

WORK VALUES AND WORKPLACE ATTACHMENT PREDICTING COLLABORATION OF EMPLOYEES

Phatthana CHOKKANJANAPORN^{1*} and Pinkanok Wongpinpech PIBOOLTAEW¹

1 Faculty of Applied Arts, King Mongkut University of Technology North Bangkok, Thailand;
phatthanacho@gmail.com (Corresponding Author)

ARTICLE HISTORY

Received: 3 February 2025

Revised: 24 February 2025

Published: 4 March 2025

ABSTRACT

The objectives of this research 1) To study the levels of collaboration, work values, and workplace attachment among employees. 2) To examine the relationships between collaboration, work values, and workplace attachment. 3) To predict collaboration based on work values and workplace attachment among employees. The population and sample used in this research consisted of employees working in private companies within the air-conditioning industry. The sample size comprised 322 participants. The research instrument was a questionnaire. The statistical tools used for data analysis included percentage, frequency, mean, standard deviation, correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis. The findings revealed that 1) Employees demonstrated high levels of collaboration and work values across all dimensions, with an average score at a high level. However, workplace attachment across all dimensions was reported at a moderate level on average. 2) All dimensions of work values showed a significant positive correlation with employees' collaboration at a high level, with statistical significance at the .01 level. 3) Workplace attachment, particularly secure attachment, was positively correlated with employees' collaboration at a high level, with statistical significance at the .01 level. 4) Work values related to creativity, aesthetics, and altruism, along with secure workplace attachment, could predict employees' collaboration at a rate of 56.8%.

Keywords: Work Value, Workplace Attachment, Collaboration

CITATION INFORMATION: Chokkanjanaporn, P., & Pibooltaew, P. (2025). Work Values and Workplace Attachment Predicting Collaboration of Employees. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 3(3), 5

ค่านิยมในงานและความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานที่พยากรณ์ความร่วมมือ ร่วมใจของพนักงาน

พัฒนา โชคกาญจนภรณ์^{1*} และ ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแถว¹

1 คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ; phatthanacho@gmail.com
(ผู้ประพันธ์บรรณกิจ)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความร่วมมือร่วมใจกับ ค่านิยมในงาน และความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานของพนักงาน 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความร่วมมือร่วมใจกับ ค่านิยมในงาน และความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงาน 3) เพื่อพยากรณ์ความร่วมมือร่วมใจ ด้วยค่านิยมในงาน และความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานของพนักงาน ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานบริษัทเอกชนในอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 322 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าสถิติร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลวิจัยพบว่า 1) พนักงานมีระดับความร่วมมือร่วมใจ และค่านิยมในงานทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 2) ค่านิยมในงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความร่วมมือร่วมใจของพนักงานในการทำงานระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานด้านความมีเอื้อโยแบบมั่นคง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความร่วมมือร่วมใจของพนักงานในการทำงานระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ค่านิยมในงานด้าน ความคิดสร้างสรรค์ สุนทรีย์ และการช่วยเหลือผู้อื่น และความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงาน ด้านความมีเอื้อโยแบบมั่นคง สามารถพยากรณ์ความร่วมมือร่วมใจของพนักงานในการทำงานได้ ร้อยละ 56.8

คำสำคัญ: ค่านิยมในงาน, ความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงาน, ความร่วมมือร่วมใจ

ข้อมูลการอ้างอิง: พัฒนา โชคกาญจนภรณ์ และ ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแถว. (2568). ค่านิยมในงานและความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานที่พยากรณ์ความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 3(3), 5

บทนำ

ในอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศซึ่งเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมที่มีการแข่งขันสูง และต้องการความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเป็นอย่างมาก การสร้างความร่วมมือร่วมใจภายในองค์กรถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและคงความได้เปรียบทางการแข่งขัน การทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพจึงสามารถเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน เพิ่มผลผลิต และสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ตอบสนองความต้องการของตลาดได้ (Yukl, 2013) ซึ่งอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความต้องการของผู้บริโภคที่หลากหลาย การส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจของพนักงานในองค์กร จึงเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรให้สามารถปรับตัวและสร้างมูลค่าเพิ่มได้อย่างยั่งยืน (Kotter, 2012) การสร้างเสริมพนักงานที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในยุคปัจจุบัน เพราะทุกวันนี้ในภาคธุรกิจและองค์กรการต่างๆ ต้องเผชิญกับการแข่งขัน เพื่อให้สามารถเอื้อประโยชน์จากความเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ได้ องค์กรจึงจำเป็นต้องมีพนักงานที่มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเป็นพนักงานที่มีคุณค่าสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีบทบาทสำคัญในการสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร โดยองค์กรสามารถพัฒนาทักษะให้กับพนักงาน และสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญ ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าขององค์กรให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ในระหว่างที่การทำงานร่วมกันได้แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพขององค์กร เช่น การเพิ่มประสิทธิภาพ การผลิต และความผูกพันของพนักงาน (Mishra et al., 2019; Park et al., 2019) ในขณะที่มีหลายคนพบว่าความร่วมมือร่วมใจเป็นสำคัญของความสำเร็จขององค์กร (Boughzala & de Vreede, 2015; Shi et al., 2020)

