นเวลา 30ปี มีพนักงานทั้งหมด 200 คน บริษัทได้ตอบสนองความต้องการของลูกค้าที่ต้องการเช่าซื้อรถจักรยานยนต์

3.2 แผนงานต่างๆใน บริษัทไฮเวย์ จำกัด

โครงสร้างของบริษัทไฮเวย์จำกัด มี 8 แผนก ได้แก่ แผนกบัญชี แผนกการเงิน แผนกจัดซื้อ แผนกตลาด แผนกธุรการ แผนกขายรถยนต์ แผนกเร่งรัดหนี้สิน และแผนกบุคคล

รายละเอียดของงานในแต่ละแผนกมีดังนี้

3.2.1 แผนกบัญชีมีหน้าที่จัดทำบัญชีเจ้าหนี้ ลูกหนี้ จัดทำบัญชีแยกประเภททั่วไป ดูแลค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในบริษัทฯ แสดงรายละเอียดของรายได้และค่าใช้จ่ายรวมทั้งกำไรของบริษัท

3.2.2 แผนกการเงินมีหน้าที่ควบคุมการใช้เงินทุนหมุนเวียนในบริษัทฯ รวมทั้งแสดงรายงานการใช้จ่ายเงินของบริษัทฯ

3.2.3 แผนกจัดซื้อมีหน้าที่ติดต่อจัดหาผู้ผลิตและผู้จำหน่ายวัตถุดิบ รวมทั้งประสานงานกับฝ่ายคลังสินค้า และจัดหาอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานตามความต้องการของพนักงานฯ

3.2.4 แผนกตลาดมีหน้าที่ จัดหาลูกค้า รับใบสั่งซื้อสินค้าตรวจสอบ วิเคราะห์ลูกค้าและตลาด ตรวจสอบสินค้าให้พอกับความต้องการของลูกค้า

3.2.5 แผนกธุรการมีหน้าที่ จัดส่งเอกสาร บำรุงรักษาความสะอาดของสำนักงาน ประชาสัมพันธ์บริษัท และต้อนรับลูกค้า

3.2.6 แผนกขายรถยนต์มีหน้าที่ นำรถที่ยึดมาจากลูกค้ามาตรวจสอบสภาพรถ และทำการขายต่อโดยจัดการประมูลรถขายตามสภาพที่ยึดมา

3.2.7 แผนกเร่งรัดหนี้สินมีหน้าที่ ตรวจสอบบัญชีลูกค้าว่าส่งครบตามเงื่อนไขสัญญา ถ้าลูกค้าไม่ทำตามเงื่อนไขก็จะทำการแจ้งแก่ลูกค้า ถ้าลูกค้ายังเพิกเฉยก็จะดำเนินการยึดรถทันที

3.2.8 แผนกบุคคลมีหน้าที่ ดูแลผลตอบแทนและสวัสดิการให้กับพนักงาน จัดสัญญาจ้างระหว่างพนักงานและบริษัทฯ จัดอบรมและประเมินผลงานพนักงาน

(โครงสร้างการบริหารงานและรายละเอียดในการทำงานของแต่ละแผนก ภายในบริษัท ไฮเวย์ จำกัด ปี 2545 ประกอบด้วย 8 แผนก)

บทที่3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นพนักงานบริษัท ไฮเวย์ จำกัด เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งหมด 230 คน เป็นพนักงานชาย 155 คน และเป็นพนักงานหญิง 75 คน โดยใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่เกี่ยวข้องความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทไฮเวย์ 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

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ตรงกับลักษณะเฉพาะของท่านตามความเป็นจริง ในปัจจุบัน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ.....ปี

3. สถานภาพโสดสมรส

- () โสด
() คู่
() หม้าย

4. วุฒิการศึกษา

- () ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี
() ระดับปริญญาตรี
() ระดับปริญญาโท

5. ประสบการณ์ในการทำงานในบริษัทไฮเวย์ จำกัด.....ปี

6. ตำแหน่งงาน

- () หัวหน้าฝ่าย
() พนักงาน

7. ฝ่ายงานที่สังกัด.....

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

ตัวอย่างแบบคัดกรองสุขภาพจิต

คำชี้แจง สุขภาพจิตโดยทั่วไปของท่านในระยะ 2-3 สัปดาห์ที่ผ่านมาเป็นอย่างไร กรุณาตอบคำถามต่อไปนี้โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ใกล้เคียงกับสุขภาพของท่านในปัจจุบันหรือ ในช่วง 2-3 สัปดาห์ที่ผ่านมามากที่สุด โดยไม่รวมถึงปัญหาที่ท่านเคยมีในอดีต และกรุณา ตอบคำถามทุกข้อ

ข้อที่ 1. สามารถมีสมาธิจดจ่อกับสิ่งที่กำลังทำอยู่ได้

- () ดีกว่าปกติ () เหมือนปกติ () น้อยกว่าปกติ () น้อยกว่าปกติมาก

ข้อที่ 2. นอนไม่หลับเพราะกังวลใจ

- () ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก

ข้อที่ 3. รู้สึกว่าได้ทำตัวให้เป็นประโยชน์ในเรื่องต่างๆ

- () มากกว่าปกติมาก () เหมือนปกติ () น้อยกว่าปกติ () น้อยกว่าปกติมาก

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 ผู้วิจัยศึกษาจากเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

3.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพของ เฉลิมศรี สะมะโน(2546)

3.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามบุคลิกภาพ โดยใช้แนวคิดที่ได้จากข้อ 3.1 และ 3.2 ด้วย

ลักษณะแบบสอบถามชนิดเลือกตอบตามความคิดเห็นของผู้ตอบ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scale Type) ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามบุคลิกภาพ

คำชี้แจง แบบสอบถามบุคลิกภาพฉบับนี้ เป็นแบบวัดลักษณะที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่าน ขอให้ท่าน

พิจารณาว่าข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงที่ท่านมีมากน้อยเพียงใดแล้วตอบ โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ต้องการเพียงข้อละเครื่องหมายเดียว ดังนี้

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมาก

จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง

จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
0	เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่เห็นว่าท่านเป็นคนจริงจังกับการทำงาน					
00	ท่านไม่มีความสุข เมื่อไม่ได้ทำงาน					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวก ข้อความที่มีความหมายทางลบ

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

เกณฑ์การแปลความหมายของบุคลิกภาพมีเกณฑ์พิจารณาคะแนนของ อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล.

2533 มีผลดังนี้

ผู้ที่ได้คะแนน	51 -100	สูงกว่าค่าเฉลี่ย	มีบุคลิกภาพแบบ เอ
ผู้ที่ได้คะแนน	20 – 50	ต่ำกว่าค่าเฉลี่ย	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

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

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
0	ด้านสถานที่ทำงาน สถานที่ทำงานมีความสะอาด					
00	สถานที่ทำงานของท่านกว้างขวาง เพียงพอ					
0	ด้านวัสดุอุปกรณ์ วัสดุอุปกรณ์สำนักงานมีเพียงพอ สำหรับการปฏิบัติงาน					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวก ข้อความที่มีความหมายทางลบ

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

เกณฑ์การแปลความหมายของลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน (วิเชียร เกตุสิงห์.2538 : 9)

คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 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 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา วรรณา อาภาอดุล (2546) และสมบุญ พงศ์พลสุข (2546)

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

ตัวอย่างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือช่องใดช่องหนึ่ง ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุดดังนี้

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

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
0	ก.ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อพนักงาน ผู้บังคับบัญชามีความรับผิดชอบต่อการ ปฏิบัติงานของท่าน					
00	ผู้บังคับบัญชามักให้ความช่วยเหลือท่าน					
0	ข.พนักงานปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชา ท่านมีความภาคภูมิใจในตัวผู้บังคับบัญชา บริษัทไฮเวย์ จำกัด					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวก ข้อความที่มีความหมายทางลบ

	(คะแนน)	(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 มีสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาดีพอใช้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง มีสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาไม่ดี

