



ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณองค์การและความเหนียวแน่นในทีมของพนักงาน  
ในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า

นางสาวชนนิกานต์ ชันธิกุล

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2563

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ชื่อ : นางสาวชนนิกานต์ ชันธิกุล  
ชื่อสารนิพนธ์ : ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณองค์กรและความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า  
สาขาวิชา : จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ  
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก : รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร  
ปีการศึกษา : 2563

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับจิตวิญญาณองค์กรและความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณองค์กรและความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า ในกรุงเทพมหานคร และ เขตปริมณฑล จำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับจิตวิญญาณองค์กรของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และระดับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) จิตวิญญาณองค์กรของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ( $r = .580$ ) และเมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่าจิตวิญญาณองค์กรของพนักงานด้านการดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม ด้านความไว้วางใจและความเคารพนับถือ ด้านการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล ด้านการอดทนต่อการแสดงออกของพนักงาน และ ด้านจิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .617, .515, .463, .415, .363$ ) ตามลำดับ

(สารนิพนธ์มีจำนวนทั้งสิ้น 116 หน้า)

คำสำคัญ : จิตวิญญาณองค์กร ความเหนียวแน่นในทีม

อาจารย์ที่ปรึกษา สารนิพนธ์หลัก

Name : Miss Chonnikan Khanthikul  
Master Project Title : Relationship between Organizational Spirituality, Team Cohesiveness of the Employees in the Electric Power Business  
Major Field : Industrial and Organizational Psychology  
King Mongkut's University of Technology North Bangkok  
Master Project Advisor : Assoc. Prof. Dr. Pinkanok Wongpinpech  
Academic Year : 2020

### **Abstract**

The objectives of this research are 1) to study the level of organizational spirituality and team cohesiveness of the employees in the electric power business, and 2) to study relationship between organizational spirituality and team cohesiveness of the employees in the electric power business. The samples used in the study were 250 employees in the electric power business. The research instrument was a questionnaire. Statistics used in data analysis consisted of frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient. The results indicated that 1) Overall organizational spirituality of the employees in the electric power business was at a high level while the team cohesiveness of the employees in the electric power business overall was at a high level, 2) The organizational spirituality positively related to team cohesiveness of the employees in the electric power business at the statistical significance level of .01( $r = .580$ ) and the facet of organizational spirituality : strong sense of purpose, focus on individual development, trust and respect, humanistic work practice and toleration of employee expression related to team cohesiveness of the employees in the electric power business at the statistical significance level of .01( $r = .617, .515, .463, .415, .363$ ).

(Total 116 pages)

Keywords : Organizational Spirituality, Team Cohesiveness

---

Advisor

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาและได้รับความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำและคำปรึกษาตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในทุกขั้นตอน ตลอดระยะเวลาการดำเนินการวิจัยด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง ผู้วิจัยตระหนักถึงความตั้งใจจริงและความทุ่มเทของอาจารย์ ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒผล ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์ ศาสตราจารย์ ดร. มานพ ชูนิล และ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร กรรมการสอบสารนิพนธ์ ในความกรุณาให้คำชี้แนะที่เป็นประโยชน์ รวมถึงการสละเวลาในการเป็นกรรมการสอบจนกระทั่ง สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทรี ศักดิ์ศรี และอาจารย์ ดร.ชนัดดา เพ็ชรประยูร ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ ให้คำแนะนำข้อเสนอแนะ และข้อคิดเห็น ให้คำปรึกษาและทำการประเมินคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณเจ้าของเอกสาร งานวิจัย หนังสือ และบทความ ทุกท่าน ที่ได้นำมาอ้างอิงในการทำสารนิพนธ์ในครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ได้สั่งสอนประสิทธิ์ประสาทความรู้ต่าง ๆ ให้แก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาในการศึกษา

ท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และผู้มีพระคุณทุกท่านดังกล่าวข้างต้นเป็นอย่างยิ่ง ที่เป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยตลอดมาในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในการได้รับความอนุเคราะห์ ส่งผลให้สารนิพนธ์ของผู้วิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี จึงขอกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ชนนิกานต์ ชันธิกุล

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	3
1.3 ขอบเขตการวิจัย	3
1.4 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	3
1.5 นิยามศัพท์	4
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับจิตวิญญาณองค์การ	6
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความเหนียวแน่นในทีม	17
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	25
2.4 ที่มาของสมมติฐานในการวิจัย	29
2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย	36
2.6 สมมติฐานการวิจัย	36
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	37
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	37
3.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	38
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	40
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	43
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	44

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย	45
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล	45
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับจิตวิญญาณองค์การ	48
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความเหนียวแน่นในทีม	55
4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	58
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	62
5.1 สรุปผลการวิจัย	63
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	65
5.3 ข้อเสนอแนะจากการนำผลวิจัยไปใช้	71
5.4 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	72
บรรณานุกรม	73
ภาคผนวก ก	82
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม	83
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ	84
ภาคผนวก ข	87
ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม	88
ภาคผนวก ค	95
ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามงานวิจัย	96
ภาคผนวก ง	106
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	107
ประวัติผู้วิจัย	116

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
3-1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	38
3-2	ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม	40
3-3	ข้อคำถามของแบบสอบถามจิตวิญญาณองค์การ	41
3-4	เกณฑ์การให้คะแนนจิตวิญญาณองค์การ	41
3-5	ข้อคำถามของแบบสอบถามความเหนียวแน่นในทีม	42
3-6	เกณฑ์การให้คะแนนความเหนียวแน่นในทีม	42
4-1	จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ	45
4-2	จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ	46
4-3	จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพการสมรส	46
4-4	จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา	47
4-5	จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนถึงปัจจุบัน	47
4-6	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับจิตวิญญาณองค์การตามการรับรู้ของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า โดยรวมและรายด้าน	48
4-7	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับจิตวิญญาณองค์การตามการรับรู้ของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า ด้านจิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง	49
4-8	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับจิตวิญญาณองค์การตามการรับรู้ของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า ด้านการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล	50
4-9	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับจิตวิญญาณองค์การตามการรับรู้ของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า ด้านความไว้วางใจและความเคารพนับถือ	51
4-10	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับจิตวิญญาณองค์การตามการรับรู้ของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า ด้านการดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม	52
4-11	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับจิตวิญญาณองค์การตามการรับรู้ของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า ด้านการอดทนต่อการแสดงออกของพนักงาน	54



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4-12	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า โดยรวมและรายด้าน	55
4-13	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า ด้านความเหนียวแน่นทางสังคม	56
4-14	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า ด้านความเหนียวแน่นในงาน	57
4-15	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณองค์การกับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า	58
4-16	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณองค์การด้านจิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็งกับความเหนียวแน่นในทีม	58
4-17	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณองค์การด้านการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคลกับความเหนียวแน่นในทีม	59
4-18	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณองค์การด้านความไว้วางใจและความเคารพนับถือกับความเหนียวแน่นในทีม	59
4-19	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณองค์การด้านการดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรมกับความเหนียวแน่นในทีม	60
4-20	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณองค์การด้านการอดทนต่อการแสดงออกของพนักงานกับความเหนียวแน่นในทีม	61
5-1	สมมติฐานการวิจัยและผลการทดสอบสมมติฐาน	65
ข-1	ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับจิตวิญญาณองค์การ	88
ข-2	ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับความเหนียวแน่นในทีม	93
ค-1	ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected Item-Total Correlation และ ค่า Alpha if Item Deleted ของแบบสอบถามจิตวิญญาณองค์การ	96

### สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
ค-2	ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected Item-Total Correlation และ ค่า Alpha if Item Deleted ของแบบสอบถามความเหนียวแน่นในทีม	103
ค-3	ค่าความเชื่อมั่นของจิตวิญญาณองค์การโดยรวมและรายด้าน	105
ค-4	ค่าความเชื่อมั่นของความเหนียวแน่นในทีมโดยรวมและรายด้าน	105

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	36

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาความสำคัญของปัญหา

จากสภาพแวดล้อมของโลกในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และการแข่งขันขององค์กรต่างๆ อย่างเข้มข้น ทำให้องค์กรต่างๆ ต้องเผชิญกับความเสี่ยงและโอกาสใหม่ๆ ที่เข้ามาท้าทายให้องค์กรต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การเพื่อความอยู่รอดและบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ การจัดการองค์การทั้งในภาครัฐและเอกชนมีความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างมากมาย อาทิ การปฏิรูประบบราชการ การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การ การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การออกนอกระบบ การร่วมทุน การรวมกิจการ รวมทั้งการนำเทคนิคการจัดการใหม่ๆ มาใช้ในองค์การ (ทิพวรรณ, 2547)

สภาพการแข่งขันทางธุรกิจแบบเสรีทำให้เวลาในการทำงานเป็นเวลาส่วนใหญ่ของชีวิต สถานที่ทำงานกลายเป็นชุมชนหลักสำหรับคนที่ทำงานอยู่ในองค์กรต่างๆ การอยู่ร่วมกัน ความสัมพันธ์ต่างๆ ในสถานที่ทำงาน ตลอดจนการแบ่งปันและให้ความหมายกับคุณค่าในการทำงาน จึงมีบทบาทสำคัญและกลายเป็นแก่นกลางของชีวิต ยิ่งเมื่อมีเหตุการณ์ทั้งจากปัจจัยส่วนบุคคลหรือการบริหารองค์การ ที่คุกคามหรือมีผลกระทบต่อชีวิต ในระดับของความอยู่รอด หรือความเป็นความตาย มักทำให้คนในองค์กร หวนคิดถึงคุณค่าและความหมายของชีวิตต่อการทำงานโดยเฉพาะสาเหตุการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากวิธีการบริหารจัดการภายในองค์การ มักจะหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะกระทบกับขวัญและกำลังใจในการทำงาน บางครั้งถึงขั้นทำให้เกิดความบาดหมางและลดทอนความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนทำงานความรู้สึกถึงความไม่ปลอดภัย ความหวาดกลัว ความสับสน โกรธ และระแวง มักจะเป็นผลที่ตามมา สิ่งเหล่านี้จะยิ่งทำให้คนเห็นแก่ตัว พยายามเอาตัวรอดและขาดการตระหนักถึงความสัมพันธ์และการอยู่ร่วมกันเป็นชุมชน ในท้ายที่สุดจะไปบั่นทอนมิติทางจิตวิญญาณของความ เป็นมนุษย์ (มณฑล และ สุนันทา, 2556)

ในปัจจุบันนั้นมีการให้ความสนใจในเรื่องของจิตวิญญาณองค์การมากขึ้น ทั้งนี้ด้วยเพราะเหตุปัจจัยต่างๆ เช่น ภาวะความกดดันและความเครียด ไม่ว่าจะเป็นปัญหาครอบครัว ปัญหาการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ สิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการทำงาน ดังนั้นการที่องค์กรมีจิตวิญญาณองค์การในระดับที่เหมาะสมจะช่วยให้บุคลากรในองค์กรพัฒนาตนเองและมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นได้ Robbins (2005) ซึ่ง รัตติกรณ์ (2551) ได้กล่าวว่า จิตวิญญาณองค์การ (Workplace or Organizational Spirituality) นับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญขององค์การที่จะทำให้มนุษย์สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข ได้รับความรู้สึกที่ตนเองเป็นคนสำคัญขององค์การ นั้นเป็นเพราะมนุษย์เรานั้นมีความแตกต่างจากเครื่องจักร มีร่างกาย มีสมอง มีจิตใจ มีอารมณ์ ความรู้สึก และมีจิตวิญญาณ

เมื่อพนักงานรับรู้ว่าองค์กรมีจิตวิญญาณในองค์กร ก็จะทำให้พนักงานเกิดความคิดสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น มีความจริงใจและความไว้วางใจ ทำให้บุคคลบรรลุเป้าหมายและมีความผูกพัน และสุดท้ายก็จะส่งผลถึงประสิทธิผลขององค์กร (Krishnakumar and Neck, 2002) ดังที่ โกมาทร (2550) กล่าวว่า การทำงานเป็นกิจกรรมสำคัญที่ทำให้มนุษย์ได้ตระหนักถึงศักยภาพและผลสำเร็จจากการทำงานของตนเอง ทำให้งานกลายเป็นสิ่งที่มีความหมายต่อชีวิต การทำงานจึงสามารถที่จะยกระดับจิตวิญญาณของความเป็นมนุษย์ให้สูงขึ้นและทำให้มนุษย์สามารถเข้าถึงคุณค่าและศักยภาพสูงสุดของตนเองได้

การที่องค์กรจะสามารถขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้นั้นองค์ประกอบที่สำคัญคือผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาที่มีภาวะผู้นำ แต่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาไม่อาจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จได้โดยลำพังต้องอาศัยพนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาหลายๆ คนช่วยกันทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม โดยการทำงานเป็นทีมได้นั้น ทีมต้องมีองค์ประกอบในเรื่องของความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม คือการที่สมาชิกในกลุ่มมีความสนใจและยอมรับซึ่งกันและกันกลุ่มจะยอมรับและรับรู้ว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและให้ความสำคัญกับสมาชิกที่อาศัยอยู่ในกลุ่ม กลุ่มที่มีความเหนียวแน่นภายในกลุ่มสูง สมาชิกภายในกลุ่มจะมีแรงจูงใจในการที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ หรือช่วยเหลือกลุ่ม เพื่อให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายของกลุ่มที่ได้ตั้งไว้มากกว่ากลุ่มที่มีความเหนียวแน่นภายในกลุ่มต่ำ นอกจากนี้ความเหนียวแน่นภายในกลุ่มยังมีส่วนช่วยให้กลุ่มมีพลังและประสิทธิภาพ (Robert, 1996 อ้างถึงใน รสสุคนธ์ และ รัตติกรณ์, 2553) ซึ่ง ญัฐพันธ์ (2545) ได้กล่าวว่า ปัจจุบันสังคมไทยได้ให้ความสนใจกับการทำงานเป็นทีม เพราะต่างเล็งเห็นความสำคัญของการมีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่หลากหลายจากการทำงานร่วมกัน ซึ่งจะช่วยให้ทีมงานมีความสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพมากกว่าการทำงานตามลำพัง สอดคล้องกับ สุนนทา (2549) ที่ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมจะส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้นประสบความสำเร็จในด้านปริมาณและคุณภาพมีความพร้อมและความก้าวหน้าในการดำเนินงาน จนเกิดเป็นประโยชน์ต่อทีมงาน องค์กรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และ ภิญโญ (2558) กล่าวว่า ความเหนียวแน่นในทีมมีความสำคัญอย่างยิ่งและนำไปสู่ความพึงพอใจของสมาชิก ลดอัตราการขาดงานหรือลาออกจากงาน สร้างแรงจูงใจต่อการบรรลุเป้าหมายตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิก ดังนั้นจึงควรส่งเสริมให้เกิดความเหนียวแน่นในทีมซึ่งอาจทำได้โดยให้การเพิ่มโอกาสในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเพื่อลดความแตกต่างของสถานภาพ การสร้างความมั่นใจว่าการเสียสละของตนเป็นที่รับรู้ของบุคคลอื่นรวมทั้งการสร้างสรรค์บรรยากาศของความภาคภูมิใจโดยการสร้างความเชื่อมั่นจากการให้สมาชิกของทีมได้รำลึกและจดจำถึงการร่วมมือกันจนทีมบรรลุผลสำเร็จ

จากความสำคัญดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับจิตวิญญาณองค์กรและความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้าว่าอยู่ในระดับใด และมีความสัมพันธ์กับความเหนียวแน่นในทีมหรือไม่ ซึ่งผลการศึกษาที่ได้จะเป็นผลดีและสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้เกิดความเหนียวแน่นในทีมและช่วยสนับสนุนจิตวิญญาณในองค์กรของพนักงานสามารถนำมาปรับใช้ในองค์กรให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.2.1 เพื่อศึกษาระดับจิตวิญญาณองค์กรและความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า
- 1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณองค์กรและความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า

## 1.3 ขอบเขตการวิจัย

- 1.3.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ก จำนวน 192 คน (ข้อมูลเดือน ธันวาคม 2562) และพนักงานบริษัท ข จำนวน 244 คน (ข้อมูล เดือน พฤศจิกายน 2563) รวมจำนวนประชากรทั้งหมดจำนวน 436 คน โดยผู้วิจัยจะกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane, (1973)

## 1.4 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

- 1.4.1 ตัวแปรที่ 1 คือ

- 1.4.1.1 จิตวิญญาณองค์กร ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่
  - ก) ด้านจิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง
  - ข) ด้านการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล
  - ค) ด้านความไว้วางใจและความเคารพนับถือ
  - ง) ด้านการดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม
  - จ) ด้านการอดทนต่อการแสดงออกของพนักงาน

- 1.4.2 ตัวแปรที่ 2 คือ

- 1.4.2.1 ความเหนียวแน่นในทีม ประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่
  - ก) ด้านความเหนียวแน่นทางสังคม
  - ข) ด้านความเหนียวแน่นในงาน

## 1.5 นิยามศัพท์

1.5.1 จิตวิญญาณองค์กร หมายถึง พนักงานรับรู้ว่าองค์กรตระหนักว่าพนักงานมีชีวิตภายในที่หล่อเลี้ยงและถูกหล่อเลี้ยงโดยงานที่มีความหมายที่เกิดขึ้นในบริบทขององค์กร ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1.5.1.1 ด้านจิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง หมายถึง องค์กรสร้างวัฒนธรรมเกี่ยวกับเป้าหมายว่าเป็นสิ่งที่มีความหมาย เป็นสิ่งที่สำคัญและมีคุณค่าเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงาน องค์กรไม่ได้คำนึงถึงผลกำไรเป็นค่านิยมหลักขององค์กร

1.5.1.2 ด้านการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล หมายถึง องค์กรตระหนักถึงคุณค่าและค่านิยมของพนักงาน องค์กรไม่เพียงแค่มอบหมายงานให้พนักงาน แต่องค์กรยังคงค้นหาแนวทางเพื่อสร้างสรรคัวัฒนธรรมที่พนักงานสามารถเรียนรู้และก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่อง

1.5.1.3 ด้านความไว้วางใจและความเคารพนับถือ หมายถึง องค์กรมีคุณลักษณะสำคัญ ได้แก่ การมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันกับพนักงาน องค์กรมีความซื่อสัตย์ มีความเปิดเผย รวมทั้งผู้บริหารไม่มีความกังวลต่อการยอมรับในความผิดพลาด

1.5.1.4 ด้านการดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม หมายถึง องค์กรมีตารางเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น องค์กรให้รางวัลในระดับกลุ่มและระดับองค์กร การให้ค่าจ้างโดยคำนึงถึงความแตกต่างของสถานภาพ การให้หลักประกันสิทธิของพนักงาน การมอบอำนาจให้พนักงาน และความมั่นคงในงาน

1.5.1.5 ด้านการอดทนต่อการแสดงออกของพนักงาน หมายถึง องค์กรไม่ปิดกั้นการแสดงออกทางอารมณ์ของพนักงาน โดยให้พนักงานได้แสดงตัวตนที่แท้จริง ในการแสดงออกทางอารมณ์และความรู้สึกโดยปราศจากความรู้สึกผิดหรือความเกรงกลัวต่อการถูกต่อว่า

1.5.2 ความเหนียวแน่นในทีม หมายถึง แนวโน้มที่กลุ่มจะยึดติดอยู่ด้วยกันและยังคงเป็นหนึ่งเดียวกันในการแสวงหาจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของกลุ่ม ประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่

1.5.2.1 ด้านความเหนียวแน่นทางสังคม หมายถึง ความผูกพันทางอารมณ์ของพนักงานและสมาชิกในทีม ได้แก่ การมีมิตรภาพ ความชอบ ความหวังใยความใกล้ชิด สมาชิกชอบที่จะใช้เวลาทางสังคมร่วมกัน มีความสุขร่วมกัน

1.5.2.2 ด้านความเหนียวแน่นในงาน หมายถึง การแบ่งปันข้อตกลงร่วมกันของพนักงานและสมาชิกในทีมในการบรรลุเป้าหมายที่ต้องอาศัยความพยายามร่วมกัน ประกอบด้วย สมาชิกมีเป้าหมายร่วมกันและมีแรงจูงใจในการประสานความพยายามเป็นทีมเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้น

1.5.3 พนักงาน หมายถึง บุคลากรผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปฏิบัติงานในบริษัทที่ 1 และ 2 ของกลุ่มธุรกิจพลังงานไฟฟ้า

#### 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

บริษัทในกลุ่มธุรกิจพลังงานไฟฟ้าสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น เป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์เพื่อสร้างจิตวิญญาณในองค์กรและความเหนียวแน่นในทีมให้กับพนักงานให้มากยิ่งขึ้น



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “จิตวิญญาณองค์การและความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า” ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับจิตวิญญาณองค์การ
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความเหนียวแน่นในทีม
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.4 ที่มาของสมมติฐานการวิจัย
- 2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย
- 2.6 สมมติฐานการวิจัย

#### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับจิตวิญญาณองค์การ

##### 2.1.1 ความหมายของจิตวิญญาณองค์การ

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจิตวิญญาณองค์การ พบว่ามี นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของจิตวิญญาณองค์การไว้ ดังนี้

Ashmos and Duchon (2000) ได้ให้ความหมายของจิตวิญญาณองค์การว่า องค์การตระหนักว่าพนักงานมีชีวิตภายในที่หล่อเลี้ยงและถูกหล่อเลี้ยงโดยงานที่มีความหมายที่เกิดขึ้นในบริบทขององค์การ

Kinjerski and Skrypnek (2006) ได้ให้ความหมายของจิตวิญญาณองค์การว่า เป็นการรับรู้ถึงมิติการสื่อสารระหว่างบุคคล เกิดความผูกพันในงาน เป็นลักษณะพิเศษจากความรู้สึกของสภาพความเป็นอยู่ที่มีความสุขอย่างลึกซึ้ง มีความเชื่อว่าการมีส่วนร่วมในงานที่มีคุณค่าเป็นความสุขที่ได้จากการเป็นส่วนหนึ่งของงานซึ่งมีความหมาย ทำให้มีการตระหนักรู้คุณค่าในการคงอยู่รวมไปถึงมีความเชื่อในงานที่ทำ

Petchsawang and Duchon (2009) ได้ให้ความหมายของจิตวิญญาณองค์การว่า จิตวิญญาณองค์การ คือ พนักงานรู้สึกเห็นอกเห็นใจและเข้าใจต่อผู้อื่น พนักงานตระหนักถึงการแสวงหาความหมายในการทำงาน และทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน

Durand et al. (2011) ได้ให้ความหมายของจิตวิญญาณองค์การว่า จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน นั้นเป็นการรวมกันของความต้องการทางจิตวิญญาณและคุณค่าในแต่ละบุคคล ไปสู่สภาพแวดล้อมของการทำงานในทุก ๆ วัน ผ่านทางความคิดและการกระทำที่สะท้อนออกมา และหล่อเลี้ยงถึงความต้องการและคุณค่า สิ่งนั้นคือการแสดงออกทางจิตวิญญาณ เป็นผลกระทบหรืออิทธิพลของจิตวิญญาณในที่ทำงานของแต่ละบุคคลผ่านทางพฤติกรรมและการทำงานร่วมกัน

Robbins and Judge (2011) ได้ให้ความหมายของจิตวิญญาณองค์การว่า จิตวิญญาณองค์การ คือ องค์การส่งเสริมวัฒนธรรมทางจิตวิญญาณ ตระหนักว่าพนักงานมีทั้ง จิตใจ และจิตวิญญาณ แสวงหาความหมายและจุดประสงค์ในงานของพวกเขา และปรารถนาเชื่อมความสัมพันธ์กับพนักงานคนอื่น ๆ และเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

Gocen and Ozgan (2018) ได้ให้ความหมายของจิตวิญญาณองค์การว่า จิตวิญญาณในองค์การคือการยินยอมให้พนักงานได้ค้นหาความหมายในงาน ด้วยความรู้สึกของการช่วยเหลือในเป้าหมายและความสามัคคีท่ามกลางพนักงาน

รัตติกรณ์ (2554) ได้ให้ความหมายของจิตวิญญาณองค์การว่า จิตวิญญาณองค์การ คือ สิ่งที่องค์การให้ความสำคัญ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของพนักงานในการทำงาน ทำให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข เพราะพนักงานมีความแตกต่างจากเครื่องจักร มีร่างกาย สมอง จิตใจ อารมณ์ ความรู้สึก และ จิตวิญญาณ

จากความหมายข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า จิตวิญญาณองค์การ หมายถึง พนักงานรับรู้ว่าองค์การตระหนักว่าพนักงานมีชีวิตภายในที่หล่อเลี้ยงและถูกหล่อเลี้ยงโดยงานที่มีความหมายที่เกิดขึ้นในบริบทขององค์การ

### 2.1.2 แนวคิดจิตวิญญาณองค์การ

Ashmos and Duchon (2000) ได้แบ่งองค์ประกอบของจิตวิญญาณองค์การเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ชีวิตภายใน (The Inner Life) งานที่มีความหมายเป้าหมาย (Meaning and Purpose in Work) และ ความรู้สึกเชื่อมโยงและความเป็นชุมชน (A Sense of Connection and Community)

1. ชีวิตภายใน (The Inner Life) เป็นการที่พนักงานหาโอกาสในการทำงานที่ได้แสดงออกในลักษณะต่าง ๆ ไม่เพียงแต่ความสามารถในการแสดงออกทางด้านร่างกายหรือการใช้ความคิด พนักงานมีชีวิตภายในและภายนอก องค์การควรให้ความสนใจต่อความรู้สึกของพนักงานแต่ละคน พนักงานมีทั้งความคิดและจิตวิญญาณและความเชื่อที่ว่าการพัฒนาจิตวิญญาณนั้นมีความสำคัญ และเป็นการพัฒนาทางความคิด

2. งานที่มีความหมายเป้าหมาย (Meaning and Purpose in Work) องค์การยอมรับว่าพนักงานมีความต้องการเข้ามามีส่วนร่วมในงานที่ให้ความหมายต่อตัวพนักงาน ทำให้มีจุดประสงค์ในการทำงาน มีความสุขในงาน พนักงานมีการเชื่อมโยงระหว่างจิตวิญญาณและงาน

3. ความรู้สึกเชื่อมโยงและความเป็นชุมชน (A Sense of Connection and Community) นอกจากการที่พนักงานได้ทำงานที่มีคุณค่า มีความหมายแล้ว พนักงานยังมีความต้องการได้เข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นส่วนหนึ่งกับสังคม ซึ่งการทำงานเป็นแหล่งของการเจริญเติบโต

ทางจิตวิญญาณและการเชื่อมโยงกับผู้อื่น พนักงานต้องการรู้สึกเชื่อมโยงกับงานและกับบุคคลอื่นในที่ทำงาน ความรู้สึกของการเป็นส่วนหนึ่งนี้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาทางจิตวิญญาณ

Milliman et al. (2003) ได้สรุปว่าจิตวิญญาณในการทำงานมีมิติที่เกี่ยวข้อง 3 ด้าน ได้แก่ งานที่มีความหมาย (Meaningful Work) สำเนิกร่วมแห่งความเป็นชุมชน (Sense of community) และ แนวทางที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์การ (Alignment with organization value)

1. งานที่มีความหมาย (Meaningful Work) เป็นขั้นพื้นฐานของจิตวิญญาณในที่ทำงานที่รวมไปถึงความรู้สึกของความหมายและจุดประสงค์ในงานอย่างลึกซึ้ง แสดงให้เห็นถึงปฏิสัมพันธ์ในการทำงานของพนักงานในแต่ละวัน

2. สำเนิกร่วมแห่งความเป็นชุมชน (Sense of community) จิตวิญญาณในการทำงานขั้นนี้เกิดในระดับสังคมแบบกลุ่มเป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมของปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้ร่วมงาน เป็นลักษณะอย่างหนึ่งของความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณภายในของตัวและจิตวิญญาณของผู้อื่น ความสำคัญของการอยู่ร่วมกันเป็นสังคมคือความรู้สึกถึงการเข้าถึงกันของตัวพนักงาน รวมไปถึง การช่วยเหลือกัน การแสดงออกอย่างมีอิสระ และการห่วงใยกันอย่างแท้จริง

3. แนวทางที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์การ (Alignment with organization value) พนักงานรู้สึกถึงแนวทางของพนักงานและค่านิยมขององค์การอยู่ในทิศทางเดียวกัน มีภารกิจจุดมุ่งหมาย และ ค่านิยมขององค์การในแนวเดียวกัน รวมไปถึงการอุทิศตนให้แก่สังคมนอกเหนือจากเป้าหมายของตัวเอง พนักงานเชื่อว่าตัวเองมีค่า พนักงานให้ความสำคัญต่อสวัสดิภาพของตัวเองและต่อสังคม

Kinjerski and Skrypnik (2006) ได้ระบุถึง 4 องค์ประกอบของจิตวิญญาณองค์การ ได้แก่ การผูกพันในงาน (Engaging work) ความเชื่อมโยงมิติทางจิตวิญญาณ (A spiritual connection) สำเนิกร่วมความเป็นชุมชน (Sense of Community) และ ประสบการณ์เฉพาะ (A Mystical experience)

1. การผูกพันในงาน (Engaging work) เป็นความรู้สึกถึงสุขภาวะที่ดี/การมีชีวิตที่ดีได้อย่างลึกซึ้ง มีความเชื่อว่าการผูกพันในงานที่มีคุณค่านั้นคือความสุขที่ได้เป็นส่วนหนึ่ง ซึ่งมีความหมายและมีการรับรู้แนวทางระหว่างคุณค่าและความเชื่อมั่นในงาน

2. ความเชื่อมโยงมิติทางจิตวิญญาณ (A spiritual connection) ความรู้สึกการเชื่อมโยงกับบางสิ่งที่ใหญ่กว่ามิติของตัวเองพนักงาน

3. สำเนิกร่วมความเป็นชุมชน (Sense of Community) ความรู้สึกเชื่อมต่อกันไปสู่บุคคลอื่น และมีเป้าหมายในการอยู่ร่วมกัน

4. ประสบการณ์เฉพาะ (A Mystical experience) เป็นประสบการณ์เฉพาะที่ทำให้เห็นสภาพแวดล้อมของพลังงานทางบวกเป็นความสมบูรณ์แบบของความผาสุก

Robbins (2007) ได้สรุปองค์ประกอบของจิตวิญญาณองค์การ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านจิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง หมายถึง องค์การสร้างวัฒนธรรมเกี่ยวกับเป้าหมายว่าเป็นสิ่งที่มีความหมาย เป็นสิ่งที่สำคัญและมีคุณค่าเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงาน องค์การไม่ได้คำนึงถึงผลกำไรเป็นค่านิยมหลักขององค์การ

2. ด้านการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล หมายถึง องค์การตระหนักถึงคุณค่าและค่านิยมของพนักงาน องค์การไม่เพียงแค่มอบหมายงานให้พนักงาน แต่องค์การยังค้นหาแนวทางเพื่อสร้างสรรคัวัฒนธรรมที่พนักงานสามารถเรียนรู้และก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่อง

3. ด้านความไว้วางใจและความเคารพนับถือ หมายถึง องค์การมีคุณลักษณะสำคัญได้แก่การมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันกับพนักงาน องค์การมีความซื่อสัตย์ มีความเปิดเผย รวมทั้งผู้บริหารไม่มีความกังวลต่อการยอมรับในความผิดพลาด

4. ด้านการดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม หมายถึง องค์การมีตารางเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น องค์การให้รางวัลในระดับกลุ่มและระดับองค์การ การให้ค่าจ้างโดยคำนึงถึงความแตกต่างของสถานภาพ การให้หลักประกันสิทธิของพนักงาน การมอบอำนาจให้พนักงาน และความมั่นคงในงาน

5. ด้านการอดทนต่อการแสดงออกของพนักงาน หมายถึง องค์การไม่ปิดกั้นการแสดงออกทางอารมณ์ของพนักงาน โดยให้พนักงานได้แสดงตัวตนที่แท้จริง ในการแสดงออกทางอารมณ์และความรู้สึกโดยปราศจากความรู้สึกผิดหรือความเกรงกลัวต่อการถูกต่อว่า