การสร้างค่านิยมในงานเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัจจุบัน เนื่องจากค่านิยมในงานสะท้อนถึงความเชื่อ ทัศนคติ และความต้องการที่พนักงานยึดถือในบริบทของการทำงาน (Meglino & Ravlin, 1998) ค่านิยมดังกล่าวสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการกำหนดพฤติกรรมและทิศทางการทำงานของพนักงาน รวมถึงช่วยสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงาน (Hirschi, 2010) การสร้างค่านิยมในงานที่เหมาะสมยังเป็นพื้นฐานที่ช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจ การมีส่วนร่วม และการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในที่ทำงาน โดยเฉพาะในบริบทที่องค์กรต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่รุนแรงในตลาด ค่านิยมในงานที่มีมิติด้านความคิดสร้างสรรค์ ความช่วยเหลือผู้อื่น และความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง เป็นตัวอย่างของค่านิยมที่ช่วยผลักดันให้พนักงานและองค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน (Taris & Feij, 2001)

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

จากปัจจัยสำคัญที่กล่าวมาข้างต้นนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาว่าความร่วมมือร่วมใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรอยู่ในระดับใด ค่านิยมในงาน และความมีเยื่อใยในสถานที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน และสามารถร่วมกันพยากรณ์ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานได้หรือไม่ ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการส่งเสริมและ

สนับสนุนให้พนักงานมีความสุข และความพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน สร้างความผูกพัน และการมีส่วนร่วมของพนักงาน และสามารถใช้เป็นแนวทางในการรักษาระดับความร่วมมือร่วมใจในการทำงานในองค์กร และมุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรเกิดความมั่นคงได้ทางหนึ่งด้วย

การทบทวนวรรณกรรม

Taris and Feij (2001) กล่าวว่า ค่านิยมในงาน (Work Values) หมายถึง พนักงานให้ความสำคัญหรือความหมายกับการทำงานของตนซึ่งใช้เป็นมาตรฐานในการเลือกพฤติกรรมหรือการแสดงออกต่างๆ ในการทำงาน เป็นพื้นฐานที่มีความสำคัญที่เพิ่มความพึงพอใจในงาน เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมทางสังคม ความคิด อุดมการณ์ การประเมิน การตัดสินใจทางศีลธรรม และการแสดงเหตุผลของตนเองต่อความพยายามที่จะมีอิทธิพลต่อผู้อื่น โดยมีมิติภายใต้ค่านิยมภายในมีดังนี้ 1) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) หมายถึง งานที่เปิดโอกาสให้สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ หรือพัฒนาแนวความคิดใหม่ๆ 2) การบริหารจัดการ (Management) หมายถึง งานที่เปิดโอกาสให้เป็นผู้วางแผนงาน และจัดการงานต่างๆ ให้กับผู้อื่นได้ 3) สุนทรียะ (Aesthetic) หมายถึง งานที่เปิดโอกาสให้สร้างสรรค์สิ่งที่สวยงาม และมีส่วนร่วมในการเพิ่มความงามให้กับโลก 4) ความหลากหลาย (Variety) หมายถึง งานที่ให้โอกาสในการทำงานที่แตกต่างหลากหลาย 5) การช่วยเหลือผู้อื่น (Altruism) หมายถึง งานที่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม ในการช่วยเหลือผู้อื่น 6) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง งานที่ให้โอกาสในการคิดอย่างอิสระและเรียนรู้สิ่งต่างๆ ในการทำงานว่าดำเนินไปอย่างไรและสาเหตุใด