ตอนที่ 6 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานผู้วิจัยดำเนินการสร้าง
แบบสอบถามตามขั้นตอนต่อไปนี้

6.1 ผู้วิจัยศึกษาจากเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่าง
พนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

6.2 ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

6.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามสัมพันธภาพ ระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานโดยใช้
แนวคิดที่ได้จากข้อ 6.1 และ 6.2 ลักษณะแบบสอบถามชนิดเลือกตอบตามความคิดเห็นของผู้ตอบ

เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scale Type) ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือช่องใดช่องหนึ่ง ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงในสถานที่ทำงานของท่านมากที่สุดดังนี้

- จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
 จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมาก
 จริงมาก หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
 จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านน้อย
 จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
0	เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถของท่าน				
00	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ				

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวก ข้อความที่มีความหมายทางลบ

	(คะแนน)	(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 อาริรัตน์ ญาณะสร (2544)

7.3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามความร่วมมือในการทำงานโดยใช้แนวคิดที่ได้จากข้อ 7.1

และ 7.2 ลักษณะแบบสอบถามชนิดเลือกตอบตามความคิดเห็นของผู้ตอบ เป็นแบบสอบถามชนิด

มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scale Type) ได้แก่

จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย และจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย✓ ลงในช่องขวามือช่องใดช่องหนึ่ง ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงในสถานที่ทำงานของท่านมากที่สุดดังนี้

- จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
- จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมาก
- จริงมาก หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
- จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านน้อย
- จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
0	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนดอยู่เสมอ					
00	ท่านไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชากำหนดไว้					

เกณฑ์การให้คะแนน

	ข้อความที่มีความหมายทางบวก	ข้อความที่มีความหมายทางลบ
	(คะแนน)	(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

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. หาค่าความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยนำไปให้ผู้ทรงวุฒิ จำนวน 3 คน ตรวจสอบหาความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้ในข้อความคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำมาปรับปรุง

2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานบริษัท ไฮเวย์ จำกัด จำนวน 30 คนโดยตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อหาอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง – กลุ่มต่ำ แล้วทดสอบด้วย t – test โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาเป็นแบบสอบถามในการวิจัยปรากฏว่าได้ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามได้ผลดังนี้

2.1 แบบสอบถามบุคลิกภาพ จำนวน 14 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.756 – 5.422

2.2 แบบสอบถามด้านลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน จำนวน 10 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.201 – 5.753

2.3 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา จำนวน 17 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 3.105 – 10.693

2.4 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 14 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.165 – 5.438

2.5 แบบสอบถามการให้ความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน จำนวน 16 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.105 – 6.860

3. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่คัดเลือกแล้วในข้อ 2 โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ปรากฏว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังนี้

3.1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามบุคลิกภาพเท่ากับ .763

3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานเท่ากับ .753

3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาเท่ากับ .921

3.4 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานเท่ากับ .861

3.5 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการให้ความร่วมมือในการทำงานของพนักงานเท่ากับ .881

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อนำไปขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัท ไฮเวย์ จำกัด

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองจำนวน 230 ฉบับ โดยชี้แจงวัตถุประสงค์และวิธีตอบแบบสอบถาม ระหว่างวันที่ 15-30 มีนาคม 2551 ได้แบบสอบถามคืนมาครบทุกฉบับ

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ปรากฏว่าสมบูรณ์เพียง 200 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 80 ผู้วิจัยจึงนำมาให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดแล้วนำไปวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน เพื่อแสดงข้อมูลส่วนตัวในแบบสอบถามตอนที่ 1 โดยแสดงการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนตัว และสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานกับความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัด

3. วิเคราะห์ปัจจัยส่วนตัว และสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่มีอิทธิพลต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ

1.2 ค่าเฉลี่ย

1.3 ค่าความเบี่ยงเบน

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

2.1 หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อของแบบสอบถาม โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง – กลุ่มต่ำ แล้วทดสอบด้วย t – test

2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

(α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน ได้แก่

3.1 การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

3.2 วิเคราะห์ปัจจัยส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่มีอิทธิพลต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัด โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าเพื่อให้
เกิดความเข้าใจในการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการแปล
ความหมายดังนี้

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
T	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ใน t-Distribution
df	แทน	ระดับขั้นความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนนแต่ละค่า (Mean Squares)
$\hat{Y}$	แทน	ค่าสมการพยากรณ์ ความร่วมมือในการทำงานซึ่งพยากรณ์ในรูปแบบ คะแนนดิบ
Z	แทน	ค่าสมการพยากรณ์ความร่วมมือในการทำงานซึ่งพยากรณ์ในรูปแบบคะแนน มาตรฐาน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบ
SE_b	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์
SE_{est}	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการพยากรณ์
X_1	แทน	เพศ : ชาย
X_2	แทน	เพศ : หญิง
X_3	แทน	อายุของพนักงาน
X_4	แทน	สถานภาพ : โสด
X_5	แทน	สถานภาพ : คู่
X_6	แทน	สถานภาพ : หม้าย
X_7	แทน	ระดับการศึกษา : ต่ำกว่าปริญญาตรี

X ₈	แทน	ระดับการศึกษา : ปริญญาตรี
X ₉	แทน	ระดับการศึกษา : ปริญญาโท
X ₁₀	แทน	ประสบการณ์การทำงาน
X ₁₁	แทน	ตำแหน่ง : หัวหน้าฝ่าย
X ₁₂	แทน	ตำแหน่ง : พนักงาน
X ₁₃	แทน	ฝ่ายงานที่สังกัด : การเงิน
X ₁₄	แทน	ฝ่ายงานที่สังกัด : บริการ
X ₁₅	แทน	ฝ่ายงานที่สังกัด : การตลาด
X ₁₆	แทน	ฝ่ายงานที่สังกัด : ออการ
X ₁₇	แทน	สุขภาพจิต
X ₁₈	แทน	บุคลิกภาพ
X ₁₉	แทน	ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน
X ₂₀	แทน	สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา
X ₂₁	แทน	สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน
Y	แทน	ความร่วมมือในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลไปวิเคราะห์ โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS.

(Statistical Package for Social Science) ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน โดยการคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านส่วนตัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ในที่ทำงานกับความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัด โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
3. วิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านส่วนตัว และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ที่ส่งผลในที่ทำงานที่ส่งผลความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัด โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

การนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 เสนอผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละ ข้อมูลทั่วไป ของพนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน และฝ่ายงานที่สังกัด

ตอนที่ 2 เสนอผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ทำงาน สุขภาพจิต บุคลิกภาพ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน และความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัด

ตอนที่ 3 เสนอผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานกับความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัด โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ตอนที่ 4 เสนอผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัด โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเสนอผลการศึกษาค้นคว้าตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 เสนอผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน และฝ่ายงานที่สังกัด

ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไป ของพนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน และฝ่ายงานที่สังกัด

ปัจจัย	ระดับของปัจจัย	จำนวน(คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	145	72.50
	หญิง	55	27.50
	รวม	200	100.00
สถานภาพ	โสด	138	69.00
	คู่	62	31.00
	หม้าย	0	0.00
	รวม	200	100.00
วุฒិการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	86.00	43.00
	ปริญญาตรี	114.00	57.00
	ปริญญาโท	0	0.00
	รวม	200.00	100.00
ตำแหน่งงาน	หัวหน้าฝ่าย	0	0.00
	พนักงาน	200.00	100.00
	รวม	200.00	100.00
ฝ่ายงานที่สังกัด	การเงิน-บัญชี	71	35.50
	การบริการ	94	47.00
	การตลาด	22	11.00
	ธุรการ-เวรจัดหนี้สิน	13	6.50
	รวม	200	100.00

จากตาราง 1 พบว่า พนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 คน เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 72.50 เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 27.50 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 69.00 สมรส คิดเป็นร้อยละ 31.00 เป็นพนักงานขาย ร้อยละ 100.00

