

# สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและการตั้งเป้าหมายที่พยากรณ์ความร่วมมือ ในการทำงานของพนักงาน

## Relationship between Colleagues and the Target establishment on Predicted Cooperation in the work of the staff

มุจลินท์ สิงห์สาครเดชา<sup>1</sup>, ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร<sup>2</sup>

<sup>1</sup>นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

<sup>2</sup>ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

### บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความร่วมมือในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและการตั้งเป้าหมายในการทำงานของพนักงาน 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การตั้งเป้าหมายในการทำงานและความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน 3) เพื่อพยากรณ์ความร่วมมือในการทำงานของพนักงานด้วยสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและการตั้งเป้าหมายในการทำงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของบริษัท สามมิตรมอเตอร์ส์แมนูแฟกเจอร์ จำกัด (มหาชน) และพนักงานของบริษัท โตโยต้า โกเซ รับเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 390 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และค่าการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การตั้งเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกตัวแปร 2) สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความร่วมมือในการทำงาน และการตั้งเป้าหมายมีความสัมพันธ์ทางลบกับความร่วมมือในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและการตั้งเป้าหมายสามารถพยากรณ์ความร่วมมือในการทำงานของพนักงานได้ ร้อยละ 40.90

**คำสำคัญ :** สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน / การตั้งเป้าหมาย / ความร่วมมือในการทำงาน

### Abstract

The purpose of research were as follows; 1) to study the level of Cooperation in the work Relationship between Colleagues and the Target establishment on Predicted of employees 2) to study the relationship between Cooperation in the work Relationship between Colleagues and the Target establishment on Predicted of employees 3) to predict Cooperation in the work with Relationship between Colleagues and the Target establishment on Predicted. The sample consisted of 390 employees from Sammitr Motors Manufacturing Public Company Limited and employees Toyoda Gosei Rubber (Thailand)

Co., Ltd. The tools were questionnaires. Data were analyzed by percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient and multiple regression analysis. The results are follows.

1) The total of Cooperation in the work of the staff Relationship between Colleagues and the Target establishment on Predicted were high level 2) Relationship between Colleagues positively correlated with Cooperation in the work the Target establishment negatively correlated with Cooperation in the work at the significant level of .01 3) Relationship between Colleagues and the Target establishment on Predicted could predict Cooperation in the work of the staff with 40.90 percentage.

**Keywords: Relationship between Colleagues / target / Predicted Cooperation in the work**

## บทนำ

อุตสาหกรรมยานยนต์เป็นอุตสาหกรรมที่ค่อนข้างโตเด่นเป็นอย่างมากในภูมิภาคเอเชียและอาเซียน เนื่องจากมีปริมาณการผลิตรถยนต์ที่มากกว่าครึ่งหนึ่งของปริมาณการผลิตทั่วโลก อุตสาหกรรมยานยนต์ของไทยเป็นอุตสาหกรรมหลักที่มีความสำคัญต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยรัฐบาลได้กำหนดให้อุตสาหกรรมยานยนต์เป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมเป้าหมาย ด้วยเล็งเห็นว่าการพัฒนาอุตสาหกรรมนี้จะส่งผลดีหลายประการทั้งในด้านเศรษฐกิจ การจ้างงานและการพัฒนาเทคโนโลยี (พาริณี ทรัพย์ทวี, 2548) ซึ่งต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถรวมทั้งต้องมีการร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน พัฒนาทักษะ บทบาทหน้าที่ และความสามารถของตนเอง ตลอดจนความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรคาดหวังไว้ และเป็นกลไกในการขับเคลื่อนขององค์กรทางธุรกิจเกิดการแข่งขันกันมากขึ้นในการที่จะเข้าถึงแหล่งทรัพยากรที่ประหยัดและคุ้มค่าที่สุดซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้น องค์กรทางธุรกิจต่าง ๆ จำเป็นต้องมีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ทันต่อสภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ดังนั้นบุคลากรต้องมีความพร้อมที่จะ เรียนรู้และพัฒนาให้มีความรู้และสามารถดำเนินการที่ทันต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป เพื่อสนับสนุนการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ความร่วมมือในการทำงาน เป็นการที่บุคคลปฏิบัติงานร่วมกันโดยมีการวางแผน มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข้อมูล ด้วยความไว้วางใจ ความเข้าใจ โดยเคารพในความคิดซึ่งกันและกัน เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้และรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นร่วมกัน (สุทธารัตน์ ตั้งสิทธิโชค, 2545) รวมถึงเป็นการฝึกให้มีการเรียนรู้และรู้จักการทำงานร่วมกัน สามารถจัดการขัดแย้ง สามารถรวมกันให้มีกฎระเบียบ มีมาตรฐานในการทำงานร่วมกัน

สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานสามารถก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน โดยความสามารถของบุคคลที่จะปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ต้องมีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีมุ่งให้เกิดความร่วมมือ ประสานงาน ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้บังเกิดผลตามเป้าหมายรวมเข้าเป็นหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสัมพันธภาพมรสถานี่ทำงานสามารถส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและการดำเนินชีวิตในระยะยาว ตลอดจนส่งผลต่อการปฏิบัติงาน เพื่อลดความขัดแย้ง และสร้างความรักความผูกพันซึ่งกันและกันในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

การตั้งเป้าหมาย นอกจากนี้นักงานยังต้องมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานให้อยู่ในระดับที่สูงกว่าศักยภาพของพนักงานเอง เพื่อให้เกิดการพัฒนาการที่จะให้บรรลุตามเป้าหมาย ทำให้เกิดการกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่น และมีพลังในการทำงาน ส่งผลให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรเป็นแรงขับเคลื่อนนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่คาดหวังไว้

ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การตั้งเป้าหมาย และศึกษาตัวพยากรณ์ที่สำคัญของความร่วมมือในการทำงาน เพื่อนำผลวิจัยเป็นแนวทางในการสร้างความร่วมมือในการทำงานของพนักงานสนับสนุนในด้านกิจกรรมต่าง ๆ ในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานมีบทบาทสำคัญต่อการขยายตัวของระบบเศรษฐกิจไทย และเมื่อมีการจัดการที่ดีโดยที่สามารถพัฒนาบุคลากรในด้านการทำงานร่วมกันก่อให้เกิด ส่งผลให้ความสำเร็จในการทำงานขององค์กรมากยิ่งขึ้นครอบคลุมทั่วทั้งองค์กรและเป็นประโยชน์ต่อการเสริมสร้างความร่วมมือในการทำงานให้เกิดขึ้นต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความร่วมมือในการทำงานสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและการตั้งเป้าหมายในการทำงานของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การตั้งเป้าหมายในการทำงานและความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน
3. เพื่อพยากรณ์ความร่วมมือในการทำงานของพนักงานด้วยสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและการตั้งเป้าหมายในการทำงานของพนักงาน

### ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ พนักงานของบริษัท สามมิตรมอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 1,920 คน และพนักงานของบริษัท โตโยต้า โกเซ รับเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัดจำนวน 1,617 คน (สถิติ ณ เดือนตุลาคม 2557)
2. ขอบเขตด้านตัวแปร
  - 2.1 ตัวแปรพยากรณ์ (Predictive Variables) ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน
  - 2.2 ตัวแปรเกณฑ์ (Criterion Variables) ได้แก่ ความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน
3. ขอบเขตด้านเวลา
  - 3.1 ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ 1 ตุลาคม - 30 พฤศจิกายน 2557

### การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดหลักการทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
  - 1.1 ความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน  
จากความหมายความร่วมมือในการทำงานของพนักงานมีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้  
พนม ลิ้มอารีย์ (2529) กล่าวว่า ความร่วมมือ หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป

มาทำกิจกรรมหรือมาเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันและกันในลักษณะกลุ่ม ซึ่งจะทำให้กลุ่มมีความเคลื่อนไหวในลักษณะต่าง ๆ เกิดขึ้น