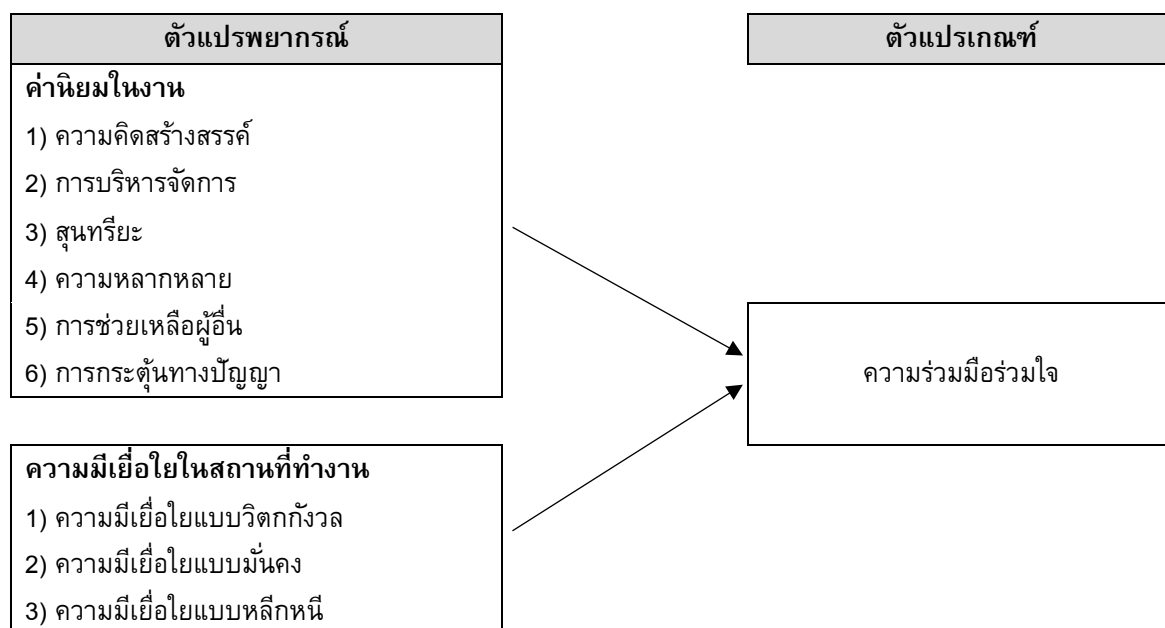
Andrade and Pedruzzi (2020) ความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงาน (Workplace Attachment) หมายถึง พนักงานรับรู้และตีความความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน มีความเกี่ยวข้องกับพันธะทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน เกิดการปรับตัวทางอาชีพ และมีการปรับตัวที่ดีในการทำงาน รวมทั้งช่วยลดผลกระทบจากความไม่มั่นคงในงานของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วยความมีเอื้อโย 3 ประการ ได้แก่ 1) ความมีเอื้อโยแบบวิตกกังวล (anxious attachment style) หมายถึง พนักงานมีความวิตกกังวลในความไม่มั่นคงเกี่ยวกับสัมพันธภาพในการทำงาน ได้แก่ ความไม่มั่นคงเกี่ยวกับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ความกังวลว่าตนไม่สามารถเติมเต็มความคาดหวังของผู้อื่นได้ 2) ความมีเอื้อโยแบบมั่นคง (secure attachment) หมายถึง พนักงานมีความไว้วางใจต่อกัน รู้ถึงการสนับสนุนจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการรับรู้ถึงอารมณ์ทางบวกในการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน 3) ความมีเอื้อโยแบบหลีกเลี่ยง (avoidant attachment style) หมายถึง พนักงานขาดแรงจูงใจในการสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน และความรู้สึกไม่สบายใจเมื่อต้องอยู่ใกล้ชิดกับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา

Bedwell (2012) ความร่วมมือร่วมใจ (Collaboration) หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่แสดงถึงการทำกิจกรรมร่วมกัน เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับฝ่ายต่างๆ มีการทำงานร่วมกัน ตัดสินใจร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยมีเป้าหมายที่ต้องการบรรลุร่วมกัน การทำงานด้วยความร่วมมือร่วมใจนี้แบ่งได้เป็น 6 ประการ ได้แก่ 1) การปรับตัว หมายถึง พนักงานมีการแสดงพฤติกรรมที่มีส่วนช่วยให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานท่ามกลางสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง ซับซ้อน และไม่แน่นอน 2) การทำงานนอกเหนือจากบทบาท หมายถึง พนักงานมีการแสดงพฤติกรรมที่องค์กรไม่ได้กำหนดไว้อย่างเป็นทางการ แต่มีส่วนช่วยให้เกิดประสิทธิภาพโดยผ่านการกระทำต่างๆ เช่น การช่วยเหลือผู้อื่นและการใช้โอกาสในการพัฒนาตนเอง 3) การประมวลผลของข้อมูล หมายถึง พนักงานมีการรับรู้ เข้ารหัส จัดเก็บ ประมวลผล และดึงข้อมูลกลับมาใช้งานภายในกลุ่มที่ทำงานร่วมกัน 4) ภาวะผู้นำ หมายถึง พนักงานมีพฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อสร้างความเข้าใจและเห็นด้วยกับสิ่งที่ต้องการ รวมทั้งประสานความพยายามต่างๆ เพื่อให้เป้าหมายบรรลุผลสำเร็จ 5) การสร้างความหมายร่วมกัน หมายถึง พนักงานมีการแบ่งปัน อภิปราย ตีความ ข้อมูลร่วมกันระหว่างการทำงาน 6) การดำเนินงานตามภารกิจ หมายถึง พนักงานมีพฤติกรรมและกิจกรรมที่มุ่งเน้นโดยตรงในการทำภารกิจที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน

สมมติฐานการวิจัย

- 1) ค่านิยมในงานแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับความพร้อมใจของพนักงาน
 - 1.1) ค่านิยมในงานด้านความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับความพร้อมใจของพนักงาน
 - 1.2) ค่านิยมในงานด้านการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับความพร้อมใจของพนักงาน
 - 1.3) ค่านิยมในงานด้านสุนทรียะมีความสัมพันธ์กับความพร้อมใจของพนักงาน
 - 1.4) ค่านิยมในงานด้านความหลากหลายมีความสัมพันธ์กับความพร้อมใจของพนักงาน
 - 1.5) ค่านิยมในงานด้านการช่วยเหลือผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความพร้อมใจของพนักงาน
 - 1.6) ค่านิยมในงานด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์กับความพร้อมใจของพนักงาน
- 2) ความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับความพร้อมใจของพนักงาน
 - 2.1) ความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานแบบวิตกกังวลมีความสัมพันธ์กับความพร้อมใจของพนักงาน
 - 2.2) ความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานแบบมั่นคงมีความสัมพันธ์กับความพร้อมใจของพนักงาน
 - 2.3) ความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานแบบหลีกเลี่ยงมีความสัมพันธ์กับความพร้อมใจของพนักงาน
- 3) ค่านิยมในงานแต่ละด้านและความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานแต่ละด้านอย่างน้อยหนึ่งตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์ความพร้อมใจของพนักงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การสำรวจ (Survey) ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนในอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศ ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม *G*Power* ใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเชิงเส้น 2 ตัว (Bivariate normal model correlation) และกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ระดับ .05 ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำในการวิจัย จำนวน 166 คน แต่เพื่อป้องกันการถอนตัวของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ผู้วิจัยได้ทดแทนแบบสอบถามโดยการเพิ่มผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยเท่ากับ 322 คน และการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็น โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนของแต่ละองค์การ ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เกณฑ์การให้คะแนนแบบ Likert Scale 5 ระดับ การทดสอบความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) โดยรวมมีค่าตั้งแต่ .70 ขึ้นไปทุกด้าน ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีความ

นำเชือก (สุวิมล ว่องวาณิช, 2550; Hair, 2014) การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) ใช้ในการวิเคราะห์เชิงสถิติบรรยายของข้อมูลส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการอธิบายความหมายของข้อมูลในการวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลางและการวิเคราะห์ลักษณะการกระจายของข้อมูล การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Products Moment Correlation Coefficient) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในงานแต่ละด้านกับความร่วมมือร่วมใจ และความสัมพันธ์ระหว่างความมีเอื้อยในสถานที่ทำงานแต่ละด้านกับความร่วมมือร่วมใจ ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) อธิบายค่านิยมในงานแต่ละด้านและความมีเอื้อยในสถานที่ทำงานแต่ละด้านอย่างน้อยหนึ่งตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์ความร่วมมือร่วมใจ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 55) มีอายุอยู่ระหว่าง 28-43 ปี (ร้อยละ 74) มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 80) และมีประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ย 6-10 ปี (ร้อยละ 69)