จำแนกตามระดับการศึกษา ส่วนใหญ่เป็นปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 57.00 ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 43.00

จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัดการบริการ คิดเป็นร้อยละ 47.00 การเงิน-บัญชี คิดเป็นร้อยละ 35.50 การตลาด คิดเป็นร้อยละ 11.00 และธุรการ-เร่งรัดหนี้สิน คิดเป็นร้อยละ 6.50

ตอนที่ 2 เสนอผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ทำงาน สุขภาพจิต บุคลิกภาพ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน และความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัด ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ทำงาน สุขภาพจิต บุคลิกภาพ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน และความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัด

ปัจจัยที่ศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
อายุ	31.88	8.87	วัยกลางคน
ประสบการณ์การทำงาน	8.88	8.05	น้อย
สุขภาพจิต	6.33	2.88	สุขภาพจิตปกติ
บุคลิกภาพ	50.94	5.91	บุคลิกภาพแบบ เอ
ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน	3.66	.42	ดีพอใช้
สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับ			
ผู้บังคับบัญชา	3.92	.59	ดี
สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อน			ดี
ร่วมงาน	3.79	.49	
ความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน			ดี
บริษัทไฮเวย์ จำกัด	3.83	.52	

จากตาราง 2 พนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีอายุอยู่ในวัยกลางคน มีประสบการณ์การทำงานน้อย มีสุขภาพจิตปกติ มีลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานดีพอใช้ มีสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน และ ความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัด อยู่ในระดับดี

ตอนที่ 3 เสนอผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ด้าน
สิ่งแวดล้อมที่ทำงานกับความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัด โดยหาค่าสัม
ประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ดัง
แสดงในตาราง3

ตาราง 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานกับความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัด

	X1	X2	X3	X4	X5	X7	X8	X10	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	Y
X1	1.000	-1.000**	.276**	-.098	.098	.150*	-.150*	.304**	.036	-.116	.038	.117	.072	.385**	.257**	.232**	.428**	.498**
X2		1.000	-.276**	.098	-.098	-.150*	.150*	-.304**	-.036	.116	-.038	-.117	-.072	-.385**	-.257**	-.232**	-.428**	-.498**
X3			1.000	-.297**	.297**	.293**	-.293**	.925**	-.012	.033	-.033	-.001	.080	.188**	-.107	.059	-.082	.094
X4				1.000	-1.000**	.014	-.014	-.308**	.091	-.105	-.006	.045	.247**	-.066	-.110	.043	-.126	-.043
X5					1.000	-.014	.014	.308**	-.091	.105	.006	-.045	-.247**	.066	.110	-.043	.126	.043
X7						1.000	-1.000**	.309**	-.053	.133	-.079	-.065	-.119	-.105	-.164*	-.075	-.431**	-.239**
X8							1.000	-.309**	.053	-.133	.079	.065	.119	.105	.164*	.075	.431**	.239**
X10								1.000	-.056	.072	-.034	.007	.046	.156*	-.240**	-.001	-.118	.096
X13									1.000	-.699**	-.261**	-.196**	.033	.061	.167**	.102	.099	.128
X14										1.000	-.331**	-.248**	-.092	-.115	-.182**	-.178*	-.216**	-.326**
X15											1.000	-.093	.070	.053	.011	.072	.102	.208**
X16												1.000	.033	.048	.032	.071	.115	.147*
X17													1.000	.047	.010	.098	.028	.196*
X18														1.000	.224**	.417**	.315**	.383**
X19															1.000	.300**	.500**	.290**
X20																1.000	.494**	.649**
X21																	1.000	.761**
Y																		1.000

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

จากตาราง 3 พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 8 ปัจจัย ได้แก่ เพศ : ชาย (X_1) ระดับการศึกษา : ปริญญาตรี (X_8) ฝายงานที่สังกัด : การตลาด (X_{15}) สุขภาพจิต (X_{17}) บุคลิกภาพ (X_{18}) ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน (X_{19}) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา (X_{20}) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน (X_{21})

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 1 ปัจจัย ได้แก่ ฝายงานที่สังกัด : ธุรกิจ (X_{16})

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 3 ปัจจัย ได้แก่ เพศ : หญิง (X_2) ระดับการศึกษา : ต่ำกว่าปริญญาตรี (X_7) ฝายงานที่สังกัด : บริการ (X_{14})

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 5 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดไปหาปัจจัยที่มีอิทธิพลน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน (X_{21}) ผู้บังคับบัญชา (X_{20}) ประสิทธิภาพการทำงาน (X_{10}) สุขภาพจิต (X_{17}) อายุของพนักงาน (X_3)

ตอนที่ 4 เสนอผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัด โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัด

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F
Regression	5	38.978	7.796	106.995**
Residual	194	14.135	.073	
Total	199	53.113		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่ามี 5 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัด โดยมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัท ไฮเวย์ จำกัด

ปัจจัย	B	SE _b	β	R	R ²	F
X ₂₁	.638	.045	.610	.761	.579	272.154**
X ₂₁ , X ₂₀	.308	.038	.349	.823	.678	207.057**
X ₂₁ , X ₂₀ , X ₁₀	.026	.006	.402	.840	.705	156.377**
X ₂₁ , X ₂₀ , X ₁₀ , X ₁₇	.026	.007	.147	.851	.724	128.139**
X ₂₁ , X ₂₀ , X ₁₀ , X ₁₇ , X ₃	-.015	.006	-.260	.857	.734	106.995**
A = .297						
R = .857						
R ² = .734						
SE _{est} = .199						

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

จากตาราง 5 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 5 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดไปหาปัจจัยที่มีอิทธิพลน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน (X₂₁) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา (X₂₀) ประสิทธิภาพการทำงาน (X₁₀) สุขภาพจิต (X₁₇) อายุของนักเรียน(X₃)

โดยปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัยนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัด ได้ร้อยละ 73.40 จึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัดในรูปของคะแนนดิบ ได้แก่

$$\hat{Y} = 0.297 + .638_{X_{21}} + .308_{X_{20}} + .026_{X_{10}} + .026_{X_{17}} - .015_{X_3}$$

สมการพยากรณ์ความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัด เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้แก่

$$Z = .610_{X_{21}} + .349_{X_{20}} + .402_{X_{10}} + .147_{X_{17}} - .260_{X_3}$$

บทที่ 5

บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อม ในการทำงาน กับความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน บริษัทไฮเวย์ จำกัด เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อม ในการทำงาน กับความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน บริษัทไฮเวย์ จำกัด เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน บริษัทไฮเวย์ จำกัด เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. ปัจจัยด้านส่วนตัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน บริษัทไฮเวย์ จำกัด เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร
2. ปัจจัยด้านส่วนตัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน บริษัทไฮเวย์ จำกัด เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นพนักงานบริษัท ไฮเวย์ จำกัด เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งหมด 230 คน เป็นพนักงานชาย 155 คน และเป็นพนักงานหญิง 75 คน โดยใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่เกี่ยวข้องความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัด แบ่งเป็น 7 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลด้านส่วนตัวของผู้ตอบได้แก่ เพศ อายุ นุคลิกภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้ ตำแหน่งงาน และฝ่ายงานที่สังกัด