Armenio and Miguel (2008) ได้ให้ความเห็นและสรุปองค์ประกอบของจิตวิญญาณในการทำงานประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ

1. การรวมกันเป็นทีม (Team's sense of community) ประกอบไปด้วย ความเกี่ยวข้องกับทีม เป็นความรู้สึกซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก ความรู้สึกของการอยู่ร่วมกันและความรู้สึกที่มีจุดประสงค์ร่วมกัน

2. ความสอดคล้องระหว่างค่านิยมองค์การและค่านิยมบุคคล (Alignment between organizational and individual values) สิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์การและชีวิตภายในของบุคคล รวมถึงการมีส่วนร่วมของผู้นำในคนหมู่มาก ความรู้สึกที่ไปด้วยกันได้และรู้สึกสบายใจที่ได้ทำงานในองค์การที่ผู้นำได้มีการค้นหาแนวทางที่ดีของการอยู่ร่วมกันในสังคม และไม่มีความเห็นแก่ตัว ซึ่งคล้ายคลึงกับความสอดคล้องของค่านิยมองค์การและปัจจัยด้านค่านิยมองค์การ

3. ความรู้สึกมีส่วนร่วมต่อสังคม (Sense of contribution to the community) คือ งานที่แต่ละบุคคลได้ทำสำเร็จจะมีความสอดคล้องกับค่านิยมในชีวิตส่วนตัวของแต่ละคน และยังเป็นประโยชน์ต่อสังคม

4. ความรู้สึกเพลิดเพลินในงาน (Sense of enjoyment at work) คือ ความรู้สึกของความสุขและความยินดีพอใจในงาน

5. โอกาสสำหรับชีวิตภายใน (Opportunities for inner life) คือ การที่องค์กรให้ความสำคัญต่อจิตใจและคุณค่าทางจิตวิญญาณของบุคคล

Hasannejad and Ghodsi (2017) ได้แบ่งองค์ประกอบจิตวิญญาณองค์การออกเป็น 3 ด้าน งานที่มีคุณค่า (Meaningful work) ความรู้สึกถึงความสามัคคี (Feeling of solidarity) และแนวทางที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร (Alignment with organization's values)

1. งานที่มีคุณค่า (Meaningful work) เป็นลักษณะของจิตวิญญาณในการทำงานที่พนักงานแต่ละคนมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานในแต่ละวัน การแสดงออกของจิตวิญญาณในที่ทำงานคือการมีส่วนร่วมที่พนักงานแต่ละบุคคล มีแรงจูงใจ และการมีแนวโน้มในการมีส่วนร่วมต่อกิจกรรมที่มีคุณค่าและความสำคัญต่อชีวิตในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กร

2. ความรู้สึกถึงความสามัคคี (Feeling of solidarity) ความสามัคคีของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญของจิตวิญญาณในองค์กร รวมถึงการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างลึกซึ้ง ซึ่งเป็นความรู้สึกของการเป็นหนึ่งเดียวกัน

3. แนวทางที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร (Alignment with organization's values) พนักงานในองค์กรมีความคิดที่สอดคล้องกับภารกิจหลักขององค์กรและความคิดเห็นในส่วนของพวกเขาไปในแนวทางเดียวกัน พนักงานมีส่วนร่วมในเป้าหมายขององค์กร มีการตระหนักรู้อย่างจริงจังและให้ความสำคัญในเรื่องสวัสดิการของพนักงานและขององค์กร

Robbins (2005 อ้างถึงใน รัตติกรณ์, 2551) ได้พบว่ามีคุณลักษณะทางวัฒนธรรม 5 ประการ ที่มักจะปรากฏอย่างชัดเจนในจิตวิญญาณองค์กร ดังนี้

1. จิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง (Strong Sense of Purpose) จิตวิญญาณองค์กร (Spiritual Organizations) สร้างวัฒนธรรมจากเป้าหมายที่มีความหมายในขณะทีผลกำไรอาจจะสำคัญ แต่มันไม่ใช่ค่านิยมแรกของวัฒนธรรม ผลกำไรสูงสุดอาจจะทำให้ผู้ลงทุนเกิดความตื่นเต้น แต่มันจะไม่ช่วยอารมณ์ หรือจินตนาการของพนักงาน คนมีความต้องการที่จะได้แรงบันดาลใจจากเป้าหมาย ซึ่งพวกเขาเชื่อว่าสำคัญและมีคุณค่า

2. การให้ความสำคัญที่จะพัฒนาบุคคล (Focus on Individual Development) จิตวิญญาณองค์กรจะตระหนักถึงคุณค่าและค่านิยมของคน ไม่ใช่สนใจแต่การมอบหมายงานที่ทำเท่านั้น จิตวิญญาณองค์กรจะสร้างวัฒนธรรมที่ทำให้พนักงานสามารถที่จะเรียนรู้และเติบโตอย่างต่อเนื่อง

3. ความไว้วางใจและความเคารพนับถือ (Trust and Respect) จิตวิญญาณองค์กรจะมีคุณลักษณะเป็นความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความซื่อสัตย์และเปิดเผย ผู้บริหารจะกล้ายอมรับความ

ผิดพลาด พวกเขาจะปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพและให้เกียรติ มีการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นอิสระจากความกลัว และการล่วงละเมิดต่างๆ พวกเขาจะซื่อสัตย์กับพนักงาน ลูกค้า และผู้จัดจำหน่าย

4. การดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม (Humanistic Work Practice) ในจิตวิญญาณองค์การจะมีบรรยากาศที่ไว้วางใจสูง และมีความปรารถนาที่จะส่งเสริมพนักงานให้มีการเรียนรู้และเติบโต ซึ่งจะนำไปสู่การจัดการที่ทำให้เกิดผลอย่างกว้างขวางในการดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม นอกจากนั้นในจิตวิญญาณองค์การจะรวมถึงการมีตารางเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น การให้รางวัลกับกลุ่ม การรับประกันสิทธิของพนักงาน การเพิ่มพลังใจให้กับพนักงาน และความมั่นคงในงาน ตัวอย่างเช่น ผู้จัดการในองค์การมีจิตวิญญาณเป็นพื้นฐาน จะสามารถมอบหมายอำนาจให้กับพนักงานและทีมงาน ผู้จัดการเหล่านี้จะไว้วางใจให้พนักงานของพวกเขา มีการตัดสินใจโดยมีการไตร่ตรองและอย่างมีจิตสำนึก

5. การอดทนต่อการแสดงออกของพนักงาน (Toleration of Expression) องค์การจะไม่ห้ามเมื่อพนักงานมีอารมณ์ เขาจะปล่อยให้คนเป็นตัวของตัวเอง ให้มีการแสดงอารมณ์และความรู้สึก โดยไม่รู้สึกผิด หรือกลัวว่าจะถูกประณาม

นอกจากนี้ ในปี 2007 Robbins and Judge (2007) ได้มีการนำเสนอองค์ประกอบของจิตวิญญาณองค์การไว้ดังนี้

1. ด้านจิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง หมายถึง องค์การสร้างวัฒนธรรมเกี่ยวกับเป้าหมายว่าเป็นสิ่งที่มีความหมาย เป็นสิ่งที่สำคัญและมีคุณค่าเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงานองค์การไม่ได้คำนึงถึงผลกำไรเป็นค่านิยมหลักขององค์การ

2. ด้านการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล หมายถึง องค์การตระหนักถึงคุณค่าและค่านิยมของพนักงาน องค์การไม่เพียงแค่มอบหมายงานให้พนักงาน แต่องค์การยังค้นหาแนวทางเพื่อสร้างสรรค์วัฒนธรรมที่พนักงานสามารถเรียนรู้และก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่อง

3. ด้านความไว้วางใจและความเคารพนับถือ หมายถึง องค์การมีคุณลักษณะสำคัญได้แก่ การมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันกับพนักงาน องค์การมีความซื่อสัตย์ มีความเปิดเผย รวมทั้งผู้บริหารไม่มีความกังวลต่อการยอมรับในความผิดพลาด

4. ด้านการดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม หมายถึง องค์การมีตารางเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น องค์การให้รางวัลในระดับกลุ่มและระดับองค์การ การให้ค่าจ้างโดยคำนึงถึงความแตกต่างของสถานภาพ การให้หลักประกันสิทธิของพนักงาน การมอบอำนาจให้พนักงาน และความมั่นคงในงาน

5. ด้านการอดทนต่อการแสดงออกของพนักงาน หมายถึง องค์การไม่ปิดกั้นการแสดงออกทางอารมณ์ของพนักงาน โดยให้พนักงานได้แสดงตัวตนที่แท้จริง ในการแสดงออกทางอารมณ์และความรู้สึกโดยปราศจากความรู้สึกผิดหรือความเกรงกลัวต่อการถูกต่อว่า

มณฑล และ สุนันทา (2556) ได้สรุปองค์ประกอบของจิตวิญญาณในการทำงานที่สำคัญ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ชีวิตด้านใน หรือ ชีวิตจิตใจ (Inner life) เป็นการรับรู้และยอมรับถึงการมีชีวิตอีกด้านหนึ่งหรือชีวิตที่อยู่ภายในจิตใจ ดังนั้นชีวิตด้านในหรือชีวิตจิตใจ จึงเป็นการรับรู้ทางด้านจิตใจ ถึงการมีอยู่ของอีกบุคคลในตัวมนุษย์ ซึ่งสามารถเทียบเคียงได้กับการยอมรับให้มีมุมมองของบุคคล ในฐานะที่เป็นประสบการณ์ตรงจากภายใน ซึ่งการบริหารงานในระดับองค์การ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์การต้องตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของการมีอยู่ของชีวิตด้านในหรือชีวิตจิตใจของพนักงาน องค์การควรให้เกียรติและยอมรับถึงคุณค่าทางจิตวิญญาณของพนักงานเช่นเดียวกับคุณค่าที่องค์การยึดถือ

2. งานที่มีคุณค่าและความหมาย (Meaningful work) การตระหนักและรู้สึกถึงคุณค่าและความสำคัญของการทำงาน การหลอมรวมคุณค่าส่วนตัวเข้ากับคุณค่าหรือผลที่ได้รับจากการทำงาน ทำให้รู้สึกถึงความสำคัญ เป็นการค้นหาความหมายอย่างลึกซึ้งถึงคุณค่าและเป้าหมายของชีวิตที่สัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับการทำงาน องค์การควรมีบทบาทที่สำคัญที่จะทำให้พนักงานในองค์การสามารถตระหนักและรู้สึกถึงคุณค่าและความหมายของการทำงาน พนักงานจะมีความสุขและสนุกกับงาน ทำให้เกิดความทุ่มเทมีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในการทำงานมากขึ้น ซึ่งในท้ายที่สุดสิ่งเหล่านี้จะทำให้องค์การมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น

3. สำเนียงร่วมแห่งความเป็นชุมชน (Sense of Community) มิติทางจิตวิญญาณในการทำงานเป็นสิ่งที่เกาะติดกับการทำงานในองค์การ การมีอยู่ของชุมชนในองค์การจึงเป็นปัจจัยเอื้อที่หล่อเลี้ยงให้สามารถค้นพบและเข้าถึงจิตวิญญาณที่ได้รับจากการทำงานได้ สำเนียงร่วมแห่งความเป็นชุมชน จึงเป็นความสัมพันธ์ที่เกาะเกี่ยวเชื่อมต่อกันอย่างลึกซึ้งของคนในสถานที่ทำงาน เป็นความรู้สึกถึงการสนับสนุนช่วยเหลือ การมีอิสระในการแสดงออก การเป็นห่วงและอยากดูแลอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นสิ่งที่มีคุณค่าและยิ่งใหญ่ ที่อยู่นอกเหนือการห่วงแต่ตนเอง เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการเชื่อมโยงถึงคุณค่าและความหมายร่วมกันในหมู่สมาชิกของชุมชน

4. การหลอมรวมชีวิตเข้ากับการทำงาน (Self-work integration) มิติทางด้านจิตวิญญาณนี้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงานหรือองค์การ ดังนั้นจึงต้องมีการหลอมรวมคุณค่าของชีวิตเข้ากับการทำงานในองค์การ หมายถึงการหลอมรวมคุณค่าทางจิตวิญญาณในระดับบุคคลเข้ามาเป็นคุณค่าหรือความหมายร่วมของการทำงานในระดับองค์การ ซึ่งจะตอบสนองต่อภารกิจและวิสัยทัศน์ ซึ่งผลสำเร็จที่เห็นได้ชัดจากการหลอมรวมคุณค่าทั้งสองระดับเข้าไว้ด้วยกัน คือ พนักงานมีความสุขในการทำงาน เปรียบเหมือนการนำตัวตนทั้งชีวิตและจิตวิญญาณทั้งหมดมาที่ทำงาน ไม่ใช่เพียงแค่ร่างกายภายนอกมาอยู่ที่สถานที่ทำงาน แต่ภายในจิตใจยังใคร่ครวญ คิดถึงเรื่องอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

จากการทบทวนเกี่ยวกับองค์ประกอบของจิตวิญญาณองค์การข้างต้น ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Robbins and Judge (2007) มาเป็นแนวทางในการศึกษาจิตวิญญาณองค์การ

### 2.1.3 ปัจจัยเชิงเหตุของจิตวิญญาณองค์การ

Kinjerski and Skrypnek (2008) ได้อธิบายถึงการพัฒนาจิตวิญญาณในการทำงานว่า สามารถเกิดขึ้นได้จาก 4 ปัจจัย คือ

1. การเกิดขึ้นเอง (always there) คือ บุคคลมีความเชื่อว่าเขาเกิดมาพร้อมกับความสามารถ จิตวิญญาณ มีการเชื่อมโยงเข้ากับการทำงานหรือประสบการณ์ในการดำรงชีพ จิตวิญญาณในการทำงานมีแนวโน้มที่จะเติบโตและลึกซึ้งขึ้นตามเวลา

2. การเกี่ยวพันกัน (coming together) คือ เกิดขึ้นเมื่อ ความสามารถ ประสบการณ์ และความหลงใหลในงานมาหลอมรวมกัน ทำให้มีการเข้าใจจิตวิญญาณในการทำงาน โดยส่วนใหญ่แล้วจะเกิดขึ้นในช่วงกลางของชีวิต

3. เหตุการณ์ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Transformative events) เป็นกระบวนการตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นต่างๆ เป็นสิ่งเร้าให้เกิดการทำความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลง ทำให้เห็นความสำคัญของจิตวิญญาณในการดำรงชีวิต

4. บรรยากาศภายในองค์การ (Contextually sensitive) เป็นปัจจัยที่แตกต่างจากตัวอื่น ปัจจัยนี้ได้รับอิทธิพลมาจากสภาพแวดล้อมรอบตัวของบุคคล ช่วยทำให้เข้าใจและเห็นคุณค่าของจิตวิญญาณได้

Marques et al. (2007 อ้างถึงใน ชนกกาญจน์, 2559) ได้ทำการศึกษาเชิงลึกในองค์การธุรกิจจำนวนมากในลอสแอนเจลิส สหรัฐอเมริกาพบว่าปัจจัยสามประการที่ทำให้เกิดจิตวิญญาณในการทำงานในองค์การ ได้แก่

1. ปัจจัยภายนอก (บรรยากาศ) มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่น่าดู ชวนมอง มีการเพาะปลูกต้นไม้สิ่งที่เป็นอนุสรณ์ที่ระลึก หนังสือต่างๆ มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย

2. ปัจจัยโดยรวม (บรรยากาศ/ผู้คน) ประกอบด้วย ความสุขสงบ ความสบาย การแสดงออกที่เป็นไปด้วยมิตรไมตรีมีความเพิลิตเพลิน มีการเข้าถึง ข้อมูลข่าวสาร และมีระดับการดำรงตนอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อให้เกิดความสบาย มีการจัดสถานที่ให้พักผ่อน มีระบบ และสวัสดิการที่ยุติธรรม และระบบการให้รางวัลที่เหมาะสม และมีโครงการที่ทำให้เพื่อสังคม

3. ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย

ผู้นำ หรือ ผู้บริหารระดับสูง มีลักษณะที่เห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความเมตตา มีจิตใจที่ดีงาม เห็นความสำคัญ และเห็นถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคน และแสดงออกให้เห็นถึงความใส่ใจต่อพนักงานในทุกระดับรวมถึงสภาพแวดล้อม และความแตกต่างกัน



พนักงาน รวมถึง หัวหน้างาน มีการตอบสนองจากการที่มีผู้นำทางจิตวิญญาณที่เหมาะสมให้เห็นถึงการเป็นผู้ที่มีจิตใจดี มีผลการปฏิบัติงานในทีมได้ดีมีการทำงานร่วมกันที่สนุกสนาน และเพลิดเพลินซึ่งเป็นการช่วยเพิ่มระดับความสัมพันธ์ต่อกันในคนทำงานที่มีความแตกต่างกันให้ดีขึ้น เกิดวัฒนธรรมของการเป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ มีระบบพี่เลี้ยงมุ่งไปที่ทางเลือกต่างๆ ในการแก้ปัญหา มีความรู้สึกว่าพันธกิจสามารถบรรลุได้จากการทำงานของทีมงาน หรือในระดับล่างมีความเคารพนับถือ และ ไว้วางใจกัน และเคารพในความแตกต่าง

#### 2.1.4 ความสำคัญของจิตวิญญาณองค์กร

Krishnakumar and Neck (2002) พบว่าองค์การที่มีการนำเรื่องจิตวิญญาณในการทำงานมาใช้ มีผลให้การทำงานของหน่วยงานเพิ่มสูงขึ้น มีกำไรเพิ่มขึ้น ซึ่งสะท้อนออกมาในเรื่องของผลตอบแทนสุทธิจากการดำเนินงาน (Net earnings) ผลตอบแทนจากการลงทุน (Return on investment) และราคามูลค่าในส่วนของผู้ถือหุ้นเพิ่มขึ้น (Shareholder value) และพบว่าจิตวิญญาณในการทำงานนั้นยังช่วยส่งเสริมให้เกิดผลการทำงานในระดับบุคคลที่เพิ่มสูงขึ้น

Daniel (2010) ระบุว่า จิตวิญญาณในองค์การส่งผลต่อคุณลักษณะขององค์การ และประสิทธิภาพของทีมเพิ่มขึ้น จากการวิจัยพบว่า เมื่อสมาชิกในทีมได้รับรู้ถึงจิตวิญญาณองค์กรทำให้เกิดคุณลักษณะที่สำคัญในองค์การ เช่น ความไว้วางใจ ความคิดสร้างสรรค์ และความเคารพนับถือ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีม ความพึงพอใจของสมาชิกในทีม ให้เพิ่มมากขึ้น ความขัดแย้งในทีมจะลดลง ทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่เป็นบวก

Karakas (2010) ได้ศึกษาและพบประโยชน์ของจิตวิญญาณในการทำงานที่มีต่อพนักงานและส่งเสริมผลการปฏิบัติงานในองค์การ ประกอบด้วย 3 ด้านที่สำคัญ 1. จิตวิญญาณในการทำงานช่วยส่งเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิตของพนักงาน 2. จิตวิญญาณในการทำงานเอื้อให้พนักงานตระหนักถึงจุดประสงค์และความหมายในการทำงาน 3. จิตวิญญาณในการทำงานช่วยสนับสนุนให้พนักงานมีจิตสำนึกในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นและสังคม

Neck and Milliman (1994) อ้างถึงใน Nasina and Doris, 2011) กล่าวถึงความสำคัญของจิตวิญญาณองค์กรที่มีประโยชน์ต่อองค์การประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. ทำให้พนักงานไปสู่ประสบการณ์ในระดับที่ลึกซึ้งซึ่งช่วยเสริมสร้างให้พนักงานมีความสามารถที่เพิ่มมากขึ้น
2. สัญชาตญาณของจิตวิญญาณช่วยพัฒนาให้พนักงานมุ่งต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร ที่จะช่วยสร้างให้เกิดวิธีการใหม่ๆ เมื่อพนักงานได้ปฏิบัติงาน
3. องค์กรที่มีจิตวิญญาณจะช่วยให้พนักงานมีโอกาสมีประสบการณ์ที่เพิ่มมากขึ้นและเป็นการพัฒนาตัวพนักงาน

4. จิตวิญญาณสามารถเพิ่มความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมและความผูกพันของพนักงาน

Mohamed and Abdullah (2012) พบว่าการนำจิตวิญญาณในองค์กรไปใช้ประกอบในการดำเนินธุรกิจจะทำให้เกิดจิตวิญญาณองค์กรทางบวกกับองค์กร ดังนี้

1. คุณภาพความเป็นอยู่ของชีวิตที่ดีของบุคคล องค์กร สังคม และ ระบบนิเวศ จะได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้น เช่น จิตวิญญาณเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรได้จากการสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจในองค์กร มีผลต่อตลาดหุ้นและความมั่นคงทางการเมือง มีความเชื่อมโยงกับผลผลิตและกำไรขององค์กร ช่วยลดอัตราการขาดงานและการลาออกจากงาน นอกเหนือจากนั้น จิตวิญญาณยังช่วยแก้ปัญหาที่เกี่ยวกับความเครียดและภาวะหมดไฟ ตลอดจนมีประโยชน์ต่อผลที่ได้จากการที่มีความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน เช่น เพิ่มความสุข ความสันติสุข ความพึงพอใจในงานและความผูกพัน ยังช่วยยกระดับสุขภาพของพนักงานและองค์กร โดยรวมแล้วจิตวิญญาณช่วยให้วัฒนธรรมองค์กรเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

2. ค่านิยมของจิตวิญญาณและทัศนคติส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนบุคคลและผลการปฏิบัติงาน จิตวิญญาณในองค์กรนำไปสู่ประโยชน์ในด้านความคิดสร้างสรรค์ ความซื่อสัตย์ ความเต็มเต็มความสำเร็จของแต่ละบุคคล และความผูกพัน

3. การช่วยปรับปรุงความสามารถในการตัดสินใจและทำให้นำไปสู่การตัดสินใจที่ดีขึ้น

4. การเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรและความสำเร็จในระยะยาว จิตวิญญาณยังช่วยพัฒนาองค์กรให้มีความได้เปรียบทางการแข่งขันกับองค์กรอื่น

Robbins (2005 อ้างถึงใน รัตติกรณ์, 2554) มองว่าประโยชน์ของการนำจิตวิญญาณในการทำงานมาใช้ในองค์กร จะได้ประโยชน์ใน 2 ลักษณะ

1. การนำจิตวิญญาณมาใช้ในการทำงานมีเป้าหมายที่สำคัญคือการช่วยให้องค์กรนำหลักการของจิตวิญญาณในการทำงานมาใช้ให้พนักงานเข้าใจถึงความหมายของชีวิตในการทำงาน มีเป้าหมายที่สอดคล้องกับองค์กรและอยู่ร่วมกันในองค์กร

2. เป็นการเกี่ยวข้องกับผลกำไร ซึ่งเกี่ยวข้องกับผู้บริหารและผู้ลงทุนในบริษัท มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องชี้ให้เห็นว่า บริษัทที่นำเทคนิคจิตวิญญาณในการทำงานมาใช้มีผลผลิตที่เพิ่มสูงขึ้น และมีการคืนสินค้าจากผู้ซื้อลดน้อยลงอย่างมีนัยสำคัญ รวมทั้งยังมีผลการวิจัยที่พบว่าจิตวิญญาณในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความพึงพอใจของพนักงาน ผลการปฏิบัติงานของทีม และความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร กรณีที่เห็นได้เป็นรูปธรรม ได้แก่ บริษัท Southwest Airline ที่มีอัตราการลาออกของพนักงานที่ต่ำที่สุดในอุตสาหกรรมการบิน มีต้นทุนค่าใช้จ่ายในการบินที่ต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับสายการบินอื่น บริษัทมีความก้าวหน้าอย่าง

สม่ำเสมอเมื่อเทียบกับคู่แข่งโดยเฉพาะในเรื่องของการตรงต่อเวลา มีข้อร้องเรียนเรื่องการบริการน้อยที่สุด และมีผลกำไรสม่ำเสมอมากที่สุดของสหรัฐอเมริกา

### 2.1.5 แนวทางการวัดจิตวิญญาณองค์กร

Ashmos and Duchon (2000) ได้สร้างแบบวัดจิตวิญญาณในองค์กรประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ชีวิตภายใน งานที่มีความหมาย และ ความรู้สึกเชื่อมโยงและความเป็นชุมชน โดยได้แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับหน่วยงาน และ ระดับองค์กร รวมทั้งสิ้น 66 ข้อคำถาม แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 7 ระดับ ตั้งแต่ 1 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึง 7 เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีตัวอย่างข้อคำถาม ดังนี้

1. ฉันรู้สึกว่าชีวิตมีความหวัง
2. องค์กรดูแลเอาใจใส่พนักงานทุกคน
3. องค์กรส่งเสริมพนักงานพัฒนาทักษะและความสามารถใหม่ๆ
4. ฉันรู้สึกไปในทางบวกเกี่ยวกับอนาคตของฉันภายในองค์กรแห่งนี้
5. ฉันรู้ว่าอะไรทำให้งานของฉันมีความหมาย

Milliman et al (2003) ได้สร้างแบบวัดจิตวิญญาณในองค์กรประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ งานที่มีความหมาย จำนวน 6 ข้อ สำเนียงร่วมกับชุมชน จำนวน 7 ข้อ และความสอดคล้องกับค่านิยมองค์กร จำนวน 8 ข้อ รวม 21 ข้อ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 7 ระดับ ตั้งแต่ 1 ไม่พอใจอย่างมาก จนถึง 7 พอใจมากที่สุด โดยมีตัวอย่างข้อคำถาม ดังนี้

1. การทำงานมีการเชื่อมโยงกับสิ่งที่คุณคิดว่าสำคัญในชีวิต
2. รู้สึกอิสระในการแสดงความคิดเห็น
3. รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในชุมชน
4. องค์กรให้ความสำคัญกับเรื่องสุขภาพของพนักงาน
5. รู้สึกเชื่อมโยงกับจุดมุ่งหมายขององค์กร
6. รู้สึกทางบวกกับค่านิยมขององค์กร

Badrinarayan (2009) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ จิตวิญญาณบุคคล จิตวิญญาณองค์กร และ ทักษะในการทำงาน ซึ่งการวัดจิตวิญญาณองค์กรประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ งานที่มีความหมาย (Meaningful work) การอยู่ร่วมกัน (Community) ของ Ashmos and Duchon (2000) และองค์ประกอบ จุดมุ่งหมายทางบวกขององค์กร (positive organizational purpose) ซึ่งวัดโดยใช้อำนาจการอยู่ร่วมกันเป็นหน่วยย่อย และ งานที่มีความหมายของ Duchon

and Plowman (2005 อ้างถึงใน Badrinarayan, 2009) แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึง 5 เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีตัวอย่างข้อคำถาม ดังนี้

1. องค์กรให้ความสนใจกับสังคมภายในองค์กร
2. องค์กรให้ความสนใจใส่กับพนักงานในองค์กร
3. องค์กรมีการตั้งเป้าหมายขององค์กรไว้สูง
4. องค์กรให้ความสำคัญกับการให้บริการต่อสังคมภายในองค์กร

Petchsawang and Duchon (2012) ได้สร้างแบบวัดจิตวิญญาณในสถานที่ทำงานมีข้อคำถามจำนวน 22 ข้อ ประกอบด้วย 4 ด้าน ด้านความเมตตา จำนวน 4 ข้อ การมีสติ จำนวน 6 ข้อ งานที่มีความหมาย จำนวน 7 ข้อ และ การก้าวผ่านไปสู่สิ่งที่ดีกว่า จำนวน 5 ข้อ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้ 1 คะแนน จนถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้ 5 คะแนน โดยมีตัวอย่างข้อคำถามดังนี้

1. ฉันพยายามที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานให้หายจากความทุกข์
2. งานที่ฉันทำมีความเชื่อมโยงกับสิ่งที่คุณคิดว่าสำคัญในชีวิต
3. ฉันมีความสุขกับงานของฉัน
4. ฉันตั้งตารอที่จะไปทำงานเกือบทุกวัน

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความเหนียวแน่นในทีม

### 2.2.1 ความหมายของความเหนียวแน่นในทีม

Cartwright and Zander (1968) ให้ความหมายของความเหนียวแน่นในทีมไว้ว่า ความเหนียวแน่นในทีมเป็นจุดแข็งของสมาชิกในทีมที่จะคงอยู่ในกลุ่ม เป็นพลังที่ยึดให้สมาชิกคงอยู่ในกลุ่มและเป็นการป้องกันไม่ให้ออกไปจากกลุ่ม

Carron (1988) ให้ความหมายของความเหนียวแน่นในทีมไว้ว่า เป็นแนวโน้มของกลุ่มที่จะเกาะยึดติดอยู่ด้วยกัน และจะยังคงเป็นหนึ่งเดียวกันในการแสวงหาเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

Greenberg and Baron (2003 อ้างถึงใน ภิญโญ, 2558) ความเหนียวแน่นในทีมหมายถึง ระดับของความดึงดูดใจของสมาชิกของทีมซึ่งเป็นแรงจูงใจให้ทำงานร่วมกันเพื่อรักษาทีมให้คงอยู่ หากความเหนียวแน่นในทีมสูง บุคคลจะมีค่านิยมต่อความเป็นสมาชิกภาพของทีมอย่างเข้มแข็ง แต่ถ้าความเหนียวแน่นในทีมต่ำ ความต้องการที่จะเป็นสมาชิกของทีมจะลดน้อยลง

Robbins (2005) ให้ความหมายว่า เป็นระดับที่สมาชิกสนใจซึ่งกันและกันและถูกจูงใจให้อยู่ในกลุ่ม

ลีทิวโซค (2546) ให้ความหมายว่า ความสามัคคีแข็งแกร่งและเหนียวแน่นในความสัมพันธ์ที่สมาชิกกลุ่มต่อกลุ่ม トラบใดที่สมาชิกกลุ่มมีความรู้สึกว่าคุณยังเป็นสิ่งที่น่าดึงดูดใจให้เขาเป็นสมาชิกอยู่ トラบนั้นกลุ่มยังคงมีความเหนียวแน่น สมาชิกกลุ่มจะมาร่วมกิจกรรมของกลุ่มเป็นประจำ แต่เมื่อกลุ่มไม่สามารถดึงดูดใจสมาชิกอีกต่อไป สมาชิกกลุ่มจะไม่คำนึงถึงมิตรภาพที่ดีต่อกันในกลุ่ม รวมทั้งความนับถือกันก็จะค่อยจืดจางไป กลุ่มก็จะหมดอำนาจหรืออิทธิพลในการควบคุมสมาชิกอีกต่อไป

รัตติกอร์น และ รสสุคนธ์ (2553) ได้ให้ความหมายของความเหนียวแน่นในทีมไว้ว่า ความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม หมายถึง การที่สมาชิกในกลุ่มมีความสนใจและยอมรับซึ่งกันและกัน กลุ่มจะยอมรับและรับรู้ว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและให้ความสำคัญกับสมาชิกที่อาศัยอยู่ในกลุ่ม กลุ่มที่มีความเหนียวแน่นภายในกลุ่มสูงสมาชิกในกลุ่มจะมีแรงจูงใจในการที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ หรือช่วยเหลือกลุ่ม เพื่อให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายของกลุ่มที่ได้ตั้งไว้มากกว่ากลุ่มที่มีความเหนียวแน่นภายในกลุ่มต่ำ นอกจากนี้ความเหนียวแน่นภายในกลุ่มยังมีส่วนช่วยให้กลุ่มมีพลังและมีประสิทธิภาพ

จากความหมายของความเหนียวแน่นในทีม สรุปได้ว่า ความเหนียวแน่นในทีมคือ แนวโน้มที่กลุ่มจะยึดติดอยู่ด้วยกันในความสัมพันธ์และแรงจูงใจไปในทิศทางเดียวกัน มีความสนใจ ยอมรับซึ่งกันและกันมีมิตรภาพที่ดีต่อกันภายในกลุ่ม และยังคงยึดเป็นหนึ่งเดียวกันในการแสวงหาจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