ผลการวิเคราะห์ระดับค่านิยมในงานและความมีเอื้อยในสถานที่ทำงาน พบว่า 1) ค่านิยมในงานด้านความคิดสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.95$, $SD = 0.63$) รองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 3.87$, $SD = 0.65$) ด้านการช่วยเหลือผู้อื่น ($\bar{X} = 3.85$, $SD = 0.64$) ด้านความหลากหลาย ($\bar{X} = 3.75$, $SD = 0.66$) ด้านการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 3.74$, $SD = 0.66$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสุนทรีย์ ($\bar{X} = 3.73$, $SD = 0.68$) ตามลำดับ 2) ความมีเอื้อยในสถานที่ทำงานของพนักงาน พบว่า ด้านความมีเอื้อยแบบมั่นคง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.63$, $SD = 0.59$) รองลงมาคือ ความมีเอื้อยแบบวิตกกังวล ($\bar{X} = 3.01$, $SD = 0.48$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความมีเอื้อยแบบหลีกหนี ($\bar{X} = 2.94$, $SD = 0.81$) ตามลำดับ และ 3) ผลการวิเคราะห์ระดับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, $S.D. = 0.52$)

ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในงานและความมีเอื้อยในสถานที่ทำงานกับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน พบว่า ค่านิยมในงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความร่วมมือร่วมใจของพนักงานในระดับสูง ($r = .622^{**}$) คิดเป็นร้อยละ 38.69 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความมีเอื้อยในสถานที่ทำงานด้านความมีเอื้อยแบบมั่นคงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความร่วมมือร่วมใจของพนักงานในระดับ ($r = .681^{**}$) คิดเป็นร้อยละ 46.38 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ ดังตารางที่ 1 และตารางที่ 2

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในงาน กับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน

ตัวแปรพยากรณ์	TWV1	TWV2	TWV3	TWV4	TWV5	TWV6	TCL
TWV1	1	.698*	.720*	.678*	.651*	.692*	.601*
TWV2		1	.729*	.692*	.622*	.678*	.533*
TWV3			1	.783*	.754*	.748*	.500*
TWV4				1	.716*	.755*	.500*
TWV5					1	.793*	.561*
TWV6						1	.557*
TCL							1

หมายเหตุ: TWV1 = ค่านิยมในงานด้านความคิดสร้างสรรค์, TWV2 = ค่านิยมในงานด้านการบริหารจัดการ, TWV3 = ค่านิยมในงานด้านสุนทรียะ, TWV4 = ค่านิยมในงานด้านความหลากหลาย, TWV5 = ค่านิยมในงานด้านการช่วยเหลือผู้อื่น, TWV6 = ค่านิยมในงานด้านการกระตุ้นทางปัญญา, TCL = ความร่วมมือร่วมใจ

** p < .01

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงาน กับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน

ตัวแปรพยากรณ์	TWP1	TWP2	TWP3	TCL
TWP1	1	.001	.594**	-.079
TWP2		1	.112*	.681**
TWP3			1	-.090
TCL				1

หมายเหตุ: TWP1 = ความมีเอื้อโยแบบวิตกกังวล, TWP2 = ความมีเอื้อโยแบบมั่นคง, TWP3 = ความมีเอื้อโยแบบหลักหนัก, TCL = ความร่วมมือร่วมใจ

** p < .01, *p < .05

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อคัดเลือกตัวแปรค่านิยมในงานและความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานที่พยากรณ์ความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน พบว่า เมื่อเพิ่มตัวแปรการช่วยเหลือผู้อื่นสามารถพยากรณ์ตัวแปรความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .754 สามารถพยากรณ์ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานของพนักงาน ได้ร้อยละ 56.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ เท่ากับ .345 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อคัดเลือกตัวแปรทำนายในงานและความมีเอื้อโยในสถานที่
พยากรณ์ความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน

ตัวแปรพยากรณ์	B	SE	t	Sig
ค่าคงที่				
- ความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงาน				
ด้านความมีเอื้อโยแบบมั่นคง	.430	.041	10.553	.000
- ค่านิยมในงาน				
ด้านความคิดสร้างสรรค์	.179	.043	4.166	.000
- ความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงาน				
ด้านความมีเอื้อโยแบบหลีกหนี	-.088	.024	-3.615	.000
- ค่านิยมในงาน				
ด้านการช่วยเหลือผู้อื่น	.133	.041	3.276	.001
R Square = .568 Sig = .000*				