วิจิตร อาวะกุล (2542) กล่าวว่า ความร่วมมือ (Cooperating) เป็นความพร้อมที่จะเข้าช่วยเหลือกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่ม เพื่อบรรลุถึงความสำเร็จของงานด้วยความเต็มใจ

สุทธารัตน์ ตั้งสิทธิโชค (2545) กล่าวว่า ความร่วมมือ ได้แก่การที่บุคคลปฏิบัติงานร่วมกันโดยมีการวางแผน มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข้อมูล ด้วยความไว้วางใจ ความเข้าใจ โดยเคารพในความคิดซึ่งกันและกัน เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ และรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นร่วมกัน

จากความหมายดังกล่าวผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของความร่วมมือในการทำงาน ได้ว่า ความร่วมมือในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานปฏิบัติงานร่วมกันโดยมีการวางแผน มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข้อมูลด้วยความไว้วางใจ ความเข้าใจ โดยเคารพในความคิดซึ่งกันและกัน เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้และรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นร่วมกัน

## 1.2 สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ปิลดี อุณหเลขกะ (2533) กล่าวว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง กระบวนการติดต่อเกี่ยวข้องกับบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปเพื่อทำความรู้จักกัน โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกันด้วยความเต็มใจ มีความรู้สึกที่ดีต่อกัน อาศัยซึ่งการแสดงออกทางกาย วาจา และใจในช่วงระยะเวลาหนึ่งที่ไม่จำกัดแน่นอน

โยธิน ศันสนยุท (2530) กล่าวว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้

วิเรืองรอง รัตนวิไลสกุล (2540) ให้ความหมายของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์/ความเกี่ยวข้องระหว่างมนุษย์ด้วยกัน ซึ่งอาจเป็นลักษณะระหว่างบุคคลกับบุคคล บุคคลกับกลุ่มหรือสังคม หรืออาจหมายถึง ปฏิกริยาสัมพันธ์ของสังคม หรือปฏิกริยาสัมพันธ์ที่เกิดขึ้น

จากความหมายดังกล่าวผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ได้ว่า สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน หมายถึง บุคลากรภายในหน่วยงานมีการยอมรับการกระจายภาระงานอย่างยุติธรรม เต็มใจให้ความช่วยเหลือเมื่อได้รับคำขอร้องหรือความต้องการความช่วยเหลืออย่างเหมาะสม มีการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามกฎขององค์การอย่างเอาใจใส่ ให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานแม้จะไม่ชอบเพื่อนร่วมงานที่ต้องปฏิบัติด้วย เคารพในความเป็นส่วนตัวของเพื่อนร่วมงาน ไม่วิจารณ์เพื่อนร่วมงานอย่างเปิดเผยต่อที่สาธารณะ หลีกเลี่ยงการใส่ร้ายป้ายสี และดูถูกเหยียดหยามเพื่อนร่วมงานต่อผู้บังคับบัญชา

## 1.3 การตั้งเป้าหมาย

จากความหมายการตั้งเป้าหมายมีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

ปรีศนี ศรีกัน (2546) การตั้งเป้าหมาย หมายถึง การดำเนินการโดยมีการกำหนดผลลัพธ์วางแผนแนวทาง และขั้นตอนของการปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุตามแผนที่วางไว้

อัปษรศรี ธนไพศาล(2551) กล่าวว่า การตั้งเป้าหมาย หมายถึง การกำหนดจุดมุ่งหมายหรือแนวทางที่ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจตั้งใจ ใส่ใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้บุคคลนั้นมีทิศทางในการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อให้สิ่งนั้นสำเร็จ

จากความหมายดังกล่าวผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของการตั้งเป้าหมาย ได้ว่า การตั้ง

เป้าหมาย หมายถึง วิธีการหรือเทคนิคต่าง ๆ ที่ใช้ในการชักจูงใจให้พนักงานมีความพยายามในการทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ภายในเวลาที่กำหนด และสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ต้องการได้