ตอนที่ 2 แบบคัดกรองสุขภาพจิต

ตอนที่ 3 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

ตอนที่ 5 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา

ตอนที่ 6 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

ตอนที่ 7 แบบสอบถามความร่วมมือในการทำงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อนำไปขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัท ไฮเวย์ จำกัด
2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจำนวน 230 ฉบับ โดยชี้แจงวัตถุประสงค์และวิธีตอบแบบสอบถาม ได้แบบสอบถามคืนมาครบทุกฉบับ
3. ผู้วิจัยเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ ปรากฏว่าสมบูรณ์เพียง 200 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.95 จากนั้นนำข้อมูลมาหาคะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดแล้วนำไปวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน เพื่อแสดงข้อมูลส่วนตัวในแบบสอบถามตอนที่ 1 โดยแสดงการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนตัวและด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานกับความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัด
3. วิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่มีอิทธิพลต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่
 - 1.1 ค่าร้อยละ
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย
 - 1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ ได้แก่
 - 2.1 หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถาม โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง – กลุ่มต่ำ แล้วทดสอบด้วย $t - test$
 - 2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)
3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน ได้แก่
 - 3.1 การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)
 - 3.2 วิเคราะห์ปัจจัยส่วนตัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่มีอิทธิพลต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัด โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 8 ปัจจัย ได้แก่ เพศ : ชาย (X_1) ระดับการศึกษา : ปริญญาตรี (X_8) ฝายงานที่สังกัด : การตลาด (X_{15}) สุขภาพจิต (X_{17}) บุคลิกภาพ (X_{18}) ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน (X_{19}) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา (X_{20}) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน (X_{21})
2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 1 ปัจจัย ได้แก่ ฝายงานที่สังกัด : ธุรกิจ (X_{16})
3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 3 ปัจจัย ได้แก่ เพศ : หญิง (X_2) ระดับการศึกษา : ต่ำกว่าปริญญาตรี (X_7) ฝายงานที่สังกัด : บริการ (X_{14})

4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 5 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดไปหาปัจจัยที่มีอิทธิพลน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน (X_{21}) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา (X_{20}) ประสิทธิภาพการทำงาน (X_{10}) สุขภาพจิต (X_{17}) อายุของพนักงาน(X_3)

5. สมการพยากรณ์ความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัด เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร มีดังนี้

สมการพยากรณ์ความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัดในรูปแบบของคะแนนดิบ ได้แก่

$$\hat{Y} = 0.297 + .638X_{21} + .308X_{20} + .026 X_{10} + .026 X_{17} - .015 X_3$$

สมการพยากรณ์ความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัด เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้แก่

$$Z = .610X_{21} + .349X_{20} + .402 X_{10} + .147 X_{17} - .260 X_3$$

อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้อภิปรายผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัด เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร มี 8 ปัจจัย ได้แก่ เพศ : ชาย(X_1) ระดับการศึกษา : ปริญญาตรี (X_8) ฝายงานที่สังกัด : การตลาด (X_{15}) สุขภาพจิต (X_{17}) บุคลิกภาพ (X_{18}) ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน (X_{19}) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา (X_{20}) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน (X_{21}) อภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 เพศ : ชาย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัด เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าพนักงานเพศ : ชาย มีความร่วมมือในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะ พนักงานเพศ : ชาย นั้นเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบและอยู่ในช่วงที่มีพลังในการทำงานสูง เข้าใจในตัวเองมากขึ้น ทำให้พนักงานเพศ : ชายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความร่วมมือ

1.2 ระดับการศึกษา : ปริญญาตรี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัด เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความร่วมมือในการทำงานดี ทั้งนี้ เพราะผู้มีการศึกษา จะมีความรู้ความสามารถในการทำงานมากกว่ารวมทั้งยังทราบว่าการทำงานให้ประสบความสำเร็จต้องเกิดจากการให้ความร่วมมือในการทำงานของพนักงานทุกคน โดยต้องทำงานเป็นทีม มีการประสานงานกันเป็นอย่างดี

1.3 ฝ่ายงานที่สังกัด : การตลาด มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัด เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ฝ่ายงานที่สังกัด : การตลาด มีความร่วมมือในการทำงานดี ทั้งนี้ เพราะฝ่ายงานที่สังกัด : การตลาดนั้นเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบและอยู่ในช่วงที่มีพลังในการทำงานสูง เข้าใจในตัวงานมากขึ้น ทำให้ฝ่ายงานที่สังกัด : การตลาดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความร่วมมือ

1.4 สุขภาพจิต มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัด เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า สุขภาพจิต มีความร่วมมือในการทำงานดี ทั้งนี้ เพราะหมายถึง ภาวะความสมบูรณ์ทางจิตใจของพนักงานที่มีต่อตนเองและผู้อื่น โดยสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้ ตลอดจนสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข สุขภาพจิตจึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความร่วมมือ

1.5 บุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัด เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า พนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบเอ ต่างมีความกระตือรือร้นในการทำงานอย่างมาก มีความริบเร่งอยู่ตลอดเวลา สอดคล้องกับผลงานวิจัยของฟรีตแมนและโรสแมน ได้สรุปลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ ไว้ว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพเร่รรีบ ชอบทำงานให้ได้มากๆ ในเวลาน้อยๆ ชอบฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผล หากพนักงานในองค์กรที่มีบุคลิกภาพแบบเอ รักความก้าวหน้าในการทำงานทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้กับบริษัทอย่างเต็มที่ก็จะเป็นผลดีทั้งกับองค์กรและตัวบุคคลนั้น เพราะในอนาคตก็จะเป็นผู้นำที่มีความสามารถเป็นที่ยอมรับต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

1.6 ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัด เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า พนักงานที่ได้รับลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานดี มีความร่วมมือในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะ พนักงานทุกคนย่อมมีความต้องการ ที่ทำงานที่มีอากาศถ่ายเทได้ดี ไม่แออัด มีขนาดของห้องทำงานเหมาะสมกับจำนวนพนักงาน วัสดุ อุปกรณ์ที่มีคุณภาพ ซึ่งถ้าบริษัทได้มีการจัดเตรียมลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานดังกล่าวได้อย่างเหมาะสมก็จะทำให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข ก็ส่งผลให้มีความร่วมมือในการทำงานของพนักงานดี

1.7 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัด เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า พนักงานที่มีสัมพันธภาพดีกับผู้บังคับบัญชามีความร่วมมือในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะธรรมชาติของมนุษย์ต้องอยู่ร่วมกันในสังคม การทำงานจำเป็นต้องอาศัยสัมพันธภาพระหว่างกันเป็นอย่างมาก เช่น ผู้บังคับบัญชาคอยให้คำปรึกษาเมื่อพนักงานมีปัญหา ทั้งในเวลางานและนอกเหนือเวลาทำงานตลอดจนการแสดงออกถึงความเป็นกันเองกับพนักงาน เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ทำให้พนักงานมีความรู้สึกสบายใจ เกิดกำลังใจที่จะทำงานให้เต็มความสามารถส่งผลให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังที่ประทวน โตศสาร ได้เสนอการสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับลูกน้องเป็นปัจจัยที่สำคัญมากของการบริหารงานที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งผู้บริหารต้องรู้จักส่งเสริมให้กำลังใจลูกน้อง คำนึงถึงความรู้สึกนึกคิดเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความจริงใจต่อลูกน้องและควรหลีกเลี่ยงการข่มขู่ บังคับตลอดจนรักษาผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชา

1.8 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัด เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า พนักงานที่มีสัมพันธภาพดีกับเพื่อนร่วมงานมีความร่วมมือในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะการทำงานที่ดีต้องเกิดจากความร่วมมือจากหลายฝ่าย มีความจริงใจต่อกัน มีความเคารพซึ่งกันและกัน และมีน้ำใจในการให้ความร่วมมือในการทำงาน ยินดีเมื่อผู้อื่นมีความสุข โดยเฉพาะเพื่อนร่วมงาน หากทุกคนเข้าใจ และช่วยเหลือกันทำงาน มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ก็จะทำให้การร่วมมือกันทำงานง่ายขึ้น

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 1 ปัจจัย ได้แก่ ฝ่ายงานที่สังกัด : อรุณการ (X_{16})

2.1 ฝ่ายงานที่สังกัด : อรุณการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัด เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า พนักงานที่อยู่ในฝ่ายงานที่สังกัด : อรุณการ มีความร่วมมือในการทำงานที่ไม่ดี ทั้งนี้เพราะพนักงานฝ่ายอรุณการทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งต้องทำงานประสานกับหลายฝ่ายจึงทำงานประสบผลสำเร็จได้ ทำให้มีสภาวะความเครียด และกดดันในการทำงาน จนเกิดความรู้สึกท้อแท้ในที่สุดก็วางเฉย ไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานเท่าที่ควรทำให้งานไม่สำเร็จลุล่วงไปได้ ซึ่งสอดคล้องกับ พระราชพิศาลพัฒนาทร (2548)