## 2.2.2 แนวคิดของความเหนียวแน่นในทีม

MacCoun et al. (1993) ได้แบ่งความเหนียวแน่นในทีมออกเป็น 2 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความเหนียวแน่นทางสังคม (Social Cohesion) หมายถึง ความผูกพันทางอารมณ์ของพนักงานและสมาชิกในทีม ได้แก่ การมีมิตรภาพ ความชอบ ความห่วงใยความใกล้ชิด สมาชิกชอบที่จะใช้เวลาทางสังคมร่วมกัน มีความสุขร่วมกัน

2. ความเหนียวแน่นในงาน (Task Cohesion) หมายถึง การแบ่งปันข้อตกลงร่วมกันของพนักงานและสมาชิกในทีมในการบรรลุเป้าหมายที่ต้องอาศัยความพยายามร่วมกัน ประกอบด้วยสมาชิกมีเป้าหมายร่วมกันและมีแรงจูงใจในการประสานความพยายามเป็นทีมเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้น

Griffith (1998) ได้นิยามถึง ทิศทางของความเหนียวแน่นและหน้าที่ของความเหนียวแน่น ได้แก่

1. ความเหนียวแน่นแบบแนวนอน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมที่มีระดับของอำนาจอยู่ในระดับเดียวกัน

2. ความเหนียวแน่นแบบแนวตั้ง หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชาภายในบริษัทของทีม

และ หน้าที่ของความเหนียวแน่นในทีม ประกอบด้วย

1. ความเหนียวแน่นทางอารมณ์ หมายถึง การสนับสนุนทางอารมณ์ระหว่างบุคคลที่สมาชิกในกลุ่มมีให้ซึ่งกันและกัน

2. ความเหนียวแน่นทางการทำงาน หมายถึง ความสามารถของสมาชิกในทีมในการทำงานร่วมกับคนอื่นในลักษณะที่ดี เพื่อให้ประสิทธิภาพของงานมีประสิทธิภาพ

Beal et al. (2003) ได้แบ่งองค์ประกอบของความเหนียวแน่นในทีม 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความดึงดูดระหว่างบุคคล คือ ความชื่นชอบร่วมกันสำหรับการยึดติดเป็นสมาชิกกลุ่ม

2. ความมุ่งมั่นในงาน คือ งานที่ช่วยให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายที่สำคัญหรือความมุ่งมั่นร่วมกันต่องานของกลุ่ม

3. ความภาคภูมิใจของกลุ่ม คือ สมาชิกในกลุ่มมีความชื่นชอบในสถานะ หรืออุดมการณ์ที่กลุ่มสนับสนุน หรือแสดงออก หรือ การแบ่งปันความสำคัญร่วมกันของการเป็นสมาชิกของกลุ่ม

Champoux (2006) ได้แบ่งองค์ประกอบของความเหนียวแน่นในทีม ออกเป็น 3 ประเภท ประกอบด้วย

1. กิจกรรม คือ สิ่งที่ต้องการต้องการ เช่น หน้าที่และความรับผิดชอบของงาน กิจกรรมต่าง ๆ มาจากการเป็นสมาชิกกลุ่มอย่างเป็นทางการและการแบ่งงานขององค์การ เป็นพฤติกรรมที่สมาชิกปฏิบัติเพราะเป็นส่วนหนึ่งของทีม

2. ปฏิสัมพันธ์ หมายถึง เป็นการติดต่อสื่อสารทางสังคมระหว่าง 2 คนขึ้นไป สามารถเป็นได้ทั้งแบบเผชิญหน้ากัน หรือโต้ตอบผ่านทางบันทึกและรายงาน การปฏิสัมพันธ์ยังสามารถเกิดขึ้นได้โดยใช้อุปกรณ์ทางการสื่อสาร เช่น คอมพิวเตอร์ อีเมลล์ และ เว็บไซต์

3. ความรู้สึกนึกคิด หมายถึง ทศนคติ ความเชื่อและความรู้สึกเกี่ยวกับบุคคล หรือบุคคลที่แต่ละคนมีปฏิสัมพันธ์ด้วย ความรู้สึกนึกคิดนี้พัฒนามาจากการมีปฏิสัมพันธ์กันทางสังคมและเป็นความรู้สึกของความชอบหรือไม่ชอบต่อบุคคลอื่นๆ

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวคิด ความเหนียวแน่นในทีมของ MacCoun et al. (1993) มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษา ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ

1. ความเหนียวแน่นทางสังคม (Social Cohesion) หมายถึง ความผูกพันทางอารมณ์ของพนักงานและสมาชิกในทีม ได้แก่ การมีมิตรภาพ ความชอบ ความห่วงใยความใกล้ชิด สมาชิกชอบที่จะใช้เวลาทางสังคมร่วมกัน มีความสุขร่วมกัน

2. ความเหนียวแน่นในงาน (Task Cohesion) หมายถึง การแบ่งปันข้อตกลงร่วมกันของพนักงานและสมาชิกในทีมในการบรรลุเป้าหมายที่ต้องอาศัยความพยายามร่วมกัน ประกอบด้วยสมาชิกมีเป้าหมายร่วมกันและมีแรงจูงใจในการประสานความพยายามเป็นทีมเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้น

### 2.2.3 ปัจจัยเชิงเหตุของความเหนียวแน่นภายในทีม

Cartwright and Zander (1968) ได้พบว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเหนียวแน่นในทีมประกอบด้วย

1. การมีคุณสมบัติที่จะจูงใจของกลุ่ม
2. แรงจูงใจของสมาชิก
3. ความคาดหวังต่อผลลัพธ์ของสมาชิก
4. มาตรฐานในการเปรียบเทียบ

George and Jones (2000) ได้กล่าวว่าปัจจัยที่ทำให้เกิด ความเหนียวแน่นในทีมประกอบด้วย

1. ขนาดของกลุ่ม (Group Size) กลุ่มที่มีขนาดใหญ่สมาชิกในกลุ่มมีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจน้อย ด้วยเหตุผลนี้กลุ่มขนาดใหญ่มีแนวโน้มที่จะไม่มีความเหนียวแน่น ควรรักษาขนาดของกลุ่มให้มีสมาชิกในกลุ่มไม่เกิน 10 คน หรือน้อยกว่า ประมาณ 5-7 คน กลุ่มที่มีขนาดใหญ่จะมีโอกาสเกิดความขัดแย้งและสมาชิกภายในกลุ่มยากที่จะสร้างความสัมพันธ์ให้ใกล้ชิดซึ่งกันและกัน กลุ่มขนาดเล็กถึงกลาง มีแนวโน้มจะเสริมสร้างความเหนียวแน่น กลุ่มขนาดเล็กช่วยให้มีปฏิสัมพันธ์สูง สามารถให้สมาชิกรับฟังความคิดเห็นและประเมินสมาชิกแต่ละคนได้ ทีมที่มีประสิทธิภาพสูงที่สุดไม่ใช่ทีมที่มีขนาดเล็กมากหรือใหญ่่มากๆ

2. ความคล้ายคลึงและความหลากหลายของสมาชิกในกลุ่ม (Similarity/Diversity of Group Members) โดยปกติแล้วคนทั่วไปมักจะชอบสื่อสารและเข้ากันได้ดีกับคนที่มีความคล้ายคลึงกับตัวเอง กลุ่มที่จะมีความเหนียวแน่นที่สุดเมื่อสมาชิกในกลุ่มมีลักษณะแบบเดียวกันหรือมีการแลกเปลี่ยนทางทัศนคติ ค่านิยม ประสบการณ์ ความหลากหลายภายในกลุ่มที่อาจเพิ่มขึ้นทำให้เกิดความไม่แน่นอน ความซับซ้อนและความสับสนในกระบวนการกลุ่ม ทำให้เกิดความยากลำบากสำหรับกลุ่มที่จะบรรลุผลได้อย่างเต็มศักยภาพ ความหลากหลายในกลุ่มเป็นผลร้ายต่อความเหนียวแน่นในทีม ความเหนียวแน่นในทีมควรสร้างขึ้นจากกลุ่มที่มีความเหมือนกัน

3. การแข่งขันกับกลุ่มอื่นๆ (Competition with other groups) การแข่งขันระหว่างกลุ่มในองค์กรจะเพิ่มความเหนียวแน่นของกลุ่ม การแข่งขันระหว่างกลุ่มกระตุ้นให้สมาชิกของแต่ละกลุ่มรวมตัวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม การแข่งขันและความท้าทายจากภายนอกมีแนวโน้มที่จะสร้างความเหนียวแน่นให้มากขึ้น แรงกดดันจากภายนอกมีแนวโน้มเพิ่มการทำงานร่วมกันและการแข่งขันภายในมักจะทำให้ความเหนียวแน่นภายในทีมลดลง

4. ความสำเร็จของกลุ่ม (Success) เมื่อกลุ่มประสบความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายสมาชิกในกลุ่มจะมีความดึงดูดความสนใจกันในกลุ่มและเพิ่มความเหนียวแน่นได้ ความเหนียวแน่นในกลุ่มสามารถเพิ่มความพึงพอใจในงานให้กับสมาชิกในกลุ่มและช่วยพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร

5. ความเฉพาะตัวของกลุ่ม (Exclusiveness) ความเฉพาะตัวของกลุ่มนั้นจะบ่งบอกถึงความยากในการจะเข้ามาเป็นสมาชิกของกลุ่ม ชื่อเสียงและสถานะทางสังคมนั้นมีอิทธิพลต่อความเหนียวแน่นในกลุ่ม กลุ่มที่มีชื่อเสียงมาก เช่น กองทัพอากาศของสหรัฐอเมริกา หรือ กองทัพเรือของสหรัฐอเมริกานั้นจะมีความเหนียวแน่นในทีมสูง องค์กรหลายแห่งใช้การฝึกอบรมแบบผจญภัยเป็นการพัฒนาความเหนียวแน่นภายในทีม

Zairina et al. (2019) พบว่ามีหลายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนียวแน่นในทีม หนึ่งในปัจจัยที่สำคัญต่อความเหนียวแน่นในทีมนั้นคือความคล้ายคลึงกันทางทัศนคติและค่านิยมของสมาชิกในกลุ่ม ความเหนียวแน่นในทีมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในองค์กร ความเหนียวแน่นในทีมสะท้อนระดับของการสื่อสารและความผูกพันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม และเกิดผลลัพธ์ในงาน มีความมุ่งมั่นในบทบาทหน้าที่ และมีความภาคภูมิใจในกลุ่ม

สิทธิโชค (2546) พบว่ามีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนียวแน่นในทีม ดังนี้

1. ขนาดของกลุ่ม กลุ่มขนาดเล็กมักจะมีความเหนียวแน่นมากกว่ากลุ่มที่มีขนาดใหญ่ เพราะกลุ่มที่มีขนาดใหญ่การติดต่อสื่อสารกันจะลำบาก จะเกิดกลุ่มขนาดเล็กซ้อนภายในกลุ่ม มีการแข่งขันและแย่งประโยชน์กัน กลุ่มทำงานทั่วไปจึงมักนิยมมีขนาดของกลุ่มจำนวน 8 – 10 คน ถ้ามากเกินไปนี้จะถือว่าใหญ่เกินไป



2. สมาชิกกลุ่มมีลักษณะคล้ายกัน สมาชิกกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกันในด้านต่างๆ เช่น ค่านิยม ศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี มีผลทำให้กลุ่มมีความเหนียวแน่นเพิ่มมากขึ้น เพราะสมาชิกนั้นติดต่อกันได้ง่าย ประสานงานกันโดยไม่กลัวการกระทบกระทั่งต่อกัน

3. ความถาวรของการเป็นสมาชิก กลุ่มที่มีสมาชิกอยู่ในกลุ่มมาอย่างยาวนานมักจะมี ความเหนียวแน่นในกลุ่มมากกว่ากลุ่มที่มีสมาชิกเข้าและออก เนื่องจากสมาชิกในกลุ่มได้พัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างกันมากขึ้นจนกระทั่งมีความมั่นคงและใกล้ชิดกันมากขึ้น ทำให้ไม่เกิดการขัดแย้ง วุ่นวายภายในกลุ่ม

4. การที่แต่ละคนมีเป้าหมายของตนเองซึ่งขึ้นอยู่กับคนอื่นด้วย การที่สมาชิกในกลุ่มแต่ละคน ต้องพึ่งพาอาศัยกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของตน ทำให้สมาชิกในกลุ่มแต่ละคนมีความหมายต่อกัน และกัน ทำให้กลุ่มมีความสำคัญ เพราะถ้าไม่มีกลุ่มสมาชิกในกลุ่มจะไม่สามารถทำงานด้วยตนเองให้บรรลุถึงเป้าหมายได้ ในลักษณะเช่นนี้ ความร่วมมือซึ่งกันและกันย่อมจะเกิดขึ้นทำให้เกิดความเหนียวแน่นเพิ่มมากขึ้นภายในกลุ่ม

5. การถูกคุกคามหรือข่มขู่จากภายนอก เมื่อกลุ่มถูกคุกคามด้วยอันตรายจากภายนอก เช่น จากศัตรูหรือคู่แข่ง สมาชิกจะรวมตัวกันเหนียวแน่นกว่าเดิม โดยที่สมาชิกจะรู้สึกที่ตนเองกำลังได้รับการกีดกันขัดขวางมิให้สามารถทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่ตนเองต้องการอันเป็นเป้าหมายของกลุ่มด้วย

6. การแก่งขันแย่งชิงทรัพยากรของสมาชิกในกลุ่มทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างสมาชิกในกลุ่มบ่อยครั้งที่ความต้องการและเป้าหมายของแต่ละบุคคลย่อมจะต้องขัดกับเป้าหมายของสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม การแก้ไขปัญหาอย่างสันติวิธีจึงเป็นสิ่งที่จะต้องทำเพื่อมิให้นำไปสู่ความก้าวร้าวและการทำลายกันภายในกลุ่ม

7. ความยากในการเข้าเป็นสมาชิกกลุ่ม กลุ่มที่มีการคัดเลือกคนเข้ามาร่วมกลุ่มอย่างพิถีพิถัน นั้นมีแนวโน้มที่จะมีความเหนียวแน่นมากกว่ากลุ่มที่สามารถเข้าร่วมได้ง่ายๆ สมาชิกกลุ่มที่เข้าร่วมได้ยากมักจะอ้างอิงตัวเองกับกลุ่ม จะเห็นได้จากสถานศึกษาที่เข้าเรียนได้ยาก มักจะไม่ค่อยมีปัญหา นักศึกษาแต่งเครื่องแบบไม่ถูกต้อง เพราะทุกคนอยากแสดงให้เห็นคนอื่นๆ ได้รู้ว่าตนเองเป็นสมาชิกของกลุ่มหรือสถาบันที่ทรงเกียรติแห่งนี้

#### 2.2.4 ความสำคัญของความเหนียวแน่นในทีม

Dobbins and Zaccaro (1986) พบว่าเมื่อความเหนียวแน่นในทีมเพิ่มมากขึ้นทำให้สมาชิกในทีมเกิดพลังสามารถทุ่มเทให้กับกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานได้ ทำให้เกิดความพึงพอใจ สมาชิกในทีมมีความไว้วางใจต่อกัน และทำให้การประสานงานระหว่างบุคคลในทีมดีขึ้น

Spector (2000) ได้กล่าวว่า ความเหนียวแน่นในทีมที่มีความเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานภายในกลุ่ม สมาชิกที่มีความเหนียวแน่นภายในทีมสูงจะมีแนวโน้มพึงพอใจในงานมากกว่าสมาชิกที่มีความเหนียวแน่นในทีมต่ำ

Hoover (2002 อ้างถึงใน เมทินี, 2553) กล่าวว่า ความเหนียวแน่นในทีมเป็นผลที่เกิดจากความคิดกลุ่ม (groupthink) ส่งผลให้เกิด ดังนี้

1. การนำไปสู่การควบคุมการกระทำร่วมกัน (leading to concertive control) ความเหนียวแน่นในทีมเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการควบคุมสมาชิกให้เป็นไปตามมาตรฐานและบทบาทภายในทีม โดยที่แต่ละบุคคลนั้นไม่รู้ตัวว่ากำลังถูกโดนบังคับ เนื่องจากข้อบังคับต่างๆ นั้นเป็นสิ่งที่สมาชิกในทีมร่วมกันกำหนดขึ้นมา

2. ความเหนียวแน่นเปรียบเสมือนข้อได้เปรียบ (cohesiveness as an advantage) ความเหนียวแน่นในทีมจะเพิ่มความผูกพัน แรงจูงใจ และความพึงพอใจในงาน อีกทั้งช่วยลดความเครียดในงาน มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นข้อได้เปรียบในการปฏิบัติงานและทำให้ประสบความสำเร็จในที่สุด

Williams (2006) พบว่าความเหนียวแน่นในกลุ่มและความไว้วางใจทำให้การทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จ ทีมที่มีความเหนียวแน่นนั้นมีศักยภาพทำให้เกิดการเรียนรู้ทางบวกเพิ่มมากขึ้น

McShane and Glinow (2010) กล่าวว่า พนักงานที่มีความรู้สึกถึงความเหนียวแน่นภายในทีมสูงจะมีแรงจูงใจมากในการรักษาความเป็นสมาชิกของทีมและมีความยินดีที่จะช่วยเหลือทีมให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Marianne and Karin (2010) พบว่าความเหนียวแน่นในทีมส่งผลกระทบต่อกระบวนการแลกเปลี่ยนคำแนะนำ ความรู้ ระหว่างคนในทีม ทำให้สมาชิกในทีมเปิดกว้างสำหรับการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อกันในทีม

Bravo et al. (2018) ได้พบว่า ความเหนียวแน่นในทีมมีบทบาทสำคัญต่อกระบวนการในการทำงานเป็นทีม มีผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิผลของทีม ทำให้เกิดความพึงพอใจในทีมได้คุณภาพตามที่คาดหวัง มีการรับรู้เพิ่มมากขึ้น แนวโน้มที่แต่ละบุคคลจะให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมนั้นเกี่ยวข้องโดยตรงกับความเหนียวแน่นในทีม

ประภาศรี (2542) กล่าวว่า ความเหนียวแน่นในทีมมีผลกระทบในระดับของบุคคล ทีม และองค์กร ทำให้มีการเข้าร่วมในกิจกรรมได้อย่างเต็มที่ มีการยอมรับเป้าหมายของทีม การขาดงานน้อยลง มีผลผลิตสูง ทำให้ประสบความสำเร็จ และสมาชิกภายในทีมมีความต้องการจะคงอยู่ภายในทีมต่อไป

พรนพ (2542) ได้ให้แนวคิดที่ว่า กลุ่มที่มีความเหนียวแน่นในกลุ่มสูง สมาชิกในกลุ่มจะสามารถรวมตัวกันได้เป็นอย่างดี ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น และกลุ่มที่มีการรวมกันอย่างเหนียวแน่นนั้น จะมีประสิทธิภาพดีกว่ากลุ่มที่รวมตัวกันอย่างไม่เหนียวแน่น

### 2.2.5 แนวทางการวัดความเหนียวแน่นในทีม

Carron (1982) Group Environment Questionnaire (GEQ) ประกอบด้วย ข้อคำถาม 18 ข้อ วัด 2 องค์ประกอบของความเหนียวแน่นในทีม คือ ความเหนียวแน่นในงาน และ ความเหนียวแน่นทางสังคม เป็นการถามใน 2 รูปแบบ อย่างแรกมุ่งเน้นที่การบูรณาการของกลุ่ม (Group Integration) เช่น สมาชิกในทีมรู้สึกหรือไม่ว่าทีมกำลังทำงานเพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามภาระงาน และเป้าหมายทางสังคมด้วยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อย่างที่สอง มุ่งเน้นที่ความน่าดึงดูดใจเข้าสู่กลุ่ม (Attraction to Group) เช่น สมาชิกในทีมมีความชอบพอในทีม ทั้งสมาชิกคนอื่นๆ และวิธีการที่จะนำไปสู่การบรรลุความสำเร็จในงาน

Stokes (1983) ได้สร้างแบบวัด Three Factor Group Questionnaire ข้อคำถาม 9 ข้อ โดยพัฒนาจาก 3 องค์ประกอบ 1. การดึงดูดสมาชิกของกลุ่ม 2. การให้ความสำคัญกับเครื่องมือของกลุ่ม 3. การรับความเสี่ยงที่เกิดภายในกลุ่ม แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 7 ระดับ ตั้งแต่ 1 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึง 7 เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีตัวอย่างข้อคำถาม ดังนี้

1. เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มอื่นๆ คุณคิดว่ากลุ่มของคุณทำงานร่วมกันได้ดีเพียงใด
2. คุณชอบกลุ่มของคุณมากน้อยเพียงใด
3. คุณคิดว่ากิจกรรมที่คุณเข้าร่วมเป็นสมาชิกในกลุ่มของคุณน่าสนใจเพียงใด
4. คุณรู้สึกว่าการทำงานกับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งจะช่วยให้คุณบรรลุเป้าหมายส่วนตัวที่คุณตามหาในกลุ่มนี้

Dobbins and Zaccaro (1986) ได้สร้างแบบวัดความเหนียวแน่นในทีม ประกอบไปด้วย 8 ข้อคำถาม แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 7 ระดับ ตั้งแต่ 1 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึง 7 เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีตัวอย่างข้อคำถาม ดังนี้

1. สมาชิกในทีมเข้ากันได้เป็นอย่างดี
2. ฉันรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม
3. ถ้าสามารถเลือกได้ ฉันจะเลือกออกจากทีมนี้แล้วไปอยู่อีกทีมหนึ่ง
4. สมาชิกในทีมพร้อมที่จะปกป้องสมาชิกในทีมจากการถูกวิจารณ์จากภายนอก

Podsakoff et al. (1993) ได้สร้างแบบวัดความเหนียวแน่นในทีม ประกอบไปด้วย 6 ข้อคำถาม แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 7 ระดับ ตั้งแต่ 1 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึง 7 เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีตัวอย่างข้อคำถาม ดังนี้

1. สมาชิกในทีมของฉันร่วมมือซึ่งกันและกัน
2. สมาชิกในทีมมีความไว้วางใจกันเป็นอย่างดี
3. สมาชิกในทีมรับรู้ว่าจะสามารถพึ่งพาซึ่งกันและกันได้

Carron et al. (2002) ได้ใช้แบบวัดความเหนียวแน่น Group Environment Questionnaire (GEQ) ใช้วัดความเหนียวแน่นทั้ง 2 องค์ประกอบ คือ ความเหนียวแน่นในงาน และความเหนียวแน่นทางสังคม มีข้อคำถาม 18 ข้อ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 9 ระดับ ตั้งแต่ 1 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึง 9 เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีตัวอย่างข้อคำถาม ดังนี้

1. ฉันไม่ชอบรูปแบบภายในทีมนี้
2. เพื่อนสนิทของฉันอยู่ในทีมนี้
3. สมาชิกภายในทีมจะออกไปร่วมกิจกรรมของแต่ละคนมากกว่าที่จะรวมกันเป็นทีม

## 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.3.1 งานวิจัยในประเทศ

เมทินี (2553) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี ความรับผิดชอบต่อสังคม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความเหนียวแน่นในทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมบริการการแพทย์ฉุกเฉินของโรงพยาบาลในเขตภาคกลาง เพื่อค้นหาอิทธิพลของพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี ความรับผิดชอบต่อสังคม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความเหนียวแน่นในทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ทีมบริหารการแพทย์ฉุกเฉินของโรงพยาบาลในเขตภาคกลาง จำนวน 146 ทีม พบว่า 1) รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของประสิทธิผลของทีมมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี ความรับผิดชอบต่อสังคม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความเหนียวแน่นในทีมสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของทีมบริการการแพทย์ฉุกเฉินได้ร้อยละ 52 2) ความเหนียวแน่นในทีมส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมมากที่สุด 3) พฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่ดีมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลของทีมผ่านความเหนียวแน่นในทีม 4) ความรับผิดชอบต่อสังคมมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลของทีมผ่านความเหนียวแน่นในทีม 5) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของทีมผ่านความเหนียวแน่นในทีม แต่ไม่

พบอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของทีม 6) ความเหนียวแน่นในทีมมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของทีม

วาธินี (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจ ประสิทธิภาพของการติดต่อสื่อสารของหัวหน้าที่ส่งผลต่อความเหนียวแน่นภายในกลุ่มของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ระดับแรงจูงใจ ระดับประสิทธิภาพของการติดต่อสื่อสารของหัวหน้า และระดับความเหนียวแน่นภายในกลุ่มของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ 2) เพื่อค้นหาปัจจัยและอำนาจของปัจจัยที่ร่วมกันพยากรณ์ความเหนียวแน่นภายในกลุ่มของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ จำนวน 341 คน จากการศึกษาพบว่า 1) การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจ ประสิทธิภาพของการติดต่อสื่อสารของหัวหน้า และความเหนียวแน่นภายในกลุ่มอยู่ในระดับสูง 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจ และประสิทธิภาพของการติดต่อสื่อสารของหัวหน้าสามารถร่วมกันพยากรณ์ความเหนียวแน่นภายในกลุ่มได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความเหนียวแน่นภายในกลุ่มได้ถึงร้อยละ 35.5

กิตติพัฒน์ (2559) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน บรรษัทภิบาล และองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารระดับกลางขององค์การที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เพื่อศึกษาระดับ ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน และปัจจัยด้านภาวะผู้นำ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน บรรษัทภิบาล ที่ร่วมกันพยากรณ์องค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารระดับกลางขององค์การที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ผู้บริหารระดับกลางขององค์การที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำนวน 150 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน บรรษัทภิบาล และองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารระดับกลาง อยู่ในระดับสูง 2) ภาวะผู้นำ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน บรรษัทภิบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารระดับกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .489, .930 และ .725 ตามลำดับ และ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงานสามารถพยากรณ์องค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารระดับกลางได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถพยากรณ์องค์การแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 86.30

### 2.3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Daniel (2010) ได้ศึกษาเรื่อง The effect of workplace spirituality on team effectiveness ได้พบว่า จิตวิญญาณองค์กรนั้นเป็นส่วนประกอบหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรและมีผลกระทบที่สำคัญต่อประสิทธิภาพของทีม องค์กรที่มีจิตวิญญาณในองค์กรระดับสูงจะมีความไว้วางใจ ความคิดสร้างสรรค์ และความเคารพ เป็นคุณลักษณะที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของทีม

ซึ่งจะเกิดขึ้นภายในบริบทของวัฒนธรรมองค์การ งานวิจัยนี้มีจุดประสงค์เพื่อเข้าใจถึงผลกระทบของจิตวิญญาณองค์การที่มีต่อการรวมกันแบบกลุ่ม กล่าวได้ว่า เมื่อสมาชิกในทีมได้รับรู้ถึงจิตวิญญาณองค์การจะพบคุณลักษณะที่สำคัญได้ภายในองค์การ คือ ความไว้วางใจ ความคิดสร้างสรรค์ และความเคารพนับถือ และจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีม ซึ่งรวมไปถึง ความพึงพอใจของสมาชิกในทีม ความขัดแย้งในทีม และผลการปฏิบัติงานของทีม ซึ่ง 1. ความไว้วางใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความพึงพอใจของสมาชิกภายในทีม และ ผลการปฏิบัติงานของทีม และมีความสัมพันธ์เชิงลบต่องาน ความสัมพันธ์และความขัดแย้งในเรื่องของกระบวนการ 2. ความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความพึงพอใจของสมาชิกภายในทีม ผลการปฏิบัติงานของทีม งานที่เกี่ยวข้องและความขัดแย้งในเรื่องของกระบวนการ และมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อความขัดแย้งในความสัมพันธ์ 3. ความเคารพนับถือมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความพึงพอใจของสมาชิกภายในทีม ความขัดแย้งในงาน และ ผลการปฏิบัติงานของทีม มีความสัมพันธ์เชิงลบต่อความสัมพันธ์และความขัดแย้งในเรื่องของกระบวนการ งานวิจัยนี้มุ่งเน้นเรื่องของจิตวิญญาณองค์การในระดับบุคคลเป็นหลัก และทำให้เห็นถึงข้อมูลที่สำคัญที่จะเข้าใจถึงผลกระทบของจิตวิญญาณองค์การที่เกิดในการทำงานแบบกลุ่ม องค์การที่มีการเน้นการทำงานแบบทีมเป็นหลักจะมีความเข้าใจมากขึ้นถึงความหมายและผลกระทบของจิตวิญญาณองค์การที่มีของพนักงาน

Ajala (2013) ได้ศึกษาเรื่อง The impact of workplace spirituality and employees' wellbeing at the industrial sector: the Nigerian experience. พบว่า จากงานวิจัยจิตวิญญาณองค์การแสดงให้เห็นองค์ประกอบ 3 ด้านของของจิตวิญญาณองค์การ คือ 1. งานที่มีความหมาย 2. เป้าหมายในงาน 3. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในชุมชน/ความเชื่อมโยง ส่งผลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน จิตวิญญาณองค์การเสริมสร้างขวัญกำลังใจของพนักงาน ความผูกพัน ประสิทธิภาพ และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน และยังพบว่าพนักงานที่มีจิตวิญญาณองค์การจะมีความพึงพอใจในงาน รู้สึกว่างานมีความหมาย และสามารถปฏิบัติงานได้ดีมากขึ้น พนักงานที่สามารถแสดงออกทางด้านจิตวิญญาณองค์การผ่านการทำงานได้จะมีความพึงพอใจในงานและรู้สึกว่างานมีความหมายและจะทำงานได้ดีขึ้น พนักงานที่พบความหมายในงานจากการปฏิบัติงานจะมีความรับผิดชอบ มีจริยธรรม มีความร่วมมือและมีความสร้างสรรค์ในที่ทำงานมากขึ้น นอกจากนี้พนักงานที่นำจิตวิญญาณองค์การและค่านิยมมาใช้ในงานจะทำให้มีความพึงพอใจในตัวเอง ความผูกพันในงานมากขึ้น มีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ยึดมั่นในวิสัยทัศน์และเป้าหมาย เสริมสร้างในเรื่องทีมและการสร้างสังคมชุมชน งานวิจัยยังได้พบว่า ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในชุมชน/ความเชื่อมโยงผ่านจิตวิญญาณองค์การนั้นจะนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานในงานอุตสาหกรรม เนื่องจากระดับของความเชื่อมโยงทางจิตวิญญาณนั้นเกี่ยวข้องกับจิตใจ อารมณ์ และจิตวิญญาณระหว่างพนักงานภายในทีมหรือกลุ่มในองค์การ ที่มีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน

การแสดงออกอย่างอิสระ และมีความห่วงใยกันอย่างแท้จริง ซึ่งคุณลักษณะเช่นนี้คือคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานในองค์กร จิตวิญญาณองค์กรนั้นไม่เพียงแต่ช่วยลด ความเครียด ความขัดแย้ง แต่ยังสามารถส่งเสริมคุณภาพชีวิต ประสิทธิภาพในการทำงานและความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งภายในองค์กร มีผลต่อการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตและความยั่งยืนขององค์กร