## 2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้ คณิงนิจ (2548) ที่ศึกษาเรื่อง องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร พบว่า สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน ทั้งนี้ ผลวิจัยที่พบผลเช่นนี้ เนื่องจาก องค์การทั้ง 2 องค์การที่ศึกษาครั้งนี้ มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานโดยตลอด เช่น กิจกรรมงานกีฬา งานสังสรรค์เนื่องในโอกาสต่าง ๆ จึงทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน และนำไปสู่ความร่วมมือในการทำงาน

## วิธีดำเนินการวิจัย

1. ระเบียบวิธีวิจัย การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีขั้นตอนหลักที่สำคัญ ได้แก่ การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล การเก็บข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ

### 2. ขั้นตอนการวิจัย

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ พนักงานของบริษัท สามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 1,920 คน และพนักงานของบริษัท โตโยต้า โกเซ รับเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 1,617 คน รวมประชากรที่ใช้ในการวิจัย ทั้งหมดประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 3,537 คน (ข้อมูล ณ 31 ตุลาคม 2557)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ พนักงานของบริษัท สามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ จำกัด (มหาชน) อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (พิสนุ ฟองศรี, 2552) โดยการเปิดตารางที่กลุ่มตัวอย่าง 1,920 คน ได้จำนวน 203 คน จากนั้นผู้วิจัย ได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามประชากรและสัดส่วนของแต่ละหน่วยงาน ได้จำแนกกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ โดยบริษัท โตโยต้า โกเซ รับเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 1,617 คน ได้ จำนวน 170 คน และเพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูล ผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างนี้อีกร้อยละ 10 รวมกลุ่มตัวอย่างที่แจกแบบสอบถามจริง 390 คน

### 2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามมีทั้งหมด 4 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีทั้งหมด 6 ข้อ เป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) 6 ข้อ คือ เพศ อายุวุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน มีข้อคำถามทั้งหมด 17 ข้อ เมื่อนำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อแล้ว ได้จำนวน 17 ข้อ เท่าเดิม ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .909 และมีค่าจำแนกอยู่ระหว่าง .427 - .781

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีข้อคำถามทั้งหมด 33 ข้อ เมื่อนำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อถูกต้อง 4 ข้อ เหลือข้อคำถามที่นำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงจำนวน 29 ข้อ ซึ่งมีค่าตอบให้เลือก 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .858 และมีค่าอำนาจอยู่ระหว่าง -.509 - .778

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมาย มีข้อคำถามทั้งหมด 23 ข้อ เมื่อนำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อแล้ว ถูกตัด 8 ข้อ เหลือข้อคำถามที่นำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงจำนวน 15 ข้อ ซึ่งมีค่าตอบให้เลือก 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .705 และมีค่าอำนาจอยู่ระหว่าง -.052 - .475

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอน และรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยติดต่อทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เพื่อขออนุญาตผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัท สามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟกเจอร์ริง จำกัด (มหาชน) และผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบริษัท โตโยต้าโกเซิร์บเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร เพื่อประสานงานและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว ผู้วิจัยติดต่อประสานงานเพื่อดำเนินการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง โดยผ่านทางเจ้าหน้าที่ของบริษัท สามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟกเจอร์ริง จำกัด (มหาชน) โรงงาน SMM.1 พร้อมชี้แจงวิธีการกรอกแบบสอบถาม รวมทั้งแนบคำชี้แจงในการทำแบบสอบถามอย่างละเอียด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง โดยมีเจ้าหน้าที่ของบริษัท สามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟกเจอร์ริง จำกัด (มหาชน) แจกแบบสอบถามและรวบรวม เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนที่กำหนดได้

3.3 ผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 390 ชุด ใช้เวลาทั้งสิ้น 3 สัปดาห์ ในการเก็บข้อมูล และเมื่อรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาได้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่มีความสมบูรณ์จำนวนทั้งสิ้น 390 ชุด โดยผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทันทีที่ได้รับกลับจากผู้ตอบแบบสอบถาม