** p < .01

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ค่านิยมในงานและความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานที่พยากรณ์ความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ค่านิยมในงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความร่วมมือร่วมใจของพนักงานในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน ดีความได้ว่า หากพนักงานให้ความสำคัญหรือให้ความหมายกับการทำงานของตน ซึ่งใช้เป็นมาตรฐานในการเลือกพฤติกรรมหรือการแสดงออกต่างๆ ในการทำงาน ใช้เป็นพื้นฐานที่มีความสำคัญที่เพิ่มความพึงพอใจในงาน เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมทางสังคม ความคิด อุดมการณ์ การประเมิน การตัดสินใจทางศีลธรรม และการแสดงเหตุผลของตนเองต่อความพยายามที่จะมีอิทธิพลต่อผู้อื่น นอกจากนี้พบว่า ค่านิยมในงานด้านความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับความร่วมมือร่วมใจของพนักงานอยู่ในระดับสูงสุด เนื่องจากบริษัทในอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศต้องการพนักงานที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเป็นอย่างมาก เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาด พนักงานจึงมีโอกาสสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ หรือพัฒนาแนวความคิดใหม่ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ Taris and Feij (2001) ซึ่งให้เห็นว่า ค่านิยมในงานเน้นความพึงพอใจที่เกิดจากตัวงาน เช่น ความท้าทาย ความคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้ และการบรรลุเป้าหมายส่วนตัว และยังสอดคล้องกับ Mohamadac, Zulkeplib, Ismail, and Abu Bakara (2016) ค่านิยมในการทำงานภายใน โดยเฉพาะความคิดสร้างสรรค์ มีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมตะวันออกที่เน้นความพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการทำงานที่ช่วยให้สามารถพัฒนาศักยภาพด้านการช่วยเหลือผู้อื่น และการกระตุ้นทางปัญญา โดยการทำงานที่หลากหลายสาขา เช่น การจัดการการตลาด หรืออุตสาหกรรมที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ค่านิยมเหล่านี้สามารถใช้เป็นกลยุทธ์ในการพัฒนากำลังแรงงานในภูมิภาคอาเซียนได้

ความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานด้านความมีเอื้อโยแบบมั่นคงมีความสัมพันธ์กับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ด้านความมีเอื้อโยแบบวิตกกังวล และด้านความมีเอื้อโยแบบหลีกหนี ไม่มีความสัมพันธ์จริง ยอมรับสมมติฐานบางส่วน ทั้งนี้จากผลการวิจัยที่พบว่า ด้านความมีเอื้อโยแบบมั่นคงมีความสัมพันธ์กับความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน ดีความได้ว่า หากพนักงานรับรู้และตีความความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน ทำให้มีความเกี่ยวข้องกับพันธะทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงาน พนักงานเกิดการปรับตัวทางอาชีพ และมีการปรับตัวที่ดีในการทำงานในองค์กร โดยเฉพาะหากพนักงานมีความ

ไว้วางใจต่อกัน รับรู้ถึงการสนับสนุนจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงรับรู้ถึงอารมณ์ทางบวกในการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน จะทำให้พนักงานเกิดความร่วมมือร่วมใจในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ Mikulincer and Shaver (2007) ความมีเอื้อยแบบมั่นคงแสดงถึงความไว้วางใจระหว่างพนักงาน รับรู้ถึงการสนับสนุนจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการรับรู้ถึงอารมณ์ทางบวกในการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้พนักงานเกิดความร่วมมือร่วมใจในองค์กรอย่างมาก และส่งผลดีต่อประสิทธิภาพของทีมและหน่วยงาน