Fernandes et al. (2018) ศึกษาเรื่อง Workplace Spirituality: Sustainable Work Experience from a Human Factors Perspective พบว่า จิตวิญญาณองค์กรหมายถึง ความพยายามของแต่ละบุคคลในการดำเนินชีวิตตามค่านิยมของตนเองอย่างเต็มที่ในสถานที่ทำงาน หรือ คือความพยายามขององค์กรเพื่อสนับสนุนการเติบโตทางจิตวิญญาณของพนักงาน จิตวิญญาณองค์กรเป็นปัจจัยที่มนุษย์สามารถจัดการได้แสดงออกโดยความต้องการความสัมพันธ์ใน 3 ระดับ คือ 1. ระดับบุคคล 2. ระหว่างบุคคล 3.ระดับองค์กร งานวิจัยจิตวิญญาณองค์กรนี้ใช้องค์ประกอบ 3 ด้านของจิตวิญญาณองค์กร ได้แก่ 1. ชีวิตภายใน 2. การรับรู้ในเป้าหมาย 3. จิตสำนึกร่วมชุมชน โดยมีมิติด้านชีวิตภายในนำมาซึ่ง 4 ด้านของปัจจัยมนุษย์ ได้แก่ อัตลักษณ์ ค่านิยม ความเป็นส่วนหนึ่ง และ ชีวิตภายใน มิติด้านการรับรู้ในเป้าหมายนำ 4 ด้านที่แตกต่างออกไป ได้แก่ ความหมาย การยึดติดกัน ความสอดคล้องกันและจุดประสงค์ มิติด้านจิตสำนึกร่วมชุมชนนำมาซึ่ง 4 ปัจจัยสุดท้าย คือ ความเชื่อมโยง บรรยากาศ สิ่งแวดล้อม และชุมชน งานวิจัยยังได้พบว่าจิตวิญญาณในด้านการเปลี่ยนแปลงองค์กร สามารถสนับสนุนความพยายามในการทำงานและสภาพแวดล้อมประจำวันให้ดีขึ้น จิตวิญญาณองค์กรเป็นการสร้างโอกาสสำหรับการพัฒนาตนเอง โอกาสในการมีส่วนร่วมที่สำคัญต่อสังคม ตลอดจนจนถึงการเอาใจใส่ต่อเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ลูกน้อง ได้มากขึ้น เป็นการสนองตอบความต้องการของชีวิตภายใน การรับรู้ในเป้าหมายและจิตสำนึกร่วมชุมชน ซึ่งหมายถึงวิถีชีวิต การทำงาน และการเติบโตที่ยั่งยืน

Agoi (2018) ได้ศึกษาเรื่อง Influence of Workplace Spirituality on Organization Engagement and Commitment in the County Government of Trans Nzoia พบว่า จิตวิญญาณองค์กรเป็นแนวคิดที่ทำให้รับรู้ได้ว่าช่วยส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร พนักงานมีความผูกพันซึ่งกันและกันและรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนในองค์กร จิตวิญญาณองค์กรในกลุ่มของพนักงานจะเสริมสร้างความรักในหมู่เพื่อนร่วมงาน พนักงานจะพยายามทำความเข้าใจต่อเพื่อนร่วมงานของเขา ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ส่งผลให้มีการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร งานวิจัยยังพบว่า ผลจากความยึดมั่นผูกพันในงานจะทำให้พนักงานค้นพบความหมายในงานของพวกเขาและพนักงานจะมีความเชื่ออย่างเต็มที่ต่องานที่พวกเขาทำ จิตวิญญาณองค์กรทำให้พนักงานมีความมุ่งมั่นและเข้าใจถึงเป้าหมายในชีวิต ส่งเสริมการวางแผนงานซึ่งในระยะยาวช่วยเอื้ออำนวยให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร พนักงานที่มีจิตวิญญาณองค์กรจะมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามส่วนตัวของตนเสมอเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

## 2.4 ที่มาของสมมติฐานในการวิจัย

2.4.1 สมมติฐานที่ 1 จิตวิญญาณองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องของจิตวิญญาณองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า พบว่า หากจิตวิญญาณองค์การเพิ่มขึ้นความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้าจะเพิ่มขึ้นด้วย รัตติกรณ์ (2558) ได้กล่าวว่า จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน (Workplace Spirituality) เป็นลักษณะของวัฒนธรรมองค์การอย่างหนึ่ง คือองค์การจะให้ความสำคัญกับพนักงาน มีการตระหนักถึงการมีชีวิตภายในของพนักงาน หรือการที่พนักงานมีจิตวิญญาณ และองค์การจะให้ความสำคัญโดยผ่านการมอบหมายงานที่มีคุณค่า ทำให้พนักงานเห็นคุณค่าและความสำคัญของตัวเอง จะส่งผลให้พนักงานแสวงหาความหมายคุณค่าในงาน ทำให้พนักงานปรารถนาที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นๆ และมีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือองค์การ สอดคล้องกับ Ashmos and Duchon (2000 อ้างถึงใน มณฑล และ สุนันทา, 2556) ได้กล่าวว่า จิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality) คือการที่องค์การนั้นจะให้ความสนใจส่วนใหญ่อยู่ที่การสร้างคุณค่าและความหมายในการทำงาน ที่จะทำให้พนักงานมีความสุขและมีพลังในการสร้างสรรค์ ทุ่มเทให้กับการทำงานและองค์การ โดยองค์การจะให้ความสนใจน้อยมากในเรื่องของ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่จะบังคับใช้กับพนักงานในองค์การ และมีความเชื่อว่าการจะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและการเติบโตด้านในของผู้ที่อยู่ในองค์การ ซึ่ง โกมาตร (2550) ยังได้กล่าวว่า การทำงานเป็นกิจกรรมสำคัญที่ทำให้มนุษย์ได้ตระหนักถึงศักยภาพและผลสำเร็จจากการทำงานของตนเอง ทำให้งานกลายเป็นสิ่งที่มีความหมายต่อชีวิต การทำงานสามารถยกระดับจิตวิญญาณของความเป็นมนุษย์ให้สูงขึ้น สามารถเข้าถึงคุณค่าและศักยภาพสูงสุดของตนเองได้ ทำให้คนมีปฏิสัมพันธ์ ฟังพาทอาศัยกัน และเรียนรู้ร่วมกันที่จะอยู่เป็นชุมชน ทำให้เกิดคุณค่าและการแสวงหาความหมายร่วมกันจนเกิดมิติของจิตวิญญาณในการทำงานขึ้น ภาวิณี (2562) ยังได้กล่าวว่า จิตวิญญาณองค์การนั้นสามารถจำแนกได้หลายระดับ มีความมุ่งเน้นที่แตกต่างกัน ทั้งระดับบุคคล องค์การ และความผสมผสานระดับบุคคล และองค์การ จุดเน้นสำคัญของความหมายทั้งสามระดับที่มีร่วมกันคือ การให้ความสำคัญกับมนุษย์จาก ภายใน ในระดับจิตวิญญาณ ความรู้สึกเชื่อมโยงกันของ มนุษย์ในการมีเมตตาต่อกันและร่วมกันสร้างความดีงาม ให้กับตนเอง องค์การ และสังคม

จึงสรุปได้ว่า เมื่อองค์การมีการส่งเสริมเรื่องของจิตวิญญาณองค์การจะทำให้พนักงานตระหนักถึงการมีชีวิตภายในผ่านการมอบหมายงานที่มีคุณค่า ทำให้พนักงานเห็นคุณค่าและความสำคัญของตัวเองเห็นถึงศักยภาพภายในของตัวเองมีการทุ่มเทให้กับการทำงานและองค์การทำให้พนักงานมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม มีการฟังพาทอาศัยกันในการทำงาน



สร้างความผูกพันรวมทั้งเป็นการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในด้านความเหนียวแน่นในงานและความเหนียวแน่นทางสังคม ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 1 ไว้ว่า จิตวิญญาณองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า

2.4.2 สมมติฐานที่ 1.1 จิตวิญญาณองค์การด้านจิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็งมีความสัมพันธ์กับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องจิตวิญญาณองค์การด้านจิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็งมีความสัมพันธ์กับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า พบว่า การที่องค์กรได้มีการส่งเสริมให้มีการสร้างวัฒนธรรมเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์กรให้พนักงานทราบถึงพันธกิจขององค์กร ทำให้เป้าหมายขององค์กรนั้นเป็นสิ่งที่มีความหมาย มีความสำคัญและมีคุณค่าเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงาน และองค์กรนั้นก็ไม่ได้คำนึงถึงผลกำไรเป็นค่านิยมหลักขององค์กร ทำให้พนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้าปฏิบัติงานโดยเห็นคุณค่าของเป้าหมาย พนักงานรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายขององค์กรคือเป้าหมายของตนเอง และพันธกิจขององค์กรทำให้มีความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า จีรพัฒน์ (2549) ได้กล่าวว่า เป้าหมายคือ ระดับ หรือ มาตรฐานของผลการดำเนินงานที่องค์กรคาดหวังไว้ หรือที่หน่วยงานได้ตั้งเป้าหมายไว้ องค์กรจะกำหนดเป้าหมายเพื่อนำมาใช้ในการเปรียบเทียบและดูความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร โดยการกำหนดเป้าหมายขององค์กรจะเป็นหน้าที่ของผู้บริหารระดับสูงในองค์กรของราชการ จะเป็นผู้กำหนดเป้าหมายและสร้างตัวชี้วัดให้กับองค์กรเพราะผู้บริหารระดับสูงในตำแหน่งนี้จะสามารถมองเห็นถึงภาพรวมขององค์กร ทราบถึงทิศทางและวัตถุประสงค์ขององค์กรและจะเป็นผู้ที่รับผิดชอบในผลการปฏิบัติงานของบุคลากร พงศ์ศรีนัย (2554) ได้กล่าวว่า เป้าหมายเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างมากต่อองค์กรและหน่วยงานต่างๆ ที่ เพราะเป้าหมายนั้นจะเป็นตัวแบบที่พนักงาน บุคลากร และผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กรทุกคนจะได้นำเป้าหมายขององค์กรมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่องค์กรหรือหน่วยงานได้กำหนดไว้ ซึ่งเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ คือ เป้าหมายที่กำหนดทิศทางระยะยาวขององค์กร แสดงถึงความชัดเจนขององค์กร ตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สอดคล้องกับ แก้วกล้า (2561) ที่ได้กล่าวถึงลักษณะของเป้าหมายที่ดีว่าเป้าหมายต้องมีความสำคัญ เฉพาะเจาะจง ชัดเจน สามารถเข้าใจได้ง่าย และเป้าหมายที่ดีจะสามารถนำไปปฏิบัติงานได้ เป้าหมายต้องมีตัวชี้วัดที่เจาะจงและชัดเจน โดยที่ตัวชี้วัดต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์โดยรวมขององค์กร เป้าหมายต้องไม่มีความง่ายหรือยากจนเกินไป มีความสมเหตุสมผล การเปลี่ยนเป้าหมายให้กลายเป็นการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กรนั้น ต้องมีการร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมีการวางแผนการทำงาน เพื่อให้มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน

เมื่อได้ร่วมมือปรึกษากันแล้วและได้เป้าหมายจึงจะแตกเป้าหมายออกมาเป็นงาน โดยการปฏิบัติงานในบางครั้งผู้บริหารก็อาจจะทำหน้าที่ปฏิบัติงานนั่นเอง

สรุปได้ว่า การที่องค์กรได้มีการกำหนดเป้าหมายขององค์กรให้มีความสำคัญ มีความหมาย โดยที่พนักงานสามารถกำหนดเป้าหมายให้เป็นการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กรได้ เกิดความร่วมมือกันของพนักงานในองค์กรในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร พนักงานรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายขององค์กรนั้น เป็นสิ่งที่พนักงานทุกคนต้องนำเป้าหมายมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน พนักงานเห็นถึงความสำคัญของเป้าหมาย พนักงานมีส่วนร่วมในการเห็นคุณค่าของการกำหนดเป้าหมายขององค์กร รวมไปถึงได้มีการแลกเปลี่ยนแสดงออกถึงความคิดเห็นระหว่างตัวพนักงานและผู้บริหาร ส่งผลให้เกิดการประสานงานร่วมกันในกลุ่มของพนักงานและเกิดความเหนียวแน่นภายในทีมของพนักงาน ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 2 ไว้ว่า จิตวิญญาณองค์กรด้านจิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็งมีความสัมพันธ์กับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า

2.4.3 สมมติฐานที่ 1.2 จิตวิญญาณองค์กรด้านการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล มีความสัมพันธ์กับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องจิตวิญญาณองค์กรด้านการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคลมีความสัมพันธ์กับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า พบว่า จารุเนตร (2559) กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโต องค์กรจะต้องรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด โดยองค์กรจะใช้วิธีการพัฒนาบุคลากรหรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน รวมไปถึง การปรับทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้ไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้ ดังที่ นวลละออง และ รชยา (2558) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กิจกรรม วิธีการ หรือ กระบวนการต่างๆ ที่องค์กรได้จัดส่งเสริมเพิ่มเติมให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถ เกิดความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน ให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายทั้งในปัจจุบันและในอนาคต สอดคล้องกับ สุรียา (2550) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่ส่งเสริม เปลี่ยนแปลง บุคลากร หรือ ผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ รวมไปถึงทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ทำให้ผลการปฏิบัติงานและวิธีการในการทำงานมีประสิทธิภาพดีขึ้นนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่ง Nadler (1980 อ้างถึงใน จารุเนตร, 2559) ได้แบ่งกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้ 1. การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่ออกแบบขึ้นเพื่อให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันหรือกำลังจะได้รับการมอบหมายงานในอนาคต ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ดีขึ้น เกิดการเรียนรู้ การฝึกอบรมมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากร ยกระดับความรู้ ทักษะ ความสามารถ ให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งได้ บุคลากรที่ผ่านการอบรมแล้วจะสามารถนำความรู้ไป

ใช้ได้ และมีพฤติกรรมการทำงานเปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์กร 2. การศึกษาต่อ (Education) เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ ทักษะ และสร้างบุคลากรให้มีความสามารถในการปรับตัวในทุกๆด้าน การลาศึกษาต่อทั้งแบบเต็มเวลาหรือใช้เวลาบางส่วนของพนักงานเป็นการเตรียมความพร้อมในการทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต 3. การพัฒนาตนเอง (Development) หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้จัดขึ้นสำหรับบุคลากรเพื่อให้ความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในอนาคต มุ่งเน้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามจุดมุ่งหมายขององค์กร ไม่ได้มุ่งเน้นที่งาน โดย คีตนิจ (2543) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อองค์กร บุคลากรในองค์กรได้เพิ่มพูนความสามารถ ทักษะ ความรู้ รวมไปถึงเจตคติในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่สามารถปรับตัวให้ทันกับวิทยาการเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาในด้านต่างๆ บุคลากรจะมีความประพฤติกและสามารถเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่องค์กรต้องการ ส่งผลให้องค์กรได้รับผลผลิตเพิ่มขึ้นและช่วยลดความสิ้นเปลือง

จึงสรุปได้ว่า หากองค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล ตระหนักถึงคุณค่าของพนักงานรวมถึงการที่องค์กรมีการค้นหาแนวทางในการที่จะสามารถพัฒนาตัวของบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้และก้าวหน้าเพื่อที่จะส่งผลให้องค์กรสามารถประสบความสำเร็จได้ ส่งผลให้พนักงานมีทักษะ ความรู้ และความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นต่อองค์กรทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ทำให้พนักงานในองค์กรมีความมั่นใจ มีความเข้าใจในการปฏิบัติงานต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นเสริมสร้างความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในองค์กร ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 3 ไว้ว่า จิตวิญญาณองค์กรด้านการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคลมีความสัมพันธ์กับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า

2.4.4 สมมติฐานที่ 1.3 จิตวิญญาณองค์กรด้านความไว้วางใจและความเคารพนับถือมีความสัมพันธ์กับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องความไว้วางใจและความเคารพนับถือมีความสัมพันธ์กับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า พบว่า เฉลิมชัย (2552) ได้กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้องค์กรดำรงอยู่และประสบผลสำเร็จ ความไว้วางใจมาจากความร่วมมือเป็นพื้นฐานเนื่องจากการทำงานร่วมกันต้องพึ่งพาอาศัยกัน ซึ่งในปัจจุบันมีความหลากหลายองค์ประกอบในการทำงานร่วมกัน ความไว้วางใจระหว่างสมาชิกในองค์กรจึงมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ความไว้วางใจซึ่งกันและกันของพนักงานในองค์กรก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพต่อองค์กร ความเจริญเติบโตขององค์กร องค์กรที่ไม่มีความไว้วางใจของพนักงานในองค์กรจำทำให้้องค์การเสียทรัพยากรในการบริหารจัดการเป็นอย่างมากจนกว่า้องค์การจะประสบความสำเร็จได้ ซึ่ง Robbins (2001) กล่าวว่า ความไว้วางใจคือ ความคาดหวังในทางบวกต่อบุคคลอื่นเป็น คำพูด การกระทำ หรือ การตัดสินใจที่จะทำตามสมควรแล้วแต่โอกาส ความไว้วางใจเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้้องค์การประสบผลสำเร็จและ

ดำรงอยู่ สอดคล้องกับ Lyman (2012) ได้กล่าวว่า องค์การที่มีระดับความไว้วางใจสูงพนักงานจะมีความเชื่อมั่นในตัวของคุณคน เชื่อมั่นว่าการกระทำของคุณคนจะสอดคล้องกับคำพูดที่ได้กล่าวไว้ และยังเชื่อมั่นว่าองค์การดำเนินธุรกิจขององค์การอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรมและความถูกต้อง องค์การที่มีความไว้วางใจสูงจะทำให้พนักงานรับรู้ถึงการได้รับความยุติธรรมและการเคารพในสิทธิของแต่ละบุคคลผ่านการสนับสนุนจากองค์การ โดย Shaw (1997) ยังได้กล่าวว่า พนักงานที่มีความไว้วางใจสูงจะมีการแสดงพฤติกรรมออกมาให้เห็น 3 ด้าน ได้แก่ 1. การเปิดเผย (openness) ข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับ ความรู้ ความคิดเห็น อารมณ์ ความรู้สึก ทศนคติ และ ปัญหาที่ต้องการแก้ไข 2. การเคารพ (respect) และให้เกียรติกัน อย่างเท่าเทียม ปฏิบัติต่อกันด้วยความมีเมตตา มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน 3. ความสอดคล้องกัน (alignment) มีความคิดเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งไปในทิศทางเดียวกันหรือแนวเดียวกัน แต่อาจจะไม่เหมือนกันทั้งหมด และ ตัดสินใจร่วมกัน ซึ่ง และ นียดา (2562) กล่าวว่าเมื่อองค์การมีความไว้วางใจสูงจะทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงาน ผลประกอบการขององค์การจะมากขึ้น พนักงานต้องการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การและงานร่วมกัน มีบรรยากาศของการทำงานที่ดี หากองค์การใดไม่มีความไว้วางใจจะทำให้บรรยากาศภายในองค์การไม่น่าอยู่รายได้และผลประกอบการขององค์การลดลง นำไปสู่อัตราการลาออกของพนักงานที่สูงขึ้น

สรุปได้ว่า ความไว้วางใจและความเคารพนับถือเป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งของการสร้างความประสบความสำเร็จในองค์การ ทำให้พนักงานในองค์การที่ต้องร่วมมือกันปฏิบัติงานนั้นเป็นไปอย่างราบรื่น พนักงานมีความเคารพให้เกียรติกัน เกิดความร่วมมือเพื่อประสานงานของพนักงานในองค์การ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สร้างความเป็นปึกแผ่นเกินความเหนียวแน่นภายในทีม ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 4 ไว้ว่า จิตวิญญาณองค์การด้านความไว้วางใจและความเคารพนับถือมีความสัมพันธ์กับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า

2.4.5 สมมติฐานที่ 1.4 จิตวิญญาณองค์การด้านการดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรมมีความสัมพันธ์กับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องจิตวิญญาณองค์การด้านการดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรมมีความสัมพันธ์กับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า พบว่า โชควสันต์ และ รัตติกรณ์ (2562) กล่าวว่า จิตวิญญาณองค์การด้านการดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม คือ การที่องค์การดำเนินงานด้วยความมีมนุษยธรรม มีตารางเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น องค์การให้รางวัลในการปฏิบัติงานกับพนักงานแบบกลุ่มหรือทีม หัวหน้างานมีการมอบหมายอำนาจ และการตัดสินใจในการทำงาน และให้ความสำคัญกับสิทธิของพนักงาน โดย สุพันธ์สา และ สุขุม (2555) กล่าวว่า องค์การต้องให้ความช่วยเหลือหรือปฏิบัติโดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีของมนุษย์ต่อพนักงาน คือ องค์การให้สิทธิ โอกาสในการเข้าถึงปัจจัยพื้นฐาน หรือการศึกษาความก้าวหน้าในหน้าที่ตามความสามารถให้เพียงพอต่อการใช้ชีวิตในองค์การได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับ Walton (1974

อ้างอิงใน ฉวีวรรณ, 2559) กล่าวถึงเรื่องการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมว่า ค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมเกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่ง ความรับผิดชอบ หรือผลการปฏิบัติงาน ที่คล้ายคลึงหรือเท่าเทียมกัน ซึ่งค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับจะต้องเพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามมาตรฐานอย่างเหมาะสมในสังคมนั้นๆ เช่นเดียวกับ David, Stephen and Verhulst (2010) กล่าวว่า ผลตอบแทนทั้งทางตรงและทางอ้อมที่องค์กรจัดสรรให้กับพนักงานต้องเหมาะสม ถูกต้องตามกฎหมายและเป็นธรรม หากองค์กรกำหนดค่าตอบแทนที่พึงพอใจได้ทั้งสองฝ่ายแล้ว จะทำให้องค์กรได้รับประโยชน์จากพนักงาน เพราะพนักงานจะทุ่มเทร่างกายและแรงใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ หากองค์กรกำหนดค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสมจะทำให้องค์กรประสบปัญหาในเรื่องอัตราการลาออกที่สูงขึ้น ซึ่งค่าตอบแทนยังมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์กรด้วย ซึ่ง นฤมล (2527 อ้างถึงใน นลพรรณ, 2558) ได้กล่าวว่า แรงสนับสนุนจากองค์กร เช่น ค่าตอบแทน ความยุติธรรม การติดต่อสื่อสารและวิธีการมอบหมายงานนั้นมีผลต่อกำลังใจของพนักงาน และ ศิริรัตน์ (2549) ได้กล่าวว่า ความมั่นคงทางอาชีพ คือ พนักงานมีหลักประกันในการดำรงชีวิต มีงานและรายได้ที่เพียงพอ พนักงานที่ได้รับสวัสดิการสม่าเสมอจะทำให้พนักงานมีสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และมีโอกาสก้าวหน้ามีเสรีภาพในการปฏิบัติงาน

จึงสรุปได้ว่า จิตวิญญาณองค์กรด้านการดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรมนั้น คือการที่องค์กรมีบรรยากาศในการทำงานที่มีความไว้วางใจกัน ดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม มีการมอบหมายอำนาจและการตัดสินใจในการทำงานให้กับพนักงาน มีการดูแลให้ความสำคัญกับสิทธิสามารถส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคง ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจในการร่วมมือกันปฏิบัติงานทั้งแบบเดี่ยวและแบบทีม พนักงานมีความไว้วางใจกันส่งผลให้การร่วมงานกันเป็นไปได้ด้วยดี เกิดประสิทธิภาพของพนักงานในองค์กร ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 5 ไว้ว่า จิตวิญญาณองค์กรด้านการดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรมมีความสัมพันธ์กับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า

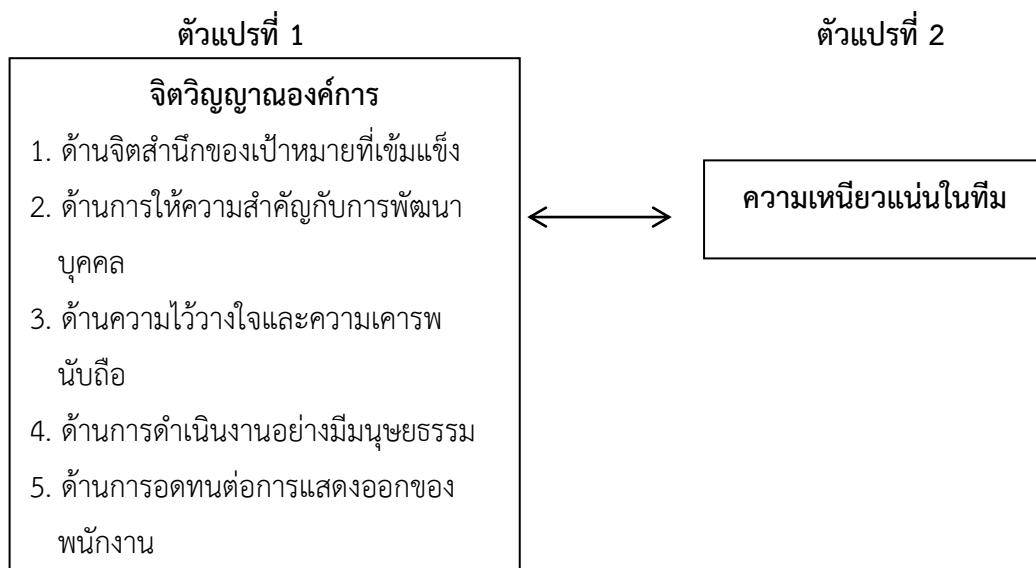
2.4.6 สมมติฐานที่ 1.5 จิตวิญญาณองค์กรด้านการแสดงออกของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องจิตวิญญาณองค์กรด้านการแสดงออกของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า พบว่า การที่องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความรู้สึก ความคิดเห็น ที่แท้จริงของพนักงานออกมา องค์กรให้อิสระและไม่ปิดกั้นพร้อมรับฟังพนักงาน ให้พนักงานได้สื่อสารถ่ายทอดความรู้สึก ความคิดเห็นให้กับทางผู้บริหารได้รับทราบ โดยไม่ต้องเกรงกลัวจากการถูกต่อว่าจากองค์กร สอดคล้องกับ Eisenberger et al. (1986 อ้างถึงใน วิโรจน์, 2553) กล่าวว่า การที่องค์กรสนับสนุนพนักงานในด้าน การให้รางวัล การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง รวมไปถึง องค์กรสนับสนุนด้านการยอมรับฟังความคิดเห็น การให้พนักงานในองค์กรได้มีส่วนร่วม จะ

ช่วยให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กร พนักงานจะแสดงพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งองค์กรยังสามารถรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งให้คงอยู่ในองค์กรไว้ได้ เช่นเดียวกับ พิชญกร (2555) ได้กล่าวว่า เมื่อองค์กรมีลักษณะของความเข้าใจ ผู้บริหารพยายามทำความเข้าใจและรับฟังปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความรู้สึก ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็นออกมาได้อย่างอิสระผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีการอภิปรายปัญหาร่วมกันและไม่บังคับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นด้วย จะทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีการร่วมมือกันแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับ Hayhurst (2005 อ้างถึงใน ธัญยากร, 2555) กล่าวว่า เมื่อพนักงานได้รับการยอมรับด้านความคิดเห็นพนักงานจะรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ เคารพในตนเองมากขึ้น สมาชิกทุกคนในกลุ่มมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ได้ผสมผสานความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของแต่ละบุคคล จะไม่เกิดความขัดแย้งภายในองค์กร งานก็จะมีประสิทธิภาพสูงขึ้น หากองค์กรไม่เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม การทำงานอยู่ภายใต้การชี้แนะและเน้นที่ผลผลิต การทำงานจะมุ่งตอบสนองความต้องการของผู้บังคับบัญชาและขององค์กร จะทำให้พนักงานจะรู้สึกไม่มีความสุข ผลผลิตต่ำลง พนักงานมีการปรับตัวโดยการลาออก และ สุพานี (2549) ยังได้กล่าวว่าถ้าสมาชิกในองค์กรมีความเห็นพ้องและยอมรับซึ่งกันและกันสมาชิกในองค์กรจะมีแรงยึดเหนี่ยวกันสูง จงรักภักดีและผูกพันต่อองค์กรมาก สมาชิกยึดมั่นต่อเป้าหมายขององค์กรและมุ่งมั่นภายในองค์กรเป็นสำคัญ

สรุปได้ว่าการที่องค์กรเปิดรับฟังความคิดเห็นของพนักงานไม่ปิดกั้นพนักงานได้แสดงความคิดเห็นที่พนักงานต้องการสื่อสารกับองค์กรที่แท้จริงได้อย่างตรงไปตรงมา มีอิสระในการแสดงอารมณ์ความรู้สึกต่อองค์กรโดยที่พนักงานไม่ต้องเกรงกลัวว่าจะถูกต่อว่าจากองค์กร จะช่วยให้พนักงานมีความรู้สึกเชิงบวกต่อองค์กร พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สามารถลดความขัดแย้งภายในองค์กรและมีแรงยึดเหนี่ยวกันสูงทำให้เกิดความเหนียวแน่นภายในกลุ่มของพนักงาน ส่งผลทางบวกต่อองค์กรทั้งในเรื่องของความสามัคคีภายในองค์กรในการปฏิบัติงานร่วมกันให้เป็นไปด้วยดี ราบรื่น ช่วยเหลือพึ่งพาท้ายกัน และเพิ่มความผูกพันภายในองค์กรได้ ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานที่ 6 ไว้ว่า จิตวิญญาณองค์กรด้านการแสดงออกของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า

## 2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 2-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## 2.6 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 จิตวิญญาณองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า

สมมติฐานที่ 1.1 จิตวิญญาณองค์กรด้านจิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็งมีความสัมพันธ์กับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า

สมมติฐานที่ 1.2 จิตวิญญาณองค์กรด้านการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคลมีความสัมพันธ์กับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า

สมมติฐานที่ 1.3 จิตวิญญาณองค์กรด้านความไว้วางใจและความเคารพนับถือมีความสัมพันธ์กับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า

สมมติฐานที่ 1.4 จิตวิญญาณองค์กรด้านการดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรมมีความสัมพันธ์กับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า

สมมติฐานที่ 1.5 จิตวิญญาณองค์กรด้านการอดทนต่อการแสดงออกของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า

## บทที่ 3

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณองค์กรและความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า ซึ่งกำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- 3.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

##### 3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็น พนักงานบริษัท ก จำนวน 192 คน (ข้อมูลเดือน ธันวาคม 2562) และพนักงานบริษัท ข จำนวน 244 คน (ข้อมูล เดือน พฤศจิกายน 2563) รวมจำนวนประชากรทั้งหมดจำนวน 436 คน

##### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย เป็น พนักงานบริษัท ก และ พนักงานบริษัท ข โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

โดยที่

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการกำหนด

N คือ ขนาดของประชากร

e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนที่ผู้วิจัยกำหนด (5%)

เมื่อ	N	=	436
	e	=	0.05



เมื่อแทนค่าจะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$n = \frac{436}{1+436 (0.05)^2}$$

$$= 208$$

จากสมการได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ 208 คน เพื่อป้องกันความไม่สมบูรณ์ของข้อมูล และทดแทนแบบสอบถามที่อาจไม่ได้รับคืนจึงทำการเพิ่มขนาดตัวอย่างร้อยละ 20 ดังนั้นจะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 250 คน

### 3.1.3 การสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) และคิดสัดส่วนตามหน่วยงาน โดย พนักงานบริษัท ก มีจำนวนพนักงาน 192 คน พนักงานบริษัท ข มีจำนวนพนักงาน 244 คน ทั้งนี้ในการแจกแบบสอบถามจริง ผู้วิจัยได้แจก พนักงานบริษัท ก จำนวน 110 คน และพนักงานบริษัท ข จำนวน 140 คน ดังตารางที่ 3-1 ในการแจกแบบสอบถามผู้วิจัยใช้การเลือกแบบสะดวก (Convenience sampling) ไปยังแผนกต่างๆ โดยแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจนครบตามจำนวนที่ต้องการดังตารางที่ 3-1

ตารางที่ 3-1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามกลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย	ประชากร (N) คน	กลุ่มตัวอย่างที่ คำนวณได้	กลุ่มตัวอย่างที่ เพิ่ม 20%
พนักงานบริษัท ก	192	92	110
พนักงานบริษัท ข	244	116	140
<b>รวม</b>	<b>436</b>	<b>208</b>	<b>250</b>

## 3.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้สร้างเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.2.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม พร้อมทั้งกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยได้ขอคำแนะนำปรึกษาจากอาจารย์ที่ศึกษาศาสตรนิพนธ์

3.2.2 กำหนดข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิดและตัวแปรที่ใช้ในการทำวิจัย

3.2.3 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง

3.2.4 นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขข้อคำถามให้ตรงตามวัตถุประสงค์ หลังจากได้รับการพิจารณาตรวจสอบแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอต่างๆ ไปปรับปรุงแก้ไข