3.4 นำแบบสอบถามจำนวน 390 ชุด มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้แล้วนำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์สำหรับการประมวลผลข้อมูลทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยการแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2538) ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

ค่าของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.80 ขึ้นไป	อยู่ในระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.60 - 0.79	อยู่ในระดับค่อนข้างสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.40 - 0.59	อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.20 - 0.39  
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่า 0.20

อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ  
 อยู่ในระดับต่ำ

### ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การตั้งเป้าหมายในการทำงาน และความร่วมมือในการทำงาน ดังตารางที่ 1 ดังนี้

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การตั้งเป้าหมายในการทำงานและความร่วมมือในการทำงาน โดยรวม

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ความร่วมมือในการทำงาน	3.47	0.36	มาก
สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.55	0.31	มาก
การตั้งเป้าหมาย	3.58	0.42	มาก

จากตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การตั้งเป้าหมายในการทำงานและความร่วมมือในการทำงาน พบว่า ความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.47$ , S.D. = 0.36) สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.55$ , S.D. = 0.31) และการตั้งเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.58$ , S.D. = 0.42)

### ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 การตั้งเป้าหมายมีความสัมพันธ์กับความร่วมมือ

**ตารางที่ 2** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมายที่มีความสัมพันธ์กับความร่วมมือของพนักงาน

ตัวแปร	ความร่วมมือในการทำงาน		
	r	(r) <sup>2</sup> x100	p
การตั้งเป้าหมาย	-.053**	-106	.000

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการตั้งเป้าหมายที่มีความสัมพันธ์กับความร่วมมือของพนักงาน พบว่า การตั้งเป้าหมายมีความสัมพันธ์ทางลบกับความร่วมมือ กล่าวคือ การตั้งเป้าหมายไม่มีความสัมพันธ์กับความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน เมื่อมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานเพิ่มมากขึ้นส่งผลให้ระดับความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน จะลดลง โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง (-.053) คิดเป็นร้อยละ -106

สมมติฐานที่ 2 สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพกับความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน

ตัวแปร	ความร่วมมือในการทำงาน		
	r	(r) <sup>2</sup> x100	p
สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	.609**	37.08	.000

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพกับความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน พบว่า สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความร่วมมือในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้น ความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง (.609) คิดเป็นร้อยละ 37.08

สมมติฐานที่ 3 การตั้งเป้าหมายและสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานสามารถพยากรณ์ความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นเพื่อหารูปแบบสมการพยากรณ์ความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน

ตัวแปร	b	S.E.b	$\beta$	t	p
1. (ค่าคงที่)	.961	.171		5.617	.000
สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	.708	.048	.609	14.755	.000
2. (ค่าคงที่)	1.406	.187		7.511	.000
สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	.766	.048	.658	16.018	.000
การตั้งเป้าหมาย	-.182	.036	-.209	-5.092	.000

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 ตัวแปรสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการตั้งเป้าหมายสามารถพยากรณ์ความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน เข้าสู่สมการถดถอย ทั้ง 2 ตัว ใน 2 ขั้นตอนโดยพิจารณาค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Adj R<sup>2</sup>) พบว่า



ขั้นที่ 1 สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานสามารถพยากรณ์ความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน ได้ร้อยละ 36.90

ขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวแปรการตั้งเป้าหมายสามารถร่วมกันพยากรณ์ความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน ได้ร้อยละ 40.90

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นเพื่อหารูปแบบสมการพยากรณ์ความร่วมมือในการทำงานของพนักงานในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

ความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน =  $1.406 + .766$  (สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน) -  $.182$  (การตั้งเป้าหมาย)

จากสมการดังกล่าวข้างต้นสามารถอธิบายได้ว่า ถ้าสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้คะแนนความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน เพิ่มขึ้น .766 คะแนน ถ้าการตั้งเป้าหมายลดลง 1 คะแนน จะทำให้คะแนนความร่วมมือในการทำงานของพนักงานลดลง -.182 คะแนน โดยมีค่าคงที่เท่ากับ 1.406

เมื่อแปลงคะแนนดิบให้เป็นคะแนนมาตรฐาน (Z-Score) จะได้สมการพยากรณ์ความร่วมมือในการทำงานของพนักงานในรูปคะแนนมาตรฐานดังนี้

ความร่วมมือในการทำงาน =  $.658$  (สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน) -  $.209$  (การตั้งเป้าหมาย)

### อภิปรายผลการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 การตั้งเป้าหมายมีความสัมพันธ์กับความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน

ผลการวิจัยพบว่า การตั้งเป้าหมายมีความสัมพันธ์ทางลบกับความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน กล่าวคือ เมื่อมีการตั้งเป้าหมายเพิ่มขึ้นความร่วมมือในการทำงานของพนักงานจะลดลง ผลการวิจัยนี้ไม่มีความสอดคล้องกับแนวคิดของประเทือง ภูมิภักทราคม (2540) ที่กล่าวว่า การตั้งเป้าหมายในการทำกิจกรรมที่มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน จะทำให้กิจกรรมนั้นประสบความสำเร็จได้ ทั้งนี้เพราะการตั้งเป้าหมายที่ผู้วิจัยศึกษาครั้งนี้ เป็นการวัดการตั้งเป้าหมายตามลักษณะความสนใจส่วนบุคคล ได้แก่ เป้าหมายส่วนตัว เป้าหมายทางวิชาชีพ เป้าหมายการพัฒนาความก้าวหน้า และเป้าหมายทางจิตวิญญาณ ซึ่งน่าจะมีผลทางบวกโดยตรงกับความสำเร็จในชีวิตส่วนตัวมากกว่าที่จะขยายผลไปสู่ความร่วมมือกับผู้อื่น ในองค์กร นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นกลุ่มพนักงานในฝ่ายผลิต ซึ่งลักษณะงานมักไม่เกี่ยวข้องกับผู้อื่นเป็นงานที่รับผิดชอบในหน้าที่ของตน ทำให้การตั้งเป้าหมายอาจเน้นไปที่การตั้งเป้าหมายส่วนตัวมากกว่าการตั้งเป้าหมายในการทำงานร่วมกับผู้อื่นที่จะส่งผลไปยังความร่วมมือในการทำงานในทิศทางความสัมพันธ์ทางบวก

สมมติฐานที่ 2 สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน

ผลการวิจัยพบว่า สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความร่วมมือในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของคณินิจ อินทร์อ่อง (2548) ที่ศึกษาเรื่อง องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร พบว่า

สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน ทั้งนี้ ผลวิจัยที่พบผลเช่นนี้ เนื่องจาก องค์การทั้ง 2 องค์การที่ศึกษาครั้งนี้ มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานโดยตลอด เช่น กิจกรรมงานกีฬา งานสังสรรค์เนื่องในโอกาสต่าง ๆ จึงทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน และนำไปสู่ความร่วมมือในการทำงาน

สมมติฐานที่ 3 การตั้งเป้าหมายและสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานสามารถพยากรณ์ความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน

ผลการวิจัยพบว่า สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการตั้งเป้าหมายสามารถพยากรณ์ความร่วมมือในการทำงานของพนักงานได้ร้อยละ 40.90 ผลนี้อธิบายได้ว่าเมื่อพนักงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันความร่วมมือในการทำงานก็จะเพิ่มขึ้น แต่สำหรับการตั้งเป้าหมายแล้ว เมื่อการตั้งเป้าหมายลดลงความร่วมมือในการทำงานก็จะเพิ่มขึ้น เมื่อพิจารณาตัวพยากรณ์ที่สำคัญอันดับแรก คือ สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผลนี้ มีความสอดคล้องกับแนวคิดของกนกอร ยศไพบุลย์ (2542) ที่กล่าวว่าความร่วมมือในการทำงานจะเกิดได้ด้วยหลักการ ได้แก่ 1) เป้าหมาย จะต้องมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน เพื่อให้ทุกคนได้ปฏิบัติงานร่วมกันและเข้าใจตรงกัน 2) ประโยชน์ มีการแบ่งปันความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน เอื้อประโยชน์แก่กัน 3) ประสิทธิภาพ การทำงานร่วมกันจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 4) ประสิทธิผล เมื่อได้การทำงานร่วมกันแล้วจะก่อให้เกิดประสิทธิผล 5) ปรีกษา ในองค์กรจะต้องมีการปรึกษาหารือเพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน รับทราบถึงความต้องการ และปัญหาที่จะแก้ไขร่วมกัน 6) ประสานงาน ผลการปรึกษาหารือกันจะทำให้เกิดการประสานกัน หลายฝ่ายได้ช่วยเหลือด้านความคิด 7) ประชุม การประชุมเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการ เป็นสื่อความและแก้ไขปัญหาร่วมกัน 8) ประสพการณ์ ต้องมีการแบ่งปันประสบการณ์ และเรียนรู้ร่วมกัน 9) ปฏิบัติการ มีการนำไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์แก่กลุ่มเป้าหมายอย่างจริงจังและต่อเนื่อง 10) เปลี่ยนแปลง จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น นั่นคือทุกอย่างที่กระทำร่วมกันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ตัวพยากรณ์ตัวที่สอง คือ การตั้งเป้าหมายพบว่า สามารถพยากรณ์ความร่วมมือในการทำงานไปในทางผกผัน นั่นคือเพื่อพนักงานมีการตั้งเป้าหมายเพิ่มขึ้น ความร่วมมือในการทำงานก็จะลดลง หรือหากพนักงานมีการตั้งเป้าหมายลดลง ความร่วมมือในการทำงานก็จะเพิ่มขึ้น ที่เป็นเช่นนี้ซึ่งผู้วิจัยได้มีการอภิปรายถึงความสัมพันธ์ของทั้งสองตัวแปรในการอภิปรายสมมติฐานที่สองแล้ว ดังนั้น องค์การอาจพิจารณาตัวแปรการตั้งเป้าหมายให้พนักงานมีการตั้งเป้าหมายเพื่อผู้อื่นและองค์การร่วมด้วย นอกเหนือจากการตั้งเป้าหมายเพื่อตนเองเท่านั้น

### ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

การวิจัยสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและการตั้งเป้าหมายที่พยากรณ์ความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน มีข้อเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญของความร่วมมือในการทำงาน ดังนั้นองค์กรจึงควรให้การสนับสนุนในด้านกิจกรรมต่าง ๆ ในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงาน โดยการจัดกิจกรรมอื่น ๆ นอกเหนือจากที่มีการจัดกิจกรรมในปัจจุบัน

เช่น กิจกรรม Walk Rally กิจกรรมเข้าค่ายอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม กิจกรรมทางศาสนา เป็นต้น โดยเน้นให้พนักงานมีความร่วมมือช่วยเหลือเกื้อกูลต่อเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้พนักงานได้แลกเปลี่ยนทัศนคติซึ่งกันและกันในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานหรือแผนงานต่าง ๆ ที่องค์กรจัดขึ้น รวมถึงการมีสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานซึ่งกันและกัน

2. จากผลการวิจัยนี้พบว่าการตั้งเป้าหมายเป็นตัวพยากรณ์ทางลบของความร่วมมือในการทำงาน องค์กรอาจส่งเสริมให้พนักงานในสายการผลิตเห็นถึงความสำคัญของการตั้งเป้าหมายเพื่อผู้อื่นหรือองค์กร เนื่องจากการตั้งเป้าหมายส่วนตัว โดยองค์กรอาจส่งเสริมให้พนักงานสายการผลิตกลุ่มนี้เข้าร่วมในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับในการทำงานขององค์กร