ค่านิยมในงานแต่ละด้านและความมีเอื้อยในสถานที่ทำงานแต่ละด้านอย่างน้อยหนึ่งตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์ความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน ตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์ตัวแปรความร่วมมือร่วมใจในการทำงานของพนักงาน มีทั้งหมด 4 ตัวแปร คือ ความมีเอื้อยในสถานที่ทำงานด้านความมีเอื้อยแบบมั่นคง ค่านิยมในงานด้านความคิดสร้างสรรค์ ความมีเอื้อยในสถานที่ทำงานด้านความมีเอื้อยแบบหลีกหนี และค่านิยมในงานด้านการช่วยเหลือผู้อื่น สามารถพยากรณ์ตัวแปรความร่วมมือร่วมใจในการทำงานของพนักงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .754 สามารถพยากรณ์ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานของพนักงาน ได้ร้อยละ 56.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ .345 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน ที่ความได้ว่าหากควบคุมตัวแปรอื่นๆ แล้วเพิ่มระดับ ความมีเอื้อยในสถานที่ทำงานด้านความมีเอื้อยแบบมั่นคง ค่านิยมในงานด้านความคิดสร้างสรรค์ ความมีเอื้อยในสถานที่ทำงานด้านความมีเอื้อยแบบหลีกหนี และค่านิยมในงานด้านการช่วยเหลือผู้อื่นในการทำงาน จะทำให้พนักงานมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงานในองค์กรเพิ่มขึ้น เนื่องจากบริษัทในอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศนั้นมีจุดเด่นการทำงานของพนักงานในบริษัทคือ พนักงานทุกระดับต้องร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ไม่แบ่งชั้นระดับเจ้านายหรือลูกน้อง แต่อยู่ด้วยกันอย่างพี่น้อง ผู้บริหารดูแลความทุกข์ความสุขของพนักงาน ตั้งแต่ความเป็นอยู่จนถึงชีวิตครอบครัว ในส่วนของผู้บริหารเองก็ต้องทุ่มเทแล้วก็สอนงานแก่ลูกน้อง แต่ให้ขยันทำงาน มีความอดทน และมีความซื่อสัตย์ทั้งต่องานของตนเอง และซื่อสัตย์ต่อลูกค้าและคู่ค้า จึงทำให้พนักงานเกิดจากความไว้วางใจต่อกัน รับรู้ถึงการสนับสนุนจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน พนักงานเกิดแรงจูงใจในการสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน และเกิดความรู้สึกสบายใจเมื่อต้องอยู่ใกล้ชิดกับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งทำให้พนักงานแสดงถึงความร่วมมือร่วมใจในการทำกิจกรรมร่วมกัน มีการทำงานร่วมกัน ตัดสินใจร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยมีเป้าหมายที่ต้องการบรรลุร่วมกันในการทำงานในองค์กร

จากผลการศึกษาค่านิยมในงานและความมีเอื้อยในสถานที่ทำงานที่พยากรณ์ความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ความมีเอื้อยในสถานที่ทำงานด้านความมีเอื้อยแบบมั่นคง มีผลเชิงบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความร่วมมือร่วมใจในของพนักงานลำดับแรก แสดงให้เห็นว่าเมื่อพนักงานมีความมั่นคงในความสัมพันธ์ในที่ทำงานความร่วมมือร่วมใจของพนักงานจะเพิ่มขึ้น ดังนั้นองค์กรหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมกิจกรรมที่ทำให้พนักงานเน้นการพึ่งพาอาศัยกัน การแก้ปัญหาาร่วมกัน หรือกิจกรรมที่ทำทลายให้ทีมทำงานร่วมกันในสถานการณ์ที่ต้องอาศัยความไว้วางใจ การจับคู่พนักงานใหม่กับพนักงานที่มีประสบการณ์หรือหัวหน้างาน เพื่อให้คำแนะนำและสร้างความรู้สึกสบายใจจากการได้รับการสนับสนุนในที่ทำงาน รวมถึงการรับรู้ถึงอารมณ์ทางบวกเช่น การจัดงานเลี้ยง การฉลองวันเกิด หรือการยกย่องพนักงานที่มีผลงานโดดเด่น เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งความยินดีในการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน

ความมีเอื้อยในสถานที่ทำงานด้านความมีเอื้อยแบบหลีกหนี มีผลเชิงลบและมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความร่วมมือร่วมใจในของพนักงานในลำดับที่สอง ดังนั้นองค์กรหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต้องสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในการสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงาน เช่น จัดมื้ออาหารร่วมกันเป็นประจำ เพื่อสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลายในการพูดคุย หรือสร้างกิจกรรมที่ต้องใช้การทำงานร่วมกัน การเล่นเกมโดยใช้คำถามง่ายๆ เพื่อกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงาน

แบ่งปันมุมมองและประสบการณ์ เสริมสร้างความรู้จักกัน ช่วยให้พนักงานรู้สึกถึงเป้าหมายร่วมกันและรู้สึกสบายใจเมื่อต้องอยู่ใกล้ชิดกับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา

ค่านิยมในงานด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการช่วยเหลือผู้อื่น มีผลเชิงบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความร่วมมือร่วมใจของพนักงานที่สำคัญอย่างมาก ดังนั้นองค์กรหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต้องคัดเลือกพนักงานโดยพิจารณาผู้สมัครที่สามารถคิดนอกกรอบหรือมองปัญหาในมุมใหม่ๆ มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่เปิดรับความคิดเห็นที่แตกต่าง สามารถนำเสนอวิธีการแก้ปัญหาที่แปลกใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งองค์กรต้องเสริมสร้างให้พนักงานสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ หรือพัฒนาแนวความคิดสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในการทำงานอยู่เสมอ และเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือผู้อื่นในองค์กร รวมถึงการมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ช่วยเหลือสังคมและชุมชน

จากผลการศึกษาค่านิยมในงานและความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานที่พยากรณ์ความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

การวิจัยครั้งนี้ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในบริษัทเอกชนในอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศ หากผู้วิจัยสนใจนำไปศึกษาต่อกับประชากรที่เป็นกลุ่มอุตสาหกรรมอื่นๆ อาจมีบริบทที่แตกต่างกันออกไป

จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าตัวแปรที่สำคัญในการพยากรณ์ความร่วมมือร่วมใจคือ ความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานด้านความมีเอื้อโยแบบมั่นคง ค่านิยมในงานด้านความคิดสร้างสรรค์ ความมีเอื้อโยในสถานที่ทำงานด้านความมีเอื้อโยแบบหลักหนี และค่านิยมในงานด้านการช่วยเหลือผู้อื่น ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปอาจต่อยอดเป็นการวิจัยและพัฒนา (R&D) เพื่อสร้างเครื่องมือหรือโปรแกรมที่มีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรได้

จากผลการวิจัยครั้งนี้อาจมีตัวแปรที่สำคัญในการพยากรณ์ความร่วมมือร่วมใจของพนักงาน เช่น ความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Psychological Resilience) เป็นตัวแปรที่ช่วยความสามารถในการฟื้นตัวจากความล้มเหลวหรือความยากลำบากในการทำงาน ช่วยให้พนักงานสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างต่อเนื่อง แม้ต้องเผชิญกับความเครียดหรือความท้าทาย จึงเป็นหัวข้อที่น่าสนใจศึกษาสามารถช่วยพัฒนาการวิจัยในหัวข้อดังกล่าวให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น และสร้างผลกระทบที่เป็นประโยชน์ต่อทั้งองค์ความรู้ทางวิชาการและการปฏิบัติในองค์กร

เอกสารอ้างอิง

สุวิมล ว่องวานิช. (2550). *การวิจัยเชิงคุณภาพ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Andrade, A. L., & Pedruzzi, P. F. (2020). *Development of The Workplace Attachment Scale (WAtS): Evidence of validity and reliability*. Post-Graduation Program in Psychology, Federal University of Espírito Santo, Brazil.

Bedwell, W. L., Wildman, J. L., DiazGranados, D., Salazar, M., Kramer, W. S., & Salas, E. (2012). Collaboration at work: An integrative multilevel conceptualization. *Human Resource Management Review*, 22(2), 128-145.

Bowlby, J. (1988). *A secure base: Parent-child attachment and healthy human development*. Basic Books.

Dahling, J. J., & Librizzi, E. H. (2015). Secure attachment and career adaptability: The mediating role of self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 46-54.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis*. 7th ed. Pearson Education Limited.

Hirschi, A. (2010). The role of work values in the development of purpose in life and life satisfaction among adolescents. *Journal of Vocational Behavior*, 76(2), 133-145.

- Hazan, C., & Shaver, P. (1990). Love and work: An attachment-theoretical perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(2), 270-280.
- Johnstone, M., & Feeney, J. A. (2015). Individual differences in workplace relationships: A function of attachment style?. *Journal of Social and Personal Relationships*, 32(1), 48-71.
- Richards, D. A., & Schat, A. C. H. (2011). Attachment at work: Scale development and validation. *Journal of Applied Psychology*, 96(4), 624-643.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Kotter, J. P. (2012). *Leading change*. Harvard Business Review Press.
- Meglino, B. M., & Ravlin, E. C. (1998). Individual values in organizations: Concepts, controversies, and research. *Journal of Management*, 24(3), 351-389.
- Mikulincer, M., & Shaver, P. R. (2007). *Attachment in adulthood: Structure, dynamics, and change*. Guilford Press.
- Mohamadac, B., Zulkeplib, J., Ismail, A. R., & Abu Bakara, H. (2016). *Intrinsic work values on building ASEAN's future workforce: A comparison between Malaysia, Thailand and Indonesia*. School of Multimedia Technology and Communication, Universiti Utara Malaysia.
- Taris, R., & Feij, J. (2001). Longitudinal examination of the relationship between supplies-values fit and work outcomes. *Applied Psychology*, 50(1), 52-80.
- Yip, J. A., Ehrhardt, K., Black, H., & Walker, D. (2017). Attachment theory at work: A review and directions for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 38(2), 185-203.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations*. 8th ed. Pearson Education.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2025 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).