3.2.5 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน (ภาคผนวก ข) ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องในสำนวนการใช้ภาษาที่เกี่ยวข้องกับข้อคำถามและพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้คะแนน 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้ตรงตามนิยามคำศัพท์ของแบบสอบถาม ให้ 0 เมื่อไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้ตรงตามนิยามคำศัพท์ของแบบสอบถาม และ -1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นไม่สามารถวัดได้ตรงตามนิยามคำศัพท์ของแบบสอบถาม เมื่อได้รับการพิจารณาและตรวจสอบแล้ว ผู้วิจัยจึงหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item - Objective Congruence : IOC) จากนั้นคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 (ปิ่นกนก, 2559) และปรับปรุงแก้ไขด้านสำนวนภาษา ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ (ภาคผนวก ค)

สูตร หาค่า IOC

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

IOC = ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์

$\sum R$  = ผลรวมคะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญลงคะแนนเครื่องมือ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

มีข้อคำถามทั้งสิ้นจำนวน 80 ข้อ และหลังจากที่ได้หาค่า IOC แล้วมีการปรับคำและข้อความที่ใช้ในข้อคำถามเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และมีความชัดเจน อ่านเข้าใจมากขึ้น โดยมีข้อคำถามที่ตัดออก 4 ข้อ ดังนั้นจึงมีข้อคำถามที่นำไปใช้เก็บข้อมูลทั้งสิ้นจำนวน 76 ข้อ

3.2.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญและปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้ง ก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out)

3.2.7 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ซึ่งไม่ใช่พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย แต่มีลักษณะการทำงานใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน

3.2.8 ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก โดยใช้การทดสอบแบบ (Item - Total Correlation) โดยนำแบบสอบถามส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 มาบันทึกลงในคอมพิวเตอร์แล้วมาวิเคราะห์ผลซึ่งผลที่ได้ต้องมีค่า  $r$  มากกว่า .2 ขึ้นไป (ปิ่นกนก, 2559) จากการวิเคราะห์ที่ได้ผลดังนี้

แบบสอบถามเกี่ยวกับจิตวิญญาณองค์การ มีข้อคำถามรวม 55 ข้อ เมื่อนำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อแล้ว มีข้อคำถามที่ไม่ผ่านตามเกณฑ์ 1 ข้อ จึงตัดออก

แบบสอบถามเกี่ยวกับความเหนียวแน่นในทีม มีข้อคำถามทั้งหมด 21 ข้อ เมื่อนำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อแล้ว มีข้อคำถามที่ผ่านตามเกณฑ์ทุกข้อ

3.2.9 ผู้วิจัยนำข้อคำถามมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) หากพบว่าค่าอัลฟาตั้งแต่ .70 ขึ้นไป กล่าวได้ว่าเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง (ปิ่นกนก, 2559) โดยได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามดังตารางที่ 3-2

ตารางที่ 3-2 ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	ฉบับก่อนตัดข้อคำถาม			ฉบับหลังตัดข้อคำถาม		
	จำนวน (ข้อ)	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น	จำนวน (ข้อ)	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
จิตวิญญาณองค์การ	55	.097 - .868	.977	54	.321 - .871	.978
ความเหนียวแน่นในทีม	21	.786 - .927	.982	21	.786 - .927	.982

3.2.10 นำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสม และได้ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ก่อนจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสร้างเป็นข้อคำถาม โดยลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล แบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนถึงปัจจุบัน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับจิตวิญญาณองค์การ จำนวน 54 ข้อ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง จำนวน 5 ข้อ ด้านการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล จำนวน 7 ข้อ ด้านความไว้วางใจและความเคารพนับถือ จำนวน 15 ข้อ ด้านการดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม จำนวน 22 ข้อ และด้านการ

อดทนต่อการแสดงออกของพนักงาน จำนวน 5 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวกทั้ง 5 ข้อ ดังแสดงในตารางที่ 3-3 ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ และมีเกณฑ์ให้คะแนน ดังแสดงในตารางที่ 3-4

ตารางที่ 3-3 ข้อคำถามของแบบสอบถามจิตวิญญาณองค์กร

จิตวิญญาณองค์กร	จำนวนข้อคำถาม	ข้อคำถาม
ด้านจิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง	5	1-5
ด้านการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล	7	6-12
ด้านความไว้วางใจและความเคารพนับถือ	15	13-27
ด้านการดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม	22	28-49
ด้านการอดทนต่อการแสดงออกของพนักงาน	5	50-54

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังแสดงในตารางที่ 3-4

ตารางที่ 3-4 เกณฑ์การให้คะแนนจิตวิญญาณองค์กร

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

เกณฑ์การวิเคราะห์คะแนน

ในการพิจารณาเกณฑ์การวิเคราะห์คะแนน ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์การแปรระดับจากการคำนวณหาค่าอันตรภาคชั้น ของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ดังนี้

ระดับคะแนน การแปลความหมาย

- 1.00 - 1.80 จิตวิญญานองค์การตามการรับรู้ของพนักงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด
- 1.81 - 2.60 จิตวิญญานองค์การตามการรับรู้ของพนักงานอยู่ในระดับน้อย
- 2.61 - 3.40 จิตวิญญานองค์การตามการรับรู้ของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 3.41 - 4.20 จิตวิญญานองค์การตามการรับรู้ของพนักงานอยู่ในระดับมาก
- 4.21 - 5.00 จิตวิญญานองค์การตามการรับรู้ของพนักงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเหนียวแน่นในทีม จำนวน 21 ข้อ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความเหนียวแน่นทางสังคม จำนวน 14 ข้อ และ ด้านความเหนียวแน่นในงาน จำนวน 7 ข้อ ดังแสดงในตารางที่ 3-5 ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ และมีเกณฑ์การให้คะแนนดังแสดง ในตารางที่ 3-6

**ตารางที่ 3-5** ข้อคำถามของแบบสอบถามความเหนียวแน่นในทีม

ความเหนียวแน่นในทีม	จำนวนข้อคำถาม	ข้อคำถาม
ด้านความเหนียวแน่นทางสังคม	14	1-14
ด้านความเหนียวแน่นในงาน	7	15-21

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังแสดงในตารางที่ 3-6

**ตารางที่ 3-6** เกณฑ์การให้คะแนนความเหนียวแน่นในทีม

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

### เกณฑ์การวิเคราะห์คะแนน

ในการพิจารณาเกณฑ์การวิเคราะห์คะแนน ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์การแปลระดับจากการคำนวณหาค่าอันตรภาคชั้น ของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ดังนี้

ระดับคะแนน การแปลความหมาย

1.00 - 1.80 ความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.81 - 2.60 ความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานอยู่ในระดับน้อย

2.61 - 3.40 ความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง

3.41 - 4.20 ความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานอยู่ในระดับมาก

4.21 - 5.00 ความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานอยู่ในระดับมากที่สุด

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน และรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.4.1 ผู้วิจัยติดต่อกับพนักงานทั้ง 2 บริษัทเพื่อประสานงานและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.2 เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว ผู้วิจัยติดต่อประสานงานเพื่อดำเนินการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง โดยผ่านพนักงานในบริษัททั้ง 2 แห่ง พร้อมชี้แจงวิธีการกรอกแบบสอบถามรวมทั้งแนบคำชี้แจงในการทำแบบสอบถามอย่างละเอียดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้องโดยมีพนักงานในบริษัททั้ง 2 แห่ง พาแจกแบบสอบถามเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนที่คำนวณได้

3.4.3 ผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 250 ชุด ในการเก็บข้อมูล และเมื่อรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมา ได้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่มีความสมบูรณ์ทุกฉบับโดยผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทันทีที่ได้รับกลับจากผู้ตอบแบบสอบถาม

3.4.4 นำแบบสอบถามจำนวน 250 ชุด มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้แล้วนำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์สำหรับการประมวลผลข้อมูลทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

3.5.1 ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนถึงปัจจุบัน

3.5.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการวิเคราะห์อธิบายถึงระดับจิตวิญญาณองค์การและความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า

3.5.3 การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานโดยเกณฑ์หาค่าความสัมพันธ์ดังนี้

เกณฑ์ค่าความสัมพันธ์ (ค่า  $r$ )

ความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังนี้การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปีนกก (2559) ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

ค่าของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ )	ระดับความสัมพันธ์
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.80 ขึ้นไป	อยู่ในระดับสูงมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.60 - 0.79	อยู่ในระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.40 - 0.59	อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.20 - 0.39	อยู่ในระดับต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่า 0.20	อยู่ในระดับต่ำมาก

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับของจิตวิญญาณองค์การและความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณองค์การและความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 250 ชุด และกำหนดระดับความมีนัยสำคัญที่ .01

สัญลักษณ์ทางสถิติ

$\bar{x}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของคะแนน (Mean)
SD	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
$r^2 \times 100$	หมายถึง	ร้อยละของความสัมพันธ์
p	หมายถึง	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
**	หมายถึง	ค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับจิตวิญญาณองค์การและความเหนียวแน่นในทีม
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

โดยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

#### 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

4.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ ดังตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	71	28.40
หญิง	179	71.60
รวม	250	100.00



จากตารางที่ 4-1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 71.60 และ เพศชาย จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 28.40

4.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ ดังตารางที่ 4-2

**ตารางที่ 4-2** จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
20 - 30 ปี	137	54.80
31 - 40 ปี	89	35.60
41 - 50 ปี	18	7.20
สูงกว่า 50 ปี	6	2.40
รวม	250	100.00

จากตารางที่ 4-2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้าส่วนใหญ่มีอายุ 20-30 ปี จำนวน 137 คน มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คิดเป็นร้อยละ 54.80 รองลงมาคือ มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 35.60 อายุ 41- 50 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 7.20 อายุสูงกว่า 50 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.40 ตามลำดับ

4.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพการสมรส ดังตารางที่ 4-3

**ตารางที่ 4-3** จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	194	77.60
สมรส	50	20.00
หย่าร้าง/หม้าย	6	2.40
รวม	250	100.00

จากตารางที่ 4-3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า พนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้าส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 77.60 รองลงมา คือ มีสถานภาพสมรส จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 สถานภาพหย่าร้างและหม้าย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.40 ตามลำดับ

4.1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา ดังตารางที่ 4-4

**ตารางที่ 4-4** จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปริญญาตรี	169	67.60
ปริญญาโท	76	30.40
ปริญญาเอก	5	2.00
รวม	250	100.00

จากตารางที่ 4-4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่าพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้าส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 67.60 รองลงมา คือ ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 30.40 และ ระดับปริญญาเอก จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00 ตามลำดับ

4.1.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ดังตารางที่ 4-5

**ตารางที่ 4-5** จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนถึงปัจจุบัน

ระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนถึงปัจจุบัน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	42	16.80
1 - 5 ปี	94	37.60
6 - 10 ปี	80	32.00
11 - 15 ปี	30	12.00
16 - 20 ปี	4	1.60
21 ปีขึ้นไป	0	0.00
รวม	250	100.00

จากตารางที่ 4-5 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนถึงปัจจุบัน พบว่า พนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้าส่วนใหญ่ มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 37.60 รองลงมา คือ มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00

มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 16.80 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 16 - 20 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็น ร้อยละ 1.60 ตามลำดับ

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับจิตวิญญาณองค์การ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับจิตวิญญาณองค์การของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า ดังตารางที่ 4-6 - ตารางที่ 4-11 ดังนี้

**ตารางที่ 4-6** ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของจิตวิญญาณองค์การตามการรับรู้ของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า โดยรวมและรายด้าน

จิตวิญญาณองค์การ	$\bar{x}$	SD	ระดับ
ด้านจิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง	3.88	0.65	มาก
ด้านการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล	3.92	0.64	มาก
ด้านความไว้วางใจและความเคารพนับถือ	3.91	0.64	มาก
ด้านการดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม	3.93	0.59	มาก
ด้านการอดทนต่อการแสดงออกของพนักงาน	3.61	0.83	มาก
รวม	3.89	0.57	มาก

จากตารางที่ 4-6 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของจิตวิญญาณองค์การตามการรับรู้ของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า พบว่า จิตวิญญาณองค์การตามการรับรู้ของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.89$ ,  $SD = 0.57$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่น คือ ด้านการดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.93$ ,  $SD = 0.59$ ) รองลงมาได้แก่ ด้านการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.92$ ,  $SD = 0.64$ ) ด้านความไว้วางใจและความเคารพนับถือมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.91$ ,  $SD = 0.64$ ) ด้านจิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.88$ ,  $SD = 0.65$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น คือ ด้านการอดทนต่อการแสดงออกของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.61$ ,  $SD = 0.57$ )

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของจิตวิญญาณองค์การตามการรับรู้ของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า ด้านจิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง จำแนกเป็นรายชื่อ

จิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1. องค์การของท่านทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่เป้าหมายขององค์การเป็นเป้าหมายเดียวกันกับของพนักงาน	3.86	0.81	มาก
2. องค์การของท่านสื่อสารเป้าหมายขององค์การให้แก่พนักงานได้รับทราบเพื่อให้พนักงานเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน	3.94	0.85	มาก
3. องค์การของท่านสอดแทรกสาระสำคัญเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์การไปกับกิจกรรมต่าง ๆ ที่พนักงานมีส่วนร่วมเพื่อให้พนักงานรับรู้และเห็นคุณค่าร่วมกัน	3.82	0.87	มาก
4. ค่านิยมหลักขององค์การของท่านไม่ใช่การแสวงหาผลกำไรสูงสุดแต่เพียงอย่างเดียว	3.91	0.86	มาก
5. องค์การของท่านมีค่านิยมหลักที่คำนึงถึงทั้งผลประโยชน์ของพนักงานควบคู่กับผลประโยชน์ขององค์การ	3.90	0.85	มาก

จากตารางที่ 4-7 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของจิตวิญญาณองค์การตามการรับรู้ของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้าด้านจิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ องค์การของท่านสื่อสารเป้าหมายขององค์การให้แก่พนักงานได้รับทราบเพื่อให้พนักงานเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.94$ ,  $SD = 0.85$ ) รองลงมา คือ ค่านิยมหลักขององค์การของท่านไม่ใช่การแสวงหาผลกำไรสูงสุดแต่เพียงอย่างเดียว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.91$ ,  $SD = 0.86$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ องค์การของท่านสอดแทรกสาระสำคัญเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์การไปกับกิจกรรมต่าง ๆ ที่พนักงานมีส่วนร่วมเพื่อให้พนักงานรับรู้และเห็นคุณค่าร่วมกัน ( $\bar{x} = 3.82$ ,  $SD = 0.87$ )

**ตารางที่ 4-8** ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของจิตวิญญาณองค์การตามการรับรู้ของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า ด้านการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล จำแนกเป็นรายข้อ

การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1. องค์การของท่านให้ความสำคัญกับค่านิยมที่พนักงานยึดถือ	3.78	0.84	มาก
2. องค์การของท่านตระหนักถึงคุณค่าของพนักงาน	3.90	0.82	มาก
3. องค์การของท่านให้ความสำคัญกับทุกความคิดเห็นของพนักงานว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่าในการพัฒนาองค์การ	3.90	0.84	มาก
4. องค์การของท่านมีนโยบายสนับสนุนเพื่อพัฒนาความสามารถของพนักงานอย่างต่อเนื่อง เช่น โครงการให้ทุนการศึกษา โครงการศึกษาดูงาน	4.09	0.96	มาก
5. องค์การของท่านแสวงหาเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้พัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน	3.89	0.88	มาก
6. องค์การของท่านค้นหาแนวคิดที่ทันสมัยในการทำงานให้พนักงานได้เรียนรู้และนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง	3.95	0.79	มาก
7. องค์การของท่านจัดหาหลักสูตรการฝึกอบรมที่เหมาะสมสอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อเป็นพื้นฐานความก้าวหน้าในตำแหน่งงานต่อไป	3.99	0.86	มาก

จากตารางที่ 4-8 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของจิตวิญญาณองค์การตามการรับรู้ของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า ด้านการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ องค์การของท่านมีนโยบายสนับสนุนเพื่อพัฒนาความสามารถของพนักงานอย่างต่อเนื่อง เช่น โครงการให้ทุนการศึกษา โครงการศึกษาดูงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.09$ ,  $SD = 0.96$ ) รองลงมา คือ องค์การของท่านจัดหาหลักสูตรการฝึกอบรมที่เหมาะสมสอดคล้องกับตำแหน่งงานเพื่อเป็นพื้นฐานความก้าวหน้าในตำแหน่งงานต่อไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.99$ ,  $SD = 0.86$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ องค์การของท่านให้ความสำคัญกับค่านิยมที่พนักงานยึดถือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.78$ ,  $SD = 0.84$ )

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของจิตวิญญาณองค์การตามการรับรู้ของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า ด้านความไว้วางใจและความเคารพนับถือ จำแนกเป็นรายข้อ

ความไว้วางใจและความเคารพนับถือ	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1. องค์การของท่านสามารถสร้างความไว้วางใจให้กับพนักงานได้	3.98	0.84	มาก
2. องค์การของท่านสามารถสร้างความเชื่อมั่นแก่พนักงานได้ว่า จะมีความสามารถที่ทำให้องค์การก้าวหน้าได้อย่างยั่งยืน	4.07	0.88	มาก
3. องค์การของท่านทำให้พนักงานไว้วางใจได้ถึงความเอาใจใส่ ห่วงใย ไม่ทอดทิ้งและดูแลพนักงานได้เป็นอย่างดี	3.92	0.89	มาก
4. องค์การของท่านทำให้พนักงานรู้สึกเชื่อถือว่างค์การสามารถทำตามนโยบายที่ได้เคยสัญญาไว้กับพนักงาน	3.76	0.90	มาก
5. องค์การของท่านทำให้พนักงานไว้วางใจในความสามารถขององค์การว่าจะสามารถขับเคลื่อนองค์การไปในสถานะเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ดี	4.10	0.82	มาก
6. องค์การของท่านมีการดำเนินงานที่มีความโปร่งใส ปราศจากการทุจริตในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การติดสินบน	3.94	0.84	มาก
7. องค์การของท่านมีการดำเนินงานที่ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน	3.88	0.82	มาก
8. องค์การของท่านดำเนินงานได้อย่างซื่อตรงและมีจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ	3.95	0.83	มาก
9. องค์การของท่านเป็นองค์การที่พร้อมเปิดเผยข้อมูลเพื่อตรวจสอบการดำเนินงานขององค์การได้	3.97	0.81	มาก
10. เมื่อท่านขอรับทราบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวท่าน องค์การสามารถสื่อสารข้อมูลนั้นให้พนักงานทราบอย่างเปิดเผยได้	3.94	0.86	มาก
11. องค์การของท่านสื่อสารข้อมูลที่พนักงานมีสิทธิ์รับทราบอย่างตรงไปตรงมา	3.92	0.85	มาก
12. องค์การของท่านเปิดเผยข้อมูลให้พนักงานทราบตามความเป็นจริง	3.94	0.83	มาก
13. ผู้บริหารของท่านมีความกล้าที่จะยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้น	3.72	0.93	มาก

**ตารางที่ 4-9 (ต่อ)** ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของจิตวิญญาณองค์การตามการรับรู้ของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า ด้านความไว้วางใจและความเคารพนับถือ จำแนกเป็นรายชื่อ

ความไว้วางใจและความเคารพนับถือ	$\bar{x}$	SD	ระดับ
14. เมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการทำงานผู้บริหารไม่ปฏิเสธความรับผิดชอบและพร้อมชี้แจงข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น	3.79	0.92	มาก
15. เมื่อผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายผู้บริหารพร้อมยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้นและนำไปปรับปรุงแก้ไข	3.81	0.91	มาก

จากตารางที่ 4-9 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของจิตวิญญาณองค์การตามการรับรู้ของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า ด้านความไว้วางใจและความเคารพนับถือ เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ องค์การของท่านทำให้พนักงานไว้วางใจในความสามารถขององค์การว่าจะสามารถขับเคลื่อนองค์การไปในสถานะเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.10$ ,  $SD = 0.82$ ) รองลงมา คือ องค์การของท่านสามารถสร้างความเชื่อมั่นแก่พนักงานได้ว่าจะมีความสามารถที่ทำให้องค์การก้าวหน้าได้อย่างยั่งยืน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.07$ ,  $SD = 0.88$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ผู้บริหารของท่านมีความกล้าที่จะยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.72$ ,  $SD = 0.93$ )

**ตารางที่ 4-10** ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของจิตวิญญาณองค์การตามการรับรู้ของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า ด้านการดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม จำแนกเป็นรายชื่อ

การดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1. องค์การของท่านมีตารางเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่นให้กับพนักงานตามความเหมาะสม	4.08	0.87	มาก
2. องค์การของท่านส่งเสริมลักษณะการทำงานที่ยืดหยุ่นสอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน	4.02	0.91	มาก
3. องค์การของท่านมีนโยบายกำหนดเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่นเพื่อประโยชน์ให้กับพนักงานในองค์การเช่น สามารถบริหารเวลาการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ดีขึ้น	4.04	0.91	มาก
4. เมื่อคณะทำงานหรือทีมงานทำงานบรรลุเป้าหมายตามที่องค์การกำหนด องค์การให้รางวัลเพื่อเป็นการจูงใจพนักงาน	3.85	0.86	มาก

ตารางที่ 4-10 (ต่อ) ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของจิตวิญญาณองค์การตามการรับรู้ของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า ด้านการดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม จำแนกเป็นรายชื่อ

การดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม	$\bar{x}$	SD	ระดับ
5. องค์การของท่านมีการให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อคุณะทำงานหรือที่ทีมงานสามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพตามที่องค์การคาดหวัง	3.81	0.92	มาก
6. เมื่อคุณะทำงานหรือที่ทีมงานทำงานได้บรรลุตามเป้าหมาย องค์การไม่ละเลยที่จะยกย่องชมเชยความสำเร็จของทีมงานเพื่อเป็นกำลังใจในการทำงานต่อไป	3.83	0.85	มาก
7. องค์การของท่านยกย่องชมเชยพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่นให้บุคคลอื่นๆในองค์การได้รับทราบ	3.86	0.87	มาก
8. ในแต่ละปีองค์การจะมอบสิ่งจูงใจเพื่อเป็นรางวัลให้กับพนักงานทุกคนทั่วทั้งองค์การ	4.21	0.77	มากที่สุด
9. องค์การของท่านมีการพิจารณามอบรางวัลในด้านต่างๆ ให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจ	3.86	0.89	มาก
10. องค์การของท่านมีเกณฑ์การให้เงินเดือนที่พิจารณาถึงความเหมาะสมกับแต่ละตำแหน่งงาน	3.94	0.88	มาก
11. องค์การของท่านมีการปรับเพิ่มอัตราเงินเดือนโดยเปรียบเทียบตามผลงานที่พนักงานแต่ละคนทำได้	3.86	0.90	มาก
12. องค์การของท่านมีการกำหนดอัตราเงินเดือนโดยคำนึงถึงความแตกต่างของลักษณะงานในสายงานต่าง ๆ	3.97	0.89	มาก
13. องค์การของท่านมีการดูแลและให้ความสำคัญกับสิทธิของพนักงาน	4.10	0.74	มาก
14. องค์การของท่านพร้อมให้พนักงานสามารถใช้สิทธิ์ที่ตนพึงได้ตามที่กำหนดไว้ทั้งทางกฎหมายและที่องค์การเสนอให้	4.11	0.77	มาก
15. องค์การของท่านทำให้ท่านได้รับหลักประกันด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินจากการทำงานในองค์การแห่งนี้	4.11	0.86	มาก
16. องค์การของท่านทำให้บุคคลในครอบครัวของท่านสามารถได้รับสิทธิในสวัสดิการได้อย่างเหมาะสม	3.67	1.08	มาก
17. องค์การของท่านให้อำนาจแก่พนักงานตามความเหมาะสมของตำแหน่งงาน	3.84	0.85	มาก



**ตารางที่ 4-10 (ต่อ) ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของจิตวิญญาณองค์การตามการรับรู้ของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า ด้านการดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม จำแนกเป็นรายชื่อ**

การดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม	$\bar{x}$	SD	ระดับ
18. เมื่อองค์การของท่านให้อำนาจกับพนักงานแล้วจะไม่เข้ามาแทรกแซงหรือกดดันจนเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน	3.61	0.89	มาก
19. องค์การของท่านให้ท่านตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าโดยไม่ต้องขออนุมัติจากหัวหน้างานก่อน	3.45	0.98	มาก
20. องค์การของท่านทำให้ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน	4.02	0.90	มาก
21. ท่านมั่นใจได้ว่าจะไม่ถูกเลิกจ้างจากองค์การโดยง่าย	4.12	0.88	มาก
22. องค์การของท่านมีความมั่นคงในการประกอบวิชาชีพ	4.16	0.87	มาก

จากตารางที่ 4-10 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของจิตวิญญาณองค์การตามการรับรู้ของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า ด้านการดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ ในแต่ละปีองค์การจะมอบสิ่งจูงใจเพื่อเป็นรางวัลให้กับพนักงานทุกคนทั่วทั้งองค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.21$ ,  $SD = 0.77$ ) รองลงมา คือ องค์การของท่านมีความมั่นคงในการประกอบวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.16$ ,  $SD = 0.87$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ องค์การของท่านให้ท่านตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าโดยไม่ต้องขออนุมัติจากหัวหน้างานก่อน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.45$ ,  $SD = 0.98$ )

**ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของจิตวิญญาณองค์การตามการรับรู้ของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า ด้านการอดทนต่อการแสดงออกของพนักงาน จำแนกเป็นรายชื่อ**

การอดทนต่อการแสดงออกของพนักงาน	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1. องค์การของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความรู้สึกที่แท้จริงออกมาได้	3.60	0.94	มาก
2. เมื่อมีประเด็นที่เป็นที่สงสัยข้องใจจนเกิดความไม่สบายใจต่อพนักงาน องค์การพร้อมที่จะเปิดรับฟังความรู้สึกของพนักงาน	3.64	0.91	มาก
3. ผู้บริหารองค์การเปิดให้พนักงานสามารถสื่อสารความรู้สึกและความคิดเห็นมายังผู้บริหารได้โดยตรง	3.72	0.98	มาก

**ตารางที่ 4-11 (ต่อ) ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของจิตวิญญาณองค์การตามการรับรู้ของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า ด้านการอดทนต่อการแสดงออกของพนักงาน จำแนกเป็นรายชื่อ**

การอดทนต่อการแสดงออกของพนักงาน	$\bar{x}$	SD	ระดับ
4. องค์การของท่านให้อิสระพนักงานเป็นตัวของตัวเองโดยไม่ต้องกลัวการตำหนิจากผู้บริหาร	3.50	0.99	มาก
5. องค์การของท่านสนับสนุนให้พนักงานแสดงอารมณ์ความรู้สึกได้อย่างตรงไปตรงมาให้ผู้บริหารได้รับทราบผ่านช่องทางต่างๆ ในองค์การ	3.62	1.00	มาก

จากตารางที่ 4-11 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของจิตวิญญาณองค์การตามการรับรู้ของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า ด้านการอดทนต่อการแสดงออกของพนักงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ ผู้บริหารองค์การเปิดให้พนักงานสามารถสื่อสารความรู้สึกและความคิดเห็นมายังผู้บริหารได้โดยตรง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.72$ ,  $SD = 0.98$ ) รองลงมา คือ เมื่อมีประเด็นที่เป็นที่สงสัยข้องใจจนเกิดความไม่สบายใจต่อพนักงาน องค์การพร้อมที่จะเปิดรับฟังความรู้สึกของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.64$ ,  $SD = 0.91$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ องค์การของท่านให้อิสระพนักงานเป็นตัวของตัวเองโดยไม่ต้องกลัวการตำหนิจากผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.50$ ,  $SD = 0.99$ )

#### 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความเหนียวแน่นในทีม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า ดังตารางที่ 4-12 - ตารางที่ 4-14 ดังนี้

**ตารางที่ 4-12** ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า โดยรวมและรายด้าน

ความเหนียวแน่นในทีม	$\bar{x}$	SD	ระดับ
ด้านความเหนียวแน่นทางสังคม	4.08	0.64	มาก
ด้านความเหนียวแน่นในงาน	4.11	0.66	มาก
รวม	4.09	0.62	มาก

จากตารางที่ 4-12 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า พบว่า ความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.09$ ,  $SD = 0.62$ ) เมื่อพิจารณาเป็น

รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความเหนียวแน่นในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.11$ ,  $SD = 0.66$ ) รองลงมา คือ ด้านความเหนียวแน่นทางสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.08$ ,  $SD = 0.64$ )

**ตารางที่ 4-13** ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า ด้านความเหนียวแน่นทางสังคม จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความเหนียวแน่นทางสังคม	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1. ทีมงานของท่านแสดงออกถึงมิตรภาพที่ดีต่อกัน	4.26	0.74	มากที่สุด
2. สมาชิกภายในทีมมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.03	0.80	มาก
3. สมาชิกภายในทีมสามารถปรึกษาปัญหาเรื่องอื่น ๆ ได้	4.09	0.87	มาก
4. สมาชิกภายในทีมกล่าวชื่นชมซึ่งกันและกันเมื่องานประสบความสำเร็จ	4.01	0.82	มาก
5. สมาชิกภายในทีมชอบทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี	4.09	0.81	มาก
6. การสื่อสารระหว่างสมาชิกภายในทีมเป็นไปด้วยความรักใคร่กลมเกลียวสามารถเข้ากันได้เป็นอย่างดี	4.03	0.78	มาก
7. สมาชิกภายในทีมมีความเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน	4.08	0.81	มาก
8. เมื่อสมาชิกภายในทีมเกิดปัญหา ทีมงานร่วมกันถามไถ่ถึงปัญหาและช่วยกันแก้ปัญหาอย่างจริงจัง	4.08	0.80	มาก
9. เมื่อมีการดำเนินงานร่วมกันท่านรู้สึกได้ถึงความสนิทสนมของสมาชิกภายในทีม	4.02	0.80	มาก
10. สมาชิกภายในทีมพูดคุยกันด้วยความเปิดเผยสามารถบอกให้ทราบถึงความรู้สึกได้	3.93	0.85	มาก
11. สมาชิกภายในทีมมีการพบปะพูดคุยกันนอกเหนือจากเวลาในการทำงาน	4.13	0.91	มาก
12. สมาชิกภายในทีมมีการทำกิจกรรมร่วมกันอยู่บ่อยครั้ง เช่น การรับประทานอาหาร เข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม เป็นต้น	4.15	0.82	มาก
13. ท่านมีความสุขที่ได้ร่วมงานกันเป็นหมู่คณะภายในทีมงานนี้	4.08	0.83	มาก
14. สมาชิกภายในทีมรู้สึกถึงความสุขร่วมกันเมื่อได้เห็นความสำเร็จของทีม	4.20	0.82	มาก

จากตารางที่ 4-13 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า ด้านความเหนียวแน่นทางสังคม

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ ทีมงานของท่านแสดงออกถึงมิตรภาพที่ดีต่อกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.26$ ,  $SD = 0.74$ ) รองลงมา คือ สมาชิกภายในทีมมีการทำกิจกรรมร่วมกันอยู่บ่อยครั้ง เช่น การรับประทานอาหาร เข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.15$ ,  $SD = 0.82$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ สมาชิกภายในทีมพูดคุยกันด้วยความเปิดเผยสามารถบอกให้ทราบถึงความรู้สึกได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.93$ ,  $SD = 0.85$ )