3. จากผลการศึกษาที่พบว่า ข้อคำถามมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย “ท่านทักเกิดความไม่เข้าใจในข้อมูลที่ได้รับจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง” ดังนั้นองค์กรจึงควรจัดให้มีการประชุมพบปะพูดคุยในสายงานผลิตระหว่างหัวหน้างานและพนักงานเป็นประจำทุกวันก่อนเข้าทำงานเพื่อปรึกษาหารือเกี่ยวกับการดำเนินงานระหว่างกัน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มพนักงานบริษัทในธุรกิจอุตสาหกรรมประเภทอื่น เช่น อุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมด้านการขนส่ง เป็นต้น เพื่อเป็นประโยชน์ในเสริมสร้างความร่วมมือในการทำงานในองค์กรต่าง ๆ

2. ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่อาจส่งผลต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน เช่น บุคลิกภาพของพนักงาน ความเหนียวแน่นของกลุ่มพนักงาน ความพึงพอใจการทำงาน

3. ควรศึกษาในประเด็นเดียวกันแต่อาจทำการศึกษากับพนักงานที่ปฏิบัติงานในส่วนงานของฝ่ายสำนักงานและฝ่ายบริหาร เพื่อขยายผลการวิจัยให้ครอบคลุมทั่วทั้งองค์กรและเป็นประโยชน์ต่อการเสริมสร้างความร่วมมือในการทำงานให้เกิดขึ้นต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

กนกอร ยศไพบุลย์ (2542). การพัฒนาสู่ความเป็นผู้นำ. วารสารศึกษาศาสตร์, 21-28

คณิงนิจ อินทร์อ่อง (2548). องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน

บริษัทกรุงเทพโทรทัศน์และวิทยุ จำกัด เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร. ปริญญาการศึกษา

มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ปรีศณี ศรีกัน. (2546). ผลของการตั้งเป้าหมายและการตรวจสอบตนเองต่อพฤติกรรมการออกกำลังกาย

ของผู้สูงอายุโรคความดันโลหิตสูง = Effect of goal-setting and self-monitoring on exercise

behavior among the elderly with hypertension. วิทยุพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการพยาบาลผู้สูงอายุ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ปัลลดี อุณหเลขกะ (2533). ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพตามการรับรู้ของพยาบาลประจำ

การกับความสามารถในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของตนเองและหัวหน้าหอผู้ป่วย.

ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ประเทือง ภูมิภัทราคม (2540). การปรับพฤติกรรม : ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ: โอเอส พรินติ้งเฮาส์.
- พนม ลิมอารีย์. (2548). การแนะแนวเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: โอเอส พรินติ้งเฮาส์.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2538). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พิสนุ ฟองศรี (2552). วิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: พรอพเพอร์ตี้พริ้น.
- พาริณี ทรัพย์ทวี. (2548). องค์การธุรกิจกับบทบาทการสนับสนุนการดำเนินธุรกิจของญี่ปุ่น  
ในประเทศไทย : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมยานยนต์. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต  
ภาควิชาเศรษฐศาสตร์การเมือง คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ริเรืองรอง รัตน์วิไลสกุล.(2540). มนุษยสัมพันธ์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าธนบุรี.
- โยธิน ศันสนยุทธ. (2530). มนุษยสัมพันธ์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจิตร อวาทกุล. (2542). เทคนิคมนุษยสัมพันธ์ = Human Relations Techniques (พิมพ์ครั้งที่ 8).  
กรุงเทพฯ: โอ. เอส. พรินติ้ง เฮาส์.
- สุทธารัตน์ ตั้งสิทธิโชค.(2545). การปฏิบัติเพื่อความร่วมมือระหว่างแพทย์กับพยาบาลในการดูแลผู้ป่วย  
ตามการรับรู้ของแพทย์และพยาบาลในโรงพยาบาลพิจิตร. ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อัปสรศรี ธนไพศาล. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะในการเอาชนะอุปสรรคการตั้งเป้าหมาย  
และพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของวัยรุ่นติดเชื้อเอชไอวี. สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา  
คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.