3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 3 ปัจจัย ได้แก่ เพศ : หญิง (X_2) ระดับการศึกษา : ต่ำกว่าปริญญาตรี (X_7) ฝ่ายงานที่สังกัด : บริการ (X_{14}) อภิปรายผลได้ดังนี้

3.1 เพศหญิง มีความสัมพันธ์ทางลบกับความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า เพศหญิง มีความร่วมมือในการทำงานต่ำกว่าเพศชาย เนื่องจากมีประสบการณ์ในการทำงานมาก และทำงานที่มีความรับผิดชอบสูง ต้องการความสำเร็จในการทำงาน และต้องการความก้าวหน้าในการทำงานที่ตนเองรับผิดชอบ และรู้สึกว่างานที่ตนเองรับผิดชอบเป็นงานที่สำคัญที่สุด

3.2 ระดับการศึกษา : ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความสัมพันธ์ทางลบกับความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าพนักงานบางคนที่มีระดับการศึกษา : ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความร่วมมือในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะ พนักงานบางคนที่มีระดับการศึกษา : ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความมุ่งมั่นในการทำงานมาก มีความกระตือรือร้นในการทำงานสูง พนักงานบางคนที่มีระดับการศึกษา : ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความร่วมมือในการทำงานไม่ดี ทั้งนี้เพราะพนักงานบางคนที่มีระดับการศึกษา : ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความท้อแท้และเบื่อหน่ายต่อการทำงาน ต้องการความสำเร็จในหน้าที่การงาน และประสบความสำเร็จในชีวิตเท่ากับคนอื่น

3.3 ฝ่ายงานที่สังกัด : บริการ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ฝ่ายงานที่สังกัด : บริการ มีความร่วมมือในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะฝ่ายงานที่สังกัด : บริการ บางคนมีหน้าที่รับผิดชอบในส่วนของการบริการและเป็นส่วนที่ให้บริการในหน่วยงานต่างๆ ซึ่งแบ่งเป็นสัดส่วนและขอบเขตของแต่ละฝ่ายที่สังกัดอยู่แล้วจึงทำให้ไม่มีความสัมพันธ์กับความร่วมมือในการทำงาน

ฝ่ายงานที่สังกัด : บริการ บางคนให้ความร่วมมือในการทำงานไม่ดี ทั้งนี้เพราะฝ่ายงานที่สังกัด : บริการ บางคนไม่มีหน้าที่รับผิดชอบในส่วนของการบริการงานโดยตรงแต่ต้องประสานงานและติดต่อกับฝ่ายต่างๆเพื่อการทำงานที่เป็นระบบและถูกต้อง

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 5 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดไปหาปัจจัยที่มีอิทธิพลน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน (X_{21}) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา (X_{20}) ประสิทธิภาพการทำงาน (X_{10}) สุขภาพจิต (X_{17}) อายุของพนักงาน(X_3)

4.1 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นอันดับ 1 แสดงว่าพนักงานที่มีสัมพันธภาพดีกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้มีความร่วมมือในการทำงานของพนักงานดี ทั้งนี้เพราะ การทำงานจำเป็นต้องอาศัยสัมพันธภาพระหว่างกันเป็นอย่างมาก การทำงานที่ดีต้องเกิดจากความร่วมมือจากหลายฝ่าย มีความจริงใจต่อกัน มีความเคารพซึ่งกันและกัน และมีน้ำใจในการให้ความร่วมมือในการทำงาน ยินดีเมื่อผู้อื่นมีความสุข โดยเฉพาะเพื่อนร่วมงาน หากทุกคนเข้าใจ และช่วยเหลือกันทำงาน มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันก็จะทำให้การร่วมมือกันทำงานง่ายขึ้น

4.2 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าพนักงานที่มีสัมพันธภาพดีกับผู้บังคับบัญชาทำให้มีความร่วมมือในการทำงานของพนักงานดี ทั้งนี้เพราะธรรมชาติของมนุษย์ การทำงานจำเป็นต้องอาศัยสัมพันธภาพระหว่างกันเป็นอย่างมาก เช่น ผู้บังคับบัญชาคอยให้คำปรึกษาเมื่อพนักงานมีปัญหา ทั้งในเวลางานและนอกเหนือเวลาทำงานตลอดจนการแสดงออกถึงความเป็นกันเองกับพนักงาน เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ทำให้พนักงานมีความรู้สึกสบายใจ เกิดกำลังใจที่จะทำงานให้เต็มความสามารถส่งผลให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์

ขององค์กร ซึ่งผู้บริหารต้องรู้จักส่งเสริมให้กำลังใจลูกน้อง คำนึงถึงความรู้สึกนึกคิดเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความจริงใจต่อลูกน้องและควรหลีกเลี่ยงการข่มขู่บังคับ ตลอดจนรักษาผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชา

4.3 ประสิทธิภาพการทำงาน ผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าพนักงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมาก บางคนให้ความร่วมมือในการทำงานดี ทั้งนี้เพราะ พนักงานบางคนมีประสบการณ์ในการทำงานมาก ทำงานซ้ำๆ แล้วมีความสุข รู้สึกชอบในงานที่ตนเองทำรู้สึกคล่องตัวเวลาทำงาน

4.4 สุขภาพจิต ส่งผลต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า พนักงานที่มีสุขภาพจิตดี ทำให้มีความร่วมมือในการทำงานของพนักงานดี ทั้งนี้เพราะพนักงานที่มีสุขภาพจิตดี ก็จะทำงานกับบุคคลได้ราบรื่น แม้จะมีการกระทบกระทั่งหรือมีปัญหา ก็พยายามแก้ไขเพราะมองโลกในแง่ดี มีความอดทนต่อบุคคลที่ทำงานด้วย การทำงานมีการให้อภัยซึ่งกันและกัน ผู้ที่มีสุขภาพจิตดีมักมีอารมณ์ขันด้วยทำให้บุคคลที่ทำงานด้วยสนุกสนานทำงานกันด้วยความรักและสามัคคี จึงทำให้พนักงานที่มีสุขภาพจิตดีให้ความร่วมมือในการทำงานดี จนทำให้ผลงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

4.5 อายุของพนักงาน ส่งผลต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า พนักงานที่มีอายุวัยกลางคนมีความร่วมมือในการทำงานของพนักงานดี ทั้งนี้เพราะ พนักงานที่มีอายุวัยกลางคนมีความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน มีความเป็นผู้นำ และการทำงานที่เป็นระบบ และผู้ที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์กับบุคคลหลายประเภท มีวุฒิทางอารมณ์สูงขึ้น มีความสุขุมรอบคอบ รู้จักชีวิต มองชีวิตกว้างไกลและลึกซึ้งมากขึ้น สามารถปรับตัวได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นจริงได้ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อยและมักมีฐานะเป็นปีกแผ่นมั่นคงทางการเงินและการงาน ส่วนผู้ที่มีอายุในช่วงวัยกลางคนจะเป็นช่วงที่ต้องการความสำเร็จในหน้าที่การงานสูง ต้องการมีครอบครัวที่มั่นคงทางการเงิน และมีความมุ่งมั่นสูง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 เนื่องจากปัจจัยสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานสามารถพยากรณ์ความร่วมมือในการทำงานได้ดีที่สุด ดังนั้นพนักงานทุกคนควรเอาใจใส่เพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ

มีความจริงใจต่อกัน มีความเคารพซึ่งกันและกัน มีน้ำใจในการให้ความช่วยเหลือ ยินดีเมื่อผู้อื่นมีความสุข เป็นเพื่อนที่ดีในยามทุกข์ และยอมรับในความผิดพลาดของผู้อื่น สิ่งที่สำคัญคือบริษัทควรจัดให้มีการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ

1.2 บริษัทควรจัดให้มีการพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงาน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงานให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของงาน

1.3 บริษัทควรจัดให้มีการอบรมพนักงานที่มีอายุต่ำกว่าวัยกลางคนให้รู้จักทำงานแบบร่วมมือกันให้มากขึ้น เพราะผลงานวิจัยพบว่าพนักงานวัยกลางคนมีความร่วมมือในการทำงานดี

1.4 เนื่องจากปัจจัยประกอบสุขภาพจิตส่งผลต่อความร่วมมือในการทำงานด้วย ดังนั้น บริษัทควรจัดให้มีการจัดกิจกรรมบันเทิงต่างๆ ให้พนักงานเพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตให้ดียิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน เช่น ภูมิลำเนา สถานที่ตั้งบริษัท เป็นต้น

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความร่วมมือในการทำงานกับพนักงานกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ เช่น พนักงานฝ่ายต่างๆ ของบริษัทอื่นๆ เป็นต้น

2.3 ควรนำปัจจัยที่พยากรณ์ได้ดีที่สุด คือ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ไปพัฒนา โดยการทดลองด้วยเทคนิคทางจิตวิทยา เช่น กิจกรรมกลุ่มและการเสริมแรง เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ หล้าสูงวงศ์ (2544) จิตวิทยาการศึกษา พิมพ์ครั้งที่2 ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- กรรณิกา ชมดี (2524) การมีส่วนร่วมของประชาชนที่มีผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจการศึกษา เฉพาะกรณี โครงการสารถี ตำบลท่าช้าง อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี วิทยานิพนธ์ (สังคมสงเคราะห์) กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาลัษธรรมศาสตร์ ถ่ายเอกสาร
- กาญจนา คำสุวรรณ (2538) ความจำ ชุดสาระวิชาการ กรุงเทพมหานคร
- เกศินี ทัพประสาน (2539) ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปรินญานิพนธ์ กศ.ม (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพมหานคร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ถ่ายเอกสาร
- คณินิจ อินทร์อ่อง (2548) จิตวิทยาการศึกษา ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- จรรยา เกษศรีสังข์ (2527) มนุษย์สัมพันธ์คือหัวใจของนักบริหาร กรุงเทพมหานคร
- จิราภรณ์ ตั้งกิตติภาวรรณ (2532) จิตวิทยาเบื้องต้น สงขลามาหา วิทยาลัยสงขลานครินทร์ ถ่ายเอกสาร
- จิราภรณ์ กาญจนไพบูลย์กุล (2526) ความพึงพอใจในงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา วิทยานิพนธ์ ค.ม กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถ่ายเอกสาร
- จิราภรณ์ โนราช (2537) องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรห้องสมุดประชาชนในภาคเหนือ ปรินญานิพนธ์ กศ.ม กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ถ่ายเอกสาร
- จิระ หงส์ดามรมย์ (2536) การสูญเสียกำลังคนในองค์กร : การรักษากำลังคนในระบบราชการ กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาลัษธรรมศาสตร์ ถ่ายเอกสาร
- จำเริญ เริงถนอมทรัพย์ (2529) การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อ.ฮอด วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ถ่ายเอกสาร
- ฉลอง ภิรมรัตน์ (2521) จิตวิทยาสังคม กรุงเทพมหานคร : ประจักษ์การพิมพ์ ถ่ายเอกสาร

ชิดหทัย ฝนันต์ (2541) ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา

สังกัดกรุงเทพมหานคร ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม (จิตวิทยาแนะแนว) กรุงเทพมหานคร :

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ถ่ายเอกสาร

ชิต วรรณเดชะคุปต์ (2523) ปัจจัยบางประการที่มีอิทธิพลต่อการเลือกหน่วยปฏิบัติงานของนักเรียน

นายร้อยตำรวจ วิทยานิพนธ์ ศศ.ม กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ถ่ายเอกสาร

ธงชัย สันติวงษ์ (2533) องค์การและการบริหาร กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช

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

นิภา นิธยาน (2530) การปรับตัวและบุคลิกภาพ จิตวิทยาเพื่อการศึกษาและชีวิต

กรุงเทพมหานคร : สารศึกษากาแฟพิมพ์

นิศากร พ่วงมหา (2536) การเปรียบเทียบความเข้าใจการอ่านภาษาอังกฤษและการให้ความ

ร่วมมือต่อบุคคลของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่ได้รับการสอบอ่านแบบปฏิสัมพันธ์

(Interactive Reading) ด้วยวิธี KWL – PLUS กับการสอนการอ่านตามคู่มือ ปรินญา

นิพนธ์ กศ.ม. (การมัธยมศึกษา) กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ถ่ายเอกสาร

ปรียาพร วงศ์อนุตรมรณ (2532) จิตวิทยาอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2530) การปรับปรุงพฤติกรรมเบื้องต้น โครงการส่งเสริมการแต่งตำรา

กรุงเทพมหานคร : ทบวงมหาวิทยาลัย

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2530) สุขภาพจิตเบื้องต้น กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์บัณฑิตการพิมพ์

ผ่องศรี แด้มทอง (2538) แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของ

ครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ปรินญา

นิพนธ์ (จิตวิทยาแนะแนว) กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิ

โรฒ ประสานมิตร ถ่ายเอกสาร

พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์ (2535) จิตวิทยาครอบครัว จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พรรณราย ทรัพย์ประภา (2539) จิตวิทยาสำหรับนักบริหาร จิตวิทยาอุตสาหกรรม

กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์

พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2531) วิธีการทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ กรุงเทพมหานคร : โรง

พิมพ์เจริญผล

ไพลิน ผ่องใส (2532) การจัดการสมัยใหม่ พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย

ปิญญู สาร (2526) หลักบริหารการศึกษา กรุงเทพมหานคร : องค์การคำครุสภา

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช (2527) พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร พิมพ์ครั้งที่ 3 นนทบุรี :

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช

ราชบัณฑิตยสถาน (2545) พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2545 กรุงเทพมหานคร :

สำนักพิมพ์นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์ จำกัด

วิจิตร อวาทะกุล (2538) เทคนิคมนุษย์สัมพันธ์ : จิตวิทยาการทำงานในองค์กร พิมพ์ครั้งที่ 2

กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ ถ่ายเอกสาร

วิเชียร เกตุสิงห์ (2528) หลักการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย กรุงเทพมหานคร :

ไทยวัฒนาพานิช

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2535) การบริหารครอบครัว กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แมสพับลิชชิง,

ม.ป.ป. ถ่ายเอกสาร

ศรีเรือน แก้วกังวาน (2544) ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ : รู้เขารู้เรา พิมพ์ครั้งที่ 9 กรุงเทพมหานคร

: ไทยวัฒนาพานิช

สมพงษ์ เกษมสิน (2529) การบริหาร กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช

สมยศ นาวิการ (2525) การบริหารแบบมีส่วนร่วม กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย

ธรรมศาสตร์ ถ่ายเอกสาร

สุชา จันทรธรม (2544) จิตวิทยาทั่วไป พิมพ์ครั้งที่ 13 กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช

สุชาดา ปภาพจน์ (2539) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการผลิต ผลงานวิจัยของอาจารย์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปริญญาโท วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

ประยุกต์) กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสาน

มิตร ถ่ายเอกสาร

สุภา มาลากุล ณ อยุธยา (2527, กุมภาพันธ์) “พูดจาประสาชาวบ้านเรื่องสุขภาพจิต” วารสารสุข

ศึกษา 7 : 59 -59

สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2544) จิตวิทยาการศึกษา กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2540) แผนแห่งความหวังและอนาคตของชาติ

แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (2540-2544) กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2533) ตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์เกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับ

บัณฑิตศึกษา ปริญญาโท วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์)

กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ถ่าย

เอกสาร

- 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.
- Cronbch, Lee Joseps. (1971) . *Essentials Of Phychological Testing*. 3 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 Oranization*. Auckland : McGraw – Hill Book Company.
- Holmes D.S. and B.K. Houston. (1991, July). "Affectiveness of Situtation Readeffinition and Affective Isolation in Coping with Stress," Journal of personality of Socia Psychology. 29 : 212 - 218.
- 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 Universities in Malaysia* . Dissertation Abstracts International.
- Harell Thomus W. (1964). *Industria Psychology*. Oxford : IBM Publishing Company.
- Hersberg ,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 McNally.
- Maslow , A.H. (1970). *Motivation and Personality* . 2 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

แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน บริษัทไฮเวย์ จำกัด เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน บริษัทไฮเวย์ จำกัด เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร จึงใคร่ขอความร่วมมือจากพนักงานในการตอบแบบสอบถามซึ่งตรงต่อความเป็นจริงของพนักงานที่สุด คำตอบจากพนักงานจะมีประโยชน์อย่างยิ่งที่จะนำไปใช้เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวางนโยบายในการพัฒนาความร่วมมือในการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 7 ตอนดังนี้

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

2. การตอบแบบสอบถามให้พนักงานปฏิบัติตามคำชี้แจงของแบบสอบถามแต่ละตอน

3. การตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลใดๆต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามจะถูกเก็บเป็นความลับ และขอให้พนักงานตอบแบบสอบถามทุกข้อ หากขาดข้อหนึ่งจะทำให้แบบสอบถามไม่สมบูรณ์ไม่สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นายอภิชาติ ประจิมพันธุ์

นิสิตปริญญาโท สาขาจิตวิทยาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลด้านส่วนตัว

ได้แก่ เพศ อายุ บุคลิกภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้ ตำแหน่งงาน และฝ่ายงานที่สังกัด ดังตัวอย่างต่อไปนี้

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ตรงกับลักษณะเฉพาะของท่านตามความเป็นจริง ในปัจจุบัน

1. เพศ
 - () ชาย
 - () หญิง
2. อายุ.....ปี
3. สถานภาพครอบครัว
 - () โสด
 - () คู่
 - () หม้าย
4. วุฒิการศึกษา
 - () ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี
 - () ระดับปริญญาตรี
 - () ระดับปริญญาโท
5. ประสบการณ์ในการทำงานในบริษัทไฮเวย์ จำกัด.....ปี
6. ตำแหน่งงาน
 - () หัวหน้าฝ่าย
 - () พนักงาน
7. ฝ่ายงานที่สังกัด.....

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

แบบคัดกรองสุขภาพจิต

คำชี้แจง สุขภาพจิตโดยทั่วไปของท่านในระยะ 2-3 สัปดาห์ที่ผ่านมาเป็นอย่างไร กรุณาตอบคำถามต่อไปนี้โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ใกล้เคียงกับสุขภาพของท่านในปัจจุบันหรือ ในช่วง 2-3 สัปดาห์ที่ผ่านมามากที่สุด โดยไม่รวมถึงปัญหาที่ท่านเคยมีในอดีต และกรุณา ตอบคำถามทุกข้อ

ข้อที่ 1. สามารถมีสมาธิจดจ่อกับสิ่งที่กำลังทำอยู่ได้

() ดีกว่าปกติ () เหมือนปกติ () น้อยกว่าปกติ () น้อยกว่าปกติมาก

ข้อที่ 2. นอนไม่หลับเพราะกังวลใจ

() ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก

ข้อที่ 3. รู้สึกว่าได้ทำตัวให้เป็นประโยชน์ในเรื่องต่างๆ

() มากกว่าปกติมาก () เหมือนปกติ () น้อยกว่าปกติ () น้อยกว่าปกติมาก

ข้อที่ 4. รู้สึกว่าสามารถตัดสินใจในเรื่องต่างๆได้

() มากกว่าปกติมาก () เหมือนปกติ () น้อยกว่าปกติ () น้อยกว่าปกติมาก

ข้อที่ 5. รู้สึกตึงเครียดอยู่ตลอดเวลา

() ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก

ข้อที่ 6. รู้สึกว่าไม่สามารถที่จะเอาชนะความยากลำบากต่างๆได้

() ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก

ข้อที่ 7. สามารถมีความสุขกับกิจกรรมในชีวิตประจำวันตามปกติได้

() มากกว่าปกติมาก () เหมือนปกติ () น้อยกว่าปกติ () น้อยกว่าปกติมาก

ข้อที่ 8. สามารถที่จะเผชิญหน้ากับปัญหาต่างๆของตัวเองได้

() ดีกว่าปกติ () เหมือนปกติ () น้อยกว่าปกติ () น้อยกว่าปกติมาก

ข้อที่ 9. รู้สึกไม่มีความสุขและเศร้าหมอง

() ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก

ข้อที่ 10. รู้สึกเสียความมั่นใจในตัวเองไป

() ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก

ข้อที่ 11. คิดว่าตัวเองเป็นคนไร้ค่า

() ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก

ข้อที่ 12. รู้สึกมีความสุขดี ตามสมควร เมื่อดูโดยรวมๆ

() มากกว่าปกติมาก () เท่าๆปกติ () น้อยกว่าปกติ () น้อยกว่าปกติมาก

ตอนที่ 3 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

คำชี้แจง แบบสอบถามบุคลิกภาพฉบับนี้ เป็นแบบวัดลักษณะที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่าน ขอให้ท่าน

พิจารณาว่าข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงที่ท่านมีมากน้อยเพียงใดแล้วตอบ โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ต้องการเพียงข้อละเครื่องหมายเดียว ดังนี้

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมาก

จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง

จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1	ข้าพเจ้าเป็นคนเปิดเผยตรงไปตรงมา					
2	ข้าพเจ้าไม่กล้าพูดต่อหน้าชุมชน					
3	ข้าพเจ้ามีความเชื่อมั่นในตนเอง					
4	ข้าพเจ้าพร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น					
5	ข้าพเจ้ารู้สึกอารมณ์ไม่ดีในบางครั้ง โดยไม่มีสาเหตุอันควร					
6	ข้าพเจ้ารู้สึกอายเมื่อต้องทำกิจกรรมต่อหน้าคนอื่น					
7	ข้าพเจ้ามักนำเรื่องราวแปลกๆ ที่พบเห็นมาเล่าให้เพื่อนฟัง					
8	ข้าพเจ้าเป็นคนเข้าสังคมง่าย					
9	ข้าพเจ้าไม่เชื่อคนง่ายนอกจากเพื่อนสนิท					
10	ข้าพเจ้าชอบจัดสิ่งของให้เป็นระเบียบเรียบร้อย					
11	ข้าพเจ้ารู้สึกลำบากใจเมื่อต้องอยู่ท่ามกลางคนแปลกหน้า					
12	ข้าพเจ้าชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น					
13	ข้าพเจ้าชอบเป็นผู้นำมากกว่าผู้ตาม					
14	เมื่อมีปัญหาในการทำงานข้าพเจ้าพยายามแก้ปัญหา					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือช่องใดช่องหนึ่ง ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงในสถานที่ทำงานของท่านมากที่สุดดังนี้

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

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
	<u>สถานที่ทำงาน</u>					
1	ห้องน้ำสุขาในหน่วยงานของข้าพเจ้าสะอาดถูกหลักอนามัย					
2	สถานที่ทำงานของข้าพเจ้ามีบริเวณที่จอดรถอย่างเพียงพอ					
3	ห้องทำงานมีสภาพถูกสุขลักษณะ					
4	หน่วยงานของข้าพเจ้าจัดบริการด้วยยานพาหนะพร้อมที่จะออกไปปฏิบัติงานได้ทันที					
5	การจัดตั้งอาคาร และบริเวณสถานที่ไม่เหมาะสมตามลักษณะการใช้งาน					
	<u>วัสดุ อุปกรณ์ในสถานที่ทำงาน</u>					
6	ภายในห้องทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ					
7	ข้าพเจ้าได้รับความสะดวกเกี่ยวกับการใช้อุปกรณ์ในหน่วยงาน					
8	ข้าพเจ้าเห็นว่าหน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้งานได้อย่างเพียงพอ เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ติดต่อก ฯลฯ					
9	วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานในหน่วยงานของข้าพเจ้ามีสภาพใช้งานได้					
10	ข้าพเจ้าได้รับความสะดวกในการใช้วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือต่างๆในการปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือช่องใดช่องหนึ่ง ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุดดังนี้