**ตารางที่ 4-14** ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า ด้านความเหนียวแน่นในงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านความเหนียวแน่นในงาน	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1. เป้าหมายของท่านคือเป้าหมายเดียวกันกับสมาชิกภายในทีม	4.10	0.82	มาก
2. สมาชิกภายในทีมมีการพูดคุยถึงเป้าหมายที่มีร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	3.94	0.86	มาก
3. ท่านคิดว่าเป้าหมายของกลุ่มที่ตั้งไว้จะเป็นจริงได้เพราะกลุ่มของท่านมีความคิดเห็นที่ตรงกัน	4.08	0.82	มาก
4. สมาชิกแต่ละคนในทีมมีความพยายามคิดหาวิธีการทำงานที่ดีที่สุดเพื่อให้กลุ่มประสบความสำเร็จ	4.17	0.78	มาก
5. ทีมงานของท่านให้ความสนใจต่อปัญหาที่เกิดขึ้นภายในกลุ่มและร่วมกันคิดหาทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	4.10	0.80	มาก
6. ทีมงานของท่านทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการทำงานร่วมกับสมาชิกคนอื่นภายในทีม	4.11	0.81	มาก
7. สมาชิกภายในทีมทุ่มเทความพยายามร่วมกันให้เป้าหมายของทีมประสบผลสำเร็จ	4.24	0.83	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-14 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า ด้านความเหนียวแน่นในงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ สมาชิกภายในทีมทุ่มเทความพยายามร่วมกันให้เป้าหมายของทีมประสบผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.24$ ,  $SD = 0.83$ ) รองลงมา คือ สมาชิกแต่ละคนในทีมมีความพยายามคิดหาวิธีการทำงานที่ดีที่สุดเพื่อให้กลุ่มประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.17$ ,  $SD = 0.78$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ สมาชิกภายในทีมมีการพูดคุยถึงเป้าหมายที่มีร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.94$ ,  $SD = 0.86$ )

#### 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 จิตวิญญาณองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณองค์การกับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า ดังตารางที่ 4-15

**ตารางที่ 4-15** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณองค์การกับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า

ตัวแปร	ความเหนียวแน่นในทีม		
	r	(r) <sup>2</sup> ×100	p
จิตวิญญาณองค์การ	.580**	33.64	.000

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-15 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณองค์การโดยรวมและความเหนียวแน่นในทีม พบว่า จิตวิญญาณองค์การโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าจิตวิญญาณองค์การ เพิ่มขึ้นความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้าจะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ( $r = .580$ ) คิดเป็นร้อยละ 33.64

สมมติฐานที่ 1.1 จิตวิญญาณองค์การด้านจิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็งมีความสัมพันธ์กับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณองค์การด้านจิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง มีความสัมพันธ์กับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า ดังตารางที่ 4-16

**ตารางที่ 4-16** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณองค์การด้านจิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็งกับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า

	r	(r) <sup>2</sup> ×100	p
จิตวิญญาณองค์การ			
ด้านจิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง	.363**	13.17	.000

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-16 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณองค์การด้านจิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง มีความสัมพันธ์กับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า พบว่า จิตวิญญาณองค์การด้านจิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าจิตวิญญาณองค์การด้านจิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็งเพิ่มขึ้นความเหนียวแน่นในทีมจะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ( $r = .363$ ) คิดเป็นร้อยละ 13.17

สมมติฐานที่ 1.2 จิตวิญญาณองค์การด้านการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคลมีความสัมพันธ์กับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณองค์การด้านการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล มีความสัมพันธ์กับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า ดังตารางที่ 4-17

**ตารางที่ 4-17** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณองค์การด้านการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคลกับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า

จิตวิญญาณองค์การ	r ความเหนียวแน่นในทีม	(r) <sup>2</sup> ×100	p
ด้านการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล	.463**	21.43	.000

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-17 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณองค์การด้านการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล มีความสัมพันธ์กับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า พบว่า จิตวิญญาณองค์การด้านการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าจิตวิญญาณองค์การด้านการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคลเพิ่มขึ้น ความความเหนียวแน่นในทีมจะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ( $r = .463$ ) คิดเป็นร้อยละ 21.43

สมมติฐานที่ 1.3 จิตวิญญาณองค์การด้านความไว้วางใจและความเคารพนับถือมีความสัมพันธ์กับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณองค์การด้านความไว้วางใจและความเคารพนับถือ มีความสัมพันธ์กับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า ดังตารางที่ 4-18

**ตารางที่ 4-18** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณองค์การด้านความไว้วางใจและความเคารพนับถือกับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า

จิตวิญญาณองค์การ	r ความเหนียวแน่นในทีม	(r) <sup>2</sup> ×100	p
ด้านความไว้วางใจและความเคารพนับถือ	.515**	26.52	.000

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-18 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณองค์การด้านความไว้วางใจและความเคารพนับถือ มีความสัมพันธ์กับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า พบว่า จิตวิญญาณองค์การด้านความไว้วางใจและความเคารพนับถือ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าจิตวิญญาณองค์การด้านความไว้วางใจและความเคารพนับถือเพิ่มขึ้น ความเหนียวแน่นในทีมจะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ( $r = .515$ ) คิดเป็นร้อยละ 26.52

สมมติฐานที่ 1.4 จิตวิญญาณองค์การด้านการดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม มีความสัมพันธ์กับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณองค์การด้านการดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม มีความสัมพันธ์กับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า ดังตารางที่ 4-19

**ตารางที่ 4-19** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณองค์การด้านการดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม กับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า

จิตวิญญาณองค์การ	r	(r) <sup>2</sup> ×100	p
ด้านการดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม	.617**	38.06	.000

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-19 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณองค์การด้านการดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม มีความสัมพันธ์กับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า พบว่า จิตวิญญาณองค์การด้านการดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าจิตวิญญาณองค์การด้านการดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรมเพิ่มขึ้น ความเหนียวแน่นในทีม จะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ( $r = .617$ ) คิดเป็นร้อยละ 38.06

สมมติฐานที่ 1.5 จิตวิญญาณองค์การด้านการอดทนต่อการแสดงออกของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณองค์การด้านการอดทนต่อการแสดงออกของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า ดังตารางที่ 4-20

ตารางที่ 4-20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณองค์การด้านการอดทนต่อการแสดงออกของพนักงานกับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า

จิตวิญญาณองค์การ	r ความเหนียวแน่นในทีม	(r) <sup>2</sup> ×100	p
ด้านการอดทนต่อการแสดงออกของพนักงาน	.415**	17.22	.000

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-20 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณองค์การด้านการอดทนต่อการแสดงออกของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า พบว่า จิตวิญญาณองค์การด้านการอดทนต่อการแสดงออกของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าจิตวิญญาณองค์การด้านการอดทนต่อการแสดงออกของพนักงาน เพิ่มขึ้นความความเหนียวแน่นในทีมจะเพิ่มขึ้นด้วยโดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ( $r = .415$ ) คิดเป็นร้อยละ 17.22



## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องจิตวิญญาณองค์การและความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ ศึกษาาระดับจิตวิญญาณองค์การและความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณองค์การและความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็น พนักงานบริษัท ก จำนวน 192 คน และ พนักงานบริษัท ข จำนวน 244 คน จำนวนทั้งหมด 436 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรตามวิธีของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวน 208 คน เพื่อป้องกันความไม่สมบูรณ์ของข้อมูลและทดแทนแบบสอบถามที่อาจไม่ได้รับคืนจึงทำการเพิ่มขนาดตัวอย่างร้อยละ 20 ดังนั้นจะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 250 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดการวิจัยและจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยมีลักษณะคำถามปลายปิด แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ เป็นลักษณะแบบสำรวจรายการ (Checklist) โดยมีตัวเลือกให้ตอบ ตามความจริงประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนถึงปัจจุบัน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับจิตวิญญาณองค์การ จำนวน 54 ข้อ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ตามองค์ประกอบของจิตวิญญาณองค์การ ดังนี้ ด้านจิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง จำนวน 5 ข้อ ด้านการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล จำนวน 7 ข้อ ด้านความไว้วางใจและความเคารพนับถือ จำนวน 15 ข้อ ด้านการดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม จำนวน 22 ข้อ และด้านการอดทนต่อการแสดงออกของพนักงาน จำนวน 5 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวกทั้ง 54 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.978

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเหนียวแน่นในทีม จำนวน 21 ข้อ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ตามองค์ประกอบของความเหนียวแน่นในทีม ได้แก่ ด้านความเหนียวแน่นทางสังคม จำนวน 14 ข้อ และ ด้านความเหนียวแน่นในงาน จำนวน 7 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวกทั้ง 21 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.982

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ใช้อธิบายความหมายของข้อมูลในการวัดค่าแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง และการวิเคราะห์ลักษณะการกระจาย ของข้อมูลเกี่ยวกับจิตวิญญาณองค์การและความเหนียวแน่นในทีม วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) จะใช้ วิเคราะห์สมมติฐานที่ 1 จิตวิญญาณองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า สมมติฐานที่ 1.1 ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณองค์การด้านจิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็งกับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า สมมติฐานที่ 1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณองค์การด้านการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคลกับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า สมมติฐานที่ 1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณองค์การด้านความไว้วางใจและความเคารพนับถือกับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า สมมติฐานที่ 1.4 จิตวิญญาณองค์การด้านการดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรมกับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า สมมติฐานที่ 1.5 จิตวิญญาณองค์การด้านการอดทนต่อการแสดงออกของพนักงานกับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า

### 5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณองค์การและความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

#### 5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ซึ่งมีจำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 71.60 มีอายุ 20-30 ปี มีจำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 54.80 มีสถานภาพโสด มีจำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 77.60 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 67.60 และระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 37.60

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับจิตวิญญาณองค์การ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.89$ ,  $SD = 0.57$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นคือ ด้านการดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.93$ ,  $SD = 0.59$ ) รองลงมาได้แก่ ด้านการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.92$ ,  $SD = 0.64$ ) ด้านความไว้วางใจและความเคารพนับถือมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.91$ ,  $SD = 0.64$ ) ด้านจิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.88$ ,  $SD = 0.65$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ด้านการอดทนต่อการแสดงออกของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.61$ ,  $SD = 0.57$ )

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความเหนียวแน่นในทีม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.09$ ,  $SD = 0.62$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความเหนียวแน่นในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.11$ ,  $SD = 0.66$ ) รองลงมา คือ ด้านความเหนียวแน่นทางสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.08$ ,  $SD = 0.64$ )

#### 5.1.4 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 จิตวิญญาณองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าจิตวิญญาณองค์การเพิ่มขึ้นความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้าจะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ( $r = .580$ ) คิดเป็นร้อยละ 33.6 ยอมรับสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 1.1 จิตวิญญาณองค์การด้านจิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าจิตวิญญาณองค์การด้านจิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็งเพิ่มขึ้นความเหนียวแน่นในทีมจะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ( $r = .363$ ) คิดเป็นร้อยละ 13.17 ยอมรับสมมติฐานที่ 1.1

สมมติฐานที่ 1.2 จิตวิญญาณองค์การด้านการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าจิตวิญญาณองค์การด้านการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคลเพิ่มขึ้น ความเหนียวแน่นในทีมจะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ( $r = .463$ ) คิดเป็นร้อยละ 21.43 ยอมรับสมมติฐานที่ 1.2

สมมติฐานที่ 1.3 จิตวิญญาณองค์การด้านความไว้วางใจและความเคารพนับถือ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าจิตวิญญาณองค์การด้านความไว้วางใจและความเคารพนับถือเพิ่มขึ้นความเหนียวแน่นในทีมจะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ( $r = .515$ ) คิดเป็นร้อยละ 26.52 ยอมรับสมมติฐานที่ 1.3

สมมติฐานที่ 1.4 จิตวิญญาณองค์การด้านการดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าจิตวิญญาณองค์การด้านการดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรมเพิ่มขึ้น ความเหนียวแน่นในทีม จะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ( $r = .617$ ) คิดเป็นร้อยละ 38.06 ยอมรับสมมติฐานที่ 1.4

สมมติฐานที่ 1.5 จิตวิญญาณองค์การด้านการอดทนต่อการแสดงออกของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าจิตวิญญาณองค์การด้านการอดทนต่อการแสดงออกของพนักงานเพิ่มขึ้นความเหนียวแน่นในทีมจะเพิ่มขึ้นด้วยโดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ( $r = .415$ ) คิดเป็นร้อยละ 17.22 ยอมรับสมมติฐานที่ 1.5

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยได้ดังตารางที่ 5-1

**ตารางที่ 5-1** สมมติฐานการวิจัยและผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 จิตวิญญาณองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.1 จิตวิญญาณองค์การด้านจิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็งมีความสัมพันธ์กับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.2 จิตวิญญาณองค์การด้านการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคลมีความสัมพันธ์กับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.3 จิตวิญญาณองค์การด้านความไว้วางใจและความเคารพนับถือ มีความสัมพันธ์กับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.4 จิตวิญญาณองค์การด้านการดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม มีความสัมพันธ์กับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.5 จิตวิญญาณองค์การด้านการอดทนต่อการแสดงออกของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า	ยอมรับสมมติฐาน

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า

**สมมติฐานที่ 1** จิตวิญญาณองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า ผลการวิจัยพบว่า จิตวิญญาณองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน กล่าวคือ ถ้าจิตวิญญาณองค์การเพิ่มขึ้นความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้าจะเพิ่มขึ้นด้วย ทั้งนี้ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนั้นอาจเนื่องมาจากบริษัทในธุรกิจพลังงานไฟฟ้าทั้ง 2 บริษัทมีนโยบายที่ส่งเสริมให้กับพนักงานในด้านต่างๆ เช่น ในด้านการดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม บริษัททั้ง 2 มีนโยบายให้พนักงานได้ทำงานมีเวลาในการทำงานที่ยืดหยุ่น ทำให้

พนักงานรู้สึกถึงความผ่อนคลายที่จะทำงานร่วมกันในเวลาใดก็ได้ สอดคล้องกับ โกมาตร (2550) ที่ได้กล่าวว่าการทำงานเป็นกิจกรรมสำคัญที่ทำให้ มนุษย์ได้ตระหนักถึงศักยภาพและผลสำเร็จจากการทำงานของตนเอง ทำให้งานกลายเป็นสิ่งที่มีความหมายต่อชีวิต การทำงานสามารถยกระดับจิตวิญญาณของความเป็นมนุษย์ให้สูงขึ้น สามารถเข้าถึงคุณค่าและศักยภาพสูงสุดของตนเองได้ ทำให้คนมีปฏิสัมพันธ์ พึ่งพาอาศัยกัน และเรียนรู้ร่วมกันที่จะอยู่เป็นชุมชน ทำให้เกิดคุณค่าและการแสวงหาความหมายร่วมกันจนเกิดมิติของจิตวิญญาณในการทำงานขึ้น เช่นเดียวกับ ภาวิณี (2562) ที่ได้กล่าวว่า จิตวิญญาณองค์การนั้นสามารถจำแนกได้หลายระดับ มีความมุ่งเน้นที่แตกต่างกัน ทั้งระดับบุคคล องค์การ และความผสมผสานระดับบุคคล และองค์การ จุดเน้นสำคัญของความหมายทั้งสามระดับที่มีร่วมกันคือ การให้ความสำคัญกับมนุษย์จาก ภายใน ในระดับจิตวิญญาณ ความรู้สึกเชื่อมโยงกันของมนุษย์ในการมีเมตตาต่อกันและร่วมกันสร้างความดีงาม ให้กับตนเอง องค์การ และสังคม สอดคล้องกับ แนวคิดของ รัตติกรณ์ (2558) ที่กล่าวว่า จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน (Workplace Spirituality) เป็นลักษณะของวัฒนธรรมองค์การอย่างหนึ่ง คือองค์การจะให้ความสำคัญกับพนักงาน โดยผ่านการมอบหมายงานที่มีคุณค่า ทำให้พนักงานเห็นคุณค่าและความสำคัญของตัวเอง ส่งผลให้พนักงานแสวงหาความหมาย คุณค่าในงาน พนักงานปรารถนาที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นๆ และมีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือองค์การ ทำให้พนักงานมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม มีการพึ่งพาอาศัยกันในการทำงาน สร้างความผูกพันรวมทั้งเป็นการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในด้านความเหนียวแน่นในงานและความเหนียวแน่นทางสังคม

**สมมติฐานที่ 1.1** จิตวิญญาณองค์การด้านจิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็งมีความสัมพันธ์กับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า ผลการวิจัยพบว่า จิตวิญญาณองค์การด้านจิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน กล่าวคือ ถ้าจิตวิญญาณองค์การด้านจิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็งเพิ่มขึ้นความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้าจะเพิ่มขึ้นด้วย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากทั้ง 2 บริษัท มีนโยบายที่ส่งเสริมในองค์การในเรื่องของจิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง ทำให้พนักงานได้เห็นถึงเป้าหมายขององค์การ รับทราบความสำคัญของค่านิยมองค์การผ่านทางกิจกรรมที่ทำให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในองค์การ ทำให้พนักงานได้มีกิจกรรมร่วมกันภายในองค์การอยู่บ่อยครั้ง สอดคล้องกับ จิรพัฒน์ (2549) กล่าวว่า เป้าหมายคือ ระดับ หรือ มาตรฐานของผลการดำเนินงานที่องค์การคาดหวังไว้ หรือที่หน่วยงานได้ตั้งเป้าหมายไว้ องค์การจะกำหนดเป้าหมายเพื่อนำมาใช้ในการเปรียบเทียบและดูความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ โดยการกำหนดเป้าหมายขององค์การจะเป็นหน้าที่ของผู้บริหารระดับสูงในองค์การของราชการ จะเป็นผู้กำหนดเป้าหมายและสร้างตัวชี้วัดให้กับองค์การเพราะผู้บริหารระดับสูงในตำแหน่งนี้จะสามารถมองเห็นถึงภาพรวมขององค์การ ทราบถึงทิศทางและวัตถุประสงค์ของ

องค์การและจะเป็นผู้ที่รับผิดชอบในผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่นเดียวกับ แก้วกล้า (2561) ที่ได้กล่าวถึงลักษณะของเป้าหมายที่ดีว่า เป้าหมายต้องมีความสำคัญ เฉพาะเจาะจง ชัดเจน สามารถเข้าใจได้ง่าย และเป้าหมายที่ดีจะสามารถนำไปปฏิบัติงานได้ เป้าหมายต้องมีตัวชี้วัดที่เจาะจงและชัดเจน โดยที่ตัวชี้วัดต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์โดยรวมขององค์การ เป้าหมายต้องไม่มีความง่ายหรือยากจนเกินไป มีความสมเหตุสมผล การเปลี่ยนเป้าหมายให้กลายเป็นการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์การนั้น ต้องมีการร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารและผูปฏิบัติงานมีการวางแผนการทำงาน เพื่อให้มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน เมื่อได้ร่วมมือปรึกษาแล้ว และได้เป้าหมายจึงจะแตกเป้าหมายออกมาเป็นงาน โดยการปฏิบัติงานในบางครั้งผู้บริหารก็อาจจะทำหน้าที่ปฏิบัติงานนั่นเอง สอดคล้องกับ พงศ์ศรีพันธ์ (2554) ได้กล่าวว่า เป้าหมายเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างมากต่อองค์การและหน่วยงานต่างๆ ที่ เพราะเป้าหมายนั้นจะเป็นตัวแบบที่พนักงาน บุคลากร และผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์การทุกคนจะได้นำเป้าหมายขององค์การมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่องค์การหรือหน่วยงานได้กำหนดไว้ ซึ่งเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ คือ เป้าหมายที่กำหนดทิศทางระยะยาวขององค์การ แสดงถึงความชัดเจนขององค์การ ตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การที่องค์การได้มีการกำหนดเป้าหมายขององค์การให้มีความสำคัญ โดยที่พนักงานสามารถกำหนดเป้าหมายให้เป็นการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์การได้ เกิดความร่วมมือกันของพนักงานในองค์การในการกำหนดเป้าหมายขององค์การ พนักงานรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายขององค์การนั้นเป็นสิ่งที่พนักงานทุกคนต้องนำเป้าหมายมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน พนักงานเห็นถึงความสำคัญของเป้าหมายพนักงานมีส่วนร่วมในการเห็นคุณค่าของการกำหนดเป้าหมายขององค์การ ส่งผลให้เกิดการประสานงานร่วมกันในกลุ่มของพนักงานและเกิดความเหนียวแน่นภายในทีมของพนักงาน

**สมมติฐานที่ 1.2** จิตวิญญานองค์การด้านการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคลมีความสัมพันธ์กับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า ผลการวิจัยพบว่า จิตวิญญานองค์การด้านการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าจิตวิญญานองค์การด้านการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคลเพิ่มขึ้นความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้าจะเพิ่มขึ้นด้วย ที่ผลวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากบริษัททั้ง 2 แห่งนั้นนโยบายขององค์การที่ให้ความสำคัญในด้านของการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล บริษัททั้ง 2 แห่งได้ให้ความสำคัญต่อคุณค่าของพนักงาน ผ่านทางการจัดอบรม การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาความสามารถของพนักงาน รวมไปถึง การให้ทุนการศึกษาแก่พนักงานอย่างหลากหลายด้าน ทำให้พนักงานทั้ง 2 องค์การนั้นมีแรงจูงใจในการทำงานร่วมกันภายในองค์การ สอดคล้องกับ นวลละออง และ รชยา (2558) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กิจกรรม วิธีการ หรือกระบวนการต่างๆ ที่องค์การได้จัด

ส่งเสริมเพิ่มเติมให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถ เกิดความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน ให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายทั้งในปัจจุบันและในอนาคต และ Nadler (1980 อ้างถึงใน จารุเนตร, 2559) ได้แบ่งกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้ 1. การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่ออกแบบขึ้นเพื่อให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันหรือกำลังจะได้รับการมอบหมายงานในอนาคต ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ดีขึ้น เกิดการเรียนรู้ การฝึกอบรมมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากร ยกระดับความรู้ ทักษะ ความสามารถ ให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งได้ บุคลากรที่ผ่านการอบรมแล้วจะสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ และมีพฤติกรรมการทำงานเปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์กร 2. การศึกษาต่อ (Education) เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ ทัศนคติ และสร้างบุคลากรให้มีความสามารถในการปรับตัวในทุกๆด้าน การลาศึกษาต่อทั้งแบบเต็มเวลา หรือใช้เวลาบางส่วนของพนักงานเป็นการเตรียมความพร้อมในการทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต 3. การพัฒนาตนเอง (Development) หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้จัดขึ้นสำหรับบุคลากรเพื่อมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในอนาคต มุ่งเน้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามจุดมุ่งหมายขององค์กร ไม่ได้มุ่งเน้นที่งาน โดย คินนิงจ (2543) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อองค์กร บุคลากรในองค์กรได้เพิ่มพูนความสามารถ ทักษะ ความรู้ รวมไปถึงเจตคติในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ สามารถปรับตัวให้ทันกับวิทยาการเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาในด้านต่างๆ บุคลากรจะมีความประพฤติและความสามารถเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่องค์กรต้องการ ส่งผลให้องค์กรได้รับผลผลิตเพิ่มขึ้นและช่วยลดความสิ้นเปลือง หากองค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล ตระหนักถึงคุณค่าของพนักงานรวมถึงการที่องค์กรมีการค้นหาแนวทางในการที่จะสามารถพัฒนาตัวของบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้และก้าวหน้าเพื่อที่จะส่งผลให้องค์กรสามารถประสบความสำเร็จได้ ส่งผลให้พนักงานมีทักษะ ความรู้ และความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นต่อองค์กรทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ทำให้พนักงานในองค์กรมีความมั่นใจ มีความเข้าใจในการปฏิบัติงานต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นเสริมสร้างความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในองค์กร

**สมมติฐานที่ 1.3** จิตวิญญาณขององค์กรด้านความไว้วางใจและความเคารพนับถือมีความสัมพันธ์กับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า ผลการวิจัยพบว่า จิตวิญญาณขององค์กรด้านความไว้วางใจและความเคารพนับถือมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าจิตวิญญาณขององค์กรด้านความไว้วางใจและความเคารพนับถือเพิ่มขึ้นความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้าจะเพิ่มขึ้นด้วย ทั้งนี้ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนั้นอาจเนื่องมาจากบริษัททั้ง 2 บริษัทนั้นได้ให้ความสำคัญในด้าน ความไว้วางใจและความเคารพนับถือ บริษัททั้ง 2 นั้น ได้สร้างความไว้วางใจ ความเชื่อมั่น ภายในองค์กรในด้านต่างๆ เช่น การไม่ทอดทิ้งดูแลพนักงาน การดำเนินงานตามนโยบายขององค์กร และสามารถทำให้พนักงานได้รับรู้

ได้ ทำให้พนักงานภายในองค์กรเกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พนักงานภายในองค์กรมีความร่วมมือในการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี สอดคล้องกับ เฉลิมชัย (2552) ได้กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้องค์กรดำรงอยู่และประสบผลสำเร็จ ความไว้วางใจมาจากความร่วมมือเป็นพื้นฐานเนื่องจากการทำงานร่วมกันต้องพึ่งพาอาศัยกัน ซึ่งในปัจจุบันมีความหลากหลายองค์ประกอบในการทำงานร่วมกัน ความไว้วางใจระหว่างสมาชิกในองค์กรจึงมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ความไว้วางใจซึ่งกันและกันของพนักงานในองค์กรก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพต่อองค์กร ความเจริญเติบโตขององค์กร องค์กรที่ไม่มี ความไว้วางใจของพนักงานในองค์กรจะทำให้องค์กรเสียทรัพยากรในการบริหารจัดการเป็นอย่างมากจนกว่าองค์กรจะประสบความสำเร็จได้ เช่นเดียวกับ Lyman (2012) ได้กล่าวว่า องค์กรที่มีระดับความไว้วางใจสูงพนักงานจะมีความเชื่อมั่นในตัวบุคคล เชื่อมั่นว่าการกระทำของบุคคลจะสอดคล้องกับคำพูดที่ได้กล่าวไว้ และยังเชื่อมั่นว่าองค์กรดำเนินธุรกิจขององค์กรอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรมและความถูกต้อง องค์กรที่มีความไว้วางใจสูงจะทำให้พนักงานรับรู้ถึงการได้รับความยุติธรรมและการเคารพในสิทธิของแต่ละบุคคลผ่านการสนับสนุนจากองค์กร และ นียดา (2562) ยังได้กล่าวว่า เมื่อองค์กรมีความไว้วางใจสูงจะทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงาน ผลประกอบการขององค์กรจะมากขึ้น พนักงานต้องการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรและงานร่วมกัน มีบรรยากาศของการทำงานที่ดี หากองค์กรใดไม่มีความไว้วางใจจะทำให้บรรยากาศภายในองค์กรไม่น่าอยู่รายได้และผลประกอบการขององค์กรลดลง นำไปสู่อัตราการลาออกของพนักงานที่สูงขึ้น ทำให้พนักงานในองค์กรที่ต้องร่วมมือกันปฏิบัติงานนั้นเป็นไปอย่างราบรื่น พนักงานมีความเคารพให้เกียรติกัน เกิดความร่วมมือเพื่อประสานงานของพนักงานในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สร้างความเป็นปึกแผ่นเกินความเหนียวแน่นภายในทีม

**สมมติฐานที่ 1.4** จิตวิญญาณขององค์กรด้านการดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรมมีความสัมพันธ์กับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า ผลการวิจัยพบว่า จิตวิญญาณองค์กรด้านการดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าจิตวิญญาณองค์กรด้านการดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรมเพิ่มขึ้นความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้าจะเพิ่มขึ้นด้วย ทั้งนี้ จากผลการวิจัยที่เป็นเช่นนั้น อาจเนื่องมาจากทั้ง 2 บริษัทมีนโยบายที่เห็นถึงความสำคัญต่อเรื่องการดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรมภายในองค์กร เช่น ในเรื่องของค่าตอบแทน การให้ความสำคัญถึงสิทธิของพนักงาน รวมไปถึงนโยบายในการทำงานที่ยืดหยุ่นให้กับพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลาย พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในชีวิตการทำงานร่วมกันภายในองค์กรได้ สอดคล้องกับ โชควสันต์ และ รัตติกรณ์ (2562) ให้ความหมายว่า การดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม คือ การที่องค์กรดำเนินงานด้วยความมีมนุษยธรรม มีตารางเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น องค์กรให้รางวัลในการปฏิบัติงานกับพนักงานแบบกลุ่มหรือทีม หัวหน้างานมีการมอบหมายอำนาจและการตัดสินใจในการทำงาน และให้ความสำคัญกับสิทธิของพนักงาน เช่นเดียวกับ สุพันธ์ิสา และ สุขุม(2555) กล่าวว่า องค์กรต้องให้ความช่วยเหลือ



หรือปฏิบัติโดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีของมนุษย์ต่อพนักงาน คือ องค์กรให้สิทธิ โอกาสในการเข้าถึง ปัจจัยพื้นฐาน หรือการศึกษาความก้าวหน้าในหน้าที่ตามความสามารถให้เพียงพอต่อการใช้ชีวิตใน องค์กรได้อย่างมีความสุข ซึ่ง David, Stephen and Verhulst (2010) กล่าวว่า ผลตอบแทนทั้ง ทางตรงและทางอ้อมที่องค์กรจัดสรรให้กับพนักงานต้องเหมาะสม ถูกต้องตามกฎหมายและเป็น ธรรม หากองค์กรกำหนดค่าตอบแทนที่พึงพอใจได้ทั้งสองฝ่ายแล้ว จะทำให้องค์กรได้รับประโยชน์ จากพนักงาน เพราะพนักงานจะทุ่มเทแรงกายและแรงใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ หาก องค์กรกำหนดค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสมจะทำให้องค์กรประสบปัญหาในเรื่องอัตราการลาออกที่ สูงขึ้น ซึ่งค่าตอบแทนยังมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์กรด้วย ซึ่ง นฤมล (2527 อ้างถึงใน นลพรรณ,2558) กล่าวว่าแรงสนับสนุนจากองค์กร เช่น ค่าตอบแทน ความยุติธรรม การ ติดต่อบริการและวิธีการมอบหมายงานนั้นมีผลต่อกำลังใจของพนักงาน และ ศิริรัตน์ (2549) ได้กล่าว ว่า ความมั่นคงทางอาชีพ คือ พนักงานมีหลักประกันในการดำรงชีวิต มีงานและรายได้ที่เพียงพอ พนักงานที่ได้รับสวัสดิการสม่าเสมอจะทำให้พนักงานมีสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ปลอดภัยใน ชีวิตและทรัพย์สิน และมีโอกาสก้าวหน้ามีเสรีภาพในการปฏิบัติงาน เมื่อองค์กรมีการดำเนินงาน อย่างมีมนุษยธรรมนั้นพนักงานรู้สึกถึงความมั่นคง ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจในการ ร่วมมือกันปฏิบัติงานทั้งแบบเดี่ยวและแบบทีม พนักงานมีความไว้วางใจกันส่งผลให้การร่วมงานกัน เป็นไปได้ด้วยดี เกิดประสิทธิภาพของพนักงานในองค์กร

**สมมติฐานที่ 1.5** จิตวิญญาณองค์กรด้านการแสดงออกของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความเหนียว แน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า ผลการวิจัยพบว่า จิตวิญญาณองค์กรด้านการ แสดงออกของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจ พลังงานไฟฟ้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าจิตวิญญาณองค์กรด้านการ แสดงออกของพนักงานเพิ่มขึ้นความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้าจะเพิ่มขึ้น ด้วย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริษัททั้ง 2 แห่งมีนโยบายที่ส่งเสริมในด้านการแสดงออกของพนักงาน เช่น การเปิดโอกาสให้พนักงานได้พูดคุย สื่อสาร กับระดับผู้บริหารผ่านช่องทางโซเชียลมีเดียต่างๆ ของทาง องค์กรได้โดยตรง พนักงานสามารถสื่อสาร แสดงความคิดเห็นให้ผู้บริหารได้รับทราบถึงปัญหาต่างๆ ทำให้พนักงานรู้สึกถึงความเอาใจใส่ขององค์กร พนักงานรู้สึกว่าองค์กรมีความสนใจต่อปัญหา ต้องการร่วมมือกันแก้ปัญหาของพนักงานอย่างจริงจัง ทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน ทำให้ พนักงานภายในทีมเกิดความพยายามร่วมกันในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรให้ประสบ ความสำเร็จได้ สอดคล้องกับ Eisenberger et al. (1968 อ้างถึงใน วิโรจน์, 2553) กล่าวว่า การที่ องค์กรสนับสนุนพนักงานในด้าน การให้รางวัล การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง รวมไปถึง องค์กร สนับสนุนด้านการยอมรับฟังความคิดเห็น การให้พนักงานในองค์กรได้มีส่วนร่วม จะช่วยให้พนักงาน มีความผูกพันกับองค์กร พนักงานจะแสดงพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งองค์กรยัง

สามารถรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งให้คงอยู่ในองค์กรไว้ได้ เช่นเดียวกับ พิษณุกร (2555) ได้กล่าวว่าเมื่อองค์กรมีลักษณะของความเข้าใจ ผู้บริหารพยายามทำความเข้าใจและรับฟังปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความรู้สึก ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็นออกมาได้อย่างอิสระผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีการอภิปรายปัญหาร่วมกันและไม่บังคับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นด้วย จะทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีการร่วมมือกันแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับ Hayhurst (2005 อ้างถึงใน ธัญยากร, 2555) กล่าวว่า เมื่อพนักงานได้รับการยอมรับด้านความคิดเห็นพนักงานจะรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญ เคารพในตนเองมากขึ้น สมาชิกทุกคนในกลุ่มมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ได้ผสมผสานความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของแต่ละบุคคล จะไม่เกิดความขัดแย้งภายในองค์กร งานก็จะมีประสิทธิภาพสูงขึ้น หากองค์กรไม่เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม การทำงานอยู่ภายใต้การชี้แนะและเน้นที่ผลผลิต การทำงานจะมุ่งตอบสนองความต้องการของผู้บังคับบัญชาและขององค์กร จะทำให้พนักงานจะรู้สึกไม่มีความสุข ผลผลิตต่ำลง พนักงานมีการปรับตัวโดยการลาออก และ สุพานี (2549) ยังได้กล่าวว่าถ้าสมาชิกในองค์กรมีความเห็นพ้องและยอมรับซึ่งกันและกันสมาชิกในองค์กรจะมีแรงยึดเหนี่ยวกันสูง จงรักภักดีและผูกพันต่อองค์กรมาก สมาชิกยึดมั่นต่อเป้าหมายขององค์กรและมุ่งเน้นภายในองค์กรเป็นสำคัญ การที่องค์กรเปิดรับฟังความคิดเห็นของพนักงานไม่ปิดกั้น จะช่วยให้พนักงานมีความรู้สึกเชิงบวกต่อองค์กร พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สามารถลดความขัดแย้งภายในองค์กร และมีแรงยึดเหนี่ยวกันสูงทำให้เกิดความเหนียวแน่นภายในกลุ่มของพนักงาน

### 5.3 ข้อเสนอแนะจากการนำผลวิจัยไปใช้

5.3.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า จิตวิญญาณขององค์กรด้านการดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรมมีความสัมพันธ์กับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้ามาเป็นอันดับแรก ดังนั้นองค์กรจึงควรดำเนินการส่งเสริมนโยบายเดิมที่องค์กรได้มีให้พนักงานต่อเนื่องไปในอนาคตหรือแสวงหานโยบายเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์ของพนักงานในองค์กรให้ครอบคลุมมากขึ้น อาจรวมไปถึงบุคคลในครอบครัวของพนักงานจะได้ใช้สิทธิประโยชน์ต่างๆได้อย่างทั่วถึง เป็นการสร้างความรู้สึกให้พนักงานมีความมั่นคงในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

5.3.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า จิตวิญญาณขององค์กรด้านความไว้วางใจและความเคารพนับถือมีความสัมพันธ์กับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้ามาเป็นอันดับสอง ดังนั้นองค์กรควรสื่อสารถึงการดำเนินงาน นโยบาย ทิศทางขององค์กรให้แก่พนักงานให้ชัดเจนตรงไปตรงมาทำให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน รวมถึงองค์กรควรดำเนินการตามนโยบายที่องค์กรได้เคยแจ้งไว้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความเชื่อถือ มั่นใจต่อการดำเนินการขององค์กร และเมื่อพนักงานมีข้อสงสัยต่อการดำเนินงานขององค์กร องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานสอบถามพนักงานสามารถตรวจสอบข้อมูลการดำเนินงานขององค์กรได้

5.3.3 ผลการวิจัยที่พบว่าจิตวิญญาณองค์การด้านการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้าเป็นอันดับสาม ดังนั้น องค์การควรแสวงหาแนวคิด รูปแบบการทำงาน เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการทำงาน ให้สอดคล้องเหมาะสมต่อการทำงานในแต่ละส่วน แต่ละแผนก เพื่อให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับยุคปัจจุบัน อีกทั้งองค์การควรจัดหาหลักสูตรการฝึกอบรมที่หลากหลาย ทันสมัย ให้ตรงกับความต้องการของพนักงานในองค์การเพื่อเป็นการสร้างพื้นฐานความก้าวหน้าต่อการทำงานของพนักงานในอนาคต

#### 5.4 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.4.1 ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่มีความสัมพันธ์กับความเหนียวแน่นในทีม เช่น ปัจจัยเชิงเหตุอาทิ ภาวะผู้นำ และ ปัจจัยที่เป็นผล เช่น ประสิทธิภาพของทีม ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในองค์การ

5.4.2 ควรทำการวิจัยและพัฒนาเพื่อพัฒนาโปรแกรมสำหรับการฝึกอบรมเรื่องความเหนียวแน่นในทีม เพื่อที่องค์กรจะสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรได้

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

- แก้วกล้า เกิดทวี. (2561). เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ การรับรู้ความสามารถตนเองและการรับรู้ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาเปรียบเทียบคณะทันตแพทยศาสตร์และคณะสาธารณสุขศาสตร์ ในสังกัดมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรบัณฑิต สาขาบริหารรัฐกิจ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์ และคณะ. (2550). องค์กรไม่ใช่เครื่องจักร (Living Organization) : การบริหารจัดการกระบวนทัศน์ใหม่. นนทบุรี : สำนักวิจัยสังคมและสุขภาพ (สวรส.).
- คณิงนิจ กองผาพา. (2543). การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาเอกชน เขตเทศบาลเมือง จังหวัดขอนแก่น. รายงานการศึกษา ค้นคว้าอิสระ ปริญญาการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จารุเนตร เกื้อภักดี. (2559). แนวทางพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จิรพัฒน์ จันทะไพร. (2549). [ออนไลน์]. เป้าหมาย (Target). [สืบค้นเมื่อวันที่ 2 มิถุนายน 2564]. จาก <https://www.gotoknow.org/posts/43569>
- ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา. (2559). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาริน. (2552). ความไว้วางใจในองค์การของประเทศไทย ศึกษาเปรียบเทียบองค์การ ภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชนกกาญจน์ พันธุ์เดิมวงศ์. (2016). “จิตวิญญาณในการทำงาน : มิติใหม่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์.” Modern Management Journal. ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 : 1-10.
- โชคสวัสดิ์ อยู่สิงห์ และรัตติกรณ์ จงวิศาล. (2019). “ความสามารถในการฟื้นคืนกลับ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน ภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบ และความยึดมั่นผูกพันในงานของผู้บริหารธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” วารสารพฤติกรรมศาสตร์ (Warasan Phuettikammasat). ปีที่ 25 ฉบับที่ 2 : 60-78.

- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2545). การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2547). ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่. กรุงเทพมหานคร: แชนพอร์ พรินต์ติ้ง.
- ธัญยากร อัญมณีเจริญ. (2555). ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และกิจกรรมการเคลื่อนไหวที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- นลพรรณ บุญฤทธิ. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณสุข วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นวลละออง อุทามนตรี และรชยา อินทนนท์. (2558). “การพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.” วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. ปีที่ 11 ฉบับที่ 1 : 25-67.
- นียดา โฉมงาม. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในคณะกรรมการและพฤติกรรมการค้างชำระค่าสาธารณูปโภคของผู้อยู่อาศัยในหมู่บ้านจัดสรรหมู่บ้านร่มโพธิ์. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ มหาวิทยาลัยเกริก.
- ประจักษ์ เข้มไคร. (2559). การพัฒนาตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร. (2559). ระเบียบวิธีวิจัยทางจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ก๊อบปี่ เอ็กซ์เพรส.
- พรนพ พุกกะพันธุ์. (2542). การบริหารความขัดแย้ง. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : เม็ดทราย พรินต์ติ้ง.
- พิชณกร มะกลาง. (2555). บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภิญโญ มนุศิลป์. (2551). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของทีมนักศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย.” วารสารมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. ปีที่ 9 ฉบับที่ 1 : 109-130.
- ภาวิณี เพชรสว่าง. (2563). “สติ และจิตวิญญาณองค์กร.” บทความวิชาการ.สถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ปีที่ 15 ฉบับที่ 1 : 118-144.

- เมทินี ทนงกิจ. (2553). พฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี ความรับผิดชอบต่อสังคม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความเหนียวแน่นในทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมบริการการแพทย์ฉุกเฉินของโรงพยาบาลในเขตภาคกลาง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มณฑล สรไกรกิติกุล และสุนันทา เสี่ยงไทย. (2556). “มิติทางจิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality).” The challenge for Human Resource Management. วารสาร มจร. วิชาการ. ปีที่ 16 ฉบับที่ 32 : 129-140.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2551). มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- \_\_\_\_\_. (2554). มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- \_\_\_\_\_. (2558). “อิทธิพลของจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และภาวะผู้นำที่มีต่อผลลัพธ์ขององค์กร.” วารสารวิทยาศาสตร์ สาขาสังคมศาสตร์ (Kasetsart Journal Social Science). ปีที่ 11 ฉบับที่ 2
- รสสุคนธ์ วีระเสถียร และรัตติกรณ์ จงวิศาล. (2553). “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะผู้นำ ความเหนียวแน่นภายในกลุ่มกับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัทเอ็น เอ็มพี-มินิแบ ไทย จำกัด.” วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. ปีที่ 1 ฉบับที่ 36 : 70-85.
- วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2553). “ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมด้านผลลัพธ์และด้านกระบวนการกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร”. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร. ปีที่ 30 ฉบับที่ 2 : 66-81.
- ศิริรัตน์ แดงเครื่อง. (2549). ความมั่นคงทางอาชีพของผู้ขับขีรถจักรยานยนต์รับจ้างสาธารณะ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมจินตนา คุ่มภัย. (2553). การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร: กรณีศึกษาธุรกิจวิสาหกิจในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2546). จิตวิทยาสังคม: ทฤษฎีและการประยุกต์ Social Psychology : Theories and Applications. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- สุนันทา เลานันทน์. (2549). การสร้างทีม. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : แอนด์เมตสติเกอร์แอนด์ดีไซน์.

- สุพนธิสา บุณนาค และรองศาสตราจารย์ ดร. สุขุม เฉลยทรัพย์. (2555). “ยุทธศาสตร์ความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร.” วารสารวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต. ปีที่ 8 ฉบับที่ 1
- สุพาณี สฤกษ์วานิช. (2549). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิด ทฤษฎี. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรียา มนตรีศักดิ์. (2550). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้อบังคับคุรุสภา 2548 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรีเขต 1. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อุบลวรรณ ภาวกานันท์ และยุรนนท์ ตามกาล. (2559). “ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะผู้นำ ที่มีประสิทธิภาพกับความผูกพันของพนักงาน ระดับหัวหน้างานรุ่นเจนเอเรชั่นวายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี.” วารสาร HR intelligence. ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 : 23-43.

### ภาษาอังกฤษ

- Ashmos, D. P. and Dennis, D. (2000). "Spirituality at Work : A Conceptualization and Measure." Journal of Management Inquiry. Vol.9 No.2 : 134-145.
- Agoi, E. M. (2018). Influence of Workplace Spirituality on Organization Engagement and Commitment in the County Government of Trans Nzoia (Doctoral dissertation), University of Nairobi.
- Ajala, E. M. (2013). "The Impact of Workplace Spirituality and Employees' Wellbeing at the Industrial Sector: the Nigerian Experience." The African Symposium. : An online journal of the African Educational Research Network. Vol.3 No.2 : 3-13.
- Beal, Daniel J., Cohen, Robin R.; Burke, Michael J., McLendon, & Christy L. (2003). "Cohesion and Performance in Groups: A Meta-Analytic Clarification of Construct Relations." Journal of Applied Psychology. Vol.88 No.6 : 989–1004.
- Bravo, R., Catalán, S. & Pina, J. M. (2019). "Analysing Teamwork in Higher Education: An Empirical Study on the Antecedents and Consequences of Team Cohesiveness." Studies in Higher Education. Vol.44 No.7 : 1153–1165.
- Carron, A. V., & Brawley, L. R. (2008). Group Dynamics in Sport and Physical Activity. In T. S. Horn (Ed.), Advances in Sport Psychology (pp. 213–237,452–455). Human Kinetics.
- Carron, A. V., & Chelladurai, P. (1981). "Cohesiveness as a Factor in Sport Performance." International Review of Sport Sociology. Vol.16 No.2 : 21–43.
- Cartwright, D. and A. Zander. (1968). Group Dynamics; Research and Theory. 3<sup>rd</sup> ed. Evanston: Harper & Row.
- Champoux, J.E. (2010). Organizational Behavior: Integrating Individuals, Groups, and Organizations. 4<sup>th</sup> ed. Routledge.
- Daniel, J. L. (2010). "The Effect of Workplace Spirituality on Team Effectiveness." Journal of Management Development. Vol.29 No.5 : 442-456.



- David, DeCenzo, A., Stephen, Robbins, P. and Verhulst, Susan L. (2010). Human Resource Management. 10<sup>th</sup> ed. International Student Version. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Dobbins, G. H., & Zaccaro, S. J. (1986). "The Effects of Group Cohesion and Leader Behavior on Subordinate Satisfaction." Group & Organization Studies. Vol.11 No.3 : 203–219.
- Eric Wang, Huey-Wen Chou & James Jiang. (2005). "The Impacts of Charismatic Leadership Style on Team Cohesiveness and Overall Performance During ERP Implementation." International Journal of Project Management. Vol.23 No.3 : 173–180.
- Fahri Karakas (2010). "Spirituality and Performance in Organizations: A Literature Review." Journal of Business Ethics. Vol.94 No.1 : 89–106.
- Fernandes Bella, R. L., Gonçalves Quelhas, O. L., Toledo Ferraz, F., and Soares Bezerra, M. J. (2018). "Workplace Spirituality: Sustainable Work Experience from a Human Factors Perspective." Sustainability. Vol.10 No.6 : 1887.
- Festinger, L., Schachter, S., & Back, K. (1950). Social Pressures in Informal Groups; a Study of Human Factors in Housing. Harper.
- George, J.M. and Jones, G.R. (2000). Essentials of Managing Organizational Behavior. New Jersey: Prentice Hall.
- Göçen, A. and H. Özğan (2018). "An Analysis of Workplace Spirituality Debates." Universal Journal of Management. Vol.6 No.2 : 70-79.
- Ibrahim, Z., Rahman, N. R. A., & Johar, M. G. M. (2019). "To Understand the Team Cohesiveness, Teamwork Quality and Team Performance in Employee Performance in University." International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE). Vol.8 No.2 : 853-858.
- James Griffith. (1988). "Measurement of Group Cohesion in U. S. Army Units." Basic and Applied Social Psychology. Vol.9 No.2. : 149-171.
- Johns, G. (1996). Organizational behavior: Understanding and Managing Life at Work. 4<sup>th</sup> ed. Harper Collins College Publishers.

- Krishnakumar, S. and Neck, C. P. (2002). "The "What", "Why" and "How" of Spirituality in the Workplace." Journal of managerial psychology. Vol. 17 No.3 : 153–164.
- Kinjerski, V. and Skrypnek, B. J. (2006). "A Human Ecological Model of Spirit at Work." Journal of management, Spirituality & religion Vol.3 No.3 : 231-241.
- Kinjerski, V. and Skrypnek, B. J. (2008). "Four Paths to Spirit at Work: Journeys of Personal Meaning, Fulfillment, Well-Being, and Transcendence Through Work." The Career Development Quarterly. Vol.56 No.4 : 319-329.
- Lyman, A. (2012). The Trustworthy Leader: Leveraging the Power of Trust to Transform Your Organization. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J. and Ferguson, J. (2003). "Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes: An Exploratory Empirical Assessment." Journal of Organizational Change Management. Vol.16 No.4 : 426-447.
- Marques, J., Dhiman, S. and King, R. (2007). Spirituality in the Workplace: What It Is, Why It Matters, How to Make It Work For You, Personhood Press.
- Marianne van Woerkom; Karin Sanders (2010). "The Romance of Learning from Disagreement. The Effect of Cohesiveness and Disagreement on Knowledge Sharing Behavior and Individual Performance Within Teams." Journal of Business and Psychology. Vol.25 No.1 : 139–149.
- Mc Shane, S. L., Von Glinow, M. A., (2010). Organizational Behavior. Boston: McGraw-Hill.
- Mohamed, N. B., and Abdullah, A. B. (2012). [online]. The Company's Spirituality Enhances Employees' Ethical Behavior: Reality or Myths?. [cited 3 March. 2021]. Available from : URL : <https://www.researchgate.net/publication/>
- Nasina, M. D., Pin, D., and Pin, K. (2011). "The Workplace Spirituality and Affective Commitment among Auditors in Big four Public Accounting Firms: Does it Matter?." Journal of Global Management, Vol.2 No.2

- Philip M. Podsakoff; Brian P. Niehoff; Scott B. MacKenzie; Margaret L. Williams (1993). "Do Substitutes for Leadership Really Substitute for Leadership? An Empirical Examination of Kerr and Jermier's Situational Leadership Model." Organizational Behavior and Human Decision Processes. Vol.54 No.1 : 1-44.
- Pawinee, P. and Duchon, D. (2009). "Measuring Workplace Spirituality in An Asian Context." Human Resource Development International. Vol.12 No.4 : 459-468.
- Rego, Arménio; Pina e Cunha, Miguel (2008). "Workplace Spirituality and Organizational Commitment: an Empirical Study." Journal of Organizational Change Management. Vol.21 No.1 : 53-75.
- Robbins, S.P. (2001). Organization Behavior. Prentice Hall.
- Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2007). Organizational Behavior. 12<sup>th</sup> Canada, Pearson Education.
- Robert J. MacCoun and William M. Hix, ( 2010) . Unit Cohesion and Military Performance, in Sexual Orientation and U.S. Military Personnel Policy: An Update of RAND's 1993 Study, Santa Monica: RAND.
- Robbins, S. and Judge, T. (2011). Organizational Behavior. 14<sup>th</sup> ed. River, New Jersey : Pearson Prentice Hall.
- Shankar Pawar, Badrinarayan (2009). "Individual Spirituality, Workplace Spirituality and Work Attitudes." Leadership & Organization Development Journal. Vol.30 No.8 : 759-777.
- Shaw, R.B. (1997). Trust in the Balance. 2<sup>nd</sup> ed. San Francisco: Jossey-Bass.
- Spector, P.E. (2000). Industrial and Organizational Psychology : Research and Practice. Second edition. New York: John Wiley.
- Stokes, J. P. (1983). "Components of Group Cohesion: Intermember Attraction, Instrumental Value, and Risk Taking." Small Group Research. Vol.14 No.2 : 163-173.
- Tombaugh, J. R., Mayfield, C. and Durand, R. (2011). "Spiritual Expression at Work: Exploring the Active Voice of Workplace Spirituality." International Journal of Organizational Analysis. Vol.19 No.2 : 146-170.

- Wendt, H., M. C. Euwema, and I. H. Van Emmerik. 2009. "Leadership and Team Cohesiveness Across Cultures." The Leadership Quarterly. Vol.20 No.3 : 358–370.
- Williams, E. A. (2006). "Teamwork Orientation, Group Cohesiveness, and Student Learning: A Study of the Use of Teams in Online Distance Education". Journal of Management Education. Vol.30 No.4 : 592–616.
- Yamane, T. (1973). Statistic: An Introductory Analysis. New York: Harper & Row.

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม  
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ

### รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณองค์การและความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า มีดังนี้

1. ศาสตราจารย์ ดร. มานพ ชูนิล  
คณะบดี คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์  
อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทรี ศักดิ์ศรี  
อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
3. อาจารย์ ดร.ชนัดดา เพ็ชรประยูร  
อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์... งานบริหารกรศึกษา... โทร. 3537  
 ที่... ศป. ๕03 /2563... วันที่ ๒1 ตุลาคม 2563  
 เรื่อง... ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือประกอบการทำสารนิพนธ์

เรียน ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล

ด้วย นางสาวชนนิกานต์ ชันธิกุล นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณองค์การและความเหนียวแน่นในทีมบุคลากร” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือประกอบการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(อาจารย์ ดร.วัชรีย์ โภสathy)  
 รองคณบดีฝ่ายวิชาการ



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์...งานบริหารการศึกษ...โทร...3537.....

ที่...ศป.407/2563.....วันที่ 21 ตุลาคม 2563.....

เรื่อง...ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือประกอบการทำสารนิพนธ์.....

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทรี ศักดิ์ศรี

ด้วย นางสาวชนิกานต์ ชันธิกุล นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณองค์การและความเหนียวแน่นในทีมบุคลากร” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือประกอบการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง



(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)  
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์





## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์...งานบริการการศึกษา...โทร. 3537.....

ที่...ศป. 4๑6 /2563.....วันที่ 21 ตุลาคม 2563.....

เรื่อง...ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือประกอบการทำสารนิพนธ์.....

เรียน อาจารย์ ดร.ชนิดดา เพ็ชรประยูร

ด้วย นางสาวชนนิกานต์ ชันธิกุล นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณองค์การและความเหนียวแน่นในทีมบุคลากร” โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร ในกรณีนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือประกอบการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง



(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิต)  
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ภาคผนวก ข

ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

### ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

#### เกณฑ์การให้คะแนน

- +1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้สามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม
- 0 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อความนี้สามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม
- 1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้ไม่สามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม

#### ตารางที่ ข-1 ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม

เกี่ยวกับจิตวิญญาณองค์กร

ข้อที่	ข้อความ	IOC	หมายเหตุ
<b>ด้านจิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง</b>			
1	องค์กรของท่านทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายเดียวกันกับของพนักงาน	1	ผ่าน
2	องค์กรของท่านสื่อสารเป้าหมายขององค์กรให้แก่พนักงานได้รับทราบเพื่อให้พนักงานเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน	1	ผ่าน
3	องค์กรของท่านสอดแทรกสาระสำคัญเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์กรไปกับกิจกรรมต่าง ๆ ที่พนักงานมีส่วนร่วมเพื่อให้พนักงานรับรู้และเห็นคุณค่าร่วมกัน	1	ผ่าน
4	ค่านิยมหลักขององค์กรของท่านไม่ใช่การแสวงหาผลกำไรสูงสุดแต่เพียงอย่างเดียว	1	ผ่าน
5	องค์กรของท่านมีค่านิยมหลักที่คำนึงถึงถึงผลประโยชน์ของพนักงานควบคู่กับผลประโยชน์ขององค์กร	1	ผ่าน
6	องค์กรของท่านให้ความสำคัญแต่เพียงเรื่องการแสวงหาผลกำไรเท่านั้น (ลบ)	1	ผ่าน
<b>ด้านการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล</b>			
7	องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับค่านิยมที่พนักงานยึดถือ	1	ผ่าน
8	องค์กรของท่านตระหนักถึงคุณค่าของพนักงาน	1	ผ่าน
9	องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับทุกความคิดเห็นของพนักงานว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่าในการพัฒนาองค์กร	1	ผ่าน

## ตารางที่ ข-1 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	IOC	หมายเหตุ
10	องค์การของท่านมีนโยบายสนับสนุนเพื่อพัฒนาความสามารถของพนักงานอย่างต่อเนื่อง เช่น โครงการให้ทุนการศึกษา โครงการศึกษาดูงาน	1	ผ่าน
11	องค์การของท่านแสวงหาเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้พัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน	1	ผ่าน
12	องค์การของท่านค้นหาแนวคิดที่ทันสมัยในการทำงานให้พนักงานได้เรียนรู้และนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง	1	ผ่าน
13	องค์การของท่านจัดหาหลักสูตรการฝึกอบรมที่เหมาะสมสอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อเป็นพื้นฐานความก้าวหน้าในตำแหน่งงานต่อไป	1	ผ่าน
<b>ด้านความไว้วางใจและความเคารพนับถือ</b>			
14	องค์การของท่านสามารถสร้างความไว้วางใจให้กับพนักงานได้	1	ผ่าน
15	องค์การของท่านสามารถสร้างความเชื่อมั่นแก่พนักงานได้ว่าจะมีความสามารถที่ทำให้องค์การก้าวหน้าได้อย่างยั่งยืน	1	ผ่าน
16	องค์การของท่านทำให้พนักงานไว้วางใจได้ถึงความเอาใจใส่ ห่วงใย ไม่ทอดทิ้ง และดูแลพนักงานได้เป็นอย่างดี	1	ผ่าน
17	องค์การของท่านทำให้พนักงานรู้สึกเชื่อถือว่าองค์การสามารถทำตามนโยบายที่ได้เคยสัญญาไว้กับพนักงาน	1	ผ่าน
18	องค์การของท่านทำให้พนักงานไว้วางใจในความสามารถขององค์การว่าจะสามารถขับเคลื่อนองค์การไปในสถานะเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ดี	1	ผ่าน
19	องค์การของท่านมีการดำเนินงานที่มีความโปร่งใส ปราศจากการทุจริตในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การติดสินบน	1	ผ่าน
20	องค์การของท่านมีการดำเนินงานที่ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน	1	ผ่าน
21	องค์การของท่านดำเนินงานได้อย่างซื่อตรงและมีจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ	1	ผ่าน
22	องค์การของท่านเป็นองค์การที่พร้อมเปิดเผยข้อมูลเพื่อตรวจสอบการดำเนินงานขององค์การได้	1	ผ่าน

## ตารางที่ ข-1 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	IOC	หมายเหตุ
23	เมื่อท่านขอรับทราบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวท่าน องค์กรสามารถสื่อสารข้อมูลนั้นให้พนักงานทราบอย่างเปิดเผยได้	1	ผ่าน
24	องค์กรของท่านสื่อสารข้อมูลที่พนักงานมีสิทธิ์รับทราบอย่างตรงไปตรงมา	1	ผ่าน
25	องค์กรของท่านเปิดเผยข้อมูลให้พนักงานทราบตามความเป็นจริง	1	ผ่าน
26	ผู้บริหารของท่านมีความกล้าที่จะยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้น	1	ผ่าน
27	เมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการทำงานผู้บริหารไม่ปฏิเสธความรับผิดชอบและพร้อมชี้แจงข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น	1	ผ่าน
28	เมื่อผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายผู้บริหารพร้อมยอมรับ ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นและนำไปปรับปรุงแก้ไข	1	ผ่าน
<b>ด้านการดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม</b>			
29	องค์กรของท่านมีตารางเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่นให้กับพนักงานตามความเหมาะสม	1	ผ่าน
30	องค์กรของท่านส่งเสริมลักษณะการทำงานที่ยืดหยุ่นสอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน	1	ผ่าน
31	องค์กรของท่านมีนโยบายกำหนดเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่นเพื่อประโยชน์ให้กับพนักงานในองค์กรเช่น สามารถบริหารเวลาการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ดีขึ้น	1	ผ่าน
32	เมื่อคณะทำงานหรือทีมงานทำงานบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนด องค์กรให้รางวัลเพื่อเป็นการจูงใจพนักงาน	1	ผ่าน
33	องค์กรของท่านมีการให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อคณะทำงาน หรือ ทีมงานสามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพตามที่องค์กรคาดหวัง	1	ผ่าน
34	เมื่อคณะทำงานหรือทีมงานทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายองค์กรไม่ละเลยที่จะยกย่องชมเชยความสำเร็จของทีมงานเพื่อเป็นกำลังใจในการทำงานต่อไป	1	ผ่าน

## ตารางที่ ข-1 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	IOC	หมายเหตุ
35	องค์การของท่านยกย่องชมเชยพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่นให้บุคคลอื่นๆ ในองค์การได้รับทราบ	1	ผ่าน
36	ในแต่ละปีองค์การจะมอบสิ่งจูงใจเพื่อเป็นรางวัลให้กับพนักงานทุกคนทั่วทั้งองค์การ	1	ผ่าน
37	องค์การของท่านมีการพิจารณามอบรางวัลในด้านต่างๆ ให้แก่พนักงานเพื่อทำให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจ	1	ผ่าน
38	องค์การของท่านมีเกณฑ์การให้เงินเดือนที่พิจารณาถึงความเหมาะสมกับแต่ละตำแหน่งงาน	1	ผ่าน
39	องค์การของท่านมีการปรับเพิ่มอัตราเงินเดือนโดยเปรียบเทียบตามผลงานที่พนักงานแต่ละคนทำได้	0.7	ผ่าน
40	องค์การของท่านมีการกำหนดอัตราเงินเดือนโดยคำนึงถึงความแตกต่างของลักษณะงานในสายงานต่าง ๆ	1	ผ่าน
41	องค์การของท่านมีการดูแลและให้ความสำคัญกับสิทธิของพนักงาน	1	ผ่าน
42	องค์การของท่านพร้อมให้พนักงานสามารถใช้สิทธิที่ตนพึงได้ตามที่กำหนดไว้ทั้งทางกฎหมายและที่องค์การเสนอให้	1	ผ่าน
43	องค์การของท่านทำให้ท่านได้รับหลักประกันด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินจากการทำงานในองค์การแห่งนี้	1	ผ่าน
44	องค์การของท่านทำให้บุคคลในครอบครัวของท่านสามารถได้รับสิทธิในสวัสดิการได้อย่างเหมาะสม	1	ผ่าน
45	องค์การของท่านให้อำนาจแก่พนักงานตามความเหมาะสมของตำแหน่งงาน	1	ผ่าน
46	เมื่อองค์การของท่านให้อำนาจกับพนักงานแล้วจะไม่เข้ามาแทรกแซงหรือกีดกันจนเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน	1	ผ่าน
47	องค์การของท่านให้ท่านตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าโดยไม่ต้องขออนุมัติจากหัวหน้างานก่อน	1	ผ่าน
48	องค์การของท่านทำให้ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน	1	ผ่าน

## ตารางที่ ข-1 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	IOC	หมายเหตุ
49	องค์กรของท่านทำให้ท่านรับรู้ถึงโอกาสก้าวหน้าในการทำงานอย่างชัดเจน	0.3*	ตัดออก
50	องค์กรของท่านมีเส้นทางอาชีพ (Career Path) ให้กับท่าน	0	ตัดออก
51	ท่านมั่นใจได้ว่าจะไม่ถูกเลิกจ้างจากองค์กรโดยง่าย	1	ผ่าน
52	องค์กรของท่านมีความมั่นคงในการประกอบวิชาชีพ	1	ผ่าน
<b>ด้านการอดทนต่อการแสดงออกของพนักงาน</b>			
53	องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความรู้สึกที่แท้จริงออกมาได้	0.7	ผ่าน
54	เมื่อมีประเด็นที่เป็นที่สงสัยข้องใจจนเกิดความไม่สบายใจต่อพนักงาน องค์กรพร้อมที่จะเปิดรับฟังความรู้สึกของพนักงาน	1	ผ่าน
55	ผู้บริหารองค์กรเปิดให้พนักงานสามารถสื่อสารความรู้สึกและความคิดเห็นมายังผู้บริหารได้โดยตรง	1	ผ่าน
56	องค์กรของท่านให้อิสระพนักงานเป็นตัวของตัวเองโดยไม่ต้องกลัวการตำหนิจากผู้บริหาร	1	ผ่าน
57	องค์กรของท่านสนับสนุนให้พนักงานแสดงอารมณ์ความรู้สึกได้อย่างตรงไปตรงมาให้ผู้บริหารได้รับทราบผ่านช่องทางต่าง ๆ ในองค์กร	1	ผ่าน

\* หมายถึง (มีค่า IOC น้อยกว่า 0.50) ข้อคำถามที่ต้องตัดออกเนื่องจากไม่ผ่านเกณฑ์ค่าประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

ตารางที่ ข-2 ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม  
เกี่ยวกับความเหนียวแน่นในทีม

ข้อที่	ข้อความ	IOC	หมายเหตุ
<b>ด้านความเหนียวแน่นทางสังคม</b>			
1	ทีมงานของท่านแสดงออกถึงมิตรภาพที่ดีต่อกัน	1	ผ่าน
2	สมาชิกภายในทีมมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	0.7	ผ่าน
3	สมาชิกภายในทีมสามารถปรึกษาปัญหาเรื่องอื่น ๆ ได้	0.7	ผ่าน
4	สมาชิกภายในทีมกล่าวชื่นชมซึ่งกันและกันเมื่องานประสบความสำเร็จ	1	ผ่าน
5	สมาชิกภายในทีมชอบทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี	1	ผ่าน
6	การสื่อสารระหว่างสมาชิกภายในทีมเป็นไปด้วยความรักใคร่กลมเกลียวสามารถเข้ากันได้เป็นอย่างดี	0.7	ผ่าน
7	สมาชิกภายในทีมมีความเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน	1	ผ่าน
8	เมื่อสมาชิกภายในทีมเกิดปัญหา ทีมงานร่วมกันถามไถ่ถึงปัญหาและช่วยกันแก้ปัญหาอย่างจริงจัง	1	ผ่าน
9	เมื่อมีการดำเนินงานร่วมกันท่านรู้สึกได้ถึงความสนิทสนมของสมาชิกภายในทีม	0.7	ผ่าน
10	สมาชิกภายในทีมพูดคุยกันด้วยความเปิดเผยสามารถบอกให้ทราบถึงความรู้สึกได้	1	ผ่าน
11	สมาชิกภายในทีมมีการพบปะพูดคุยกันนอกเหนือจากเวลาในการทำงาน	1	ผ่าน
12	สมาชิกภายในทีมมีการทำกิจกรรมร่วมกันอยู่บ่อยครั้ง เช่น การรับประทานอาหาร เข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม เป็นต้น	0.7	ผ่าน
13	สมาชิกภายในทีมพูดคุยกันอย่างจริงจังและให้ความสนใจต่อปัญหาภายในทีม	0*	ตัดออก
14	ท่านมีความสุขที่ได้ร่วมงานกันเป็นหมู่คณะภายในทีมงานนี้	0.7	ผ่าน
15	สมาชิกภายในทีมรู้สึกถึงความสุขร่วมกันเมื่อได้เห็นความสำเร็จของทีม	0.7	ผ่าน



## ตารางที่ ข-2 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	IOC	หมายเหตุ
<b>ด้านความเหนียวแน่นในงาน</b>			
16	เป้าหมายของท่านคือเป้าหมายเดียวกันกับสมาชิกภายในทีม	1	ผ่าน
17	สมาชิกภายในทีมมีการพูดคุยถึงเป้าหมายที่มีร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	0.7	ผ่าน
18	ท่านคิดว่าเป้าหมายของกลุ่มที่ตั้งไว้จะเป็นจริงได้เพราะกลุ่มของท่านมีความคิดเห็นที่ตรงกัน	0.7	ผ่าน
19	สมาชิกแต่ละคนในทีมมีความพยายามคิดหาวิธีการทำงานที่ดีที่สุดเพื่อให้กลุ่มประสบความสำเร็จ	1	ผ่าน
20	ทีมงานของท่านให้ความสนใจต่อปัญหาที่เกิดขึ้นภายในกลุ่มและร่วมกันคิดหาทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	1	ผ่าน
21	ทีมงานของท่านทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการทำงานร่วมกับสมาชิกคนอื่นภายในทีม	1	ผ่าน
22	สมาชิกภายในทีมทุ่มเทความพยายามร่วมกันให้เป้าหมายของทีมประสบความสำเร็จ	1	ผ่าน
23	สมาชิกภายในทีมมีความสามัคคีกันจึงมีการทำงานร่วมกันเป็นหนึ่งเดียว	0.3*	ตัดออก

\* หมายถึง (มีค่า IOC น้อยกว่า 0.50) ข้อคำถามที่ต้องตัดออกเนื่องจากไม่ผ่านเกณฑ์ค่าประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

ภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามงานวิจัย

ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามงานวิจัย  
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณองค์กรและความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจ  
พลังงานไฟฟ้า

#### จิตวิญญาณองค์กร

ตารางที่ ค-1 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected Item-Total Correlation และค่า Alpha if  
Item Deleted ของจิตวิญญาณองค์กร

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านจิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง			.772
1	องค์กรของท่านทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายของ องค์กรเป็นเป้าหมายเดียวกันกับของพนักงาน	.631	.977
2	องค์กรของท่านสื่อสารเป้าหมายขององค์กรให้แก่พนักงาน ได้รับทราบเพื่อให้พนักงานเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน	.605	.977
3	องค์กรของท่านสอดแทรกสาระสำคัญเกี่ยวกับเป้าหมายของ องค์กรไปกับกิจกรรมต่าง ๆ ที่พนักงานมีส่วนร่วมเพื่อให้ พนักงานรับรู้และเห็นคุณค่าร่วมกัน	.555	.977
4	ค่านิยมหลักขององค์กรของท่านไม่ใช่การแสวงหาผลกำไรสูง สุดแต่เพียงอย่างเดียว	.484	.977
5	องค์กรของท่านมีค่านิยมหลักที่คำนึงถึงทั้งผลประโยชน์ของ พนักงานควบคู่กับผลประโยชน์ขององค์กร	.713	.977
6	องค์กรของท่านให้ความสำคัญแต่เพียงเรื่องการแสวงหาผลกำไร เท่านั้น (-)	.097*	.978

ตารางที่ ค-1 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล			.890
7	องค์การของท่านให้ความสำคัญกับค่านิยมที่พนักงานยึดถือ	.389	.978
8	องค์การของท่านตระหนักถึงคุณค่าของพนักงาน	.776	.977
9	องค์การของท่านให้ความสำคัญกับทุกความคิดเห็นของพนักงานว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่าในการพัฒนาองค์การ	.775	.977
10	องค์การของท่านมีนโยบายสนับสนุนเพื่อพัฒนาความสามารถของพนักงานอย่างต่อเนื่อง เช่น โครงการให้ทุนการศึกษา โครงการศึกษาดูงาน	.553	.977
11	องค์การของท่านแสวงหาเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้พัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน	.606	.977
12	องค์การของท่านค้นหาแนวคิดที่ทันสมัยในการทำงานให้พนักงานได้เรียนรู้และนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง	.693	.977
13	องค์การของท่านจัดหาหลักสูตรการฝึกอบรมที่เหมาะสมสอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อเป็นพื้นฐานความก้าวหน้าในตำแหน่งงานต่อไป	.844	.976

ตารางที่ ค-1 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
<b>ด้านความไว้วางใจและความเคารพนับถือ</b>			<b>.940</b>
14	องค์การของท่านสามารถสร้างความไว้วางใจให้กับพนักงานได้	.777	.977
15	องค์การของท่านสามารถสร้างความเชื่อมั่นแก่พนักงานได้ว่าจะมีความสามารถที่ทำให้องค์การก้าวหน้าได้อย่างยั่งยืน	.587	.977
16	องค์การของท่านทำให้พนักงานไว้วางใจได้ถึงความเอาใจใส่ ห่วงใย ไม่ทอดทิ้งและดูแลพนักงานได้เป็นอย่างดี	.686	.977
17	องค์การของท่านทำให้พนักงานรู้สึกเชื่อถือว่าองค์การสามารถทำตามนโยบายที่ได้เคยสัญญาไว้กับพนักงาน	.868	.976
18	องค์การของท่านทำให้พนักงานไว้วางใจในความสามารถขององค์การว่าจะสามารถขับเคลื่อนองค์การไปในสถานะเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ดี	.752	.977
19	องค์การของท่านมีการดำเนินงานที่มีความโปร่งใส ปราศจากการทุจริตในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การติดสินบน	.665	.977
20	องค์การของท่านมีการดำเนินงานที่ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน	.543	.977
21	องค์การของท่านดำเนินงานได้อย่างซื่อตรงและมีจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ	.738	.977
22	องค์การของท่านเป็นองค์การที่พร้อมเปิดเผยข้อมูลเพื่อตรวจสอบการดำเนินงานขององค์การได้	.589	.977
23	เมื่อท่านขอรับทราบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวท่าน องค์การสามารถสื่อสารข้อมูลนั้นให้พนักงานทราบอย่างเปิดเผยได้	.584	.977
24	องค์การของท่านสื่อสารข้อมูลที่มีสิทธิ์รับทราบอย่างตรงไปตรงมา	.711	.977
25	องค์การของท่านเปิดเผยข้อมูลให้พนักงานทราบตามความเป็นจริง	.757	.977

ตารางที่ ค-1 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
26	ผู้บริหารของท่านมีความกล้าที่จะยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้น	.723	.977
27	เมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการทำงานผู้บริหารไม่ปฏิเสธความรับผิดชอบและพร้อมชี้แจงข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น	.663	.977
28	เมื่อผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายผู้บริหารพร้อมยอมรับ ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นและนำไปปรับปรุงแก้ไข	.791	.977

ตารางที่ ค-1 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านการดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม			.949
29	องค์การของท่านมีตารางเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่นให้กับพนักงานตามความเหมาะสม	.323	.978
30	องค์การของท่านส่งเสริมลักษณะการทำงานที่ยืดหยุ่นสอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน	.566	.977
31	องค์การของท่านมีนโยบายกำหนดเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่นเพื่อประโยชน์ให้กับพนักงานในองค์การเช่น สามารถบริหารเวลาการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ดีขึ้น	.330	.978
32	เมื่อคณะทำงานหรือทีมงานทำงานบรรลุเป้าหมายตามที่องค์การกำหนด องค์การให้รางวัลเพื่อเป็นการจูงใจพนักงาน	.734	.977
33	องค์การของท่านมีการให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อคณะทำงานหรือทีมงานสามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพตามที่องค์การคาดหวัง	.812	.977
34	เมื่อคณะทำงานหรือทีมงานทำงานได้บรรลุตามเป้าหมาย องค์การไม่ละเลยที่จะยกย่องชมเชยความสำเร็จของทีมงานเพื่อเป็นกำลังใจในการทำงานต่อไป	.736	.977
35	องค์การของท่านยกย่องชมเชยพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่นให้บุคคลอื่น ๆ ในองค์การได้รับทราบ	.836	.977
36	ในแต่ละปีองค์การจะมอบสิ่งจูงใจเพื่อเป็นรางวัลให้กับพนักงานทุกคนทั่วทั้งองค์การ	.775	.977
37	องค์การของท่านมีการพิจารณามอบรางวัลในด้านต่าง ๆ ให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจ	.726	.977
38	องค์การของท่านมีเกณฑ์การให้เงินเดือนที่พิจารณาถึงความเหมาะสมกับแต่ละตำแหน่งงาน	.809	.977

ตารางที่ ค-1 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
39	องค์การของท่านมีการปรับเพิ่มอัตราเงินเดือนโดยเปรียบเทียบตามผลงานที่พนักงานแต่ละคนทำได้	.705	.977
40	องค์การของท่านมีการกำหนดอัตราเงินเดือนโดยคำนึงถึงความแตกต่างของลักษณะงานในสายงานต่าง ๆ	.829	.977
41	องค์การของท่านมีการดูแลและให้ความสำคัญกับสิทธิของพนักงาน	.731	.977
42	องค์การของท่านพร้อมให้พนักงานสามารถใช้สิทธิที่ตนพึงได้ตามที่กำหนดไว้ทั้งทางกฎหมายและที่องค์การเสนอให้	.677	.977
43	องค์การของท่านทำให้ท่านได้รับหลักประกันด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินจากการทำงานในองค์การแห่งนี้	.734	.977
44	องค์การของท่านทำให้บุคคลในครอบครัวของท่านสามารถได้รับสิทธิในสวัสดิการได้อย่างเหมาะสม	.519	.977
45	องค์การของท่านให้อำนาจแก่พนักงานตามความเหมาะสมของตำแหน่งงาน	.673	.977
46	เมื่อองค์การของท่านให้อำนาจกับพนักงานแล้วจะไม่เข้ามาแทรกแซงหรือกดดันจนเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน	.704	.977
47	องค์การของท่านให้ท่านตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าโดยไม่ต้องขออนุมัติจากหัวหน้างานก่อน	.443	.978
48	องค์การของท่านทำให้ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน	.485	.977



ตารางที่ ค-1 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
49	ท่านมั่นใจได้ว่าจะไม่ถูกเลิกจ้างจากองค์การโดยง่าย	.424	.977
50	องค์การของท่านมีความมั่นคงในการประกอบวิชาชีพ	.723	.977
<b>ด้านการอดทนต่อการแสดงออกของพนักงาน</b>			<b>.934</b>
51	องค์การของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความรู้สึกที่แท้จริงออกมาได้	.737	.977
52	เมื่อมีประเด็นที่เป็นที่สงสัยข้องใจจนเกิดความไม่สบายใจต่อพนักงาน องค์การพร้อมที่จะเปิดรับฟังความรู้สึกของพนักงาน	.738	.977
53	ผู้บริหารองค์การเปิดให้พนักงานสามารถสื่อสารความรู้สึกและความคิดเห็นมายังผู้บริหารได้โดยตรง	.789	.977
54	องค์การของท่านให้อิสระพนักงานเป็นตัวของตัวเองโดยไม่ต้องกลัวการตำหนิจากผู้บริหาร	.670	.977
55	องค์การของท่านสนับสนุนให้พนักงานแสดงอารมณ์ความรู้สึกได้อย่างตรงไปตรงมาให้ผู้บริหารได้รับทราบผ่านช่องทางต่าง ๆ ในองค์การ	.767	.977
<b>ค่าความเชื่อมั่นของจิตวิญญาณองค์การโดยรวม</b>			<b>.977</b>

\*หมายถึง ข้อคำถามที่ต้องตัดออกเนื่องจากไม่ผ่านเกณฑ์ค่าอำนาจจำแนก (มีค่าอำนาจจำแนกต่ำกว่า 0.2)

### ความเหนียวแน่นในทีม

ตารางที่ ค-2 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected Item-Total Correlation และค่า Alpha if Item Deleted ของความเหนียวแน่นในทีม

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านความเหนียวแน่นทางสังคม			.976
1	ทีมงานของท่านแสดงออกถึงมิตรภาพที่ดีต่อกัน	.838	.981
2	สมาชิกภายในทีมมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	.842	.981
3	สมาชิกภายในทีมสามารถปรึกษาปัญหาเรื่องอื่น ๆ ได้	.794	.982
4	สมาชิกภายในทีมกล่าวชื่นชมซึ่งกันและกันเมื่องานประสบความสำเร็จ	.812	.982
5	สมาชิกภายในทีมชอบทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี	.846	.981
6	การสื่อสารระหว่างสมาชิกภายในทีมเป็นไปด้วยความรักใคร่กลมเกลียวสามารถเข้ากันได้เป็นอย่างดี	.916	.981
7	สมาชิกภายในทีมมีความเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน	.927	.981
8	เมื่อสมาชิกภายในทีมเกิดปัญหา ทีมงานร่วมกันถามไถ่ถึงปัญหาและช่วยกันแก้ปัญหอย่างจริงจัง	.824	.982
9	เมื่อมีการดำเนินงานร่วมกันท่านรู้สึกได้ถึงความสนิทสนมของสมาชิกภายในทีม	.873	.981
10	สมาชิกภายในทีมพูดคุยกันด้วยความเปิดเผยสามารถบอกให้ทราบถึงความรู้สึกได้	.810	.982
11	สมาชิกภายในทีมมีการพบปะพูดคุยกันนอกเหนือจากเวลาในการทำงาน	.841	.981

ตารางที่ ค-2 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
12	สมาชิกภายในทีมมีการทำกิจกรรมร่วมกันอยู่บ่อยครั้ง เช่น การรับประทานอาหาร เข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม เป็นต้น	.872	.981
13	ท่านมีความสุขที่ได้ร่วมงานกันเป็นหมู่คณะภายในทีมงานนี้	.832	.981
14	สมาชิกภายในทีมรู้สึกถึงความสุขร่วมกันเมื่อได้เห็นความสำเร็จของทีม	.874	.981
<b>ด้านความเหนียวแน่นในงาน</b>			<b>.958</b>
15	เป้าหมายของท่านคือเป้าหมายเดียวกันกับสมาชิกภายในทีม	.886	.981
16	สมาชิกภายในทีมมีการพูดคุยถึงเป้าหมายที่มีร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	.786	.982
17	ท่านคิดว่าเป้าหมายของกลุ่มที่ตั้งไว้จะเป็นจริงได้เพราะกลุ่มของท่านมีความคิดเห็นที่ตรงกัน	.850	.981
18	สมาชิกแต่ละคนในทีมมีความพยายามคิดหาวิธีการทำงานที่ดีที่สุดเพื่อให้กลุ่มประสบความสำเร็จ	.888	.981
19	ทีมงานของท่านให้ความสนใจต่อปัญหาที่เกิดขึ้นภายในกลุ่ม และร่วมกันคิดหาทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	.815	.982
20	ทีมงานของท่านทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการทำงานร่วมกับสมาชิกคนอื่นภายในทีม	.832	.981
21	สมาชิกภายในทีมทุ่มเทความพยายามร่วมกันให้เป้าหมายของทีมประสบผลสำเร็จ	.814	.982
<b>ค่าความเชื่อมั่นของความเหนียวแน่นในทีมโดยรวม</b>			<b>.982</b>

### จิตวิญญาณองค์กร

ตารางที่ ค-3 ค่าความเชื่อมั่นของจิตวิญญาณองค์กรโดยรวมและรายด้าน

จิตวิญญาณองค์กร	Reliability
ด้านจิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง	.795
ด้านการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล	.890
ด้านความไว้วางใจและความเคารพนับถือ	.940
ด้านการดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม	.949
ด้านการอดทนต่อการแสดงออกของพนักงาน	.934
<b>โดยรวม</b>	<b>.978</b>

### ความเหนียวแน่นในทีม

ตารางที่ ค-4 ค่าความเชื่อมั่นของความเหนียวแน่นในทีมโดยรวมและรายด้าน

ความเหนียวแน่นในทีม	Reliability
ด้านความเหนียวแน่นทางสังคม	.976
ด้านความเหนียวแน่นในงาน	.958
<b>โดยรวม</b>	<b>.982</b>

ภาคผนวก ง

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

## แบบสอบถาม

### “ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณองค์กรและความเหนียวแน่นในทีม ของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า”

เรื่อง ขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวชนนิกานต์ ชันธิกุล นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ได้จัดทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณองค์กรและความเหนียวแน่นในทีมของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร เป็นที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในครั้งนี้ ผลของสารนิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์อย่างสูงต่อการศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรต่อไป

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน 5 ข้อ
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับจิตวิญญาณองค์กร	จำนวน 54 ข้อ
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเหนียวแน่นในทีม	จำนวน 21 ข้อ

โปรดอ่านคำชี้แจงก่อนการตอบคำถามในแต่ละตอน

แบบสอบถามนี้สร้างขึ้นเพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัย และเพื่อประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น ดังนั้นข้อมูลของท่านถือเป็นความลับ ไม่มีการเปิดเผยข้อมูลส่วนตัวแก่ผู้ใดทั้งสิ้นและไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อตัวท่าน ข้อมูลจะนำมาวิเคราะห์ร่วมกันทั้งหมดโดยดูในภาพรวมเท่านั้น จึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามด้วยตนเองตามความเป็นจริงมากที่สุด

ขอขอบพระคุณท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางสาวชนนิกานต์ ชันธิกุล

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

## แบบสอบถาม

“ความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณองค์การและความเหนียวแน่นในทีม  
ของพนักงานในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า”

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน 5 ข้อ
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับจิตวิญญาณองค์การ	จำนวน 54 ข้อ
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเหนียวแน่นในทีม	จำนวน 21 ข้อ

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

**คำชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หรือเติมข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงและตรงกับท่านมากที่สุด

## 1. เพศ

 ชาย หญิง

## 2. อายุ

 20 - 30 ปี 31 - 40 ปี 41 - 50 ปี สูงกว่า 50 ปี

## 3. สถานภาพ

 โสด สมรส หย่าร้าง หม้าย

## 4. ระดับการศึกษา

 ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก อื่นๆ (ระบุ).....

## 5. ระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนถึงปัจจุบัน

 ต่ำกว่า 1 ปี 1 - 5 ปี 6 - 10 ปี 11 - 15 ปี 16 - 20 ปี 21 ปี ขึ้นไป

## ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับจิตวิญญาณองค์กร

**คำชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงท่านมากที่สุด

หรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับความคิดเห็น	4	หมายถึง	เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็น	3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ระดับความคิดเห็น	2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็น	1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. องค์กรของท่านทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายขององค์กรเป็นเป้าหมายเดียวกันกับของพนักงาน					
2. องค์กรของท่านสื่อสารเป้าหมายขององค์กรให้แก่พนักงานได้รับทราบเพื่อให้พนักงานเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน					
3. องค์กรของท่านสอดแทรกสาระสำคัญเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์กรไปกับกิจกรรมต่าง ๆ ที่พนักงานมีส่วนร่วมเพื่อให้พนักงานรับรู้และเห็นคุณค่าร่วมกัน					
4. ค่านิยมหลักขององค์กรของท่านไม่ใช่การแสวงหาผลกำไรสูงสุดแต่เพียงอย่างเดียว					
5. องค์กรของท่านมีค่านิยมหลักที่คำนึงถึงทั้งผลประโยชน์ของพนักงานควบคู่กับผลประโยชน์ขององค์กร					
6. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับค่านิยมที่พนักงานยึดถือ					
7. องค์กรของท่านตระหนักถึงคุณค่าของพนักงาน					
8. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับทุกความคิดเห็นของพนักงานว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่าในการพัฒนาองค์กร					



ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
9. องค์กรของท่านมีนโยบายสนับสนุนเพื่อพัฒนาความสามารถของพนักงานอย่างต่อเนื่อง เช่น โครงการให้ทุนการศึกษา โครงการศึกษาดูงาน					
10. องค์กรของท่านแสวงหาเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้พัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน					
11. องค์กรของท่านค้นหาแนวคิดที่ทันสมัยในการทำงานให้พนักงานได้เรียนรู้และนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง					
12. องค์กรของท่านจัดหาหลักสูตรการฝึกอบรมที่เหมาะสมสอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อเป็นพื้นฐานความก้าวหน้าในตำแหน่งงานต่อไป					
13. องค์กรของท่านสามารถสร้างความไว้วางใจให้กับพนักงานได้					
14. องค์กรของท่านสามารถสร้างความเชื่อมั่นแก่พนักงานได้ว่าจะมีความสามารถที่ทำให้องค์กรก้าวหน้าได้อย่างยั่งยืน					
15. องค์กรของท่านทำให้พนักงานไว้วางใจได้ถึงความเอาใจใส่ ห่วงใย ไม่ทอดทิ้งและดูแลพนักงานได้เป็นอย่างดี					
16. องค์กรของท่านทำให้พนักงานรู้สึกเชื่อถือว่าองค์กรสามารถทำตามนโยบายที่ได้เคยสัญญาไว้กับพนักงาน					
17. องค์กรของท่านทำให้พนักงานไว้วางใจในความสามารถขององค์กรว่าจะสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปในสถานะเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ดี					
18. องค์กรของท่านมีการดำเนินงานที่มีความโปร่งใส ปราศจากการทุจริตในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การติดสินบน					
19. องค์กรของท่านมีการดำเนินงานที่ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน					
20. องค์กรของท่านดำเนินงานได้อย่างซื่อตรงและมีจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ					
21. องค์กรของท่านเป็นองค์กรที่พร้อมเปิดเผยข้อมูลเพื่อตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรได้					

ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
22. เมื่อท่านขอรับทราบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวท่าน องค์กรสามารถสื่อสารข้อมูลนั้นให้พนักงานทราบอย่างเปิดเผยได้					
23. องค์กรของท่านสื่อสารข้อมูลที่มีสิทธิ์รับทราบอย่างตรงไปตรงมา					
24. องค์กรของท่านเปิดเผยข้อมูลให้พนักงานทราบตามความเป็นจริง					
25. ผู้บริหารของท่านมีความกล้าที่จะยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้น					
26. เมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการทำงานผู้บริหารไม่ปฏิเสธความรับผิดชอบและพร้อมชี้แจงข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น					
27. เมื่อผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายผู้บริหารพร้อมยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้นและนำไปปรับปรุงแก้ไข					
28. องค์กรของท่านมีตารางเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่นให้กับพนักงานตามความเหมาะสม					
29. องค์กรของท่านส่งเสริมลักษณะการทำงานที่ยืดหยุ่นสอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน					
30. องค์กรของท่านมีนโยบายกำหนดเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่นเพื่อประโยชน์ให้กับพนักงานในองค์กรเช่น สามารถบริหารเวลาการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ดีขึ้น					
31. เมื่อคณะทำงานหรือทีมงานทำงานบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนด องค์กรให้รางวัลเพื่อเป็นการจูงใจพนักงาน					
32. องค์กรของท่านมีการให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อคณะทำงานหรือทีมงานสามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพตามที่องค์กรคาดหวัง					
33. เมื่อคณะทำงานหรือทีมงานทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ไม่ละเลยที่จะยกย่องชมเชยความสำเร็จของทีมงานเพื่อเป็นกำลังใจในการทำงานต่อไป					
34. องค์กรของท่านยกย่องชมเชยพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่นให้บุคคลอื่นๆในองค์กรได้รับทราบ					
35. ในแต่ละปีองค์กรจะมอบสิ่งจูงใจเพื่อเป็นรางวัลให้กับพนักงานทุกคนทั่วทั้งองค์กร					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
36. องค์กรของท่านมีการพิจารณาอบรางวัลในด้านต่างๆ ให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจ					
37. องค์กรของท่านมีเกณฑ์การให้เงินเดือนที่พิจารณาถึงความเหมาะสมกับแต่ละตำแหน่งงาน					
38. องค์กรของท่านมีการปรับเพิ่มอัตราเงินเดือนโดยเปรียบเทียบตามผลงานที่พนักงานแต่ละคนทำได้					
39. องค์กรของท่านมีการกำหนดอัตราเงินเดือนโดยคำนึงถึงความแตกต่างของลักษณะงานในสายงานต่าง ๆ					
40. องค์กรของท่านมีการดูแลและให้ความสำคัญกับสิทธิของพนักงาน					
41. องค์กรของท่านพร้อมให้พนักงานสามารถใช้สิทธิที่ตนพึงได้ตามที่กำหนดไว้ทั้งทางกฎหมายและที่องค์กรเสนอให้					
42. องค์กรของท่านทำให้ท่านได้รับหลักประกันด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินจากการทำงานในองค์กรแห่งนี้					
43. องค์กรของท่านทำให้บุคคลในครอบครัวของท่านสามารถได้รับสิทธิในสวัสดิการได้อย่างเหมาะสม					
44. องค์กรของท่านให้อำนาจแก่พนักงานตามความเหมาะสมของตำแหน่งงาน					
45. เมื่อองค์กรของท่านให้อำนาจกับพนักงานแล้วจะไม่เข้ามาแทรกแซงหรือกดดันจนเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน					
46. องค์กรของท่านให้ท่านตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าโดยไม่ต้องขออนุมัติจากหัวหน้างานก่อน					
47. องค์กรของท่านทำให้ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน					
48. ท่านมั่นใจได้ว่าจะไม่ถูกเลิกจ้างจากองค์กรโดยง่าย					
49. องค์กรของท่านมีความมั่นคงในการประกอบวิชาชีพ					
50. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความรู้สึกที่แท้จริงออกมาได้					
51. เมื่อมีประเด็นที่เป็นที่สงสัยข้องใจจนเกิดความไม่สบายใจต่อพนักงาน องค์กรพร้อมที่จะเปิดรับฟังความรู้สึกของพนักงาน					

ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
52. ผู้บริหารองค์การเปิดให้พนักงานสามารถสื่อสารความรู้สึกและความคิดเห็นมายังผู้บริหารได้โดยตรง					
53. องค์การของท่านให้อิสระพนักงานเป็นตัวของตัวเองโดยไม่ต้องกลัวการตำหนิจากผู้บริหาร					
54. องค์การของท่านสนับสนุนให้พนักงานแสดงอารมณ์ความรู้สึกได้อย่างตรงไปตรงมาให้ผู้บริหารได้รับทราบผ่านช่องทางต่าง ๆ ในองค์การ					

### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเหนียวแน่นในทีม

**คำชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงท่านมากที่สุด

หรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับความคิดเห็น	4	หมายถึง	เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็น	3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ระดับความคิดเห็น	2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
ระดับความคิดเห็น	1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ทีมงานของท่านแสดงออกถึงมิตรภาพที่ดีต่อกัน					
2. สมาชิกภายในทีมมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
3. สมาชิกภายในทีมสามารถปรึกษาปัญหาเรื่องอื่น ๆ ได้					
4. สมาชิกภายในทีมกล่าวชื่นชมซึ่งกันและกันเมื่องานประสบความสำเร็จ					
5. สมาชิกภายในทีมชอบทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี					
6. การสื่อสารระหว่างสมาชิกภายในทีมเป็นไปด้วยความรักใคร่กลมเกลียวสามารถเข้ากันได้เป็นอย่างดี					
7. สมาชิกภายในทีมมีความเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน					
8. เมื่อสมาชิกภายในทีมเกิดปัญหา ทีมงานร่วมกันถามไถ่ถึงปัญหาและช่วยกันแก้ปัญหอย่างจริงจัง					
9. เมื่อมีการดำเนินงานร่วมกันท่านรู้สึกได้ถึงความสนิทสนมของสมาชิกภายในทีม					
10. สมาชิกภายในทีมพูดคุยกันด้วยความเปิดเผยสามารถบอกให้ทราบถึงความรู้สึกได้					
11. สมาชิกภายในทีมมีการพบปะพูดคุยกันนอกเหนือจากเวลาในการทำงาน					
12. สมาชิกภายในทีมมีการทำกิจกรรมร่วมกันอยู่บ่อยครั้ง เช่น การรับประทานอาหาร เข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม เป็นต้น					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
13. ท่านมีความสุขที่ได้ร่วมงานกันเป็นหมู่คณะภายในทีมงานนี้					
14. สมาชิกภายในทีมรู้สึกถึงความสุขร่วมกันเมื่อได้เห็นความสำเร็จของทีม					
15. เป้าหมายของท่านคือเป้าหมายเดียวกันกับสมาชิกภายในทีม					
16. สมาชิกภายในทีมมีการพูดคุยถึงเป้าหมายที่มีร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ					
17. ท่านคิดว่าเป้าหมายของกลุ่มที่ตั้งไว้จะเป็นจริงได้เพราะกลุ่มของท่านมีความคิดเห็นที่ตรงกัน					
18. สมาชิกแต่ละคนในทีมมีความพยายามคิดหาวิธีการทำงานที่ดีที่สุดเพื่อให้กลุ่มประสบความสำเร็จ					
19. ทีมงานของท่านให้ความสนใจต่อปัญหาที่เกิดขึ้นภายในกลุ่มและร่วมกันคิดหาทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น					
20. ทีมงานของท่านทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการทำงานร่วมกับสมาชิกคนอื่นภายในทีม					
21. สมาชิกภายในทีมทุ่มเทความพยายามร่วมกันให้เป้าหมายของทีมประสบผลสำเร็จ					

ขอขอบพระคุณทุกท่านสำหรับการให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม



**ประวัติผู้วิจัย**

ชื่อ นามสกุล	นางสาวชนนิกานต์ ชันธิกุล
วัน เดือน ปีเกิด	24 พฤศจิกายน 2532
สถานที่เกิด	จังหวัดเชียงใหม่
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	254/126 คอนโด Amber ถนน กรุงเทพ-นนทบุรี ตำบล บางเขน อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี
วุฒิการศึกษา	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ) มหาวิทยาลัยแม่โจ้
ตำแหน่งงานปัจจุบัน	วิทยากร ระดับ 7 แผนกจัดทำเอกสารประกวดราคา งานโครงการพัฒนาโรงไฟฟ้า กองจัดทำเอกสาร ประกวดราคาและสัญญา ฝ่ายวิศวกรรมโรงไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)