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

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
	<u>พฤติกรรมที่พนักงานปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชา</u>					
1	ข้าพเจ้าให้ความร่วมมือกันทุกครั้งเมื่อผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานให้ปฏิบัติ					
2	สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาเป็นไปด้วยดี					
3	ข้าพเจ้าไม่ให้การยอมรับนับถือผู้บังคับบัญชา					
4	เมื่อข้าพเจ้าได้รับความเดือดร้อน ข้าพเจ้าได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา					
5	ข้าพเจ้าเต็มใจทำกิจกรรมทั้งที่เป็นทางการตามที่ผู้บังคับบัญชา มอบหมาย					
6	ข้าพเจ้าเต็มใจทำกิจกรรมทั้งที่ไม่เป็นทางการตามที่ผู้บังคับบัญชา มอบหมาย					
7	ข้าพเจ้าขาดความมั่นใจในขณะปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา					
8	ข้าพเจ้าชื่นชมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา					
9	ข้าพเจ้ามีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา					
	<u>การปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชาต่อพนักงาน</u>					
10	ผู้บังคับบัญชาแสดงท่าที ที่ทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกเป็นกันเอง					
11	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าให้ความยุติธรรมในการประเมินผลงาน					

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
12	ผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับในความสามารถของข้าพเจ้า					
13	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าปฏิบัติต่อข้าพเจ้าอย่างเหมาะสม					
14	ผู้บังคับบัญชาไม่เป็นกันเองกับข้าพเจ้า					
15	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าให้ความสำคัญแก่ข้าพเจ้าในการมอบหมายให้ปฏิบัติงาน					
16	ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้ายอมรับในความสามารถของท่าน					
17	ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสข้าพเจ้าในการแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงาน					

ตอนที่ 6 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือช่องใดช่องหนึ่ง ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงในสถานที่ทำงานของท่านมากที่สุดดังนี้

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมาก

จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง

จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1	เมื่อมีเวลาว่าง ข้าพเจ้าเข้าร่วมกิจกรรมสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานเสมอ					
2	ข้าพเจ้ายอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงาน					
3	ข้าพเจ้าคบหาสมาคมกับเพื่อนร่วมงานด้วยความเป็นมิตร					
4	เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัว เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือท่านเสมอ					
5	ข้าพเจ้าสามารถระบายความทุกข์กับเพื่อนได้					
6	งานในหน้าที่ของข้าพเจ้าที่ติดต่อสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานสามารถดำเนินได้อย่างราบรื่น					
7	ข้าพเจ้าสามารถปรึกษาเรื่องปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนได้					
8	การรวมตัวกันเป็นกลุ่มเพื่อทำงาน ของข้าพเจ้ากับเพื่อนร่วมงานทำได้ยาก					
9	มีการรักษาความสามัคคีกันเป็นอย่างดีในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน					
10	ข้าพเจ้าไม่สามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้เมื่อทำอะไรผิดพลาด					
11	เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้ข้าพเจ้ามีกำลังใจในการปฏิบัติงาน					
12	เมื่อมีงานเร่งด่วนเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
13	เพื่อนร่วมงานพร้อมเผชิญงานหนักร่วมกับข้าพเจ้า					
14	เพื่อนร่วมงานให้คำแนะนำในการทำงานแก่ข้าพเจ้า					

ตอนที่ 7 แบบสอบถามความร่วมมือในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย✓ลงในช่องขวามือช่องใดช่องหนึ่ง ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงในสถานที่ทำงานของท่านมากที่สุดดังนี้

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมาก

จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง

จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1	ข้าพเจ้าให้ความร่วมมือทุกครั้งเมื่อมีการขอความร่วมมือ					
2	เมื่อมีงานเร่งด่วนทุกคนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
3	ข้าพเจ้าได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานทุกคนด้วยความเต็มใจ					
4	ข้าพเจ้ามีอุปสรรคในการประสานงานกับเพื่อนร่วมงานทุกครั้ง					
5	ข้าพเจ้าไม่ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน					
6	ข้าพเจ้ามีการติดต่อสื่อสารกับผู้ร่วมงานทุกคนในการทำงาน					
7	ข้าพเจ้าลงมือปฏิบัติงานทันทีเมื่อมีคำสั่ง					
8	ข้าพเจ้ามีความกระตือรือร้นทำงานโดยไม่รู้สึกเบื่อหน่าย					
9	ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายงานมากเกินความสามารถ					
10	ข้าพเจ้าให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานทุกครั้ง					
11	ข้าพเจ้าไม่เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน					
12	ความคิดเห็นของข้าพเจ้าไม่เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน					

ข้อ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
13	ข้าพเจ้ารู้สึกมีความสุขเมื่อได้ทำงานร่วมกับผู้อื่น					
14	ข้าพเจ้าเห็นว่าทุกคนในบริษัทให้ความร่วมมือกันทำงาน					
15	ข้าพเจ้าเต็มใจทุกครั้งที่เพื่อนขอความร่วมมือในการทำงาน					
16	การทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นสิ่งที่ยาก					

ภาคผนวก ข

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือและคุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 7 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามด้านบุคลิกภาพ

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	4.178
2	2.260
3	3.361
4	2.223
5	2.145
6	3.973
7	2.414
8	2.756
9	2.353
10	2.163
11	5.422
12	3.834
13	3.674
14	3.897

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .763

ตาราง 8 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามด้านลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	2.142
2	3.522
3	2.201
4	2.996
5	2.652
6	2.553
7	2.752
8	2.975
9	2.425
10	5.753

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .753

ตาราง 9 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงาน
กับผู้บังคับบัญชา

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	4.116
2	3.192
3	3.989
4	4.725
5	2.694
6	3.176
7	7.400
8	6.819
9	3.714
10	4.845
11	4.725
12	10.693
13	3.841
14	5.126
15	5.440
16	4.264
17	5.729

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .921

ตาราง 10 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงาน
กับเพื่อนร่วมงาน

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	2.194
2	2.714
3	2.212
4	2.422
5	5.438
6	3.874
7	2.370
8	2.960
9	4.569
10	2.607
11	4.399
12	3.874
13	3.177
14	3.695

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .861

ตาราง 11 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามการให้ความร่วมมือในการทำงานของพนักงานฯ

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	3.259
2	4.217
3	4.219
4	2.460
5	5.488
6	5.699
7	2.538
8	2.149
9	2.669
10	2.568
11	6.860
12	6.704
13	4.631
14	2.768
15	2.167
16	6.860

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .881

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ – ชื่อสกุล	นายอภิชาติ ประจิมพันธุ์
วันเดือนปีเกิด	17 ตุลาคม 2524
สถานที่เกิด	จังหวัดนครศรีธรรมราช
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	1689 ถนนสาธุประดิษฐ์ บางโพธิ์พาง ยานนาวา กรุงเทพมหานคร 10120 เบอร์โทรศัพท์ (02)2948305
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	พนักงานจัดประมูลรถยัด ดูแลรถบรรทุก เอกสารต่างๆ ตรวจสอบสภาพรถ ทำระบบคอมพิวเตอร์
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท ไฮเวย์ จำกัด 02-3191717 ต่อ 644
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2538	ประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนอนุบาลจังหวัดนครศรีฯ
พ.ศ. 2544	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนกัลยาณีศรีธรรมราช นครศรีธรรมราช
พ.ศ. 2547	ปริญญาตรี การบริหารธุรกิจ (การบริหารทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2551	ปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร