



ปัจจัยจิตสังคมที่สัมพันธ์กับความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงาน  
ที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข  
PSYCHOSOCIAL FACTORS RELATED TO TEAM COLLABORATION  
OF WORKING ADULTS IN THE HEALTH SERVICE CENTERS

อมลวรรณ อิมอาบ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2564

ปัจจัยจิตสังคมที่สัมพันธ์กับความร่วมมือในที่มของผู้ใหญ่วัยทำงาน  
ที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข



ปริญญาานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ  
คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ปีการศึกษา 2564  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

PSYCHOSOCIAL FACTORS RELATED TO TEAM COLLABORATION  
OF WORKING ADULTS IN THE HEALTH SERVICE CENTERS



AMONWAN IM-AB

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of MASTER OF ARTS  
(Developmental Psychology)

Faculty of Humanities, Srinakharinwirot University

2021

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยจิตสังคมที่สัมพันธ์กับความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงาน

ที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข

ของ

อมลวรรณ อิมอาบ

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.ฉัฐวิณี สิทธิศิริอรุณ)

(ศาสตราจารย์ ดร.ดุจเดือน พันธุมนาวิน)

..... ที่ปรึกษาร่วม

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ชาญ รัตนะพิสิฐ)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิธัญญา วัฒนโณ)

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยจิตสังคมที่สัมพันธ์กับความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงาน ที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข
ผู้วิจัย	อมลวรรณ อิมอาบ
ปริญญา	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2564
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. จักรวีณ์ สิทธิศิริอรอด
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	อาจารย์ ดร. ชาญ รัตนะพิสิฐ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์ (1) เพื่อเปรียบเทียบความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข เมื่อจำแนกตาม เพศ ช่วงวัย สถานภาพ และตำแหน่งงาน (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตลักษณะเดิม ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยสถานการณ์ ได้แก่ ตัวแบบการทำงานร่วมกัน และปัจจัยจิตตามสถานการณ์ ได้แก่ ทักษะคิดต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัย และการสื่อสารเชิงบวก กับความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข และ (3) เพื่อทำนายความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข โดยใช้ปัจจัยจิตลักษณะเดิม ปัจจัยสถานการณ์ และจิตลักษณะตามสถานการณ์ ในกลุ่มรวมและเมื่อจำแนกตาม เพศ ช่วงวัย สถานภาพ และตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยเป็นผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข อายุ 25-57 ปี จำนวน 400 คน สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัยคือการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า (1) ผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข Gen-Y มีความร่วมมือในทีมในทีมสูงกว่า Gen-X อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความฉลาดทางอารมณ์ ตัวแบบการทำงานร่วมกัน ทักษะคิดต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัย และการสื่อสารเชิงบวก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ (3) ตัวแปรทั้งหมด 5 ตัวแปร สามารถร่วมกันทำนายความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุขโดยรวม ร้อยละ 75.7 โดยตัวแปรที่สามารถทำนายความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุขโดยรวมเป็นอันดับแรกคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และลำดับรองลงมา คือ ตัวแบบการทำงานร่วมกัน และ การสื่อสารเชิงบวก ตามลำดับ

คำสำคัญ : ความร่วมมือในทีม, ผู้ใหญ่วัยทำงาน, ศูนย์บริการสาธารณสุข

Title	PSYCHOSOCIAL FACTORS RELATED TO TEAM COLLABORATION OF WORKING ADULTS IN THE HEALTH SERVICE CENTERS
Author	AMONWAN IM-AB
Degree	MASTER OF ARTS
Academic Year	2021
Thesis Advisor	Associate Professor Dr. Shuttawee Sitsira-at
Co Advisor	Dr. Charn Rattanapisit

The research objectives were as follows: (1) to compare the level of developmental measurement and team collaboration among working adults in health service centers, according to these variables: age, gender, status and job title; (2) to study the relationship between the original mental factors, including achievement motivation and emotional intelligence, situational factors, including collaborative models and situational mental factors were attitudes towards working with people of different ages and positive communication with team collaboration among working adults in the health service centers; (3) to predict the team collaboration of working adults in Health Service Centers using the original mental factors of situational factors and mental characteristics according to the situation and these variables of age, gender, status and job title. The sample group in this research is 400 working adults aged between 25-57 years, by Multistage Random Sampling. The statistical summary used to prove the hypotheses was the measurement of mean comparison and at significantly different levels (One-way ANOVA), correlation coefficient test (Pearson) and multiple regression analysis. The results revealed the following: (1) working adults in Generation Y had team collaboration higher than working adults in Generation X at a statistically significant level of .05; (2) the achievement motivation, emotional intelligence, collaboration model, and attitudes towards working with people of different ages and positive communication had a positive correlation at a significant level of .01; (3) all five variables can be combined to predict team collaboration in the health service centers. Overall, 75.7% of the variables predict team collaboration in health service centers, first, achievement motivation, and then models of collaboration and positive communication, respectively.

Keyword : Team Collaboration, Working Adults, Health Service Center

## กิตติกรรมประกาศ

ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความสามารถของ รศ.ดร. ฉัฐวิวัฒน์ สิทธิศิริอรรด อาจารย์ที่ปรึกษา และ อ.ดร. ชาญ รัตน์ะพิสิฐ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ดูแลให้คำปรึกษาเสนอแนะแนวทางด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดีจนปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสิ้นสมบูรณ์ ผู้ศึกษาค้นคว้าตระหนักถึงความตั้งใจ จริงใจ และความทุ่มเทของอาจารย์ และขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ ศ.ดร.ดุจเดือน พันธมนาวิน ผศ.ดร.วิทย์ญา วัฒนโธ รศ.ดร. ฉัฐวิวัฒน์ สิทธิศิริอรรด และ อ.ดร. ชาญ รัตน์ะพิสิฐ ซึ่งกรุณามาเป็นคณะกรรมการในการสอบปริญญาานิพนธ์ ให้คำแนะนำ แนวคิด ติดตามความก้าวหน้าของปริญญาานิพนธ์ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ แก่ผู้วิจัยด้วยความเมตตา ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ ผศ.ดร.วิทย์ญา วัฒนโธ อาจารย์ ดร.อิทธิวัฒน์ รัตนวงศ์แข และแพทย์หญิงสุภาพร ธนกรสิริเลิศ ซึ่งได้ตรวจและให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ทำให้ได้เครื่องมือในการศึกษาที่มีคุณภาพ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ จิตวิทยาพัฒนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ให้การดูแลช่วยเหลือ ให้ความรัก และให้กำลังใจ

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุขทุกท่าน ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าตอบแบบสอบถาม ตลอดจนการช่วยเหลือต่างๆ ทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลที่มีคุณค่ายิ่ง

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และบุคคลรอบข้าง ที่ช่วยเหลือและให้กำลังใจเสมอมา จนสามารถทำปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้ได้สำเร็จลุล่วง

ขอกราบขอบพระคุณ คุณแม่อุบลวรรณ สมหวัง คุณพ่อโยธิน สมหวัง คุณแม่นันทกาญจน์ พันธุ์สุโต และครอบครัว บุคคลสำคัญที่สุดในชีวิต ผู้ให้การสนับสนุน ให้ความรัก ความเมตตา ความห่วงใย และให้กำลังใจ

คุณค่าของปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้ ขอบอบแต่ คุณแม่ คุณพ่อ ครอบครัว ครู อาจารย์ที่เป็นผู้ประสาทวิชาความรู้ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ตลอดจนผู้ให้การดูแลช่วยเหลือ ผู้อยู่เบื้องหลัง ที่สนับสนุนและช่วยเหลือด้วยความเมตตาเสมอมา จนผู้วิจัยสามารถบรรลุผลสมบูรณ์

อมลวรรณ อิมอาบ

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ .....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ .....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง .....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย .....	5
ขอบเขตการวิจัย .....	6
ประชากร .....	6
กลุ่มตัวอย่าง .....	6
นิยามศัพท์ปฏิบัติการ .....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงาน.....	11
1.1 มโนทัศน์เบื้องต้นของวัยผู้ใหญ่.....	11
1.2 ความร่วมมือในทีม .....	12
1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือในทีม .....	13
1.4 การวัดความร่วมมือในทีม .....	16
2. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือในทีม.....	17



2.1 จิตลักษณะเดิม .....	17
2.1.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	17
2.1.2 ความฉลาดทางอารมณ์.....	20
2.2 จิตสถานการณ์.....	23
2.2.1 ตัวแบบการทำงานร่วมกัน.....	23
2.3 จิตลักษณะตามสถานการณ์ .....	26
2.3.1 ทักษะติดต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัย.....	26
2.3.2 การสื่อสารเชิงบวก.....	29
2.4 ตัวแปรแบ่งกลุ่มย่อยกับความร่วมมือในทีม .....	31
2.4.1 เพศ.....	31
2.4.2 ช่วงวัย.....	32
2.4.3 สถานภาพ.....	32
2.4.5 ตำแหน่งงาน.....	33
3. กรอบแนวคิดของการวิจัย .....	34
4. สมมติฐานของการวิจัย.....	35
บทที่ 3 วิธีดำเนินงานวิจัย .....	37
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างงานวิจัย .....	37
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	37
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	45
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
บทที่ 4 ผลการศึกษา .....	47
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	48
บทที่ 5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	58

ความมุ่งหมายในงานวิจัย.....	58
สมมติฐานของการวิจัย.....	59
สรุปผลการวิจัย.....	60
อภิปรายผลการวิจัย .....	60
ข้อเสนอแนะการวิจัย .....	67
ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย.....	67
ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป .....	67
บรรณานุกรม .....	68
ภาคผนวก.....	76
ภาคผนวก ก .....	77
ภาคผนวก ข .....	84
ภาคผนวก ค .....	86
ประวัติผู้เขียน.....	90



## สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 สังเคราะห์ความร่วมมือในทีม .....	16
ตาราง 2 ค่าร้อยละของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข จำแนกตาม เพศ ช่วงวัย สถานภาพสมรส และตำแหน่งงาน.....	48
ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข .....	49
ตาราง 4 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุขของผู้ใหญ่วัยทำงาน เมื่อจำแนกตามตัวแปร เพศ ช่วงวัย สถานภาพสมรส และตำแหน่งงาน.....	50
ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุขโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	51
ตาราง 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยจิตลักษณะเดิม ปัจจัยสถานการณ์ และปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ กับความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข (n = 400).....	52
ตาราง 7 ผลการทำนายความร่วมมือในทีมโดยรวมและรายด้าน โดยใช้ปัจจัยจิตลักษณะ ปัจจัยสถานการณ์ และปัจจัยจิตตามสถานการณ์ ของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุขในกลุ่มรวม และรายด้าน เมื่อจำแนกตาม เพศ ช่วงวัย สถานภาพ และตำแหน่งงาน	54

## สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย ..... 34



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

เนื่องจากในยุคโลกาภิวัตน์นี้ สถานการณ์ต่างๆ เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว อัตราของประชากรในปัจจุบันที่ลดลง กระทบต่อโครงสร้างและอายุของอายุประชากร โดยสัดส่วนประชากรในวัยเด็กจะลดลง วัยผู้สูงอายุจะเพิ่มมากขึ้น จึงทำให้มีอัตราส่วนการพึ่งพิงเพิ่มขึ้น ซึ่งวัยทำงานจะมีภาระมากขึ้น ทั้งในเรื่องของการทำงานนอกบ้าน และรับภาระในการดูแลสมาชิกในบ้าน (สำนักงานพัฒนาวิชาการ, 2564) ซึ่งวัยผู้ใหญ่ หรือวัยทำงาน Erikson (1995) อธิบายว่า จะเป็นช่วงวัยที่หลังจากการสร้างเอกลักษณ์ของตนเองมาแล้ว ก็แบ่งปันให้กับบุคคลอื่น เริ่มมีเป้าหมายและวางแผนถึงการดำเนินชีวิต ทั้งเรื่องของชีวิตคู่และชีวิตการทำงาน ซึ่งวัยผู้ใหญ่ตอนกลางถือเป็นช่วงวัยแห่งที่พึ่ง มีการดำเนินชีวิตในด้านการงานมาระยะหนึ่ง และมีความมั่นคงค่อนข้างสูง

นอกจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านสถานการณ์ต่างๆ ดังข้างต้นที่กล่าวมานั้น การเปลี่ยนแปลงทางด้านวัตถุที่เอื้อให้การสื่อสารและการคมนาคม ขนส่งต่างๆ ก็เป็นไปอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายประชากรแบบไร้พรมแดนข้ามประเทศเพิ่มมากขึ้น ซึ่งทำให้อาชีพที่โรคชนิดใหม่หรือโรคติดต่อสามารถแพร่ระบาดไปยังส่วนต่างๆ ของโลกได้ง่ายและเร็วขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ, 2564) โดยศูนย์บริการสาธารณสุข ที่จัดเป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพ ที่พัฒนาและอภิบาลระบบสุขภาพให้แก่ประชาชนนั้น จะต้องดูแลรับผิดชอบทั้งด้านสุขภาพการเจ็บป่วย การดูแลควบคุมโรคระบาดต่างๆ ทั้งส่วนของภายในหน่วยงาน และภายในชุมชน (กระทรวงสาธารณสุข, 2564) การทำงานของบุคคลในวัยผู้ใหญ่ ที่ทำหน้าที่ต่างๆ ในศูนย์บริการสาธารณสุขนั้น จะต้องมีการทำงานทั้งกับบุคคลภายในหน่วยงาน รวมไปถึงภายนอกหน่วยงาน เช่น โรงเรียน โรงพยาบาล สำนักงานเขต สถานสงเคราะห์ สถานพินิจ และอาสาสมัครภายในชุมชน หรือชาวบ้าน ฯลฯ ในโครงการต่าง เช่น การให้บริการด้านสุขภาพแก่เด็กนักเรียนในทุกช่วงวัย การตรวจสุขภาพครูในโรงเรียน การให้บริการด้านสุขภาพกับผู้ป่วยเรื้อรังและผู้สูงอายุในชุมชน การตรวจสุขภาพกับเยาวชนในสถานพินิจ โดยการทำงานต่างๆ เหล่านี้ จะต้องมีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานสาธารณสุขเขตอื่นๆ ร่วมด้วย ทั้งการเยี่ยมติดตามผู้ป่วยในชุมชน ที่จะต้องมีการประสานงานจาก อาสาสมัครภายในชุมชน การไปฉีดวัคซีนให้แก่เด็กนักเรียนภายในโรงเรียน การคัดกรองสุขภาพภายในสถานพินิจ การประสานงานส่งต่อผู้ป่วยกับทางโรงพยาบาล ศูนย์บริการสาธารณสุขเขตอื่น และการดูแลการควบคุมโรคระบาดต่างๆ ร่วมกับทางสำนักงาน

เขตและหน่วยงานอื่นๆ ภายนอก ฯลฯ ซึ่งการทำงานเหล่านี้ ทำให้เห็นว่าหลายหน่วยงาน หลายตำแหน่งงาน และหลากหลายช่วงวัยนั้น ได้เข้ามามีส่วนในการทำงานร่วมกัน

การทำงานเป็นทีมหรือความร่วมมือในทีม ถือเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่ง ในส่วนภาครัฐและภาคเอกชน ต่างปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กร ให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีมแทนที่จะมุ่งไปที่บุคคลเพียงคนเดียว เพราะการทำงานร่วมกัน หรือการมีความร่วมมือในทีม นั้นจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการปรับปรุงฟื้นฟูองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ตามทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมที่ศาสตราจารย์ ดร.ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538, 2559) ทำการศึกษาสาเหตุของพฤติกรรมต่างๆ ของคนไทย ซึ่งการที่จะประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานหรือการกระทำใดได้นั้น ต้องประกอบด้วยการทำงานที่มีบุคคลมีคุณสมบัติของคนเก่ง และดี ที่เป็นส่วนประกอบที่สำคัญ ซึ่งผู้ใหญ่วัยทำงานที่ตั้งใจทำงานอย่างขยัน และตั้งใจ จะส่งผลต่อการแสดงออก ดังนั้นความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงาน นับว่าเป็นความดี ความเก่ง และเป็นความสุขในการทำงานผลตามทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม เพราะการที่บุคคลตัดสินใจที่จะแสดงพฤติกรรมอย่างไรนั้นก็เกิดจากจิตใจของบุคคลเป็นหลัก ดังองค์กรใหญ่อย่าง Google ที่เน้นให้บุคคลในทุกๆ ส่วนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทุกงานที่สร้างขึ้นอยู่เสมอ เพราะเขาเชื่อว่าการที่กลุ่มคนหลายๆ คนโตขึ้นพร้อมกัน (กรวิภา งามวุฒิวรงค์, 2559) จะทำให้เกิดการเติบโตในงานมากขึ้นไปด้วย รวมไปถึง Twitter ที่จะมีวัฒนธรรมองค์กรโดยการเลี้ยงอาหารพนักงาน เพื่อให้พนักงานได้ทานอาหารร่วมกัน ทั้งในคนที่อยู่ในระดับตำแหน่งงานที่ต่างกัน หรือตำแหน่งเดียวกัน ได้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิก ตรงนี้จะส่งผลดีเมื่อต้องทำงานร่วมกัน และบริษัท Warby Parker กล่าวว่าเหตุผลที่ทำให้งานในองค์กรประสบความสำเร็จ เพราะเกิดจากการสร้างความร่วมมือกันของพนักงาน ซึ่งมาจากการที่บริษัทมีนโยบายการจัดกิจกรรมกลุ่มให้พนักงานทำร่วมกัน โปรแกรมอื่นที่ต่างๆ ที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันของพนักงานนั่นเอง ซึ่งทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮอริชเบอร์ก (Hertzberg, 1966; Hertzberg and Snyderman, 1959) อ้างอิงมาจากจิตวิทยา สตีลทิสริอรรอด, 2564) อธิบายว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานเป็นทีมมี 2 ประเภท คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับความพอใจในงานที่ทำเป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน เช่น ความสำเร็จและความก้าวหน้าในงาน รวมไปถึงการยอมรับนับถือ และ ปัจจัยอนามัย (Hygiene /Maintenance Factors) ซึ่งหมายถึงสิ่งที่ไม่พึงพอใจในงาน เช่น เงินเดือน สถานภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

แม้ว่าการทำงานเป็นทีมจะส่งผลดี แต่พบว่าการทำงานเป็นทีมก็ยังมีข้อจำกัด เพราะทีมงานที่ทำงานร่วมกันนั้น ก็มาจากต่างวัยและต่าง Generation ที่ประกอบไปด้วยบุคคลที่เป็นผู้ใหญ่วัยทำงาน Baby boomer ที่จะเป็นช่วงวัยที่มีความพอดีต่อองค์กร มีความอดทนสูง มุ่งทำงาน

หนัก แต่ในส่วนของการใช้เทคโนโลยี หรือวิธีการสื่อสารใหม่ๆ ที่ใช้ในการทำงานนั้นยังค่อนข้างที่จะจำกัด (มหิดล, ออนไลน์, 2564) Gen-X ที่มักมุ่งใช้ทักษะทางความคิดมากกว่าใช้แรงงาน ท่ามทู่ในงาน และมีความมุ่งหวังที่จะมีความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงาน กับชีวิตส่วนตัว แต่ก็มีข้อจำกัดค่อนข้างมากกว่าวัยอื่น เพราะเนื่องจากจะต้องรับภาระหน้าที่การแล้วนั้น วัยนี้ยังเป็นเสาหลักของครอบครัวอีกด้วย Gen-Y เป็นช่วงวัยที่รับความความเจริญก้าวหน้าจากเทคโนโลยีอย่างเต็มที่ คนวัยนี้จะสนใจที่จะในเรื่องการทำงานเกี่ยวกับการสื่อสาร งานด้านไอที แต่ก็จะมีข้อจำกัดคือวัยนี้จะมีความอดทนต่ำ ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง ไม่ชอบการอยู่ในกรอบและเงื่อนไข และสุดท้ายคือ Gen-Z เป็นช่วงวัยที่ชอบการเรียนรู้ การค้นคว้าด้วยตนเอง เรียนรู้ได้เร็ว มีพลังที่จะเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ ทำอะไรหลายอย่างได้พร้อมกัน แต่ช่วงวัยนี้จะมุ่งเรียนรู้เพื่อทำตามฝันมากกว่าเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน และมีความอดทนต่ำ ไม่ชอบการรอคอย (ประณต คำฉิม, 2560) ซึ่งทั้งหมดนี้จะเห็นได้ว่าการที่คนหลายช่วงวัยที่ล้วนมาจากต่างที่มา ทำให้อาจมีความคิดและประสบการณ์ที่ต่างออกไป แต่ต้องมาทำงานร่วมกันนั้น ยิ่งทีมงานมีขนาดใหญ่มากเท่าไร ก็จะเกิดความหลากหลายมากตามไปเท่านั้น จนอาจทำให้เกิดอุปสรรคในงาน เมื่อมีช่วงวัยที่แตกต่างกันมาอยู่ร่วมกัน

โดยเฉพาะอย่างยิ่ง Gen-X และ Gen-Y ซึ่งถือได้เป็นผู้ใหญ่วัยทำงานตามแนวคิดของ Havighurst (1989) ถือว่าเป็นช่วงวัยระหว่างวัยผู้ใหญ่ตอนต้นและวัยสูงอายุ และเปลี่ยนจากความเป็นหนุ่มสาวสู่วัยเริ่มสูงอายุ มักจะเป็นคนวัยทำงานที่ได้ประกอบอาชีพมาระยะหนึ่งแล้ว ถือเป็นช่วงวัยที่ให้ความสำคัญในเรื่องงานค่อนข้างสูงกว่าวัยอื่นๆ โดยเฉพาะ Gen-X ที่ค่อนข้างมีความยึดติดกับวิธีการในการทำงานของตนเอง ไม่ชอบความปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงวิธีการไปจากเดิม ชอบการทำงานแบบพึ่งตนเอง และต้องการทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายเพียงเท่านั้น รวมไปถึง Gen-Y ที่อาจมีวิธีการทำงานที่แปลกใหม่ หรือปรับเปลี่ยนอยู่เสมอ แต่ยังมีการทำงานร่วมกับช่วงวัยอื่นด้วย (เจษฎา อังกาบศรี, 2560) ซึ่งตรงนี้อาจส่งผลให้เกิดปัญหาและความขัดแย้งกันต่อผู้ร่วมงานที่ซึ่งมีช่วงวัยที่แตกต่างกันออกไป รวมไปถึงวิธีการในการทำงานที่แตกต่างไป ดังนั้นการปรับตัวต่อภาวะความเปลี่ยนแปลงของงาน ไม่ว่าจะแบบใดๆ โดยเฉพาะผู้ใหญ่วัยทำงานที่ให้ความสำคัญกับหน้าที่การงานอย่างยิ่งนั้น เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จำเป็นจะต้องมีความร่วมมือภายในทีม เพราะไม่อย่างนั้นจะทำให้เกิดความขัดแย้งในการทำงาน เข้ากับผู้ร่วมงานไม่ได้จนเป็นต้นเหตุของความไม่ผาสุกในชีวิตอย่างยิ่ง และมักจะกระทบต่อการทำงาน การดำเนินชีวิต สัมพันธภาพกับบุคคลในครอบครัว สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และอาจส่งผลกระทบต่อองค์กร ซึ่งสำคัญอย่างยิ่งคือส่งผลถึงสุขภาพกายและใจของบุคคลคนนั้นด้วย

ด้วยเหตุนี้จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคคลในองค์กรควรมีการร่วมมือกันภายในทีม เพื่อที่จะสามารถพัฒนางานให้ดำเนินได้ต่อไปอย่างราบรื่น และเกิดปัญหาน้อยที่สุด โดยจากงานวิจัยของ กิตติทัช เขียวฉะอ้อน (2559) พบว่า ปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม ได้แก่ การสื่อสาร และ ปัญญาพล แข็งแอส (2560) พบว่าความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมของพนักงานระดับปฏิบัติงานนั้น การมีส่วนร่วมในทีม และการสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ กรวิภา งามวุฒิมวงส์ (2559) ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมคือการสื่อสาร และ พิมพ์ณดา เลิศปรณธีรทัต (2562) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัย พบว่า โดยภาพรวมนั้น ทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยอยู่ในระดับสำคัญมาก นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของ ชัยศักดิ์ ชาวสังข์ (2562) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของกลุ่มผู้บริหาร กับประสิทธิผลโรงเรียนเอกชน พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน วิจัยของ พิรัชฐ์วงศ์ เจียมสุขชน (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวก กับประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งประสิทธิภาพการทำงานนั้นเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานและการมีส่วนร่วมในทีม ในส่วนของงานวิจัยเกี่ยวกับตัวแบบ ผู้วิจัยไม่พบงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับเรื่องความร่วมมือในทีม ผู้วิจัยจึงพยายามค้นคว้างานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องอิทธิพลของตัวแบบกับพฤติกรรม โดยพบงาน ฉัฐวีณ์ สิทธิศิริอรรด (2560) พบความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของตัวแบบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม โดยที่ตัวแบบจากบุคคลใกล้ชิด เพื่อน หรือเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลและความสัมพันธ์ทางบวกกับบุคคล ในด้านการแสดงพฤติกรรมความคิด และการทำงาน หากตัวแบบที่มีอิทธิพลต่อบุคคล มีพฤติกรรมการทำงานที่มีความร่วมมือในทีม และจะส่งผลให้บุคคลเกิดความร่วมมือในทีมตามไปด้วย

จากการศึกษาค้นคว้าและการประมวลเอกสารและงานวิจัยต่างๆ ดังข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาถึงปัจจัยทางจิต ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยสถานการณ์ ได้แก่ ตัวแบบการทำงานร่วมกัน และปัจจัยจิตตามสถานการณ์ ได้แก่ ทัศนคติต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัย และการสื่อสารเชิงบวก ที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข โดยใช้แนวคิดทฤษฎีต้นไม้วิจัยธรรม (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2559) เพื่อใช้ในการศึกษาปัจจัยภายใน คือ จิตลักษณะ ส่วนปัจจัยภายนอก คือ สถานการณ์ ปัจจัยร่วม คือ จิตลักษณะตามสถานการณ์ในการอธิบายความร่วมมือในทีมของ



ผู้ใหญ่วัยทำงาน เนื่องจากความร่วมมือในทีมนับว่าเป็นพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของคนดี มีความเก่ง และความสุขในการทำงาน รวมไปถึงแนวคิดของ เลนซีโอนี (Lencioni, 2002) ที่อธิบายว่าการที่องค์กรนั้น จะได้อะไรที่เกิดประโยชน์และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั้น เกิดขึ้นได้จากการร่วมมือกันของทีมงานที่มีคุณภาพ รวมไปถึง Elton Mayo (1993) ที่อธิบายถึงองค์ประกอบของความร่วมมือในทีม ว่าประกอบไปด้วย เอกลักษณะของทีม การสนับสนุนของทีมงาน และความเป็นหนึ่งใจเดียวกัน เพื่อเป็นประโยชน์ในด้านการมีความเข้าใจถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการเกิดความร่วมมือในทีม และเกิดพฤติกรรมการทำงานร่วมกันอย่างเหมาะสม ทั้งในส่วนของการทำงานร่วมกันภายในหน่วยงาน หรือทุกหน่วยงานของศูนย์บริการสาธารณสุขหลายศูนย์ ที่จะต้องมีการปฏิบัติงานร่วมกันอยู่เสมอ ที่ขณะนี้จะต้องเข้ามามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกันในการดูแลปัญหาจากสถานการณ์โควิด และดูแลคนไข้ในช่วงสถานการณ์โควิด เช่นการฉีดวัคซีน และการตรวจหาเชื้อโควิด และการประสานงานส่งต่อผู้ป่วยไปยังหน่วยงานต่างๆ ซึ่งการทำงานที่กล่าวมานั้น ต้องอาศัยความร่วมมือในทีม เพื่อการทำงานนั้นบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และเกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข เมื่อจำแนกตาม เพศ ช่วงวัย สถานภาพ และตำแหน่งงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตลักษณะเดิม ปัจจัยสถานการณ์ และปัจจัยจิตตามสถานการณ์ กับความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข
3. เพื่อทำนายความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข โดยใช้ปัจจัยจิตลักษณะเดิม ปัจจัยสถานการณ์ และจิตลักษณะตามสถานการณ์ ในกลุ่มรวมและเมื่อจำแนกตาม เพศ ช่วงวัย สถานภาพ และตำแหน่งงาน

### ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงาน ซึ่งในส่วนของผลการวิจัยนั้น สามารถเป็นประโยชน์ให้แก่องค์กรต่างๆ ทั้งผู้บริหาร หรือผู้นาองค์กร และบุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กร เพื่อมีความเข้าใจถึงการทำงาน และทราบเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานร่วมกันในทีม ของแต่ละช่วงวัย และเพศชาย เพศหญิง ที่มีสถานภาพต่างกัน รวมไปถึงตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ว่าในแต่ละกลุ่มมีความร่วมมือในทีมเป็นอย่างไร หรือกลุ่มใด มีความร่วมมือในทีมสูงกว่า หรือต่ำกว่า โดยหากองค์กรทราบถึงข้อมูลเหล่านี้

ก็จะสามารถหาแนวทางในการพัฒนาความร่วมมือในทีม หรือจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาให้เกิดความร่วมมือในทีม ได้ตรงตามกลุ่ม โดยจะได้ส่งเสริมและพัฒนาทีมที่มีความร่วมมือในทีมต่ำ ให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างเกิดประสิทธิภาพ รวมไปถึงทราบเกี่ยวกับปัจจัยทางจิต ได้แก่ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ความฉลาดทางอารมณ์ ทักษะคิดต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัย และการสื่อสารเชิงบวก ปัจจัยทางสังคม ได้แก่ ตัวแบบการทำงานร่วมกัน ซึ่งในส่วนนี้จะทำให้ทราบว่าตัวแปรใดที่สัมพันธ์กันกับการทำงาน และความร่วมมือในทีมสูงสุด เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เพื่อปรับเปลี่ยนแก้ไข ตลอดจนส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในทีมอย่างเหมาะสมแก่องค์กร หรือหน่วยงาน เพื่อเกิดประสิทธิภาพในงานและองค์กรอย่างสูงสุดต่อไป

## ขอบเขตการวิจัย

### ประชากร

ผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข อายุ 25-57 ปี

### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยเป็นผู้ใหญ่วัยทำงาน ที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข อายุ 25-57 ปี กลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) คือ ช่วงวัย ได้แก่ Gen-X (พ.ศ.2508 - พ.ศ.2519) กับ Gen-Y (พ.ศ.2520 - พ.ศ.2540) และ เพศ แบ่งเป็น เพศชาย เพศหญิง โดยใช้วิธีการ G\*Power เพื่อคำนวณกลุ่มตัวอย่าง กำหนดค่า effect size เท่ากับ .04 ค่าความคลาดเคลื่อน .05 กำหนดค่า power เท่ากับ .80 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย จำนวน 340 คน ทั้งนี้เพื่อป้องกันข้อมูลสูญหายหรือไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยจึงเพิ่มกลุ่มตัวอย่างจำนวน 15% ดังนั้นในงานวิจัยนี้จึงกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างไว้ จำนวน 400 คน

### ตัวแปร

1. ตัวแปรต้น ประกอบด้วย
  - 1.1 ปัจจัยจิตลักษณะเดิม ได้แก่
    - 1.1.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
    - 1.1.2 ความฉลาดทางอารมณ์
  - 1.2 ปัจจัยสถานการณ์ ได้แก่
    - 1.2.1 ตัวแบบการทำงานร่วมกัน
  - 1.3 ปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ ได้แก่
    - 1.3.1 ทักษะคิดต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัย

- 1.3.2 การสื่อสารเชิงบวก
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความร่วมมือในทีม
3. ตัวแปรแบ่งกลุ่มย่อย ได้แก่ เพศ ช่วงวัย สถานภาพ และตำแหน่งงาน

### นิยามศัพท์ปฏิบัติการ

ความร่วมมือในทีม หมายถึง พฤติกรรมการร่วมกันทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข กับสมาชิกคนอื่นๆ ด้วยความปรองดอง และราบรื่น โดยนำมาสู่ความสำเร็จในการทำงาน ประกอบด้วย 1) เอกลักษณ์ของทีม หมายถึง การมีส่วนร่วมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข ในการทำงานด้านต่างๆ อย่างเหมาะสมกับบทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมไปถึงยอมรับในความสามารถและบทบาทการทำงานของผู้อื่นในทีมด้วย 2) การสนับสนุนของทีมงาน หมายถึง บุคคลมีส่วนร่วมในการให้คำแนะนำปรึกษาเพื่อนร่วมงานในทีม รวมไปถึงด้วยร่วมช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหา และอุปสรรคต่างๆ 3) ความเป็นหนึ่งใจเดียวกัน หมายถึง การรับรู้ของผู้ใหญ่วัยทำงาน ที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข เกี่ยวกับเป้าหมายของงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับเพื่อนร่วมงานในทีม

การวัดความร่วมมือในทีม ใช้แบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยใช้แนวคิดของ เอลตัน เมโย (Elton Mayo, 1993) แบบวัดเป็นมาตราประเมินรวมค่า (Summated rating scale) 6 ระดับ โดยมีระดับตั้งแต่จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดมากกว่าแสดงว่ามีความร่วมมือในทีมสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง การจะกระทำในสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้บรรลุเป้าหมาย โดยจะเกิดแรงผลักดัน และพฤติกรรมที่มุ่งมั่นเพื่อให้ประสบความสำเร็จในสิ่งนั้นๆ

การวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ใช้แบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ใช้นิยามของ ดุจเดือน พันธุมนาวินและ ฉัฐวิทย์ สิริศิรอรอด (2562) โดยใช้แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของ McClland (1953) แบบวัดเป็นมาตราประเมินรวมค่า (Summated rating scale) 6 ระดับ โดยมีระดับตั้งแต่จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดมากกว่าแสดงว่ามีความร่วมมือสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการอารมณ์และ ความรู้สึกของตนเอง อุดมและมีความสามารถที่จะควบคุมอารมณ์ที่เกิดในสถานการณ์ต่างๆ ให้ เป็นไปอย่างสร้างสรรค์ และเหมาะสมตามช่วงวัย แบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การรู้จัก อารมณ์ตนเอง หมายถึง สามารถเข้าใจหยั่งรู้ความเปลี่ยนแปลงในภาวะความเป็นจริง 2) การ บริหารจัดการอารมณ์ตนเอง หมายถึงการควบคุมสภาวะอารมณ์และความรู้สึกของตนเองที่ เกิดขึ้น ให้กลับมาสู่สภาพอารมณ์ที่ปกติโดยเร็วอย่างฉลาดและเหมาะสม 3) การสร้างแรงจูงใจที่ดี ให้แก่ตนเองหมายถึง การฝึกสร้างทัศนคติที่ดีเพื่อผลักดันตนเองด้วยความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้ ตนเองมุ่งสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้จนนำมาซึ่งความสำเร็จ 4) การรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น หมายถึง การ เข้าใจความรู้สึก ความต้องการของผู้อื่นได้ด้วยการแสดงความเห็นอกเห็นใจและให้กำลังใจ

การวัดความฉลาดทางอารมณ์ใช้แบบวัดที่ปรับมาจากแบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ ของ Sitsira-at (2020) โดยใช้แนวคิดทฤษฎีความฉลาดทางอารมณ์ของ โกลแมน (Goldman, 1995) แบบวัดเป็นมาตราประเมินรวมค่า (Summated rating scale) 6 ระดับ โดยมีระดับตั้งแต่จริง ที่สุด ถึง ไม่จริงเลย ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดมากกว่าแสดงว่ามีความฉลาดทางอารมณ์สูงกว่าผู้ที่ ได้คะแนนต่ำกว่า

ตัวแบบการทำงานร่วมกัน หมายถึง แบบอย่างที่เป็นบุคคลรอบตัว หรือแบบอย่างจากสื่อ ต่างๆ ที่ผ่านการมองเห็น การได้ยิน หรือจากพฤติกรรมการแสดงออกถึงการสร้างความร่วมมือ ความปรองดอง ความร่วมแรงร่วมใจในการทำงานกับสมาชิกคนอื่นๆ ในทีมเพื่อนำความสำเร็จมาสู่การทำงาน

การวัดตัวแบบการทำงานร่วมกัน ใช้แบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยใช้แนวคิดของ Bandura. (1997) แบบวัดเป็นมาตราประเมินรวมค่า (Summated rating scale) 6 ระดับ โดยมี ระดับตั้งแต่จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดมากกว่าแสดงว่าได้รับอิทธิพลจากตัว แบบการทำงานร่วมกันสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

ทัศนคติต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัย หมายถึง ความคิด ความรู้สึก และแนวโน้มของ พฤติกรรม ที่บุคคลมีต่อการทำงานร่วมกับคนในวัยต่างๆ ในหน่วยงานที่ตนเองรับผิดชอบ

การวัดทัศนคติที่ดีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัย ใช้แบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยใช้ แนวคิดของ McGuire (1969) แบบวัดเป็นมาตราประเมินรวมค่า (Summated rating scale) 6 ระดับ คือจริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดมากกว่าแสดงว่ามีทัศนคติต่อ การทำงานร่วมกับคนต่างวัยดีกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

การสื่อสารเชิงบวก หมายถึง การสื่อสารที่ก่อให้เกิดความรู้สึกและสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างบุคคล เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ถึงข้อมูลที่ต้องการจะสื่อ และเกิดการยอมรับแก่กัน มีองค์ประกอบของการสื่อสารเชิงบวกในการทำงานร่วมกัน 3 ประการ คือ การให้ความสำคัญกับคู่สนทนา การใช้ภาษาที่สื่อถึงความปรารถนาดี การใช้ภาษาที่สร้างสรรค์และแสดงถึงความเท่าเทียม

การวัดการสื่อสารเชิงบวก ใช้แบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยใช้แนวคิดของ เดวิตโต (DeVito, 2013) แบบวัดเป็นมาตราประเมินรวมค่า (Summated rating scale) 6 ระดับ โดยมีระดับตั้งแต่จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดมากกว่าแสดงว่ามีการสื่อสารเชิงบวกดีกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ค้นคว้าเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงาน โดยแบ่งสาระสำคัญไว้ตามหัวข้อ ดังนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงาน
  - 1.1 มโนทัศน์เบื้องต้นของวัยผู้ใหญ่
  - 1.2 ความร่วมมือในทีม
  - 1.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
  - 1.4 การวัดความร่วมมือในทีม
2. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือในทีม
  - 2.1 จิตลักษณะเดิม
    - 2.1.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
    - 2.1.2 ความฉลาดทางอารมณ์
  - 2.2 จิตสถานการณ์
    - 2.2.1 ตัวแบบการทำงานร่วมกัน
  - 2.3 จิตลักษณะตามสถานการณ์
    - 2.3.1 ทักษะติดต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัย
    - 2.3.2 การสื่อสารเชิงบวก
  - 2.4 ตัวแปรแบ่งกลุ่มย่อย
    - 2.4.1 เพศ
    - 2.4.2 ช่วงวัย
    - 2.4.3 สถานภาพ
    - 2.4.4 ตำแหน่งงาน
3. กรอบแนวคิดการวิจัย
4. สมมติฐานการวิจัย

## 1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงาน

### 1.1 มโนทัศน์เบื้องต้นของผู้ใหญ่

ผู้ใหญ่ (Adulthood) หมายถึงบุคคลที่มีพัฒนาการสมบูรณ์เต็มที่ และมีความสมบูรณ์ทางด้านวุฒิภาวะ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และยอมรับภาวะความผันแปรในชีวิต รวมถึงมีความมั่นคงทางอารมณ์ มุ่งความสุขความสำเร็จในชีวิต มีความมั่นใจ ความภูมิใจในตนเอง โดยผู้ใหญ่วัยทำงานนั้นมี 3 ช่วงวัย ได้แก่ ผู้ใหญ่ตอนต้น ผู้ใหญ่ตอนกลาง และผู้ใหญ่ตอนปลาย ซึ่งมีอายุตั้งแต่ 18-59 ปี (เจษฎา อังกาบศรี, 2557) ชั้นที่มีพัฒนาการสูงสุดในชีวิตอย่างเหมาะสมตามวัย ทั้งด้านสภาพร่างกายที่สมบูรณ์ ความสามารถทางสติปัญญา เซาว์อารมณ์ รวมทั้งการมีอาชีพและหน้าที่การงานที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพ มีชีวิตการแต่งงาน สร้างรากฐานแห่งชีวิต และจะต้องเตรียมพร้อมรับกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงของร่างกาย อารมณ์ สังคม อีกด้วย (วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา, 2555) ซึ่งจะกลุ่มผู้ใหญ่วัยทำงานสามารถแบ่งตามเจนเนอเรชั่นจะอยู่ในช่วงช่วง Gen-X (อายุ 38-59) กับ Gen-Y (อายุ 18-37) (ประณต เค้าจิม 2560) โดยจะมีพัฒนาการทางด้านต่างๆ 4 ด้าน ได้แก่ พัฒนาการทางร่างกาย เริ่มมีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งในขณะเดียวกันอาจเป็นการเสื่อมถอยเกือบทั้งระบบของร่างกาย ทั้งในเรื่องของการเปลี่ยนแปลงด้านผิวพรรณ น้ำหนักตัว และระบบต่างๆ ในร่างกาย พัฒนาการทางอารมณ์นั้น บุคคลในวัยผู้ใหญ่จะมีอารมณ์ที่มั่นคงมากขึ้น รู้จักการให้อภัย มีลักษณะบุคลิกภาพค่อนข้างคงที่ มีการแสดงออกทางอารมณ์อย่างเหมาะสม สามารถควบคุมอารมณ์ได้อย่างสมเหตุสมผล พัฒนาการทางสังคมของผู้ใหญ่นั้น บุคคลจะมีการพัฒนาขึ้นอย่างสมบูรณ์ โดยจะมีการนึกถึงต่อประโยชน์ส่วนรวม มีการแบ่งปัน เผื่อแผ่ เอื้ออาทรต่อบุคคลอื่นๆ โดยจะมีความสัมพันธ์กับทั้งเพื่อน คนในครอบครัว และบุคคลรอบข้าง และมีการปรับตัวได้ดี พัฒนาการทางสติปัญญาของผู้ใหญ่ ในวัยบุคคลนี้จะสามารถเรียนรู้จนรวมทั้งจดจำสิ่งต่างๆ ได้ค่อนข้างดี สามารถหาแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่พบเจอได้ มีความคิดเป็นเหตุเป็นผลและเป็นระบบ มีความยืดหยุ่นและปรับตัวได้ดี ซึ่งผู้ใหญ่วัยทำงานนั้น จะมีการกิจพัฒนาการที่ค่อนข้างหลากหลาย การทำความเข้าใจถึงภารกิจพัฒนาการของคนในวัยผู้ใหญ่ Havighurst (1974) อธิบายว่า เป็นช่วงวัยที่ชีวิตเกิดการเปลี่ยนแปลงบทบาทต่างๆ เพราะในวัยนี้มีบทบาทหน้าที่ และภาวะความรับผิดชอบมากขึ้น ทั้งด้านการทำงาน การสร้างครอบครัว และการศึกษา โดยพฤติกรรมที่เป็นภารกิจพัฒนาการของคนที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่ เช่น (Havighurst, 1974 อ้างถึงใน ประณต เค้าจิม, 2557) จะต้องมีความเป็นผู้นำครอบครัว หรือหาเลี้ยงครอบครัว มีการสร้างหลักประกันเพื่อให้เกิดความมั่นคง ทั้งด้านเรื่องชีวิต การทำงาน การดำเนิน

ชีวิต รวมไปถึง (Havighurst 1974, อ้างถึงใน ศรีเรือน แก้วกังวาน, 1989) มีการปรับตัวได้ดีกับสถานการณ์ของโลก มีความรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม และการทำงานเพิ่มมากขึ้น

ซึ่งสรุปได้ว่า ผู้ใหญ่วัยทำงาน คือช่วงอายุ 25 ถึง 57 ปี โดยจัดอยู่ในกลุ่ม Gen-X และ Gen-Y จัดอยู่ในช่วงวัยที่มีความสำคัญ เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ที่เป็นไปอย่างเด่นชัด และมีภารกิจพัฒนาการที่ชัดเจน ทั้งเรื่องชีวิตการทำงาน ชีวิตครอบครัว ด้านภาวะผู้นำ และสัมพันธภาพต่างๆ กับบุคคลคนในสังคม รวมไปถึงมีหน้าที่ความรับผิดชอบต่อทั้งในเรื่องของคนในครอบครัว การทำงาน และสังคมเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องของการทำงาน ที่โดยส่วนใหญ่ในองค์กรต่างๆ ที่สำคัญอย่างยิ่ง ในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นๆ ภายในทีม เพื่อร่วมกันรับผิดชอบต่องานต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้โดยนำมาสู่ความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพในงาน

## 1.2 ความร่วมมือในทีม

จากการประมวลเอกสารเรื่องความหมายของทีม มีผู้ให้ความหมายของทีมว่า หมายถึงการรวมตัวของกลุ่มคนที่ทำงานร่วมและทำกิจกรรมในงานร่วมกัน (ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัย การ, 2558) โดยมีปฏิสัมพันธ์กันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีความรับผิดชอบต่อร่วมกันภายในกลุ่มเพื่อให้งานนั้นสำเร็จ บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กิตติทัช เขียวฉ้ออน, 2560) รวมไปถึงการร่วมมือกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งด้วยความปรองดอง และราบรื่นจนนำมาสู่ความสำเร็จ (สุภัททา ปิณฑะแพทย์, 2560)

จากความหมายของทีม ที่มีผู้ให้ความหมายต่างๆ ข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความร่วมมือในทีม หมายถึง บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมารวมตัวกันเพื่อทำกิจกรรม หรือ กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งโดยรับผิดชอบและช่วยเหลือร่วมมือกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน

### องค์ประกอบของทีม

Scott and Walker (1995) อธิบายว่า การพัฒนาทีมงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) บุคคล หมายถึง การพัฒนาสมาชิกในทีมระดับบุคคล โดยการศึกษาแรงจูงใจทัศนคติ ความผูกพัน ความสามารถ รวมทั้งการมีส่วนร่วมของทีม 2) งาน หมายถึง ข้อมูลที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาทีมงาน คือกระบวนการและระบบการทำงาน รวมไปถึงการกำหนดวัตถุประสงค์และกำหนดเป้าหมาย 3) ทีมงาน หมายถึง บทบาทของสมาชิกในทีม ได้แก่ การสื่อสาร การมีภาวะผู้นำ การจัดการกับความขัดแย้ง การตัดสินใจ การประชุม การจัดการปัญหา การมีความร่วมมือ การปฏิบัติตามกฎข้อตกลงและค่านิยม 4) องค์การ หมายถึง สิ่งจำเป็นที่ควรปรับปรุงในองค์กร ได้แก่ ค่าตอบแทน บรรยากาศในการทำงานโครงสร้าง รางวัลเป็นต้น รวมไปถึงการสนับสนุนให้เกิดการ



พัฒนาในด้านต่างๆ โดยเป็นไปอย่างเป็นระบบ และ กิตติทัช เขียวฉะอ้อน (2560) อธิบายว่า องค์ประกอบในการสร้างความร่วมมือในทีม ประกอบด้วย 1) การสร้างความรู้สึกเป็นเอกฉันท์ของกลุ่ม คือการที่ทีมงานมีส่วนร่วมและยอมรับในความสามารถของบุคคลอื่นตามสถานการณ์ 2) การได้รับการสนับสนุนจากสังคม คือสมาชิกให้คำปรึกษาแนะนำ แก้ไขปัญหาอุปสรรคร่วมกันและ 3) ความเป็นหนึ่งใจเดียวกัน คือสมาชิกทุกคนมีทำงานที่ยึดแนวทางไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้ งานที่ตนเองรับผิดชอบบรรลุเป้าหมายร่วมกัน รวมไปถึง นิติ ยอดดำเนิน (2564) อธิบายว่า องค์ประกอบของทีมประกอบไปด้วย 1) งาน หมายถึง ทีมมีการกำหนดทิศทางชัดเจนว่า การมาร่วมกันทำงานนั้นเพื่อวัตถุประสงค์ใด เมื่อมีตัวงานชัดเจน ซึ่งเราคัดสรรบุคคลากรที่เรียกว่าทีม โดยมีการวางแผนอย่างชัดเจน เช่น กรอบระยะเวลาการทำงาน ขั้นตอนการปฏิบัติงาน เป็นต้น 2) สมาชิก หมายถึง สิ่งที่ขับเคลื่อนความสำเร็จของทีม การบริหารจัดการสมาชิกของทีมจึงเป็นเรื่อง สำคัญ โดยประกอบไปด้วยทั้งหัวหน้า และลูกน้อง ดังนั้นสมาชิกจะต้องสามัคคีและร่วมกันทำงาน เพื่อให้เกิดความสำเร็จร่วมกัน 3) ระบบ หมายถึง หน้าที่รับผิดชอบที่ได้รับจากองค์กร เพื่อให้เกิด ขั้นตอนและโครงสร้างอย่างชัดเจนและเป็นกระบวนการ เพื่อให้เกิดช่องว่างระหว่างงานน้อยที่สุด และสามารถแก้ไขความผิดพลาดได้ตรงจุด

### 1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือในทีม

ผู้วิจัยได้ทำการประมวลเอกสารและศึกษาทฤษฎีที่นำมาใช้เป็นแนวทางในการ แสวงหาความรู้ของผู้วิจัยในงานวิจัยฉบับนี้ ได้ดังนี้

ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม ของศาสตราจารย์ ดร. ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538)

อธิบายถึงพฤติกรรมของคนดีและคนเก่ง ได้ประมวลผลการวิจัยเกี่ยวกับกับการศึกษาสาเหตุของ พฤติกรรมต่างๆ ของคนไทย ซึ่งการที่จะประสบความสำเร็จได้ ก็จะต้องมีคุณสมบัติของคนเก่ง รวมไปถึงคุณสมบัติของความดี ที่เป็นสิ่งสำคัญที่ควรประกอบด้วย บุคคลที่มีความขยันในการ พัฒนาองค์กร ส่วนความสุข เป็นการดำรงชีวิต การทำงาน และการทำกิจกรรมต่างๆ ด้วยความ ร่าเริง ซึ่งคุณลักษณะทางจิตของบุคคลจะส่งผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมของบุคคลโดย ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมจะประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนดอกและส่วนผล รวมถึงส่วนลำต้นและ ส่วนของราก ซึ่งในส่วนแรก คือ ดอกและผลไม้ของต้น แสดงถึงพฤติกรรมการทำดี ละการละเว้น ความชั่วและพฤติกรรมการทำงานเพื่อส่วนรวมด้วยความขยันขันแข็ง ส่วนแรกนี้ เป็นพฤติกรรม ของบุคคลที่เป็นพลเมืองดี และมีการเอื้อต่อการพัฒนาประเทศ และพฤติกรรมเอื้อต่อองค์กรโดยการ ทำงานอย่างขยันขันแข็ง ผลของพฤติกรรมนี้มีสาเหตุอยู่ 2 กลุ่ม กลุ่มแรกคือ สาเหตุทางจิตใจโดย

เป็นส่วนลำต้นของต้นไม้ โดยจะต้องศึกษาจิตลักษณะดังกล่าวจึงจะเข้าใจถึงพฤติกรรมที่แสดงออกเพื่อให้เกิดความเข้าใจ และสามารถอธิบาย ทำนายและพัฒนาลักษณะพฤติกรรมได้ ส่วนที่สามคือ รากของต้นไม้ซึ่งเป็นจิตลักษณะกลุ่มที่สอง ที่อธิบายถึงสาเหตุของการพัฒนาจิตลักษณะที่เป็นส่วนของลำต้นของต้นไม้

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ประมวลเอกสารเกี่ยวกับทีมงาน โดย (Lencioni, 2010) ได้ อธิบายว่าการคงอยู่ของบริษัทใดๆ คือการทำงานอย่างได้ผลและมีประสิทธิภาพ เพราะนี่คือมาตรวัดที่แท้จริงเพียงอย่างเดียว และการทำงานอย่างได้ผลนี้เกิดขึ้นได้จากทีมงานทุกคนทำในบริษัท แต่ทีมเวิร์กจะเกิดขึ้นไม่ได้ หากเรายังไม่ได้กำจัดอุปสรรคที่ขัดขวางความเป็นทีม ที่ประกอบไปด้วย เหตุผล 5 ประการที่ทำให้การทำงานเป็นทีมอาจเกิดอุปสรรคได้ คือ 1) ความไว้วางใจ เป็นพื้นฐานของทุกอย่าง เพราะการขาดความไว้วางใจภายในทีม คือการที่สมาชิกในทีมไม่เข้าใจและเกิดการปิดบังต่อกัน สมาชิกของทีมที่ดีจะต้องไม่ปิดบังความอ่อนแอต่อกัน ยอมรับความผิดพลาดและจุดอ่อนของตัวเอง และไม่กลัวที่จะแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา โดยหากทีมใดที่สมาชิกไม่มีความไว้วางใจในกันและกัน ทีมนั้นไม่มีวันสร้างผลงานใดๆ ได้และวิธีเดียวที่จะสร้างความไว้วางใจในทีมได้ คือการกล้าที่จะเปิดเผยความอ่อนแอของตัวเอง 2) กลัวความขัดแย้ง คือ เมื่อทีมไม่มีความไว้วางใจในกันและกัน ก็เป็นไปได้ที่พวกเขาจะสามารถถกเถียงกันได้อย่างเปิดเผย สร้างสรรค์ และต่อสู้ทางความคิดกันได้อย่างแท้จริง แต่หากทุกคนไม่กล้าแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาเพราะกลัวจะขัดแย้งกับคนอื่น นั่นเป็นสิ่งที่ ทำให้ทุกอย่างคลุมเครือและไม่เกิดการปรับเปลี่ยน เปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาได้ 3) ข้อตกลงที่จะใช้ร่วมกัน ภายหลังจากที่ปัญหาเกิดขึ้นแล้ว แต่ไม่กล้าที่จะตัดสินใจ ไม่นำปัญหามาอธิบาย ทำให้เกิดความไม่ชัดเจนในการทำงาน จึงไม่เกิดการปรับเปลี่ยนงาน หากขาดทิศทางการทำงานข้อตกลงร่วมกัน หรือพันธะสัญญาระหว่างกัน ในทีม จึงจำเป็นที่จะต้องสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการตัดสินใจทำให้เกิดความชัดเจนว่าจะสื่อสารหรือไม่สื่อสารอะไรให้สมาชิกคนอื่นได้รับรู้ถึงข้อมูลนั้นๆ 4) ความรับผิดชอบ เป็นสิ่งที่ทุกคนจะต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะถ้าหากเกิดการขาดความรับผิดชอบ อาจทำให้เกิดการล่าช้าหรือปัญหาในการทำงานร่วมกันตามมา โดยทุกคนในองค์กรจะต้องร่วมรับผิดชอบและให้ความสำคัญ ซึ่งประสิทธิภาพของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นนั้น จะส่งผลต่อทีมงานและองค์กรโดยรวมมากกว่ารายบุคคล เพราะหากเกิดการรับผิดชอบที่ดี ก็จะช่วยลดภาระงานเรื่องการบริหารแต่ละคน ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาในทีม 5) ผลลัพธ์ของทีม เป็นสิ่งที่ต้องคำนึงถึงอยู่เสมอ เพราะหากสมาชิกให้ความสำคัญกับความสำเร็จส่วนตัวแต่ไม่ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์หรือเป้าหมายของทีม จะทำให้ภาพรวมการทำงานร่วมกันมีปัญหา จนทำให้ประสิทธิภาพในการ

ทำงานลดลง ก็จะทำให้ไม่เกิดการพัฒนา เป้าหมายถูกละความสนใจไปได้โดยง่าย ดังนั้นจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ของงานอยู่เสมอ เพื่อให้บุคลากรในทีมเกิดความสนิทสนมกันภายในทีม รู้สึกร่วมและ สนุกสนานกับการทำงาน และยินดีกับความสำเร็จของทีม

รวมไปถึง Elton Mayo (1993) อธิบายว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการสร้างความร่วมมือในทีม คือ 1) การสร้างความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ของกลุ่ม คือการที่ทีมงานจะมีลักษณะโดดเด่นโดยสมาชิกจะต้องมีความรู้สึกที่ตนเองมีส่วนร่วมในความสำเร็จนั้น ด้วยการจัดการด้วยตนเอง สมาชิกยอมรับบทบาทผู้อื่น และของตนในเวลาต่างๆ 2) การได้รับการสนับสนุนจากสังคม เป็นการให้คำปรึกษาแนะนำ แก้ไขปัญหาอุปสรรคร่วมกัน สมาชิกมีความเอื้ออาทรช่วยเหลือกัน 3) ความเป็นหนึ่งใจเดียวกัน เป็นการที่ทุกๆ คนจะยึดกรอบในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

จากการประมวลเอกสารเกี่ยวกับทฤษฎีของทีม ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมนั้นช่วยให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จได้ สมาชิกในทีมจะต้องรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม ยอมรับบทบาทและความสามารถของบุคคลอื่น มีการแก้ไขปัญหาร่วมกัน พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน รวมไปถึงร่วมมือร่วมใจกันทำงานให้งานเกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด ดังนั้นในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงาน เนื่องจากพฤติกรรมดังกล่าวนับเป็นความดี ความเก่ง และเป็นความสุขในการทำงาน โดยจัดเป็นส่วนดอกผล ตามทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2538) รวมไปถึงแนวคิดของ เลนซิโอนี (Lencioni, 2002) ที่อธิบายว่าการที่องค์กรนั้นจะได้งานที่เกิดประโยชน์และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั้น เกิดขึ้นได้จากการร่วมมือกันของทีมงานที่มีคุณภาพ รวมไปถึง เอลตันเมโย (Elton Mayo, 1993) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของความร่วมมือในทีม ว่าประกอบไปด้วยเอกลักษณ์ของทีม การสนับสนุนของทีมงาน และความเป็นหนึ่งใจเดียวกัน ดังนั้น ความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานในงานวิจัยนี้ ประกอบด้วย จิตลักษณะเดิม ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความฉลาดทางอารมณ์ จิตสถานการณ์ ได้แก่ ตัวแบบการทำงานร่วมกัน จิตลักษณะตามสถานการณ์ ได้แก่ ทศนคติต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัย และการสื่อสารเชิงบวก

#### ความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงาน

ผู้ใหญ่วัยทำงาน มีบทบาทหน้าที่มากมาย ซึ่งได้ร่วมทำงานกับบุคคลในทุกๆ ฝ่ายขององค์กรเพื่อร่วมมือกันเพื่อกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน สำหรับองค์ประกอบของความร่วมมือในทีม ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของทีม ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 1 สังเคราะห์ความร่วมมือในทีม

ชื่อนักวิจัย	เอกลักษณ์	การสนับสนุน	ความเป็นหนึ่งใจ	ขั้นตอนการ	ระบบการ
	ของทีม	ทางสังคม	เดียวกัน	ปฏิบัติงาน	ทำงาน
Lencioni (2010)	✓	✓	✓		✓
Elton Mayo (1993)	✓	✓	✓		
Stott and Walker (1995)	✓	✓	✓	✓	✓
กิตติทัช เขียวฉะฉอน (2560)	✓	✓	✓		
นิตติ ยอดดำเนิน (2564)		✓		✓	✓

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของความร่วมมือในทีม ผู้วิจัยสรุปว่าเป็นพฤติกรรมการทำงานของผู้ใหญ่วัยทำงาน ที่เป็นไปด้วยดีด้วยความปรองดอง และราบรื่น โดยนำมาสู่ความสำเร็จในการทำงาน โดยประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 3 อย่างคือ 1) เอกลักษณ์ของทีม หมายถึง การมีส่วนร่วมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข ในการทำงานด้านต่างๆ อย่างเหมาะสมกับบทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมไปถึงยอมรับในความสามารถและบทบาทการทำงานของผู้อื่นในทีมด้วย 2) การสนับสนุนของทีมงาน หมายถึง บุคคลมีส่วนร่วมในการให้คำแนะนำปรึกษาเพื่อนร่วมงานในทีม รวมไปถึงได้ร่วมช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหา และอุปสรรคต่างๆ 3) ความเป็นหนึ่งใจเดียวกัน หมายถึง การรับรู้ของผู้ใหญ่วัยทำงาน ที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข เกี่ยวกับเป้าหมายของงานที่เป็นไปทางเดียวกันกับเพื่อนร่วมงานในทีม

#### 1.4 การวัดความร่วมมือในทีม

งานวิจัยที่ผ่านมา มีการวัดความร่วมมือในทีม ในลักษณะของความคิดเห็น ความรู้สึก และพฤติกรรม โดยงานวิจัยของ ลำเทียน เผ่าอาจ (2559) ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู โดยสร้างแบบสอบถามการทำงานเป็นทีม โดยสังเคราะห์ ลักษณะแบบสอบถามมีลักษณะแบบสอบถามประมาณค่า (Rating scales) มีการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของงานวิจัยด้วยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีการหาค่าของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับเท่ากับ .96 รวมไปถึง รัฐนันท์ กุณะ (2564) ศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร เครื่องมือที่ใช้วิจัยเป็นแบบสอบถาม ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .95 และงานวิจัยของ อริศรษา อุ่มสิน (2560) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน ในสถานศึกษา โดยแบบสอบถามวิเคราะห์หาค่า อำนาจแจกแจงเป็นรายข้อ ระหว่างคะแนนราย

ข้อกับคะแนนรวม ได้ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเท่ากับ 0.41 - 0.90 แบบสอบถามทั้งฉบับ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96

ในงานวิจัยฉบับนี้ผู้วิจัยใช้แบบวัดความร่วมมือในทีมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยใช้แนวคิดของ Elton Mayo (1993) แบบวัดเป็นมาตราประเมินรวมค่า (Summated rating scale) 6 ระดับ โดยมีระดับตั้งแต่จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย โดยผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดมากกว่าแสดงว่ามีความร่วมมือในทีมสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

## 2. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือในทีม

### 2.1 จิตลักษณะเดิม

#### 2.1.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

จากการประมวลเอกสารเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีผู้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือสิ่งที่บุคคลคาดหวังหรือสิ่งที่เป็นความประทับใจ ทำให้บุคคลเกิดความพยายามที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จนั้น หากสิ่งใจหรืองานใดที่คาดหวังให้ผลนั้นบรรลุความสำเร็จ ก็ จะมีความตั้งใจและพยายามทำ และหวังถึงความสำเร็จในครั้งต่อไปที่สูงขึ้นกว่าเดิม (ศศิธร บริสุทธิ์นฤดม, 2557) รวมไปถึงการที่บุคคลปรารถนาที่จะกระทำสิ่งใดๆ ให้เกิดผลสำเร็จได้ดีใน มาตรฐานอันเลิศหรือเป้าหมายระดับสูง ความปรารถนานี้จะกระตุ้นให้บุคคลให้เกิดความมุ่งมั่น ทะเยอทะยาน กระตือรือร้น รับผิดชอบ และพยายามฝ่าฟันอุปสรรคเพื่อที่จะทำงานให้สำเร็จ โดย ไม่กลัวความล้มเหลว (โมลี สุทธิโมลีโพธิ, 2563) และ พัชรินทร์ ก่อเลิศวรพงศ์ และคณะ (2559) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือความพยายามของบุคคลที่จะทำให้สิ่งที่ตนเองมุ่งหวังนั้นได้ ตามมาตรฐานที่ตนเองได้ตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะมีลักษณะที่จะมุ่งความสำเร็จ ทำงานเพื่อให้บรรลุผลที่หวังไว้มากกว่าทำงานเพื่อรางวัล โดยจะมีความเพียรพยายาม มีความ มุ่งมั่น ความทะเยอทะยานสูง มีความรับผิดชอบและตั้งเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน อดทน และรับรู้ ในความสามารถของตนเอง มีความคาดหวังในงานสูง นอกจากนี้ McClelland (1953) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นการตั้งเป้าหมายเพื่อกระทำในสิ่งที่ปรารถนาให้เกิด ความสำเร็จ มีความพยายามที่จะทำให้ดีกว่าผู้อื่น แต่ในบางครั้งความสำเร็จของตนเองเป็นสิ่งที่ สำคัญมากกว่าการแข่งขันกับบุคคลอื่นๆ สอดคล้องกับดุกเต็อน พันธุมนาวิน และ ฉัฐวีณ์ สิทธิศิริ รอรรด (2562) อธิบายว่าแรงจูงใจคือการที่บุคคลทำสิ่งใดๆ เพื่อให้บรรลุและสำเร็จตามเป้าหมาย โดยที่ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความพยายามฝ่าฟันกับอุปสรรคให้ได้ ตลอดจนมุ่งมั่นแก้ไขปัญหาที่ เกิดขึ้นโดยมุ่งหวังความสำเร็จที่เป็นถาวรและมีระยะยาว

จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสรุปความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้ว่าการ จะกระทำในสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้บรรลุเป้าหมาย โดยจะเกิดแรงผลักดัน และพฤติกรรมที่มุ่งมั่นเพื่อให้ ประสบความสำเร็จในสิ่งนั้นๆ

#### องค์ประกอบของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

โมลลี สุกุทธิโมลลิโพธิ (2563) อธิบายว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ประกอบด้วย 2 ลักษณะ คือ 1) มาจากแรงจูงใจภายใน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ประเภทนี้เป็นแรงจูงใจภายในของบุคคลที่มีต่อการ ทำงานที่เกิดจากความปรารถนาของตนเอง เพื่อที่จะทำให้งานสำเร็จสมบูรณ์ด้วยตนเอง สิ้นจ้าง รางวัล สิ่งตอบแทนต่างๆ หรือสิ่งล่อใจไม่ได้มีผลต่อบุคคล คนที่มีแรงจูงใจภายในจะไม่รื้อให้ผู้อื่น มาชักชวน แต่จะเกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานด้วยตัวของตัวเองด้วยความกระตือรือร้นและกำลังใจ ต่อการทำงาน 2) มาจากแรงจูงใจภายนอก สิ่งเร้าภายนอก เช่น เงินเดือน โบนัส โอกาสในการ ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความต้องการต่างๆ ที่ทำให้งานที่ทำนั้นมีความหมายมากขึ้น แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก สามารถที่จะพัฒนาได้ ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะเป็น ดัชนีชี้้นำ ให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ไปสู่จุดหมาย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะปรากฏไม่ชัดเจน หากไม่ มีสถานการณ์ และหากประสพกับ ความล้มเหลว บุคคลประเภทนี้จะยังปรับปรุงและพัฒนาตนเอง ต่อไปจนกว่าจะประสบความสำเร็จในครั้งต่อไป โดยจะไม่กลัวความผิดหวังและจะวางแผนในครั้ง ต่อไปอย่างรัดกุม รวมถึง Atkinson (1964) อธิบายว่า 3 องค์ประกอบของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ประกอบด้วย 1) ความคาดหวัง คือ การคาดการณ์ถึงผลที่ได้รับจากการกระทำของตนไว้ล่วงหน้า 2) สิ่งล่อใจ คือ สิ่งที่ได้รับจากการทำงานและทำให้เกิดความพึงพอใจ เช่น ผลตอบแทนสูงจากงาน ที่ตนเองถนัด หากสิ่งนั้นทำให้บุคคลพึงพอใจสูงในขณะเดียวกันก็จะเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่สูง 3) แรงจูงใจจากความพึงพอใจในการหลีกเลี่ยงความผิดหวังเพื่อแสวงหาความสุข รวมทั้งการต้องการ ความสมหวัง และกลัวที่จะเกิดความล้มเหลว อารี พันธุ์มณี (2542) อธิบายว่า องค์ประกอบที่ ส่งผลต่อแรงจูงใจ ประกอบด้วย 1) ธรรมชาติของแต่ละบุคคล จะมีเอกลักษณ์และลักษณะตาม ธรรมชาติที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งประกอบด้วย แรงขับทั้งแรงขับภายนอกและแรงขับภายใน ความ วิดกกังวล 2) สถานการณ์ในสิ่งแวดล้อม เพราะสถานการณ์ในสิ่งต่างๆ ในแต่ละสิ่งแวดล้อมย่อม ส่งผลทำให้เกิดแรงจูงใจได้ต่างกัน ประกอบด้วย การแข่งขัน ความร่วมมือ การตั้งเป้าหมาย การตั้ง ความทะเยอทะยาน และ 3) ความเข้มของแรงจูงใจ โดยปกติความเข้มของแรงจูงใจในแต่ละบุคคล จะแตกต่างกันขึ้นอยู่กับความสนใจและการเสริมแรงทางบวกและทางลบซึ่งหากบุคคลให้ความสนใจ สนใจกับการทำงาน ก็มักจะเกิดพฤติกรรมที่ดีและมีประสิทธิภาพในการทำงาน

จากองค์ประกอบของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่าองค์ประกอบของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ประกอบไปด้วย ความคาดหวัง สิ่งล่อใจ และแรงจูงใจจากความพึงพอใจในการแสวงหาความสุขและหลีกเลี่ยงความผิดหวัง

#### การวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ในการวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ Atkinson (1964) ได้เสนอการวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ ดังนี้ 1) การสังเกต โดยก่อนการสังเกตพฤติกรรมจะต้องกำหนดนิยามพฤติกรรมให้ชัดเจนรวมทั้งให้สัมพันธ์กับคุณลักษณะที่จะวัดไว้ล่วงหน้า และจะต้องสังเกตในหลายสถานการณ์อย่างต่อเนื่อง 2) การให้บุคคลรายงานด้วยตนเอง เป็นแบบวัดที่ประกอบด้วยคำถาม “เห็นด้วยหรือไม่” และให้ตอบคำถามเพื่อค้นหาอารมณ์ ความรู้สึก งานวิจัยที่ผ่านมาที่มีการวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบวิจัยของ ฉัฐวิวัฒน์ สิทธิศิริอรรรถ (2552) ที่ศึกษาปัจจัยเชิงเหตุและผลของการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนิสิต โดยในงานวิจัยดังกล่าวได้สร้างแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จำนวน 20 ข้อ ในงานวิจัยดังกล่าวมีค่า Item-total correlation อยู่ระหว่าง .22 ถึง .72 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88 และ พิษณุ ลิ้มพระสูตร (2555) ได้ศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบบวัดที่ใช้มีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” จำนวน 15 ข้อ และหาค่าความเชื่อมั่นได้เท่ากับ .93 นอกจากนี้แล้ว ฉัฐวิวัฒน์ สิทธิศิริอรรรถ (2553) ศึกษาปัจจัยเชิงเหตุด้านครอบครัว สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาและตัวบุคคลต่อการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการเรียนรู้ ด้วยการนำตนเองต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่า Itemtotal correlation อยู่ระหว่าง .22 ถึง .72 และค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ .88 การแปลความหมายค่าเฉลี่ยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ต่ำ ปานกลาง สูง ชัยศักดิ์ ชาวสังข์ (2562) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร แบบสอบถามที่ทดลองใช้มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นแบบสอบถาม มีค่า .93

ในงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยใช้แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่สร้างขึ้นเอง โดยใช้นิยามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ ดุจเดือน พันธุมนาวิน และฉัฐวิวัฒน์ สิทธิศิริอรรรถ (2562) โดยใช้แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของ McClelland (1953) แบบวัดเป็นมาตราประเมินรวมค่า (Summated rating scale) 6 ระดับ โดยมีระดับตั้งแต่จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดมากกว่า แสดงว่ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า วลัย พุทธิโสภ, จิระภา จันทร์บัว (2564) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมพบว่า การเกิดประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงาน และ วลัย พรรณ พรไพโรธสาร (2557) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน รวมไปถึง ชัยศักดิ์ ชาวสังข์ (2562) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

จากการประมวลเอกสารงานวิจัยข้างต้น พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้นมีความสัมพันธ์กับความร่วมมือในทีม ดังนั้น ผู้วิจัยสรุปเป็นสมมติฐานงานวิจัยได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่ในช่วงวัยทำงาน

#### 2.1.2 ความฉลาดทางอารมณ์

จากการประมวลเอกสารความฉลาดทางอารมณ์ วิลไลลักษณ์ พงษ์โสภ (2555) ให้ความหมายว่า เป็นจัดการความรู้สึกและบริหารอารมณ์ความรู้สึกของตนเอง โดยควบคุมดูแลสภาพอารมณ์ของตนได้ และสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างตนกับผู้อื่น โดยความสามารถที่จะใช้อารมณ์เพื่อสนองเป้าหมายของการทำงานในกิจวัตรประจำวัน และสถาบันราชานุกูล (2564) ให้ความหมายว่า การที่บุคคลสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้เหมาะสมตามช่วงวัย และปรับตัวได้เมื่อต้องอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุข และ กรมสุขภาพจิต (2564) ได้อธิบายถึงความฉลาดทางอารมณ์ว่า คือ การที่บุคคลจะสามารถแสดงออกทางอารมณ์ในเรื่องต่างๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ และสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว (2564) อธิบายว่า หากบุคคลสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขและสามารถแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม ถือได้ว่าบุคคลมีความฉลาดทางอารมณ์ เพื่อที่จะใช้จัดการกับการดำเนินชีวิต การจัดการปัญหา การพัฒนาตนเอง รวมไปถึงการที่สามารถปรับตัวให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ดีและมีความสุข รวมไปถึง Sitsira-at (2020) อธิบายว่าความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถของการรู้ถึงความรู้สึก ทั้งของตนเองและของผู้อื่น รวมไปถึงความสามารถที่จะจัดการอารมณ์ของตน เพื่อสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้ ซึ่งคนที่สามารถจัดการอารมณ์ตนเองได้นั้น จะจัดการกระทำ ความคิด ความรู้สึก ของตนในลักษณะยืดหยุ่นในสถานการณ์ต่างๆ และเอื้อในประโยชน์มากกว่าที่จะขัดขวาง



จากความหมายต่างๆใน ข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการอารมณ์และความรู้สึกของตนเอง มีความอดทน สามารถควบคุมอารมณ์ที่เกิดในสถานการณ์ต่างๆ ให้เป็นไปอย่างสร้างสรรค์และเหมาะสมตามช่วงวัย

องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์

Goleman (1995) ได้อธิบายว่า ความฉลาดทางอารมณ์แยกเป็นองค์ประกอบได้ 5 ประการ คือ 1) การที่บุคคลรู้จักอารมณ์ตนเอง 2) การที่สามารถจัดการอารมณ์ตนเองได้ 3) การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง 4) การหยั่งรู้อารมณ์ของผู้อื่นและ 5) การรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

สำหรับ Sitsira-at (2020) ได้ศึกษาองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ตามแนวคิดของ โกลแมน Goleman (1998) แบ่งความฉลาดทางอารมณ์เป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (Knowing one's emotion) เป็นการรับรู้อารมณ์ของตนตามความเป็นจริง ขณะนั้น 2) จัดการอารมณ์ตนเอง (Managing emotion) เป็นความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเองอย่างเหมาะสมทั้งอารมณ์เชิงบวกและเชิงลบตามการยอมรับของสังคม 3) สร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (Motivating oneself) เป็นการให้กำลังใจตนเอง กระตุ้นตนเอง ตลอดจนการทำให้ตนเองมีพลังในการดำเนินชีวิต 4) ตระหนักรู้อารมณ์ผู้อื่น (Recognizing emotions in others) เป็นความไวต่ออารมณ์ของผู้อื่น และการรับรู้ถึงความหมายของอารมณ์ที่แสดงออกมาที่สอดคล้องกับความ เป็นจริงของสถานการณ์ ไม่ว่าจะเป็นการรู้ว่าผู้อื่นกำลังโกรธ แม้ว่าจะหัวเราะ หรือเป็นการรับรู้ถึงความต้องการของผู้อื่น และมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น 5) สามารถสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น (Handling relationships) เป็นการเข้าใจและยอมรับอารมณ์ของผู้อื่น มีทักษะทางสังคม และทักษะในการจัดการอารมณ์และสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น ตลอดจนการมีความสามารถในการแก้ไขข้อขัดแย้ง

ซึ่งสอดคล้องกับ วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา (2555) อธิบายถึงความฉลาดทางอารมณ์ว่ามีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การรู้จักอารมณ์ตนเอง คือการตระหนักรู้ในตนเอง เข้าใจในสภาวะความเป็นไปของในแต่ละสถานการณ์ตามความเป็นจริงได้อย่างดี 2) การบริหารจัดการอารมณ์ตนเอง การที่สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองให้กลับสู่ภาวะปกติได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม 3) การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง เป็นการกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดทัศนคติที่ดีและสร้างสรรค์ พร้อมทั้งจะผลักดันตนเองให้ไปสู่เป้าหมายที่หวังไว้ให้บรรลุ 4) การรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น คือการเข้าใจความรู้สึก และเข้าใจถึงความวิตกกังวลของบุคคลอื่น รวมทั้งการแสดงออกถึงความเห็นอกเห็นใจและการให้กำลังใจผู้อื่น 5) การสร้างสัมพันธ์ภาพหรือ

สร้างสายสัมพันธ์ของตนเองเข้ากับงานที่รับผิดชอบ สามารถที่จะรับรู้และวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นได้ดี สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความรู้สึกที่ และพร้อมสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน

จากองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ ที่มีผู้ให้ความหมายต่างๆ ผู้วิจัยจึงสรุปว่า องค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้ คือ 1) การรู้จักอารมณ์ตนเอง 2) การจัดการอารมณ์ตนเอง 3) การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง 4) การหยั่งรู้อารมณ์ของผู้อื่นและ 5) การรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน แต่เนื่องจากเพื่อไม่ให้เกิดการซับซ้อนกับตัวแปรอื่น

ในงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยศึกษาเพียง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การรู้จักอารมณ์ตนเอง หมายถึง สามารถเข้าใจหยั่งรู้ความเปลี่ยนแปลงในภาวะความเป็นจริง 2) การบริหารจัดการอารมณ์ตนเอง หมายถึงการควบคุมสภาวะอารมณ์และความรู้สึกของตนเองที่เกิดขึ้น ให้กลับมาสู่สภาพอารมณ์ที่ปกติโดยเร็วอย่างฉลาดและเหมาะสม 3) การสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเองหมายถึง การฝึกสร้างทัศนคติที่ดีเพื่อผลักดันตนเองด้วยความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้ตนเองมุ่งสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้จนนำมาซึ่งความสำเร็จ 4) การรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น หมายถึง การเข้าใจความรู้สึก ความต้องการของผู้อื่นได้ด้วยการแสดงความเห็นอกเห็นใจและให้กำลังใจ

#### การวัดความฉลาดทางอารมณ์

จากการประมวลเอกสารเกี่ยวกับการวัดความฉลาดทางอารมณ์ เช่นงานวิจัยของ มะลิ ประดิษฐ์แสง (2561) ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางสังคม โดยในงานวิจัยดังกล่าวใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .92 และ พันณิษิตา รุ่งหิรัญธนาภิตติ (2559) ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ โดยสร้างแบบสอบถามและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เมื่อนำไปใช้ทดสอบคำถามแต่ละด้านมีระดับความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง .70 - .88 วิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าแบบสอบถามเท่ากับ .82 รวมไปถึง Sitsira-at (2020) ได้สร้างแบบวัดความฉลาดทางอารมณ์นี้ ตามนิยามและองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ ลักษณะมาตรวัดเป็นมาตราประเมินรวมค่า (Summated rating scale) 6 ระดับ โดยมีระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” นำไปทดลองใช้กับนักศึกษาจำนวน 200 คน เมื่อทำการวิเคราะห์คุณภาพรายข้อ พบว่า แบบวัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 5.56 ถึง 12.78 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนข้อนั้น

กับคะแนนรวมที่ไม่มีข้อนั้นอยู่ระหว่าง 0.44 ถึง 0.68 ความเชื่อมั่นของคะแนนจากแบบวัดเท่ากับ .87

ในงานวิจัยฉบับนี้ผู้วิจัยได้ทำการการวัดความฉลาดทางอารมณ์ โดยใช้แบบวัดที่ปรับมาจากแบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ของ Sitsira-at (2020) โดยใช้แนวคิดความฉลาดทางอารมณ์ของ โกลแมน (1995) แบบวัดเป็นมาตราประเมินรวมค่า (Summated rating scale) 6 ระดับ โดยมีระดับตั้งแต่จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดมากกว่าแสดงว่ามีความฉลาดทางอารมณ์สูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์ โดยงานวิจัยของ ทิพย์ประภา พิศาลกิตติคุณ (2556) ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานด้านบุคคลของสถานศึกษาและ จุฑามาส เปี่ยมวาร (2559) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงาน พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความก้าวหน้าในงาน สอดคล้องกับ พิรัชฐ์วงศ์ เจียมสุขน (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และความฉลาดทางอารมณ์ ที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานผลพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน

จากการประมวลเอกสารงานวิจัยข้างต้น พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความร่วมมือในทีม จึงสรุปเป็นสมมติฐานงานวิจัยได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความร่วมมือในทีม

## 2.2 จิตสถานการณ์

### 2.2.1 ตัวแบบการทำงานร่วมกัน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554) ให้ความหมายว่า ตัวแบบเป็นสิ่งที่กำหนดให้ถือเป็นหลักหรือเป็นแนวดำเนินสิ่งต่างๆ และลดาวัลย์ แยมมนาชา (2559) ได้ให้ความหมายว่า ตัวแบบ หมายถึง แนวทางหรือตัวอย่างในการกระทำเรื่องต่างๆ ซึ่งบุคคลสามารถใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติได้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และ ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2536) ให้ความหมายว่าตัวแบบถือว่เป็น ตัวอย่างหรือบรรทัดฐาน ที่นำมาให้เห็นเพื่อเป็นแนวทางในการเปรียบเทียบให้เป็นแบบอย่างในการเลียนแบบ

โดยมีผู้อธิบายถึงประเภทของตัวแบบไว้ ดังนี้ สิริอร วิชชาวุธ (2554) ได้อธิบายว่า ตัวแบบที่ผู้เรียนจะสังเกตและเลียนแบบพฤติกรรมมาจากแหล่งต่างๆ คือ 1) บุคคลรอบข้างที่ตนได้สัมผัสโดยตรงเช่น บุคคลในครอบครัว เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น 2) ตัวแบบผ่านโทรทัศน์และสื่อ ผ่านทางกรมมองเห็นและการได้ยิน 3) การใช้ภาษาเป็นตัวแบบ ในส่วนนี้จะช่วยพัฒนาทักษะในการรู้คิดได้ดีขึ้นและสร้างการรับรู้ให้กับตนเองว่าตนสามารถทำได้สูงขึ้น 4) การสังเกตดูพฤติกรรมของตนเองโดยการรับฟังข้อมูลป้อนกลับของผู้อื่นหรือการถ่ายภาพวิดีโอของตนไว้แล้วนำมาใช้เพื่อดูข้อดีและข้อที่ต้องแก้ไข

นอกจากนี้ สมโภชน์ เขียมสุภาชิต (2556) อธิบายเกี่ยวกับตัวแบบว่า แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) บุคคล คือตัวแบบที่สามารถสังเกต และปฏิบัติสัมพันธ์ได้โดยตรง 2) สัญลักษณ์ เป็นตัวแบบที่เห็นได้จากการเสนอผ่านสื่อต่างๆ เช่น โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต เป็นต้น

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ตัวแบบมี 2 ประเภท คือตัวแบบที่เป็นบุคคล โดยสามารถปฏิสัมพันธ์โดยตรง เช่น เพื่อน บุคคลที่ชื่นชอบ และตัวแบบที่เป็นสัญลักษณ์ ที่ไม่ได้ปฏิสัมพันธ์โดยตรง เช่น โทรทัศน์ วิทยุ หนังสือ เป็นต้นจึงสรุปว่า ตัวแบบการทำงานร่วมกัน หมายถึง ตัวแบบที่เป็นบุคคลรอบตัว หรือ ตัวแบบจากสื่อต่างๆ ที่ผ่านการมองเห็น การได้ยินที่เกี่ยวกับการสร้างความร่วมมือในการทำงาน

#### องค์ประกอบของการเลียน

Bandura (1986) อธิบายว่าการเรียนรู้ส่วนใหญ่ของคนเราเกิดจากการสังเกตตัวแบบซึ่งแตกต่างจากการเรียนรู้ประสบการณ์ตรง ที่จะต้องลงมือทดลองดู เพราะจะทำให้สูญเสียเวลาและอาจเกิดอันตรายได้ใบบางกรณี โดยที่ตัวแบบคนเดียว สามารถถ่ายทอดการแสดงออกและความคิดได้พร้อมๆกัน และด้วยปัจจัยการใช้ชีวิตของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน อาจเกิดการรับรู้เกี่ยวกับสภาวะการณ์ต่างๆได้ไม่มาก จึงจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้สิ่งต่างๆ ตามตัวแบบหรืออาจรับรู้สิ่งต่างๆ ผ่านตัวแบบโดยที่ไม่ได้เกิดการรับรู้โดยตรงทั้งการได้ยิน ได้เห็น ผ่านทางโดยตรงและทางสื่อ ซึ่งองค์ประกอบของการเลียนแบบนั้นประกอบไปด้วย 1) กระบวนการตั้งใจคือบุคคลมีความตั้งใจที่จะเรียนรู้จากตัวแบบ และรับรู้ได้อย่างแม่นยำถึงพฤติกรรมที่ตัวแบบแสดงออกมา แบ่งย่อยออกได้เป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบของตัวแบบเอง พบว่าตัวแบบนั้นมีลักษณะค่อนข้างเด่นชัด และทำให้ผู้สังเกตเกิดความชอบหรือพึงพอใจ มีพฤติกรรมไม่สลับซับซ้อน รวมทั้งพฤติกรรมนั้นควรมีค่าในการใช้ประโยชน์ โดยจากองค์ประกอบแล้วของตัวแบบแล้ว องค์ประกอบของผู้สังเกตก็ยังมีผลอีกด้วย 2) กระบวนการเก็บจำ คือ การจดจำรายละเอียดจากตัวแบบ และสามารถแปลงข้อมูลจากตัวแบบเป็นสัญลักษณ์ เพื่อให้เกิดการจำได้ง่ายขึ้น และส่วนนี้ยังเกี่ยวข้อง

กับความสามารถและโครงสร้างทางปัญญาของผู้สังเกตด้วย 3) กระบวนการกระทำ คือการแปลงสัญลักษณ์ที่จดจำมาเป็นการกระทำ โดยจะกระทำหรือไม่กระทำ ก็จะขึ้นอยู่กับสิ่งที่จดจำมาได้ และการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากการกระทำของตนเอง และนำการกระทำตนเองมาเทียบเคียงกับตัวแบบ 4) กระบวนการจูงใจ คือ บุคคลเกิดการเรียนรู้จนสามารถแสดงพฤติกรรมนั้นได้ โดยขึ้นอยู่กับกระบวนการจูงใจ และกระบวนการจูงใจนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งล่อใจภายนอก โดยสิ่งนั้นจะต้องสามารถจับต้องได้และกระตุ้นการเรียนรู้ และเป็นสิ่งที่สังคมยอมรับ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า การเรียนรู้ผ่านตัวแบบเป็นการเรียนรู้โดยที่บุคคลไม่ได้แสดงพฤติกรรมด้วยตัวเองโดยตรง แต่จะเป็นการเรียนรู้จากการสังเกตตัวแบบที่ตนเองชื่นชอบ และให้ความสำคัญ โดยผ่านกระบวนการตั้งใจ กระบวนการเก็บจำ กระบวนการกระทำ และกระบวนการจูงใจ ตามลำดับขั้น

#### การวัดตัวแบบ

จากการประมวลเอกสารงานวิจัย ผู้วิจัยไม่พบการวัดตัวแบบการทำงานร่วมกันโดยตรงแต่พบในส่วนของงานวิจัย ฉัฐวิทย์ สิทธิศิริอรุณ (2560) ศึกษาถึงปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมนิยมไทยในนักศึกษา โดยในงานวิจัยมีเนื้อหาการศึกษาเกี่ยวกับตัวแบบกับการนิยมไทย และมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยจิตสังคมที่มีความคล้ายกับงานวิจัยฉบับนี้ โดยแบบสอบถามเป็นใช้พื้นฐานแนวคิดหลักการสนับสนุนทางสังคมของ เฮ้าส์ House, 1981) ซาราสัน และคณะ (Sarason, & et.al, 1994) และ ดุจเดือน พันธุมนาวิน (2558) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 3.31 ถึง 7.59 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนข้อนั้นกับคะแนนรวมที่ไม่มีข้อนั้นอยู่ระหว่าง .23 ถึง .60 ความเชื่อมั่นของคะแนนจากแบบวัดเท่ากับ 0.75

ซึ่งในงานวิจัยฉบับนี้ผู้วิจัยใช้แบบวัดตัวแบบการทำงานร่วมกัน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยใช้แนวคิดของ Bandura (1997) แบบวัดเป็นมาตรประเมินรวมค่า (Summated rating scale) 6 ระดับ โดยมีระดับตั้งแต่จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดมากกว่าแสดงว่าได้รับอิทธิพลจากตัวแบบการทำงานร่วมกันสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากงานวิจัยที่ศึกษา ไม่พบบางงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแบบการทำงานร่วมกันโดยตรง แต่พบบางงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมนิยมไทยในนักศึกษา ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับตัวแบบการนิยมไทย เป็นงานวิจัยของฉัฐวิทย์ สิทธิศิริอรุณ (2560) ผลวิจัยพบว่าตัวแบบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมนิยมไทย และ ภัณฑามล กระต่ายแก้ว (2550) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อค่านิยมความเป็นไทยของนักเรียน พบว่า อิทธิพลของเพื่อนมีความสัมพันธ์

ทางบวกกับค่านิยมความเป็นไทยของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับ กฤติกา ลีลาพตะ (2544) ที่ได้ทำการศึกษาความนิยมไทยและแนวทางในการเสริมสร้างความนิยมไทยของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า นิสิตที่ได้รับอิทธิพลจากเพื่อนต่างถิ่นมีความนิยมไทย ในด้านวัฒนธรรม ด้านขนบธรรมเนียมประเพณีไทย ด้านความนิยมสินค้าไทยและโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแบบ และอิทธิพลจากตัวแบบ ทำให้สามารถสรุปได้ว่า ตัวแบบจากบุคคลใกล้ชิด เพื่อน หรือเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลและความสัมพันธ์ทางบวกกับบุคคล ในด้านการแสดงพฤติกรรมความคิด และการทำงาน หากตัวแบบที่มีอิทธิพลต่อบุคคล มีพฤติกรรมการทำงานที่มีความร่วมมือในทีม อาจส่งผลให้บุคคลเกิดความร่วมมือในทีมตามไปด้วย ซึ่งในงานวิจัยฉบับนี้ จึงสรุปเป็นสมมติฐานงานวิจัยได้ว่า ตัวแบบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความร่วมมือในทีม

### 2.3 จิตลักษณะตามสถานการณ์

#### 2.3.1 ทักษะคิดต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัย

สุชา จันท์เอม (2535) ได้ให้ความหมายว่า ทักษะคิดเป็นนามธรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ และประสบการณ์ของบุคคล ทักษะคิดนั้นมีส่วนที่จะกำหนดบุคลิกภาพของบุคคล และบุคคลนั้นก็จะมีทักษะคิดต่อสิ่งแวดล้อมในลักษณะที่แตกต่างไป และเติมศักดิ์ คทวณิช (2546) ให้ความหมายทักษะคิดว่าหมายถึง การแสดงพฤติกรรม ความคิด และความเข้าใจ ที่มีต่อวัตถุ สิ่งของ บุคคล และสถานการณ์ต่างๆ ที่ทำให้บุคคลอาจจะเกิดความรู้สึกที่แตกต่างออกไป เช่น พอใจ ไม่พอใจ ชอบ หรือไม่ชอบ เป็นต้น และจะมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมตามความคิดและความรู้สึกที่มีตนเองอยู่ และพนัส หันนาคินทร์ (2526) กล่าวว่าทักษะคิดจะส่งผลให้ระบบความคิด ความรู้สึก และแนวโน้มทางพฤติกรรมที่มีต่อสภาพแวดล้อม ทั้งด้านกับตัวบุคคล สิ่งของ ปรัชญาการงาน สังคม ตลอดจนความคิดเห็นต่างๆ ทักษะคิดเป็นแรงขับที่กระตุ้นให้บุคคลพิจารณาความหมายของสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคม และมีอิทธิพลต่อการแสดงปฏิกิริยาตอบสนองต่อสถานการณ์เหล่านั้น หลังจากนั้นจะมีแนวโน้มในการแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งที่เป็นได้ทั้งคน วัตถุ สิ่งของ และอาจเป็นทางบวกหรือทางลบ โดยถ้าบุคคลนั้นมีทักษะคิดบวกต่อสิ่งไหน ก็จะมีพฤติกรรมที่จะเข้าไปหาในสิ่งนั้น ถ้ามีทักษะคิดลบก็จะหลีกเลี่ยงที่จะพบเจอสิ่งนั้น เชิดศักดิ์ ไชวาสินธุ์ (2539) ให้ความหมายทักษะคิดว่าเป็นความรู้สึกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยประสบการณ์ที่บุคคลได้พบเจอมาจะตอบสนองต่อสิ่งนั้นไปในทิศทางที่แตกต่างกัน อาจเป็นไปได้ทั้งทาง การสนับสนุนหรือการคัดค้าน โดย แสงเดือน ทวีสิน (2540) ให้ความหมายว่า ทักษะคิดคือ การที่บุคคลมีความรู้ต่อสิ่งใดสิ่ง

หนึ่ง ที่เป็นทั้งบุคคล และสิ่งของ สถานการณ์ เหตุการณ์ เป็นต้น และหากเกิดความรู้สึกต่อสิ่งนั้น บุคคลจะมีการตอบสนองไปยังทิศทางใดทิศทางหนึ่งโดยตรงกับความรู้สึกของตนเอง

จากความหมายของทัศนคติที่มีผู้ให้ความหมายต่างๆ ข้างต้น ผู้ศึกษาค้นคว้า สรุปได้ว่า ทัศนคติ หมายถึง ความคิด ความรู้สึก และแนวโน้มของพฤติกรรมที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นได้ทั้งต่อบุคคล วัตถุ สิ่งของ หรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปเป็น ความหมายของ ทัศนคติต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัย หมายถึง ความคิด ความรู้สึก และ แนวโน้มของพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนที่อยู่ในวัยต่างๆ ในหน่วยงานที่ตนเองรับผิดชอบ

#### องค์ประกอบของทัศนคติ

จากการที่ผู้วิจัยได้ประมวลเอกสารเกี่ยวกับองค์ประกอบของทัศนคติ พบว่ามีผู้ที่ อธิบายไว้ดังเช่น ดวงเดือน พันธมนาวิน (2531) อธิบายถึงทัศนคติว่าแบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ ตามที่ McGuire (1969) อธิบายไว้ ดังนี้ 1) องค์ประกอบเชิงประเมิน คือความรู้สึก ความคิด หรือ ความเชื่อ และประเมินค่าว่าสิ่งใดสิ่งหนึ่งมีประโยชน์เพียงใด หรือมีโทษเพียงใด 2) องค์ประกอบ ด้านความรู้สึก ความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจชอบ พอใจ หรือไม่ชอบ ไม่พอใจ และ 3) องค์ประกอบทางด้านแนวโน้มการกระทำหรือพร้อมกระทำ คือความรู้สึกประเมินค่าเมื่อบุคคลเกิด ความพร้อม โดยบุคคลจะปฏิบัติเมื่อรับรู้ถึงความรู้สึกชอบ ไม่ชอบ ส่วนผลที่ตามมาจะเป็นความ พร้อมในการกระทำที่เป็นไปอย่างสอดคล้องกับความรู้สึกที่มีต่อสิ่งนั้น นอกจากนี้ แสงเดือน ทวีสิน (2540) อธิบายว่า องค์ประกอบของทัศนคติมี 3 ด้านคือ 1) องค์ประกอบด้านปัญญา หมายถึง ความคิดความเข้าใจ ที่เป็นตัวกำหนดทัศนคติ เช่น การที่บุคคลชื่นชอบการทำงานเป็นทีมมากกว่า การทำงานต่างๆ ด้วยตัวคนเดียว ดังนั้น องค์ประกอบทางปัญญาจึงเป็นพื้นฐานส่วนหนึ่งในการ กำหนดทัศนคติของบุคคล 2) ทางด้านความรู้สึก ในบางครั้งข้อมูลที่เรารู้ อาจไม่สามารถมีอิทธิพล เหนือความรู้สึกเราได้เช่นกัน เช่น แม้ว่าการทำงานด้วยตัวคนเดียว จะเกิดปัญหาความขัดแย้ง น้อยกว่าการทำงานเป็นทีม แต่การทำงานเป็นทีมสามารถทำให้งานสำเร็จได้รวดเร็วกว่า ดังนั้น จึง ชอบการทำงานเป็นทีมมากกว่า 3) องค์ประกอบด้านการปฏิบัติ คือ องค์ประกอบที่บอกถึงทัศนคติ อย่างแท้จริงโดยดูได้จากการเลือกปฏิบัติของบุคคล และ เพราพรรณ เปลียนนุ (2542) ได้อธิบาย ถึงองค์ประกอบของทัศนคติว่ามี 3 อย่างคือ 1) องค์ประกอบทางการเรียนรู้ คือการเรียนรู้จาก ประสบการณ์ 2) องค์ประกอบทางการรู้สึก หมายถึงความรู้สึก ชอบ ไม่ชอบ พอใจ ไม่พอใจ ในสิ่ง นั้น 3) องค์ประกอบทางการพร้อมกระทำ คือ ความพร้อมทางพฤติกรรมหรือความพร้อมที่จะ กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

จากการประมวลเอกสารเกี่ยวกับองค์ประกอบของทัศนคติข้างต้น จึงสามารถสรุปได้ว่าองค์ประกอบของทัศนคติต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัย ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) ด้านการรู้คิด หมายถึง ความรู้หรือประสบการณ์เดิมที่เจอจากการทำงานบริการ ทั้งจากตนเองหรือเจอทางอ้อม 2) ด้านความรู้สึก หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีอารมณ์เกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกับคนต่างวัย เช่น ชอบทำงานร่วมกับคนต่างวัย หรือ ไม่ชอบทำงานร่วมกับคนต่างวัย 3) ด้านแนวโน้มของการแสดงพฤติกรรม หมายถึง แนวโน้มที่บุคคลจะแสดงออกไป ซึ่งเกิดจากความคิด และความรู้สึกที่มีอยู่ต่อบุคคล ซึ่งประเมินได้จากความรู้และความรู้สึกต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัย

#### การวัดทัศนคติ

พิมพิณดา เลิศปกรณธีรทัต (2562) ศึกษาทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนในการตีความหมาย ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด และ ชัยนนต์ ศรีวิจารณ์ (2554) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงานที่มีผลต่อความภักดีใน แบบสอบถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แบ่งออกเป็นมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การวัดทัศนคติที่ดีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัย ใช้แบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยใช้แนวคิดของ McGuire (1969) แบบวัดเป็นมาตรประเมินรวมค่า (Summated rating scale) 6 ระดับ โดยมีระดับตั้งแต่จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดมากกว่าแสดงว่ามีทัศนคติต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยดีกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

#### งานวิจัยเกี่ยวข้อง

จากการประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าวิจัยของพิมพิณดา เลิศปกรณธีรทัต (2562) ศึกษาทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัย พบว่า ทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยของประชากรในเขต โดยภาพรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก และ ชัยนนต์ ศรีวิจารณ์ (2554) ศึกษาทัศนคติที่มีต่อความภักดีในองค์กร พบว่า ทัศนคติส่งผลต่อความภักดีในองค์กร และ นายิกา มาธุพันธ์ (2550) ศึกษาทัศนคติต่อการทำงาน กับพฤติกรรมการให้บริการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ผลการวิจัยพบว่าทัศนคติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการให้บริการของพนักงานบนเครื่องบิน



จากการประมวลเอกสารงานวิจัยข้างต้น พบว่า ทักษะคิดต่อการทำงานกับคนต่างวัย นั้นมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานบริการ ความภาคภูมิใจในงาน และการทำงานร่วมกัน ผู้วิจัยสรุปเป็นสมมติฐานงานวิจัยได้ว่า ทักษะคิดต่อการทำงานกับคนต่างวัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความร่วมมือในทีม

### 2.3.2 การสื่อสารเชิงบวก

จากการประมวลเอกสารเกี่ยวกับความหมายของการสื่อสารเชิงบวก ในการทำงานนั้น เดวิตโต (DeVito, 2013) อธิบายว่า การสื่อสาร เป็นการนำข้อมูลความคิดเห็น ความต้องการ อารมณ์ ความรู้สึกจากผู้ส่งไปยังผู้รับเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ไม่ว่าจะ เป็นระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง เพื่อนร่วมงานด้วยกันเอง หรือกับลูกค้า สำหรับนักวิชาการไทยได้ให้ความหมายของการสื่อสารเชิงบวกไว้ดังเช่น นวลฉวี ประเสริฐสุข (2558) ให้ความหมายว่าเป็นการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ และเป็นการสื่อสารเพื่อให้สมาชิกในทีมเกิดความเข้าใจอย่างแท้จริง ทั้งในเรื่องของการทำงาน และเข้าใจถึงความคิด ความรู้สึก อารมณ์ของกันและกัน จนทำให้เกิดสัมพันธภาพ ความรู้สึกดี ๆ ความปลาบปลื้ม และทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข และพนม เกตุมาน (2563) ให้ความหมายว่า การสื่อสารเชิงบวกเป็นการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ เพื่อที่จะสร้างความสัมพันธ์ที่ดี เพื่อให้เกิดแรงจูงใจให้ร่วมมือกัน ยอมรับ เข้าใจ และเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เหมาะแก่การสื่อสารเพื่อให้สมาชิกในองค์กรเกิดความร่วมมือในทีม

สำหรับการแบ่งองค์ประกอบของการสื่อสารเชิงบวกนั้น มารุต พัฒนาผล (2558) ให้ความหมายว่า การสื่อสารเชิงบวก เป็นการสื่อสารก่อให้เกิดนวัตกรรม สัมพันธภาพที่ดี เกิดความร่วมมือในทีม เกิดแรงบันดาลใจ และความมุ่งมั่นในการพัฒนา โดยแบ่งองค์ประกอบของการสื่อสารเชิงบวกตามแนวคิดของ เดวิตโต (DeVito, 2013) ว่าประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้ ได้แก่ 1) ให้ความเอาใจใส่และให้ความสำคัญกับกับบุคคลในฐานะที่เป็นเพื่อน หรือสมาชิกในทีม โดยทุกคนมีเกียรติ และมีศักดิ์ศรีที่ต้องให้ความเคารพ ให้ความสำคัญกับมิติทางด้านจิตใจ 2) ใช้ภาษากายเพื่อสื่ออารมณ์อย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดความรู้สึกและความปรารถนาที่ดีต่อกัน 3) หลีกเลี่ยงคำตำหนิและใช้ภาษาเชิงบวก เพื่อที่จะสามารถสร้างแรงบันดาลใจ ให้ผู้อื่นเกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและพัฒนาทีม โดยจะต้อง ไม่ใช้ภาษาในเชิงตำหนิติเตียน หรือเปรียบเทียบระหว่างบุคคล เพราะเป็นการบั่นทอน กำลังใจ ความเชื่อมั่น และทำลายความภาคภูมิใจในตนเอง 4) ใช้การสื่อสารในแนวราบ คือลักษณะของสุนทรียสนทนา มีการตั้งใจฟัง

อย่างลึกซึ้งและเข้าใจ ใช้ภาษาที่เท่าเทียม จะทำให้เกิดบรรยากาศในการสื่อสารที่ดี และเกิดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

จากความหมายการสื่อสารเชิงบวก ที่มีผู้ให้ความหมายต่างๆ ข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการสื่อสารเชิงบวก การสื่อสารที่ก่อให้เกิดความรู้สึกและสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างบุคคล เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ถึงข้อมูลที่ต้องการจะสื่อ และเกิดการยอมรับแก่กัน โดยมีองค์ประกอบของการสื่อสารเชิงบวกในการทำงานร่วมกัน 3 ประการ คือ การให้ความสำคัญกับคู่สนทนา การใช้ภาษากายที่สื่อถึงความปรารถนาดี การใช้ภาษาที่สร้างสรรค์และแสดงถึงความเท่าเทียม

#### การวัดการสื่อสารเชิงบวก

ผู้วิจัยได้ประมวลเอกสารเกี่ยวกับการวัดการสื่อสารเชิงบวก พบว่าในงานวิจัยของ วัชรวิรัฐ รุ่งโรจน์ (2559) ได้วัดการสื่อสารเชิงบวก โดยวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของแบบวัด ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.30 – 0.70 และค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับ เท่ากับ .94 รวมไปถึง การวัดการสื่อสารเชิงบวก ของสุทธิณี ประชาสะโนบล (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ภาษาเชิงใจของหัวหน้าหอ โดยใช้แบบสอบถามทักษะการติดต่อสื่อสาร โดยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อของแบบสอบถาม มีค่าระหว่าง .30 - .70 และมีค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สันพบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง .32 ถึง .63

การวัดการสื่อสารเชิงบวกในงานวิจัยฉบับนี้ ใช้แบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยใช้แนวคิดของ เดวิตโต (DeVito, 2013) แบบวัดเป็นมาตราประเมินรวมค่า (Summated rating scale) 6 ระดับ คือจริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดมากกว่าแสดงว่ามีการสื่อสารเชิงบวกดีกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างการสื่อสารเชิงบวกกับความร่วมมือในทีม พบงานวิจัยของ เตือนนภา คู่ทอง (2564) ศึกษาการทำงานเป็นทีม พบว่า การติดต่อสื่อสาร มีผลต่อการทำงานเป็นทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 พัชรพล บุญจง (2563) ปัจจัยการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ทีมสโมสรฟุตบอลพบว่า ปัจจัยด้านการสื่อสารอยู่ในระดับสำคัญมาก ต่อการทำงานเป็นทีม ปกรณ์พัฒน์ ศิริพินยวงส์ (2564) ศึกษาการพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน พบว่าด้านการสื่อสาร อยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้งานวิจัยของ วรทัทยา ไชยทองกูร (2559) ศึกษาการทำงานร่วมกันเป็นทีม การติดต่อสื่อสารระหว่างแผนกและระบบการทำงานในองค์กร พบว่า อิทธิพลด้านการติดต่อสื่อสารระหว่างแผนก ประกอบด้วย

ทิศทางในการติดต่อสื่อสาร มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการ และในงานวิจัยของ ศิรินทรา สกุลวิริยะธรรม (2552) ศึกษากระบวนการสื่อสารเพื่อจัดการความขัดแย้งในองค์กร พบว่า การสื่อสารที่ใช้จัดการความขัดแย้งในองค์กรมีการใช้รูปแบบการสื่อสารอย่างเป็นทางการ และสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ โดยแบ่งออกเป็นการสื่อสารแบบทางเดียว และการสื่อสารแบบสองทาง สำหรับงานวิจัยของ อภิชา คุณวันนา (2551) ได้ศึกษากระบวนการสื่อสารในการสร้างความร่วมมือด้านสิ่งแวดล้อม ขององค์กรภาคธุรกิจและองค์กรพัฒนาเอกชน พบว่าแนวทางในการประสานความร่วมมือขององค์กรมี 3 แนวทาง คือ การสื่อสารโดยองค์กร สนับสนุนที่เป็นผู้ประสานงานกลาง การสื่อสารโดยต่างฝ่ายต่างแสวงหา และการสื่อสารของคนคอเดียวกัน

จากการประมวลเอกสารงานวิจัยข้างต้น พบว่า การสื่อสารเป็นส่วนสำคัญในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลในองค์กร ซึ่งสารเชิงบวกนั้นเป็นส่วนหนึ่งของสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานให้ประสิทธิภาพการทำงานที่ดี ก่อให้เกิดการรับรู้ และเกิดความเข้าใจในการสื่อสารต่อพนักงานในองค์กร ผู้วิจัยจึงสรุปเป็นสมมติฐานงานวิจัยได้ว่า การสื่อสารเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความร่วมมือในทีม

## 2.4 ตัวแปรแบ่งกลุ่มย่อยกับความร่วมมือในทีม

การวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรแบ่งกลุ่มย่อยกับความร่วมมือในทีม ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ค้นคว้าและประมวลเอกสารตามตัวแปรแบ่งกลุ่มย่อย ดังต่อไปนี้คือ เพศ ช่วงวัย สถานภาพ และตำแหน่งงาน สรุปความสัมพันธ์เกี่ยวข้องระหว่างตัวแปรแบ่งกลุ่มย่อยกับการสร้างความร่วมมือในทีม ได้ดังนี้

### 2.4.1 เพศ

การประมวลเอกสารเกี่ยวกับเพศและความร่วมมือในทีม พงงานวิจัยของ เบญจ มาภรณ์ คำหาญพล และคณะ (2560) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน พบว่า เพศต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกัน และชยันต์ ศรีวิจารณ์ (2554) ศึกษาทัศนคติที่มีต่อความภาคภูมิใจในองค์กร กรณีศึกษาพนักงานทรัพยากรบุคคลของพระมหากรุณาธิคุณ พบว่า เพศต่างกัน มีทัศนคติที่มีต่อความภาคภูมิใจในองค์กรแตกต่างกัน รวมทั้งงานวิจัยของ วรทยา ไชยทองกูร (2559) ที่การศึกษาการทำงานร่วมกันเป็นทีม ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยของความร่วมมือในเพศชายเท่ากับ 3.79 และเพศหญิงเท่ากับ 3.69 โดยเพศชายมีความร่วมมือในทีมสูงกว่าเพศหญิง

จากการศึกษาวิจัยข้างต้น พบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งในด้านของทัศนคติ พฤติกรรมการทำงาน รวมไปถึงความภักดีต่อองค์กร จึงอาจส่งผลให้เกิด พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีและส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมที่ดี ซึ่งสมมติฐานในงานวิจัยคือ เพศชายมีความร่วมมือในทีมสูงกว่าเพศหญิง

#### 2.4.2 ช่วงวัย

การประมวลเอกสารเกี่ยวกับช่วงวัยและความร่วมมือในทีม พงพานวิจัยของ เบญจมาภรณ์ คำหาญพล และคณะ (2560) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็น ทีมของพนักงานเข้าสั พบว่า อายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของ พนักงาน สอดคล้องกับ ทศนีย์ ตั้งวรรณวิทย์ และอนุพงษ์ อินฟ้าแสง (2558) ศึกษาบทบาทของ ทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของสถานประกอบการ พบว่า ช่วงอายุที่ แตกต่างกัน มีสมรรถนะการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และชนาทิพย์ พันพุ่ม (2564) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม พบว่า พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน

จากการศึกษาวิจัยข้างต้น พบว่า ช่วงอายุที่แตกต่างกัน มีการทำงานและ มีความร่วมมือในทีมแตกต่างกัน ซึ่งสมมติฐานในงานวิจัยคือ Gen-X มีความร่วมมือในทีมสูงกว่า Gen-Y

#### 2.4.3 สถานภาพ

การประมวลเอกสารเกี่ยวกับสถานภาพและความร่วมมือในทีม พงพานวิจัยของ นันทวัฒน์ เส็นยสิงหนาด (2564) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมของพนักงานพนักงาน พบว่า พนักงานที่มี สถานภาพสมรสแตกต่างกัน มี ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม แตกต่างกัน กรวิภา งามวุฒิมวงศ์ (2559) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ การทำงานเป็นทีม ภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ค่าเฉลี่ย ของพนักงาน สถานภาพภาพ โสด สมรส หม้าย/หย่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.04 .431 9.47 ตามลำดับ และพิษณุ ลิ้มพะสูตร (2555) ศึกษาพฤติกรรมการตั้งใจเรียนของนักศึกษาระดับปริญญาตรีภาค พิเศษ พบว่า นักศึกษาพิเศษที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการตั้งใจเรียนแตกต่างกัน โดย ที่นักศึกษามีคู่ มีพฤติกรรมการตั้งใจเรียนสูงกว่านักศึกษาที่ไม่มีคู่ ซึ่งพฤติกรรมการตั้งใจเรียน เปรียบได้กับความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง โดยหมายถึงการรับรู้บทบาทหน้าที่การทำงาน หรือพฤติกรรมการตั้งใจทำงานในหน้าที่ของตนเอง ผู้ที่มีพฤติกรรมการตั้งใจเรียนอาจมีพฤติกรรม การตั้งใจทำงานหรือหน้าที่ของตนเองไปด้วย

ดังนั้นสถานภาพอาจส่งผลต่อความร่วมมือในทีม ซึ่งสมมติฐานในงานวิจัยคือ สถานภาพมีคู่ มีความร่วมมือในทีมสูงกว่า ไม่มีคู่

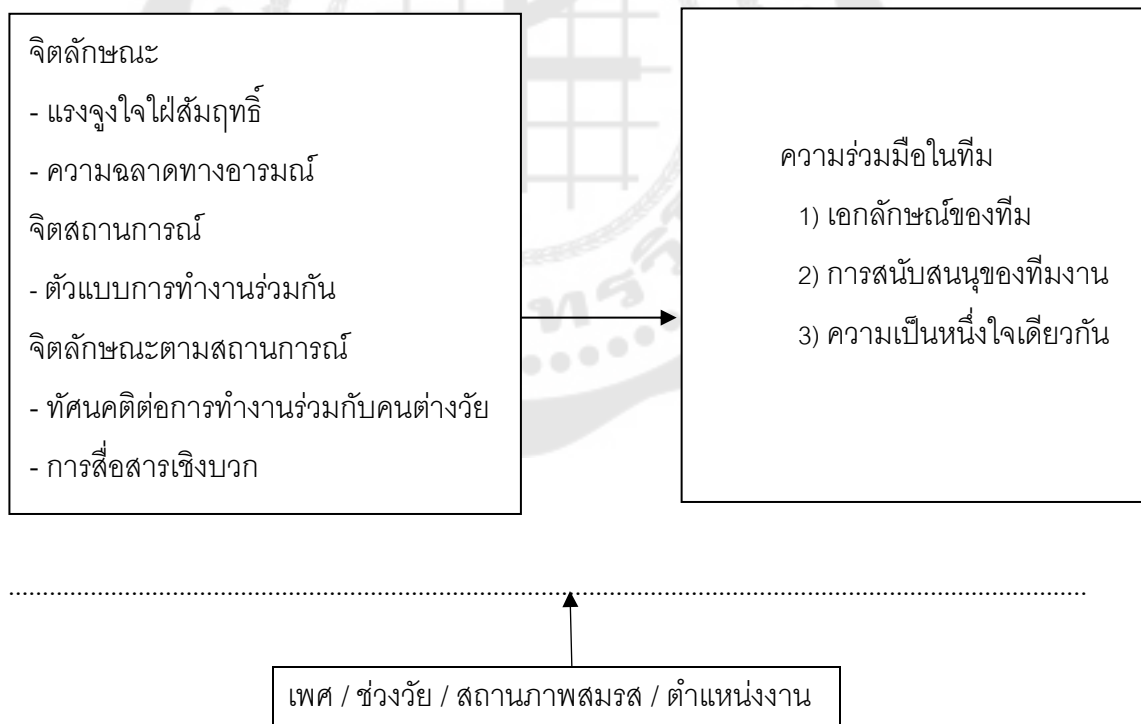
#### 2.4.5 ตำแหน่งงาน

ในส่วนของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานกับความร่วมมือในทีม ผู้วิจัยพบ งานวิจัยของชนาทิพย์ พันพุ่ม (2564) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม พบว่าพนักงานที่มี ตำแหน่งงาน แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม แตกต่างกัน นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า ตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร พิมพ์ณดา เลิศปรภณธีรทัต (2562) ทศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัย พบว่าบุคคลที่มี อาชีพต่างกัน มีทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยโดยภาพรวมต่างกัน

โดยสรุปได้ว่า ตำแหน่งงาน อาชีพ ซึ่งเปรียบได้กับหน้าที่การปฏิบัติงาน โดยจะมีความเกี่ยวข้องทั้งด้านความคิด ความรู้สึก และการตั้งใจทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ทั้งหมดนี้อาจส่งผลต่อการปฏิบัติงานร่วมกันกับบุคคลอื่นๆ ในหน่วยงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ซึ่งสมมติฐานในงานวิจัย ฉบับนี้คือ ตำแหน่งข้าราชการ มีความร่วมมือในทีมสูงกว่า ตำแหน่งลูกจ้าง และตำแหน่งบุคคลภายนอกช่วยปฏิบัติราชการ

### 3. กรอบแนวคิดของการวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้ผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงาน เนื่องจากพฤติกรรมดังกล่าวนับเป็นความดี ความเก่ง และเป็นความสุขในการทำงาน จัดเป็นส่วนดอกผลตามทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2538) รวมไปถึงแนวคิดของ เลนซีโอนี (Lencioni, 2002) ที่อธิบายว่าการที่องค์กรนั้น จะได้งานที่เกิดประโยชน์และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั้น เกิดขึ้นได้จากการร่วมมือกันของทีมงานที่มีคุณภาพ รวมไปถึง (Elton Mayo, 1993) อธิบายถึงองค์ประกอบของความร่วมมือในทีม ว่าประกอบไปด้วยเอกลักษณ์ของทีม การสนับสนุนของทีมงาน และความเป็นหนึ่งใจเดียวกัน ซึ่งความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานในงานวิจัยนี้ ประกอบด้วย จิตลักษณะเดิม ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความฉลาดทางอารมณ์ จิตสถานการณณ์ ได้แก่ ตัวแบบการทำงานร่วมกัน จิตลักษณะตามสถานการณณ์ ได้แก่ ทักษะติดต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัย และการสื่อสารเชิงบวก ดังกรอบแนวคิดการวิจัยต่อไปนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### 4. สมมติฐานของการวิจัย

1. เปรียบเทียบความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข เมื่อจำแนกตาม เพศ ช่วงวัย สถานภาพ และตำแหน่งงาน ดังนี้

1.1 ผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุขเพศชาย มีความร่วมมือในทีมสูงกว่าเพศหญิง

1.2 ผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข Gen X มีความร่วมมือในทีมสูงกว่า Gen Y

1.3 ผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุขที่มีคู่ มีความร่วมมือในทีมสูงกว่าไม่มีคู่

1.4 ผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข ตำแหน่งข้าราชการ มีความร่วมมือในทีมสูงกว่าตำแหน่งลูกจ้าง และตำแหน่งบุคคลภายนอกช่วยปฏิบัติราชการ

2. ปัจจัยจิตลักษณะเดิม ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยสถานการณ์ ได้แก่ ตัวแบบการทำงานร่วมกัน และปัจจัยจิตตามสถานการณ์ ได้แก่ ทักษะติดต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัย และการสื่อสารเชิงบวก มีความสัมพันธ์กับความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข ดังนี้

2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข

2.2 ความฉลาดทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข

2.3 ตัวแบบการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข

2.4 ทักษะติดต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข

2.5 การสื่อสารเชิงบวก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข

3. ปัจจัยจิตลักษณะเดิม ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยสถานการณได้แก่ ตัวแบบการทำงานร่วมกัน และปัจจัยจิตตามสถานการณได้แก่ ทักษะคติต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัย และการสื่อสารเชิงบวก สามารถร่วมกันทำนายความร่วมมือในที่มของผูใหญวัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุขในกลุ่มรวม และเมื่อจำแนกตามกลุ่มย่อยได้อย่างน้อยร้อยละ 40





### บทที่ 3 วิธีดำเนินงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยจิตสังคมที่สัมพันธ์กับความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข โดยมีปัจจัยจิตลักษณะเดิม ปัจจัยสถานการณ์ ปัจจัยจิตตามสถานการณ์ ที่ส่งผลต่อความร่วมมือในทีม โดยการดำเนินการเป็นขั้นตอนเพื่อให้ได้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างงานวิจัย

##### ประชากร

ผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข อายุ 25-57 ปี

##### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยเป็นผู้ใหญ่วัยทำงาน ที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข อายุ 25-57 ปี สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) คือ ช่วงวัย ได้แก่ Gen-X (พ.ศ.2508 - พ.ศ.2519) กับ Gen-Y (พ.ศ.2520 - พ.ศ.2540) และ เพศ แบ่งเป็น เพศชาย และเพศหญิง โดยคำนวณกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการ G\*Power กำหนดค่า effect size เท่ากับ .04 ค่าความคลาดเคลื่อน .05 กำหนดค่า power เท่ากับ .80 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยจำนวน 340 คน (Faul, Erdfelder, Lang, & Buchner, 2007) ทั้งนี้เพื่อป้องกันข้อมูลสูญหายหรือไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยจึงเพิ่มกลุ่มตัวอย่างจำนวน 15% ดังนั้นในงานวิจัยนี้จึงกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างไว้ จำนวน 400 คน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล
2. แบบวัดความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงาน
3. แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
4. แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์
5. แบบวัดตัวแบบการทำงานร่วมกัน

6. แบบวัดทัศนคติต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัย

7. แบบวัดการสื่อสารเชิงบวก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบวัดความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงาน แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ แบบวัดอิทธิพลตัวแบบการทำงาน ร่วมกัน แบบวัดทัศนคติต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัย แบบวัดการสื่อสารเชิงบวก และแบบวัด ข้อมูลทั่วไป เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้รับการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน จากนั้นผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านมา ปรับปรุงข้อคำถาม แล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลองหาคุณภาพแบบวัด (tryout) จำนวน 50 คน จากนั้นดำเนินการตรวจสอบคุณภาพรายข้อด้วยการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนข้อนั้นกับคะแนนรวมที่ไม่มีข้อนั้น (Item-total correlation) แล้วทำการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของคะแนนจากแบบวัด ด้วยการวิเคราะห์ค่า Cronbach's Alpha

แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข ได้แก่ เพศ ช่วงวัย สถานภาพ ตำแหน่งงาน เป็น แบบสอบถามชนิดเลือกตอบ

ตัวอย่างแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  ลงใน  ที่ตรงตามความเป็นจริงของท่านและโปรดตอบทุกข้อ

(0.) เพศ  ชาย  หญิง

(00.) ช่วงวัย

Gen-x (พ.ศ.2508 - พ.ศ.2519)

Gen-Y (พ.ศ.2520 - พ.ศ.2540)

เกณฑ์การให้คะแนน

คำถามที่มีความหมายทางบวกจะมีคะแนน 6 ถึง 1 คือจริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย ส่วนคำถามที่มีความหมายทางลบ จะได้คะแนนตรงกันข้าม โดย ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่า แสดงว่าเป็นผู้ที่มีความร่วมมือในทีมมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

เกณฑ์การตีความหมายคะแนนความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงาน

พิสัย = คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด = 6-1 = 5 แบ่งเป็น 4 ระดับ ( $5/4 = 1.25$ ) ดังนี้

น้อย = 1.00 ถึง 2.25 ค่อนข้างน้อย = 2.26 ถึง 3.50 ค่อนข้างมาก = 3.51 ถึง 4.75 มาก = 4.76 ถึง 6.00

แบบวัดความร่วมมือในทีม

ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดความร่วมมือในทีมขึ้นเอง ข้อคำถามครอบคลุมนิยามของความร่วมมือในทีม จำนวน 34 ข้อ โดยผู้วิจัยได้นำแบบวัดไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญอีก 3 ท่าน เพื่อปรับปรุงข้อคำถาม และนำไปทดลองใช้กับผู้ใหญ่วัยทำงาน ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน แล้วจึงนำแบบวัดไปหาคุณภาพรายข้อด้วยวิธี Item-total correlation การคัดเลือกข้อคำถามที่นำมาใช้ในการวิจัย ใช้เกณฑ์ที่มีค่าตั้งแต่ .20 ขึ้นไป และได้การทดสอบค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยการวิเคราะห์ค่า t-test โดยใช้เกณฑ์ค่านัยทางสถิติที่ระดับ .05 ข้อคำถามที่ใช้จริงจำนวน 18 ข้อ ซึ่งในงานฉบับนี้แบบวัดความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม ตั้งแต่ .22 -.75 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (t-test) ตั้งแต่ 3.79 ถึง 5.65 มีค่าความเชื่อมั่น Cronbach's Alpha เท่ากับ .90

ข้อบวก ได้แก่ ข้อ 1, 2, 3, 6, 7, 9, 10, 12, 13, 14, 16, 18

ข้อลบ ได้แก่ ข้อ 4, 5, 8, 11, 15, 17

ตัวอย่างคำถามแบบวัดความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงาน

ข้อที่	ข้อความ	จ ร ิง ที่สุด	จ ร ิง	ค ่อน ข ้าง จ ร ิง	ค ่อน ข ้าง ไม่จ ร ิง	ไม่จ ร ิง ที่สุด	ไม่จ ร ิง เลย
0.)	ฉันเข้าใจและรับรู้บทบาทหน้าที่การทำงานของตนเองภายในทีม						
00.)	ฉันเห็นด้วยกับเป้าหมายในการปฏิบัติงานเช่นเดียวกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นในทีม						

### แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ขึ้นเอง ข้อคำถามครอบคลุมนิยามของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จำนวน 18 ข้อ โดยผู้วิจัยได้นำแบบวัดไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญอีก 3 ท่าน เพื่อปรับปรุงข้อคำถาม และนำไปทดลองใช้กับผู้ใหญ่วัยทำงาน ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน แล้วจึงนำแบบวัดไปหาคุณภาพรายข้อด้วยวิธีการ Item-total correlation การคัดเลือกข้อคำถามที่นำมาใช้ในการวิจัย ใช้เกณฑ์ที่มีค่าตั้งแต่ .20 ขึ้นไป ข้อคำถามที่ใช้จริงจำนวน 12 ข้อ ซึ่งในงานฉบับนี้แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีค่าตั้งแต่ .34-.72 มีค่าความเชื่อมั่น Cronbach's Alpha เท่ากับ .83

ข้อบวก ได้แก่ ข้อ 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12

ข้อลบ ได้แก่ ข้อ 6

#### ตัวอย่างคำถามแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ข้อที่	ข้อความ	จ ร ิง ที่สุด	จ ร ิง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
0.)	ฉัน จะ ทำ งาน ที่ ได้ รับ มอบหมายให้เสร็จภายในเวลา						
00.)	ปัญหาจากการทำงาน ทำให้ ฉันรู้สึกท้อ						

## แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์

ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดแบบวัดความฉลาดทางอารมณ์โดยใช้แบบวัดที่ปรับมาจากแบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ของ Sitsira-at (2020) ข้อคำถามครอบคลุมนิยามของความฉลาดทางอารมณ์ จำนวน 20 ข้อ โดยผู้วิจัยได้นำแบบวัดไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญอีก 3 ท่าน เพื่อปรับปรุงข้อคำถาม และนำไปทดลองใช้กับผู้ใหญ่วัยทำงาน ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน แล้วจึงนำแบบวัดไปหาคุณภาพรายข้อด้วยวิธีการ Item-total correlation การคัดเลือกข้อคำถามที่นำมาใช้ในการวิจัย ใช้เกณฑ์ที่มีค่าตั้งแต่ .20 ขึ้นไป ข้อคำถามที่ใช้จริงจำนวน 15 ข้อ ซึ่งในงานฉบับนี้แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์มีค่าตั้งแต่ .30-.69 มีค่าความเชื่อมั่น Cronbach's Alpha เท่ากับ .85

ข้อบวก ได้แก่ ข้อ 1, 3, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 15

ข้อลบ ได้แก่ ข้อ 2, 4, 8, 13, 14

## ตัวอย่างคำถามแบบวัดความฉลาดทางอารมณ์

ข้อที่	ข้อความ	จ ร ิ ง ที่ ส ุ ด	จ ร ิ ง	ค อ น ช ำ ง จ ร ิ ง	ค อ น ช ำ ง ไม่ จ ร ิ ง	ไม่ จ ร ิ ง	ไม่ จ ร ิ ง เลย
0.)	ฉันบอกได้ว่าสิ่งใดมีอิทธิพลต่อฉัน						
00.)	ฉันไม่ค่อยเข้าใจความรู้สึกของคนรอบข้าง						

### แบบวัดตัวแบบการทำงานร่วมกัน

ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดตัวแบบการทำงานร่วมกันขึ้นเอง ข้อคำถามครอบคลุมนิยามของตัวแบบการทำงานร่วมกัน จำนวน 12 ข้อ โดยผู้วิจัยได้นำแบบวัดไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญอีก 3 ท่าน เพื่อปรับปรุงข้อคำถาม และนำไปทดลองใช้กับผู้ใหญ่วัยทำงาน ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน แล้วจึงนำแบบวัดไปหาคุณภาพรายข้อด้วยวิธี Item-total correlation การคัดเลือกข้อคำถามที่นำมาใช้ในการวิจัย ใช้เกณฑ์ที่มีค่าตั้งแต่ .20 ขึ้นไป ข้อคำถามที่ใช้จริงจำนวน 8 ข้อ ซึ่งในงานฉบับนี้แบบวัดตัวแบบการทำงานร่วมกันมีค่าตั้งแต่ .391-.782 มีความเชื่อมั่น Cronbach's Alpha เท่ากับ .846

ข้อบวก ได้แก่ ข้อ 1, 2, 4, 7

ข้อลบ ได้แก่ ข้อ 3, 5, 6, 8

### ตัวอย่างคำถามแบบวัดตัวแบบการทำงานร่วมกัน

ข้อที่	ข้อความ	จ ริ ง ที่สุด	จ ริ ง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
0.)	ฉันเห็นเพื่อนร่วมงานมีความร่วมมือกันในการทำงาน						
00.)	ฉันไม่เห็นการทำงานร่วมกันของบุคคลรอบตัว						

แบบวัดทัศนคติต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัย

ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยขึ้นเอง ข้อคำถามครอบคลุมนิยามของทัศนคติต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัย จำนวน 15 ข้อ โดยผู้วิจัยได้นำแบบวัดไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญอีก 3 ท่าน เพื่อปรับปรุงข้อคำถาม และนำไปทดลองใช้ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน แล้วจึงนำแบบวัดไปหาคุณภาพรายข้อด้วยวิธี Item-total correlation การคัดเลือกข้อคำถามที่นำมาใช้ในการวิจัย ใช้เกณฑ์ที่มีค่าตั้งแต่ .20 ขึ้นไป ข้อคำถามที่ใช้จริงจำนวน 12 ข้อ ซึ่งในงานฉบับนี้แบบวัดทัศนคติต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัย มีค่าตั้งแต่.217-.685 มีค่าความเชื่อมั่น Cronbach's Alpha เท่ากับ .839

ข้อบวก ได้แก่ ข้อ 1, 4, 6, 8, 10, 11

ข้อลบ ได้แก่ ข้อ 2, 3, 5, 7, 9, 12

ตัวอย่างคำถามแบบวัดทัศนคติต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัย

ข้อที่	ข้อความ	จ ร ิง ที่สุด	จ ร ิง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
0.)	ฉันคิดว่าการทำงานกับบุคคลต่างวัยทำให้เกิดประโยชน์ในงาน						
00.)	ฉันรู้ดีว่าการทำงานร่วมกับคนต่างวัยเป็นเรื่องที่น่าเบื่อ						

### แบบวัดการสื่อสารเชิงบวก

ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดการสื่อสารเชิงบวกขึ้นเอง ข้อคำถามครอบคลุมนิยามของการสื่อสารเชิงบวก จำนวน 16 ข้อ โดยผู้วิจัยได้นำแบบวัดไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญอีก 3 ท่าน เพื่อปรับปรุงข้อคำถาม และนำไปทดลองใช้กับผู้ใหญ่วัยทำงาน ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน แล้วจึงนำแบบวัดไปหาคุณภาพรายข้อด้วยวิธี Item-total correlation การคัดเลือกข้อคำถามที่นำมาใช้ในการวิจัย ใช้เกณฑ์ที่มีค่าตั้งแต่ .20 ขึ้นไป ข้อคำถามที่ใช้จริงจำนวน 13 ข้อ ซึ่งในงานฉบับนี้แบบวัดการสื่อสารเชิงบวก มีค่าตั้งแต่ .330-.706 มีค่าความเชื่อมั่น Cronbach's Alpha เท่ากับ .861

ข้อบวก ได้แก่ ข้อ 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13

ข้อลบ ได้แก่ ข้อ 3

### ตัวอย่างคำถามแบบวัดการสื่อสารเชิงบวก

ข้อที่	ข้อความ	จ ร ิง ที่สุด	จ ร ิง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
0.)	ฉันอธิบายถึงข้อมูลต่างๆ กับ บุคคลในที่ทำงาน ให้เกิด เข้าใจอย่างแท้จริง						
00.)	หากเพื่อร่วมงานไม่เข้าใจในสิ่ง ที่ฉันอธิบายฉันจะไม่สนใจ						



### การหาคุณภาพเครื่องมือ

1. นำแบบวัดตรวจสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมด้านเนื้อหา โดยนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC 2/3 ขึ้นไป

2. นำแบบวัดฉบับที่ได้นำไปปรับปรุงแก้ไขจนสมบูรณ์ ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 คน แล้วนำแบบวัดทุกฉบับไปวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) การคัดเลือกเป็นข้อคำถามในการวิจัยใช้เกณฑ์ค่าตั้งแต่ .20 ขึ้นไปมาใช้เก็บข้อมูลในงานวิจัย สำหรับแบบวัดความร่วมมือในที่นี้ได้มีการหาคุณภาพรายข้อเพิ่มเติมด้วยการทดสอบค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยการวิเคราะห์ค่า t-test โดยใช้เกณฑ์ค่านัยทางสถิติที่ระดับ .05

3. หาค่าระดับความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบวัดแต่ละฉบับ โดยวิเคราะห์ความคงที่ภายใน (Internal consistency) ใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's coefficient)

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้า โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ยื่นขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ SWUEC-G- 060/2565

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้าและขอความอนุเคราะห์ให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบวัดที่ได้รับ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจให้คะแนนแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
2. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย t-test เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.1-1.3
3. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.4
4. การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2.1-2.6



## บทที่ 4 ผลการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของตารางและคำบรรยายภายใต้ ตาราง ตามวัตถุประสงค์งานวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 6 ส่วน

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรภูมิหลัง ได้แก่ เพศ ช่วงวัย สถานภาพสมรส และตำแหน่งงาน โดยหาค่าร้อยละ ปรากฏดังผลตารางที่ 2

ในส่วนที่ 2 เป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข

ในส่วนที่ 3 เป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข เมื่อจำแนกตามตัวแปร เพศ ช่วงวัย สถานภาพและตำแหน่งงาน

ในส่วนที่ 4 เป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลความแปรปรวนของความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข โดยรวมและรายด้าน ของผู้ใหญ่วัยทำงาน จำแนกตามตัวแปรตำแหน่งงาน

ในส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตลักษณะเดิม ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยสถานการณ์ ได้แก่ ตัวแบบการทำงานร่วมกัน ปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ ได้แก่ ทักษะติดต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัย การสื่อสารเชิงบวก กับความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข

ในส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการทำนายความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข โดยใช้ปัจจัยจิตลักษณะเดิม ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยสถานการณ์ ได้แก่ ตัวแบบการทำงานร่วมกัน และปัจจัยจิตตามสถานการณ์ ได้แก่ ทักษะติดต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัย และการสื่อสารเชิงบวก ในกลุ่มรวม และรายด้าน เมื่อจำแนกตาม เพศ ช่วงวัย สถานภาพ และตำแหน่งงาน โดยปรากฏผลดังตารางที่

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรภูมิหลัง ได้แก่ เพศ ช่วงวัย สถานภาพสมรส และตำแหน่งงาน โดยหาค่าร้อยละ ปรากฏดังผลตารางที่ 2

ตาราง 2 ค่าร้อยละของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข จำแนกตาม เพศ ช่วงวัย สถานภาพสมรส และตำแหน่งงาน

ตัวแปรภูมิหลัง	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
-ชาย	121	30.3
-หญิง	279	69.8
ช่วงวัย		
-GenX	127	31.8
-GenY	273	68.3
สถานภาพสมรส		
-มีคู่	184	46.0
-ไม่มีคู่	216	54.0
ตำแหน่งงาน		
-ข้าราชการ	138	34.5
-ลูกจ้าง	107	26.8
-บุคคลภายนอก	155	38.8

จากตาราง 2 ผู้ใหญ่วัยทำงานส่วนใหญ่เพศหญิง จำนวน 279 คน คิดเป็นร้อยละ 69.8 และเพศชายจำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3 ส่วนใหญ่เป็น GenY มีจำนวน 273 คน คิดเป็นร้อยละ 68.3 และ GenX จำนวน 127 คนคิดเป็นร้อยละ 31.8 และมีสถานภาพสมรสส่วนใหญ่ไม่มีคู่จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 54.0 และมีคู่จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 46.0 และในส่วน of ตำแหน่งงานนั้นส่วนใหญ่เป็นบุคคลภายนอกช่วยปฏิบัติราชการจำนวน 155 คนคิดเป็นร้อยละ 38.8 รองลงมาคือข้าราชการจำนวน 138 คิดเป็นร้อยละ 34.5 และน้อยที่สุดคือลูกจ้างจำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข โดยปรากฏผลดังตารางที่ 1

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข

ตัวแปร	n	M	S.D.
ความร่วมมือในทีม	400	5.16	.56
- เอกลักษณ์ของทีม	400	5.16	.66
- การสนับสนุนของทีม	400	5.27	.63
- ความเป็นหนึ่งใจเดียวกัน	400	5.04	.64

จากตารางที่ 3 พบว่า ความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านเอกลักษณ์ของทีม การสนับสนุนของทีมงาน และความเป็นหนึ่งใจเดียวกันอยู่ในระดับมาก ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข เมื่อจำแนกตามตัวแปร เพศ ช่วงวัย สถานภาพ และตำแหน่งงาน โดยปรากฏผลดังตารางที่ 2

ก่อนการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานของการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรในงานวิจัยนี้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean:  $M$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation:  $SD$ ) ค่าความเบ้ (skewness:  $SK$ ) ค่าความโด่ง (kurtosis:  $KU$ ) เพื่อดูว่าข้อมูลมีการแจกแจงที่เป็นลักษณะโค้งปกติ (normal distribution) หรือไม่ ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ในงานวิจัยครั้งนี้ โดยพิจารณาตามเกณฑ์ของ George และ Malley (2010) ที่ระบุว่าข้อมูลควรจะต้องมีความเบ้และความโด่ง ไม่เกิน  $-2$  และ  $+2$  ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 2 พบว่า ตัวแปรในงานวิจัยมีค่าสัมบูรณ์ของความเบ้ อยู่ในช่วง  $.63-1.17$  และค่าสัมบูรณ์ของความโด่ง อยู่ในช่วง  $-.42-1.50$  ซึ่งมีค่าต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดในข้างต้น แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัยมีการกระจายแบบโค้งปกติ และมีค่าการแจกแจงอยู่ในช่วงที่ยอมรับได้ จึงนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติได้

ตาราง 4 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุขของผู้ใหญ่วัยทำงาน เมื่อจำแนกตามตัวแปร เพศ ช่วงวัย สถานภาพสมรส และตำแหน่งงาน

ตัวแปร	n	ความร่วมมือในทีมโดยรวม			ความร่วมมือในทีมด้านเอกลักษณ์ของทีม			ความร่วมมือในทีมด้านการสนับสนุนของทีมงาน			ความร่วมมือในทีมด้านความเป็นหนึ่งใจเดียวกัน		
		M	SD	t	M	S.D.	t	M	S.D.	t	M	S.D.	t
เพศ													
-หญิง	279	5.17	0.56	0.73	5.14	0.66	0.76	5.32	0.60	2.30	5.04	0.63	0.3
-ชาย	121	5.13	0.56		5.20	0.64		5.16	0.67		5.02	0.65	9
ช่วงวัย													
-GenY	127	5.19	5.16	1.61*	5.34	0.66	0.05	5.34	0.58	0.29*	5.06	0.61	1.2
-GenX	273	5.09	5.16	*	5.13	0.65		5.13	0.70	*	4.98	0.68	4*
สถานภาพสมรส													
-ไม่มีคู่	216	5.17	0.56	0.48	5.17	0.65	0.12	5.28	0.61	0.77	5.06	0.65	0.2
-มีคู่	184	5.14	0.57		5.16	0.66		5.26	0.63		5.01	0.62	8

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

หมายเหตุ:

n แทน จำนวนของผู้ใหญ่วัยทำงาน

M แทน ค่าเฉลี่ยความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุขของผู้ใหญ่วัยทำงาน

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข

t แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงแบบทีแบบที (t-test)

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข Gen-Y มีความร่วมมือในทีมในทีมสูงกว่า Gen-X อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข เมื่อจำแนกตาม เพศ และสถานภาพสมรส พบว่าไม่แตกต่างกัน

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความแปรปรวนของความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุขโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยปรากฏผลดังตารางที่ 5

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุขโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามตำแหน่งงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุขโดยรวม				
ระหว่างกลุ่ม	2	.03	.01	.04
ภายในกลุ่ม	397	127.83	.32	
รวม	399	127.86		
ความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุขด้านเอกภักษ์ของทีม				
ระหว่างกลุ่ม	2	.62	.31	.71
ภายในกลุ่ม	397	179.26	.43	
รวม	399	173.88		
ความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุขด้านการสนับสนุนของทีมงาน				
ระหว่างกลุ่ม	2	2.20	1.10	2.79
ภายในกลุ่ม	397	156.69	.39	
รวม	399	158.90		
ความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุขด้านความเป็นหนึ่งใจเดียวกัน				
ระหว่างกลุ่ม	2	1.95	.97	2.38
ภายในกลุ่ม	379	162.06	.40	
รวม	399	164.01		

หมายเหตุ: df แทน ระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ MS แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง  
SS แทน ระดับชั้นแห่งความแปรปรวน F แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์การแจกแจงแบบเอฟ

ตารางที่ 5 พบว่า ผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุขที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความร่วมมือในทีมไม่แตกต่างกัน

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตลักษณะเดิม ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยสถานการณ์ ได้แก่ ตัวแบบการทำงานร่วมกัน ปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ ได้แก่ ทศนคติต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัย การสื่อสารเชิงบวก กับความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยปรากฏผลดังตารางที่ 5

ตาราง 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยจิตลักษณะเดิม ปัจจัยสถานการณ์ และปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ กับความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข (n = 400)

ตัวแปร	M	SD	TC	TCU	TCS	TCO	AM	EI	WM	WA
TC	5.16	0.56	-							
TCU	5.16	0.66	.88**							
TCS	5.27	0.63	.87**	.64**						
TCO	5.04	0.64	.88**	.66**	.66**					
AM	5.32	0.54	.67**	.61**	.57**	.59**				
EI	5.04	0.70	.54**	.49**	.47**	.47**	.67**			
WM	5.03	0.73	.66**	.60**	.53**	.60**	.64**	.59**		
WA	5.13	0.73	.55**	.49**	.50**	.46**	.53**	.53**	.69**	
PC	5.31	0.61	.62	.51**	.63**	.50**	.62**	.57**	.63**	.60**

\*\*P <.01

หมายเหตุ\* TC หมายถึง ความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุขโดยรวม TCU หมายถึง ความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุขด้านเอกลักษณ์ของทีม TCS หมายถึง ความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุขด้านการสนับสนุนของทีม TCO หมายถึง ความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุขด้านความเป็นหนึ่งใจเดียวกัน AM หมายถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ EI หมายถึง ความฉลาดทางอารมณ์ WM หมายถึง ตัวแบบการทำงานร่วมกัน WA หมายถึง ทศนคติต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัย PC หมายถึง การสื่อสารเชิงบวก

ตาราง 6 เป็นการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามกับตัวแปรอิสระ เพื่อทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) ที่ว่าตัวแปร



อิสระต้องไม่มีความสัมพันธ์กัน หรือหากสัมพันธ์กันก็ต้องมีความสัมพันธ์กันไม่สูงมากนัก จากผลการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับค่านัยสำคัญของสหสัมพันธ์ พบว่าค่าสัมบูรณ์ของสหสัมพันธ์ต่ำกว่า .80 หลังจากพิจารณาค่า VIF พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 2.10-2.57 ซึ่งไม่เกินเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ 10 โดยมีค่า Tolerance อยู่ระหว่าง .39-.48 มากกว่าเกณฑ์ที่ระบุไว้ คือ .20 แสดงว่าตัวแปรทุกตัวมีความเป็นอิสระออกจากกัน จึงไม่มีปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่สูงเกินไปหรือปัญหาภาวะเส้นตรงร่วมพหุ (multicollinearity) (Hair Jr et al., 2006) แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ตามเกณฑ์ที่สามารถนำไปวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้ โดยไม่เกิด Multicollinearity ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยจิตลักษณะเดิม ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยสถานการณ์ ได้แก่ ตัวแบบการทำงานร่วมกัน และปัจจัยจิตตามสถานการณ์ ได้แก่ ทศนคติต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัย และการสื่อสารเชิงบวก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ส่วนที่ 6 ผลการทำนายความร่วมมือในทีมโดยรวมและรายด้าน โดยใช้ปัจจัยจิตลักษณะเดิม ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยสถานการณ์ ได้แก่ ตัวแบบการทำงานร่วมกัน และปัจจัยจิตตามสถานการณ์ ได้แก่ ทศนคติต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัย และการสื่อสารเชิงบวกของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุขในกลุ่มรวม และรายด้าน เมื่อจำแนกตาม เพศ ชั่ววัย สถานภาพ และตำแหน่งงาน โดยปรากฏผลดังตารางที่ 7

ตาราง 7 ผลการทำนายความร่วมมือในทีมโดยรวมและรายด้าน โดยใช้ปัจจัยจิตลักษณะ ปัจจัยสถานการณ์ และปัจจัยจิตตามสถานการณ์ ของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุขในกลุ่มรวม และรายด้าน เมื่อจำแนกตาม เพศ ช่วงวัย สถานภาพ และตำแหน่งงาน

ความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่ทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข													
ตัวแปร ภูมิ หลัง	จำนวน	ความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่ทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุขโดยรวม			ความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่ทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุขด้านเอกลักษณ์ของทีม			ความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่ทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุขด้านการสนับสนุนของทีม			ความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่ทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุขด้านความเป็นหนึ่งใจเดียวกัน		
		R <sup>2</sup> %	ทำนาย	$\beta$	R <sup>2</sup> %	ทำนาย	$\beta$	R <sup>2</sup> %	ทำนาย	$\beta$	R <sup>2</sup> %	ทำนาย	$\beta$
		รวม	400	75.7	1,4,6	.34,.29,.22	57.5	1,4	.38,.35	68.6	6,1,4	.41,.24,.12	66.3
ชาย	121	61.9	5,6,1	.35,.28,.27	42.7	5,1	.37,.35	42.7	6,3,5	.50,.21,.18	44.2	5,4,6	.28,.25,.19
หญิง	279	57.2	1,4,6	.38,.29,.18	48.5	1,4,6	.34,.30,.14	44.5	6,1,4	.32,.29,.05	46.6	1,4	.39,.35
Gen-X	127	60.1	1,6,4	.33,.29,.24	48.8	1,6,4	.27,.26,2.3	49.8	6,1	.49,.27	56.5	1,4	.45,.35
Gen-Y	273	56.2	1,4,6	.35,.13,.19	46.7	1,4	.42,.33	46.4	6,1,5	.36,.22,.18	37.9	4,1	.37,.30
มีคู่	184	52.1	1,4,6	.36,.28,.18	46.6	1,4,5	.35,.23,.20	37.9	1,6,4	.31,.23,.16	38.9	1,4	.36,.25
ไม่มีคู่	216	63.9	1,4,6	.32,.31,.27	47.7	4,1	.39,.36	61.3	6,1	.63,.21	51.2	4,1,6	.35,.29,.15
ข้าราชการ	138	69.6	1,4,6,5	.45,.19,.17,.15	55.8	1,5	.58,.24	55.4	6,4,3	.37,.26,.21	62.6	1,4,6	.49,.23,.07
ลูกจ้าง	107	59.9	6	.74	54.8	4,6,3,5	.53,.50,-.20,-.21	54.5	6,4	.48,.27	42.8	6	.63
บุคคล ภายนอก	155	49.7	1,4,6	.35,.28,.08	44.8	4,1,3	.31,.28,.20	41.6	1,6	.37,.33	38.1	4,1	.44,.25

หมายเหตุ\* 1 = แรงจูงใจไม่สัมพันธ์ 3= ความฉลาดทางอารมณ์ 4 = ตัวแบบการทำงานร่วมกัน 5= ทักษะติดต่อการทำงานร่วมกับคนต่าง 6=การสื่อสารเชิงบวก

จากตารางที่ 7 ผู้วิจัยอธิบายออกเป็น 2 ส่วน ส่วนแรกอธิบายถึง ผลการทำนายความ ร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข โดยใช้ ปัจจัยจิตลักษณะ เดิม ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยสถานการณ์ ได้แก่ ตัวแบบการ ทำงานร่วมกัน และปัจจัยจิตตามสถานการณ์ ได้แก่ ทศนคติต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัย และ การสื่อสารเชิงบวก พบว่า ตัวแปรทั้งหมด 5 ตัวแปร สามารถร่วมกันทำนายความร่วมมือในทีมของ ผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุขโดยรวม ร้อยละ 75.7 โดยตัวแปรที่สามารถ ทำนาย ความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุขโดยรวมเป็น อันดับแรกคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ( $\beta=.34$ ) และลำดับรองลงมา คือ ตัวแบบการทำงานร่วมกัน ( $\beta=.29$ ) และ การสื่อสารเชิงบวก ( $\beta=.22$ ) และผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้าน เอกลักษณะของทีม ด้านการสนับสนุนของทีมงาน และด้านความเป็นหนึ่งใจเดียวกัน โดยมี ผลการวิจัยดังนี้

เมื่อทำการวิเคราะห์ความร่วมมือในทีมด้านเอกลักษณะของทีม พบว่า ตัวแปรทั้งหมด 5 ตัว สามารถร่วมกันทำนายความร่วมมือในทีมด้านเอกลักษณะของทีม ของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุขโดยรวม ร้อยละ 57.5 โดยตัวแปรที่สามารถทำนาย ความ ร่วมมือในทีมด้านเอกลักษณะของทีม ของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข โดยรวมเป็นอันดับแรกคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ( $\beta=.38$ ) และตัวแบบการทำงานร่วมกัน ( $\beta=.35$ )

เมื่อทำการวิเคราะห์ความร่วมมือในทีมด้านการสนับสนุนของทีมงาน พบว่า ตัวแปรทั้งหมด 5 ตัว สามารถร่วมกันทำนายความร่วมมือในทีมด้านการสนับสนุนของทีม ของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุขโดยรวม ร้อยละ 68.6 โดยตัวแปรที่สามารถทำนาย ความ ร่วมมือในทีมด้านการสนับสนุนของทีม ของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการ สาธารณสุขโดยรวมเป็นอันดับแรกคือ คือ การสื่อสารเชิงบวก ( $\beta=.41$ ) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ( $\beta=.24$ ) และ ตัวแบบการทำงานร่วมกัน ( $\beta=.12$ )

เมื่อทำการวิเคราะห์ความร่วมมือในทีมด้านความเป็นหนึ่งใจเดียวกัน พบว่า ตัวแปร ทั้งหมด 5 ตัว สามารถร่วมกันทำนายความร่วมมือในทีมด้านการสนับสนุนของทีม ของผู้ใหญ่วัย ทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุขโดยรวม ร้อยละ 66.3 โดยตัวแปรที่สามารถทำนาย ความร่วมมือในทีมด้านการสนับสนุนของทีม ของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการ สาธารณสุขโดยรวมเป็นอันดับแรกคือ ตัวแบบการทำงานร่วมกัน ( $\beta=.37$ ) รองลงมาคือ แรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ ( $\beta=.35$ )

ส่วนที่ 2 ผลการทำนายความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข โดยใช้ปัจจัยจิตลักษณะเดิม ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยสถานการณ์ ได้แก่ ตัวแบบการทำงานร่วมกัน และปัจจัยจิตตามสถานการณ์ ได้แก่ ทักษะติดต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัย และการสื่อสารเชิงบวก เมื่อจำแนกตามตัวแปรภูมิหลัง ได้แก่ เพศ ช่วงวัย สถานภาพสมรส และตำแหน่งงาน ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข เป็นอันดับแรกในเกือบทุกตัวแปรภูมิหลัง ได้แก่ เพศหญิง Gen-X Gen-Y มีคู่ ไม่มีคู่ ชำราชากร บุคคลภายนอก คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ นอกจากนี้ ทักษะติดต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัย สามารถทำนายความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุขเพศชายได้เป็นอันดับแรก ส่วนการสื่อสารเชิงบวกเป็นตัวแปรเดียวที่สามารถทำนายความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุขที่มีตำแหน่งงานลูกจ้าง

ผลการทำนายความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข โดยใช้ปัจจัยจิตลักษณะเดิม ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยสถานการณ์ ได้แก่ ตัวแบบการทำงานร่วมกัน และปัจจัยจิตตามสถานการณ์ ได้แก่ ทักษะติดต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัย และการสื่อสารเชิงบวก เมื่อจำแนกตามตัวแปรภูมิหลัง ได้แก่ เพศ ช่วงวัย สถานภาพสมรส และตำแหน่งงาน ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุขด้านเอกลักษณ์ของทีม เป็นอันดับแรกในเกือบทุกตัวแปรภูมิหลัง ได้แก่ เพศหญิง Gen-X Gen-Y มีคู่ ชำราชากร คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ นอกจากนี้ ตัวแบบการทำงานร่วมกันสามารถทำนายความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุขที่ไม่มีคู่ ลูกจ้างและบุคคลภายนอกได้เป็นอันดับแรก ส่วนทักษะติดต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยเป็นตัวแปรเดียวที่สามารถทำนายความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุขเพศชายได้เป็นอันดับแรก ผลการทำนายความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข โดยใช้ปัจจัยจิตลักษณะเดิม ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยสถานการณ์ ได้แก่ ตัวแบบการทำงานร่วมกัน และปัจจัยจิตตามสถานการณ์ ได้แก่ ทักษะติดต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัย และการสื่อสารเชิงบวก เมื่อจำแนกตามตัวแปรภูมิหลัง ได้แก่ เพศ ช่วงวัย สถานภาพสมรส และตำแหน่งงาน ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุขด้านการสนับสนุนของทีม เป็นอันดับ

แรกในเกือบทุกตัวแปรภูมิหลัง ได้แก่ เพศชาย เพศหญิง Gen-X Gen-Y ไม่มีคู่ ข้ำราชการ ลูกจ้าง คือ การสื่อสารเชิงบวก

นอกจากนี้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สามารถทำนายความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุขที่มีคู่ และบุคคลภายนอกได้เป็นอันดับแรก

ผลการทำนายความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข โดยใช้ปัจจัยจิตลักษณะเดิม ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยสถานการณ์ ได้แก่ ตัวแบบการทำงานร่วมกัน และปัจจัยจิตตามสถานการณ์ ได้แก่ ทักษะติดต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัย และการสื่อสารเชิงบวก เมื่อจำแนกตามตัวแปรภูมิหลัง ได้แก่ เพศ ช่วงวัย สถานภาพสมรส และตำแหน่งงาน ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข เป็นอันดับแรกในเกือบทุกตัวแปรภูมิหลัง ได้แก่ เพศหญิง Gen-X มีคู่ ข้ำราชการ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และตัวแบบการทำงานร่วมกันสามารถทำนายความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงาน Gen-Y ไม่มีคู่ และบุคคลภายนอกได้เป็นอันดับแรกและทักษะติดต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัย สามารถทำนายความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุขเพศชายได้เป็นอันดับแรก ส่วนการสื่อสารเชิงบวกเป็นตัวแปรเดียวที่สามารถทำนายความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุขที่มีตำแหน่งงานลูกจ้าง

จากตาราง 7 มีข้อสังเกตเพิ่มเติมว่า ปัจจัยจิตลักษณะเดิม ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยสถานการณ์ ได้แก่ ตัวแบบการทำงานร่วมกัน และปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ ได้แก่ ทักษะติดต่อการทำงานร่วมกัน และ การสื่อสารเชิงบวก สามารถทำนายความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข ที่เป็น ข้ำราชการ ไม่มีคู่ เพศชาย และ Gen-X ได้สูงที่สุด คือ ร้อยละ 69.6 ร้อยละ 63.9 ร้อยละ 61.9 และ ร้อยละ 60.1 ตามลำดับ ดังนั้นผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข ที่เป็น ข้ำราชการ ไม่มีคู่ เพศชาย และ Gen-X เป็นกลุ่มที่ควรได้รับการส่งเสริมความร่วมมือในทีมก่อนกลุ่มอื่น

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยเรื่องปัจจัยจิตสังคมที่สัมพันธ์กับความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข ผู้วิจัยได้ข้อมูลงานวิจัยและนำมาวิเคราะห์เพื่อนำข้อมูลชุดนี้มาสรุปผล โดยแบ่งหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะในงานวิจัย

#### ความมุ่งหมายในงานวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข เมื่อจำแนกตาม เพศ ช่วงวัย สถานภาพ และตำแหน่งงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตลักษณะเดิม ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยสถานการณ์ ได้แก่ ตัวแบบการทำงานร่วมกัน และปัจจัยจิตตามสถานการณ์ ได้แก่ ทักษะติดต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัย และการสื่อสารเชิงบวก กับความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข
3. เพื่อทำนายความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข โดยใช้ปัจจัยจิตลักษณะเดิม ปัจจัยสถานการณ์ และจิตลักษณะตามสถานการณ์ในกลุ่มรวมและเมื่อจำแนกตาม เพศ ช่วงวัย สถานภาพ และตำแหน่งงาน

### สมมติฐานของการวิจัย

1. เปรียบเทียบความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข เมื่อจำแนกตาม เพศ ช่วงวัย สถานภาพ และตำแหน่งงาน ดังนี้

1.1 ผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุขเพศชาย มีความร่วมมือในทีมสูงกว่าเพศหญิง

1.2 ผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข Gen-X มีความร่วมมือในทีมสูงกว่า Gen-Y

1.3 ผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุขที่มีคู่ มีความร่วมมือในทีมสูงกว่าไม่มีคู่

1.4 ผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข ตำแหน่งข้าราชการ มีความร่วมมือในทีมสูงกว่าตำแหน่งลูกจ้าง และตำแหน่งบุคคลภายนอกช่วยปฏิบัติราชการ

2. ปัจจัยจิตลักษณะเดิม ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยสถานการณ์ ได้แก่ ตัวแบบการทำงานร่วมกัน และปัจจัยจิตตามสถานการณ์ ได้แก่ ทักษะติดต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัย และการสื่อสารเชิงบวก มีความสัมพันธ์กับความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข ดังนี้

2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข

2.2 ความฉลาดทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข

2.3 ตัวแบบการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข

2.4 ทักษะติดต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข

2.5 การสื่อสารเชิงบวก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข

3. ปัจจัยจิตลักษณะเดิม ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยสถานการณ์ ได้แก่ ตัวแบบการทำงานร่วมกัน และปัจจัยจิตตามสถานการณ์ ได้แก่ ทักษะติดต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัย และการสื่อสารเชิงบวก สามารถร่วมกันทำนายความร่วมมือในทีมของ

ผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุขในกลุ่มรวม และเมื่อจำแนกตามกลุ่มย่อย ได้อย่างน้อยร้อยละ 40

### สรุปผลการวิจัย

1. ผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข Gen-Y มีความร่วมมือในทีมในทีมสูงกว่า Gen-X อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข เมื่อจำแนกตาม เพศ สถานภาพ สมรส และตำแหน่งงานพบว่าไม่แตกต่างกัน

2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความฉลาดทางอารมณ์ ตัวแบบการทำงานร่วมกัน ทักษะการติดต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัย และการสื่อสารเชิงบวก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ตัวแปรทั้งหมด 5 ตัวแปร สามารถร่วมกันทำนายความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุขโดยรวม ร้อยละ 75.7 โดยตัวแปรที่สามารถทำนายความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุขโดยรวมเป็นอันดับแรกคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และลำดับรองลงมา คือ ตัวแบบการทำงานร่วมกัน และ การสื่อสารเชิงบวก ตามลำดับ

### อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลโดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ส่วนที่หนึ่ง ผลการเปรียบเทียบผลการเปรียบเทียบความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุขกับตัวแปรภูมิหลังของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข ส่วนที่สอง ผลการทำนายความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุขโดยใช้ปัจจัยจิตลักษณะเดิม ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยสถานการณ์ ได้แก่ ตัวแบบการทำงานร่วมกัน และปัจจัยจิตตามสถานการณ์ ได้แก่ ทักษะการติดต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัย และการสื่อสารเชิงบวก

ส่วนที่หนึ่ง ผลการเปรียบเทียบผลการเปรียบเทียบความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุขกับตัวแปรภูมิหลังของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข



## เพศ

จากผลการวิจัย พบว่า ผู้ใหญ่วัยทำงาน เพศชาย และ เพศหญิงที่ปฏิบัติงานใน ศูนย์บริการสาธารณสุข มีความร่วมมือในทีมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะในเพศชายและเพศหญิง ที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีการรวมตัวของกลุ่มคนที่ทำงานร่วมและทำกิจกรรมในงานร่วมกัน โดยมีปฏิสัมพันธ์กันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไประหว่างสมาชิกในกลุ่ม มีความผูกพันรับผิดชอบ ช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับ ลำเทียน ใฝ่อาจ (2559) ศึกษาและเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ในโรงเรียนขยายโอกาส พบว่าเพศต่างก็มีความร่วมมือในทีมไม่แตกต่างกัน รวมไปถึง สวกรวิภา งามวุฒิมังค์ (2560) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม พบว่า เพศต่างก็มีการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกันซึ่งจากผลวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจมาภรณ์ คำหาญพล และคณะ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานฟาร์มเฮ้าส์ พบว่า เพศต่างก็มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกัน และ ชยันต์ ศรีวิจารณ์ (2554) ศึกษาทัศนคติที่มีต่อความภาคภูมิใจในองค์กร กรณีศึกษาพนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่า เพศต่างกัน มีทัศนคติที่มีต่อความภาคภูมิใจในองค์กรแตกต่างกัน ชนาทิพย์ พันพุ่ม (2564) ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม พบว่าพนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน

## ช่วงวัย

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข Gen-Y ที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข มีความร่วมมือในทีมสูงกว่า Gen-X อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะ Gen-Y เป็นช่วงวัยพร้อมที่จะเรียนรู้ที่วิธีการทำงานที่แปลกใหม่และปรับเปลี่ยนอยู่เสมอ ทำให้มีการทำงานร่วมกับช่วงวัยอื่นและบุคคลอื่นค่อนข้างสูง ซึ่งในขณะที่ Gen-X ค่อนข้างมีความยึดติดกับวิธีการในการทำงานของตนเอง ไม่ชอบความปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงวิธีการไปจากเดิม และชอบการทำงานแบบพึ่งตนเอง จึงมีการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นหรือช่วงวัยอื่นน้อย ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจมาภรณ์ คำหาญพล และคณะ (2560) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานฟาร์มเฮ้าส์ พบว่า อายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน สอดคล้องกับ ทศนีย์ ตั้งวรรณวิทย์ และอนุพงษ์ อินฟ้าแสง (2558) ศึกษาบทบาทของทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีม พบว่า ช่วงอายุที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

### สถานภาพสมรส

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุขที่มีคู่ และไม่มีคู่ มีความร่วมมือในทีมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้ใหญ่วัยทำงานที่ทั้งมีคู่และไม่มีคู่ ในวัยนี้ ถือได้ว่ามีภาระบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบเหมือนกัน ทั้งด้านการเข้าสู่อาชีพ การสร้างครอบครัว และด้านการทำงาน โดยพฤติกรรมที่เป็นภารกิจพัฒนาการของคนที่อยู่ในวัย ผู้ใหญ่ จะต้องหาเลี้ยงครอบครัว มีการสร้างหลักประกันเพื่อความมั่นคงดังนั้นจึงมีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการทำงาน จึงสามารถปรับตัวได้ดีกับสถานการณ์ของการทำงานร่วมกับบุคคลในหน่วยงานได้ ผลการวิจัยสอดคล้องกับ กรวิภา งามวุฒิมวงค์ (2559) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า สถานภาพภาพ โสด สมรส หม้าย/หย่า มีการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน โดยผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทวัฒน์ เส็นียสังหนาด (2564) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน พบว่า พนักงานที่มี สถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม แตกต่างกัน กรวิภา งามวุฒิมวงค์ (2559) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ค่าเฉลี่ยของพนักงาน สถานภาพภาพ โสด สมรส หม้าย/หย่า มีการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

### ตำแหน่งงาน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข ตำแหน่งข้าราชการ ลูกจ้าง และตำแหน่งบุคคลภายนอกช่วยปฏิบัติราชการ มีความร่วมมือในทีมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะ ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานสาธารณสุขนั้น ในทุกตำแหน่ง จำเป็นที่จะต้องมีการทำงานร่วมกันทั้งในเรื่องของการปฏิบัติงานที่จำเป็นจะต้องส่งต่อกันในหลายๆส่วนงาน รวมทั้งร่วมกันวางแผนและตัดสินใจในการดำเนินงานและปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน ทำให้ทุกตำแหน่งงานเกิดการทำงานร่วมกัน โดยผลการวิจัยสอดคล้องกับกรวิภา งามวุฒิมวงค์ (2560) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม พบว่า ตำแหน่งงานต่างกันมีการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับ ชนาทิพย์ พันพุ่ม (2564) ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม พบว่าพนักงานที่มี ตำแหน่งงาน แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน

นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร และพิมพ์ธดา เลิศปรกรณ์ ธีรทัต (2562) ทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัย พบว่าบุคคลที่มีอาชีพต่างกัน มีทัศนคติที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัยของประชากรที่มีงานทำในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมต่างกัน

ส่วนที่สอง ผลการทำนายความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข โดยใช้ โดยใช้ปัจจัยจิตลักษณะเดิม ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยสถานการณ์ ได้แก่ ตัวแบบการทำงานร่วมกัน และปัจจัยจิตตามสถานการณ์ ได้แก่ ทัศนคติต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัย และการสื่อสารเชิงบวก พบว่า ตัวแปรทั้ง 5 ตัว สามารถร่วมกันทำนายความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุขโดยรวม ร้อยละ 75.5 โดยตัวแปรที่สามารถทำนายความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ตัวแบบการทำงานร่วมกัน และการสื่อสารเชิงบวก ตามลำดับ

### แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ในงานวิจัยนี้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นตัวทำนายลำดับแรกที่สามารถทำนายความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุขทั้งโดยรวม และความร่วมมือในทีมด้านเอกลักษณ์ของตน นอกจากนี้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวทำนายลำดับที่สองของความร่วมมือในทีมด้านการสนับสนุนของทีมงาน และด้านความเป็นหนึ่งใจเดียวกัน ทั้งนี้เป็นเพราะ การที่บุคคลจะกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งนั้น จะต้องมีความแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เพราะ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้นทำบุคคลเกิดความมุ่งมั่น ตั้งใจ ถึงแม้จะต้องพบเจอกับปัญหาหรืออุปสรรคจากการทำงานเพียงใด ก็จะสามารถที่จะฝ่าฟันอุปสรรคนั้นๆ ไปได้ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จในงานตามที่คาดหวังไว้ รวมถึง ยังสามารถที่จะผลักดันตนเองให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่ดี จึงก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานในทีมงานหรือหน่วยงานของตนเองให้บรรลุผลสำเร็จได้ และยังมี การคาดหวังถึงความสำเร็จในครั้งต่อไป (ศศิธร บริสุทธิ์ นฤดม, 2557) ที่ได้อธิบายว่า ความปรารถนาของบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่ตระหนักและตั้งใจกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบความสำเร็จได้ดี บรรลุเป้าหมายในระดับสูงเพื่อให้ได้มาตรฐานในการทำงาน และ (โมลี สุทธิโมลิโพธิ, 2563) และ พัศรินทร์ ก่อเลิศวรพงศ์ และคณะ (2559) อธิบาย

ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จึงเป็นความพยายามที่บุคคลจะทำพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐาน หากบุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ก็จะร่วมกันทำงานกับสมาชิกในทีม เพื่อหวังให้การดำเนินงานนั้นบรรลุผล โดยที่ไม่ได้คาดหวังรางวัลอย่างอื่น บุคคลจึงมีความอดทนและความเพียรพยายามและความทะเยอทะยานสูง ซึ่งสอดคล้องกับ McClelland (1953) ที่ได้อธิบายว่า หากบุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นการตั้งเป้าหมายในการทำอะไรสิ่งหนึ่ง ก็จะทำให้ความสำคัญกับความสำเร็จมากกว่าการที่จะต้องไปแข่งขันกับบุคคลอื่นๆ รวมไปถึงคู่แข่งเดือน พันธุมนาวิน และฉัฐวิวัฒน์ศิริอรอด (2562) อธิบายว่าแรงจูงใจคือการทำสิ่งต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายโดยไม่ย่อท้อ พยายามฝ่าฝืนอุปสรรค ตลอดจนมุ่งมั่นแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นโดยมุ่งหวังความสำเร็จที่เป็นถาวรและมีระยะยาว ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลลี พุทโสม และจิระภา จันทร์บัว (2564) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงาน รวมทั้ง วลัยพรรณ พรไพโรสาร (2557) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน รวมไปถึง ชัยศักดิ์ ชาวสังข์ (2562) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

#### ตัวแบบการทำงานร่วมกัน

ในงานวิจัยนี้ ตัวแบบการทำงานร่วมกัน เป็นตัวทำนายลำดับแรกที่สามารถทำนายความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุขด้านความเป็นหนึ่งใจเดียวกัน และสามารถทำนายความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุขโดยรวมและด้านเอกลักษณ์ของทีมได้เป็นอันดับสอง รวมไปถึงตัวแบบการทำงานร่วมกัน สามารถทำนายความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุขในด้านการสนับสนุนของทีมงานได้เป็นอันดับสาม ทั้งนี้เป็นเพราะ ตัวแบบเป็นสิ่งที่กำหนดให้ถือเป็นหลักหรือเป็นแนวดำเนินสิ่งต่างๆของบุคคล (ลดาวัลย์ แยมานาชา, 2559) รวมถึงเป็นแนวทางหรือตัวอย่างในการกระทำเรื่องต่างๆ ซึ่งบุคคลสามารถใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติได้ในเรื่องนั้นๆ ซึ่งในส่วนการทำงานเป็นทีม ตัวแบบการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่บุคคลจะสนใจ และเรียนรู้ที่จะปฏิบัติตาม เพราะหากเห็นตัวแบบเกิดความร่วมมือในทีมแล้วทำให้งานนั้นสามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่น และบรรลุผลได้เร็ว บุคคลก็จะหันมาให้ความร่วมมือในทีมกับกลุ่มงานหรือทีมงานที่ตนเองต้องทำงานร่วมด้วยจนทำให้งานเกิดผลสำเร็จได้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพ

และเกิดปัญหาในงานนั้นน้อย โดยสอดคล้องกับ ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2536) ตัวแบบถือว่าเป็นบรรทัดฐาน หรือเป็นตัวอย่งที่นำมาให้เห็นเพื่อเป็นแนวทางในการเปรียบเทียบและเพื่อเป็นแบบอย่างในการเลียนแบบ หากตัวแบบเห็นว่าการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งที่ดีและพึงพอใจ เพราะจะทำให้ทำงานนั้นสำเร็จ บุคคลก็จะปฏิบัติ รวมไปถึง สิริอร วิชชาวุธ (2554) ได้อธิบายว่า ตัวแบบที่ผู้เรียนจะสังเกตและเลียนแบบพฤติกรรมมาจากแหล่งต่างๆ เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว หรือ ตัวแบบผ่านโทรทัศน์และสื่อ ผ่านทางการมองเห็นและการได้ยิน โดยในงานวิจัยฉบับนี้ไม่พบผลการวิจัยนี้ศึกษาเกี่ยวกับตัวแบบการทำงานร่วมกันโดยตรง แต่พบงานวิจัยของ ฉัฐวิณี สิทธิศิริอรธ (2560) ที่ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมนิยมไทยในนักศึกษา พบว่า ตัวแบบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมนิยมไทย และภิญญามล กระต่ายแก้ว (2550) พบว่า อิทธิพลของเพื่อนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับค่านิยมความเป็นไทยของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับ กฤติกา ลีลาพตะ (2544) ที่ได้ทำการศึกษาความนิยมไทยและแนวทางในการเสริมสร้างความนิยมไทยของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า นิสิตที่ได้รับอิทธิพลจากเพื่อนต่างกันมีความนิยมไทย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งจากการประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแบบ และอิทธิพลจากตัวแบบ ทำให้สามารถสรุปได้ว่า ตัวแบบจากบุคคลใกล้ชิด เพื่อน หรือเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลและความสัมพันธ์ทางบวกกับบุคคล ในด้านการแสดงพฤติกรรมความคิด และการทำงาน หากตัวแบบที่มีอิทธิพลต่อบุคคล มีพฤติกรรมการทำงานที่มีความร่วมมือในทีม อาจส่งผลให้บุคคลเกิดความร่วมมือในทีมตามไปด้วย ซึ่งในงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยสรุปเป็นสมมติฐานงานวิจัยได้ว่า ตัวแบบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความร่วมมือในทีม

#### การสื่อสารเชิงบวก

ในงานวิจัยนี้ การสื่อสารเชิงบวก เป็นตัวทำนายลำดับแรกที่สามารถทำนายความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุขด้านการสนับสนุนของทีมงาน นอกจากนี้การสื่อสารเชิงบวกเป็นตัวทำนายลำดับที่สามของความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุขโดยรวม ทั้งนี้เป็นเพราะ การทำงานร่วมกันหรือการที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือในทีม นั้น การสื่อสารเชิงบวก ถือเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นกระบวนการในการนำข้อมูล ข้อเท็จจริง ความคิดเห็น ความต้องการ อารมณ์ และความรู้สึกจากสมาชิกในทีมงาน ส่งไปยังสมาชิกคนอื่นๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในงานที่ตรงกันตรงกัน ไม่ว่าจะ เป็นระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง เพื่อนร่วมงานด้วยกันเอง หรือกับลูกค้า ดังเช่น นวลฉวี ประเสริฐสุข

(2558) อธิบายว่าการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ จะเป็นการสื่อสารที่จะทำให้สมาชิกในทีมเกิดความเข้าใจกันในเรื่องต่างๆ และนำมาซึ่งความเข้าใจในงานที่ตรงกัน และเกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน จึงสามารถร่วมกันทำงานได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับพนม เกตุมาน (2563) อธิบายว่าการสื่อสารเชิงบวกเป็นรูปแบบและเทคนิคการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจ จูงใจให้ร่วมมือ ยอมรับ และเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เหมาะแก่การสื่อสารเพื่อให้สมาชิกในองค์กรเกิดความร่วมมือในทีม รวมทั้ง มารุต พัฒผล (2558) เป็นการสื่อสารที่ ก่อให้เกิดนวัตกรรม สัมพันธภาพที่ดี เกิดความร่วมมือในทีม เกิดแรงบันดาลใจ และความมุ่งมั่นในการพัฒนางานและทีมงาน ผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เตือนนภา อุ่ทอง (2564) ศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การติดต่อสื่อสาร มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 พัชรพล บุญจง (2563) ปัจจัยการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ทีมสโมสรฟุตบอลสมุทรปราการพบว่า ปัจจัยด้านการสื่อสารอยู่ในระดับสำคัญมาก ต่อการทำงานเป็นทีม ปกรณ์พัฒน์ ศิริพินยวงศ์ (2564) ศึกษาการพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน พบว่าด้านการสื่อสาร อยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้งานวิจัยของ วรทยา ไชยทองกูร (2559) ศึกษาการทำงานร่วมกันเป็นทีม การติดต่อสื่อสารระหว่างแผนก พบว่า อิทธิพลด้านการติดต่อสื่อสารระหว่างแผนก ประกอบด้วย ทิศทางในการติดต่อสื่อสาร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการ และในงานวิจัยของ ศรินทรา สกกุลวิริยะธรรม (2552) ศึกษากระบวนการสื่อสารเพื่อจัดการความขัดแย้งในองค์กร พบว่า การสื่อสารที่ใช้จัดการความขัดแย้งในองค์กรมีการใช้รูปแบบการสื่อสารอย่างเป็นทางการ และสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ โดยแบ่งออกเป็นการสื่อสารแบบทางเดียว และการสื่อสารแบบสองทาง สำหรับงานวิจัยของ อภิชา คุณวันนา (2551) ศึกษากระบวนการสื่อสารในการสร้างความร่วมมือขององค์กร พบว่า แนวทางในการประสานความร่วมมือมี 3 แนวทาง คือ การสื่อสารโดยองค์กรสนับสนุนที่เป็นผู้ประสานงานกลาง การสื่อสารโดยต่างฝ่ายต่างแสวงหา และการสื่อสารของคนคนเดียวกัน

## ข้อเสนอแนะการวิจัย

### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ตัวแบบการทำงานร่วมกัน และการสื่อสารเชิงบวก เป็นตัวทำนายสำคัญของความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข ดังนั้น จึงควรทำการพัฒนาความร่วมมือในทีมด้วยการสร้างโปรแกรมส่งเสริมคุณลักษณะดังกล่าวให้กับผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุขกลุ่มเสี่ยง ได้แก่ ข้าราชการ ไม่มีคู่ เพศชาย และ Gen-X ดังนั้นผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข ที่เป็นข้าราชการ ไม่มีคู่ เพศชาย และ Gen-X เป็นกลุ่มที่ควรได้รับการส่งเสริมความร่วมมือในทีมก่อนกลุ่มอื่น โดยพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ตัวแบบการทำงานร่วมกัน และการสื่อสารเชิงบวก ให้กับ ข้าราชการ ไม่มีคู่ และ Gen-X สำหรับ เพศชายควรได้รับการส่งเสริมทัศนคติต่อการทำงานร่วมกัน การสื่อสารเชิงบวก และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

### ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานในหน่วยงานอื่นๆว่าการทำงานเป็นทีมนั้นมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของงานนั้นมากน้อยเพียงใด และนำผลมาพัฒนาและทำการวิจัยต่อไป รวมทั้งศึกษาหน่วยงานที่อาจมีความแตกต่างไปจากหน่วยงานสาธารณสุข ว่ามีความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงาน มากหรือน้อยที่แตกต่างกันเพียงใด
2. ควรนำสาเหตุสำคัญจากผลงานวิจัยความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานนี้ไปทำงานวิจัยเชิงทดลอง โดยทำการนำผลการวิจัยนี้ไปจัดทำชุดฝึกอบรมผู้ใหญ่วัยทำงานผู้ใหญ่วัยทำงานปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุขกลุ่มเสี่ยง คือ ผู้ที่มีข้าราชการ ไม่มีคู่ เพศชาย และ Gen-X ที่มีความร่วมมือในทีมต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยทำโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมทัศนคติต่อการทำงานร่วมกัน การสื่อสารเชิงบวก และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แล้วทำวิจัยเชิงทดลองเพื่อศึกษาว่าผู้ใหญ่วัยทำงานผู้ใหญ่วัยทำงานปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุขจะได้มีพฤติกรรมเสี่ยงอย่างมีสติในการบริโภคอาหารเสริมความงามเพิ่มขึ้นหรือไม่ เพียงใด
3. ทำวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ สทนากลุ่มกับผู้ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุขเกี่ยวกับตัวแปรด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลโดยตรง เช่น เกี่ยวกับสุขภาพ ความเสี่ยงในการทำงาน และความเครียด เป็นต้น เพราะถือเป็นด้านที่ควรให้ความสำคัญและนำผลไปปรับใช้หรือพัฒนาบุคคลในหน่วยงานได้ต่อไป

## บรรณานุกรม

- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Buchner, A., Faul, F., Erdfelder, E., and Buchner, A. (2007). G\*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39(2), 175-191. Retrieved from <https://link.springer.com/content/pdf/10.3758/BF03193146.pdf>.
- Cronbach, L. J. (1974). *Essentials of Psychological Testing*. 3<sup>rd</sup> ed. New York: Harper and Row Publisher.
- DeVito, J. A. (2013). *The Interpersonal Communication Book*. 13<sup>th</sup> ed. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Erikson, E. H. (1968). *Identity: Youth and crisis*. New York: W.W.Norton.
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A.-G., and Buchner, A. (2007). G\*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39(2), 175–191.
- George, D., and Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 Update*. 10<sup>th</sup> Ed. Pearson, Boston.
- Gibson, L. J. (2008). *Cellular solids: Structure and properties*. Oxford: Pergamon.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. New York: Bantam Books.
- Halfhill, T. R. (2000). *Personality composition, group norms, and group effectiveness in military work teams (Order No. 9985630)*. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/304620988?accountid=44800>
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man.*: World Publishing Co.
- Herzberg, F., Mausner, B., and Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. 2<sup>nd</sup> ed. New York: John Wiley & Sons.
- Lencioni, P. (2002). *The five dysfunctions of a team: A leadership fable*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Mayo, E. (1993). *Elton Mayo and the Deification of Human Relations*. Retrieved from



file:///C:/Users/USER/Downloads/BruceNyland2011%20(1).pdf

McClelland, D. C., and Others. (1953). *The Achievement Motive*. New York: Spplenton Century Croffs, Inc.

McClelland, D. C. (1985). *Human motivation*. Chicago: Scott, Foresman.

McClelland, D. C., Atkinson, J. W., Clark, R. A., and Lowell, E. L. (1953). *The achievement Motive*. New York: Appleton-Century-Crofts.

McGuire, W. J. (1969). The Nature of Attitudes and Attitude Change. *Handbook of Social Psychology. Reading*, 2(3), 136-341.

Sitsira-at, S. (2018). A Study of Psychosocial Factors Related to Preserving Thai Traditions of Undergraduate Students. *International Journal of Engineering & Technology*, 7(4.38), 1314-1318.

Sitsira-at, S. (2020). AQ and EQ Related to Lifelong Learning of Undergraduat Students. *ABAC ODI JOURNAL VISION. ACTION.OUTCOME*, 7(1), 145-154.

Stringer, R. (2002). *Leadership and organizational climate: the cloud chamber effect*. Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall.

กรวิภา งามวุฒิมังค์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ภายในสำนักอำนวยการ สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (การค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและ กิจการสาธารณะ)), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

กระทรวงสาธารณสุข. (2564). รายงานผลการดำเนินงานประจำปี. สืบค้นจาก <https://www.moph.go.th/>

กฤติกา ลีลาพตะ. (2554). การศึกษาความนิยมไทยและแนวทางในการเสริมสร้างความนิยมไทยของ นิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (ปริญญาานิพนธ์. (กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว)), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ , สืบค้นจาก [http://search.swu.ac.th:1701/primo-explore/fulldisplay?docid=ALEPH\\_MONO000047260&context=L&vid=SWU&lang=en\\_US&search\\_scope=default\\_scope&adaptor=Local%20Search%20Engine&tab=default\\_tab&query=any,contains,กฤติกา%20ลีลาพตะ&offset=0](http://search.swu.ac.th:1701/primo-explore/fulldisplay?docid=ALEPH_MONO000047260&context=L&vid=SWU&lang=en_US&search_scope=default_scope&adaptor=Local%20Search%20Engine&tab=default_tab&query=any,contains,กฤติกา%20ลีลาพตะ&offset=0)

กิตติทัช เขียวฉะอ้อน. (2559). การทำงานเป็นทีมสู่การเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน. มหาวิทยาลัย ศิลปากร.

ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ. (2558). ระบบการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผล

- ของการทำงาน. สืบค้นจาก <http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/1160/1/khwanchai.pulv.pdf>
- แข็งแฉ, ป. (2552). *ปัจจัยที่มีประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทอุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน*. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, กรุงเทพฯ.
- จุฑามาส เปี่ยมวารี และวนิดา พลเดช. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของพนักงานกับความก้าวหน้าในงานจากมุมมองของหัวหน้างาน. ใน *การประชุมวิชาการระดับชาติครั้งที่ 1 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา: การวิจัยเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน*, ชลบุรี: สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน).
- เจษฎา อังกาบสี. (2560). *เอกสารประกอบการสอนจิตวิทยาพัฒนาการ (คณะจิตวิทยา)*. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ฉวีวรรณ เขียมพญา. (2559). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท) มหาวิทยาลัยศิลปากร,
- ฉัฐวีณ์ สิทธิศิริอรอด. (2554). *ปัจจัยเชิงเหตุและผลของการเรียนรู้ ด้วยการนำตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. (สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/BSRI/article/view/406>
- ฉัฐวีณ์ สิทธิศิริอรอด. (2560). *รายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมนิยมไทยในนักศึกษา*. (คณะมนุษยศาสตร์), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ฉัฐวีณ์ สิทธิศิริอรอด. (2564). *แรงจูงใจ (Motivation)*. (สาขาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ชยันต์ ศรีวิจารณ์. (2554). *ศึกษาทัศนคติที่มีต่อความภาคภูมิใจในองค์กร กรณีศึกษาพนักงานทรัพย์สินส่วน พระมหากษัตริย์*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, สืบค้นจาก <http://www.repository.rmutt.ac.th/handle/123456789/742>
- ชัยศักดิ์ ชาวสังข์. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดยะลา*. (ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยหาดใหญ่,
- ดวงเดือน พันธมนาวิน. (2523). *พฤติกรรมศาสตร์ 1*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดวงเดือน พันธมนาวิน. (2531). *ทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะธรรมสำหรับคนไทย: การวิจัยและประยุกต์*. ใน

- เอกสารฉบับพิเศษวันครบรอบปีที่ 33 (หน้า 12-28): สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดุจเดือน พันธมนาวิน. (2558). ปัจจัยเชิงเหตุของพฤติกรรมเสี่ยงอย่างมีสติของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา: การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดุจเดือน พันธมนาวิน และ ฉัฐวีณ์ สิทธิศิริอรรรถ. (2562). เอกสารประกอบการบรรยายเรื่อง “พฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานต้องขับเคลื่อนด้วยจิตพลังจริยธรรม”. สำนักเลขาธิการ คณะรัฐมนตรี.
- เต็มศักดิ์ คทวานิช. (2546). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ทิพย์ประภา พิศาลกิตติคุณ. (2556). ความฉลาดทางอารมณ์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. มหาวิทยาลัยศิลปากร, สืบค้นจาก <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/handle/123456789/290>
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2543). วิธีวิทยาขั้นสูงด้านการวิจัยและสถิติ. ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครูศาสตร์. สืบค้นจาก file:///C:/Users/USER/Downloads/446-1793-1-PB.pdf
- นลพรรณ บุญฤทธิ. (2558). ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. (มหาวิทยาลัยบูรพา), สืบค้นจาก [http://digital\\_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/56710142.pdf](http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/56710142.pdf)
- นายิกา มาอุพันธ์. (2550). การรับรู้บรรยากาศองค์การ ทศนคติต่อการทำงานกับพฤติกรรมการให้บริการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,
- นิตย ยอดดำเนิน. (2564). การศึกษาปัจจัยด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ วัฒนธรรมองค์การเชิงพฤติกรรม และการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการพัฒนาคุณภาพ HA ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), สืบค้นจาก [https://digital.library.tu.ac.th/tu\\_dc/frontend/Info/item/dc:123792](https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:123792)
- บุญใจ ศรีสถิตยัณรากุล. (2553). ขนาดอิทธิพล การวิเคราะห์อำนาจ การคำนวณขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมโดยใช้โปรแกรม G\*Power. (สำนักพิมพ์จุฬาฯ), กรุงเทพฯ,
- เบญจมาภรณ์ คำหาญผล. (2555). ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทฟาร์มเฮ้าส์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (คณะบริหารธุรกิจ),
- เบญจมาภรณ์ คำหาญผล. (2560). ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม.

- (บทความวิจัยบริหารธุรกิจ), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี,  
 ประณต คำฉิม. (2557). เอกสารประกอบการสอนประวัติและแนวทางจิตวิทยา. มหาวิทยาลัยเกษม  
 บัณฑิต: คณะจิตวิทยา.
- ประณต คำฉิม. (2560). เอกสารประกอบการสอนจิตวิทยาพัฒนาการ. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต:  
 คณะจิตวิทยา.
- ปัญญาพล แซ่แก. (2560). ที่ศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม  
 ของพนักงานระดับปฏิบัติการ.
- พนัส หันนาคินทร์. (2526). จิตวิทยาการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, พิษณุโลก.
- พรสิษฐ์วงศ์ เจียมสุขชน. (2546). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และความฉลาดทาง  
 อารมณ์ที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงานในกระทรวง  
 คมนาคม. (วิทยานิพนธ์), มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น,
- พัฒนชิตา รุ่งหิรัญธนาภิตดี. (2559). ความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการสื่อสาร ความ  
 ผูกพันและความพึงพอใจในงาน และบรรยากาศในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน  
 ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, สืบค้นจาก  
[http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/3234/1/phanchita\\_rung.pdf](http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/3234/1/phanchita_rung.pdf)
- พัศรินทร์ ก่อเลิศรวงศ์. (2559). การศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และ  
 สังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. วารสารร่วมพฤษภูมิ มหาวิทยาลัยเกริก, 34, 3.
- พิณกาน ภัทเศรษฐ์. (2551). การแสดงหลักฐานความเที่ยงตรงตามโครงสร้างและความเชื่อมั่นของ  
 มาตรฐานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่มีรูปแบบต่างกัน สำหรับนักเรียนระดับช่วงชั้นที่ 3 ในโรงเรียน  
 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. เขต 1. (ปริญญาานิพนธ์), มหาวิทยาลัย  
 ศรีนครินทรวิโรฒ,
- พิมพ์ธาดา เลิศปกรณธีรทัต. (2562). ทักษะชีวิตที่มีต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัย ของประชากรที่มี  
 งานทำในเขตกรุงเทพมหานครสาขากาการจัดการ. (คณะบริหารธุรกิจ), มหาวิทยาลัย  
 รามคำแหง,
- พิษณุ ลิ้มพระสูตร. (2555). พฤติกรรมการตั้งใจเรียนของนักศึกษาระดับปริญญาตรีภาคพิเศษ  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์. (วิทยานิพนธ์ จิตวิทยาพัฒนาการ), มหาวิทยาลัยศรีนคริน  
 ทรวิโรฒ, สืบค้นจาก [http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Dev\\_Psy/Pissanu\\_L.pdf](http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Dev_Psy/Pissanu_L.pdf)
- เพราพรธณ เป็เลียนภู. (2542). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือพระจอมเกล้าธนบุรี.
- ภัญญามล กระต่ายแก้ว. (2550). ปัจจัยที่ส่งผลต่อค่านิยมความเป็นไทยของนักเรียนระดับชั้น

- มัธยมศึกษา ช่วงชั้นที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 1. (ปริญญาณีพนธ์), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
- มะลิ ประดิษฐ์แสง. (2559). ความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางสังคมของอาจารย์ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้. (รายงานการวิจัย), สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, สงขลา.
- มะลิวรรณ อรรถเศรษฐ์. (2559). บรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กาฬสินธุ์. วิทยาลัยนครราชสีมา,
- โมลี สุทธิโมลิโพธิ. (2563). ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วารสารพุทธจิตวิทยา, 5(6). สืบค้นจาก file:///C:/Users/USER/Downloads/246154%E0%B9%84%E0%B8%9F%E0%B8%A5%E0%B9%8C%E0%B8%9A%E0%B8%97%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%B2%E0%B8%A1-876737-1-10-20201229%20(1).pdf.
- ระวีรัฐ รุ่งโรจน์. (2559). การพัฒนาความสามารถในการสื่อสารระหว่างบุคคลโดยใช้โปรแกรมฝึกอบรมเชิงจิตวิทยา. ใน การวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รัฐนันท์ กุณะ. (2564). การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารต่อการรับรู้ของครูในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยรามคำแหง, 6(2). สืบค้นจาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/246882/167496>.
- ลำเทียน เผ่าอาจ. (2559). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. (วิทยานิพนธ์), มหาลัษณ์บูรพา, สืบค้นจาก [http://digital\\_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/57950044.pdf](http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/57950044.pdf)
- วนิดา เสนีเศรษฐ์ และ ชอบ อินทร์ประเสริฐกุล. (2530). มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรีนส์ ดิงส์ เฮ้าส์.
- วรทยา ไชยทองกุล. (2559). การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล การทำงานร่วมกันเป็นทีม การติดต่อสื่อสารระหว่างแผนก และระบบการทำงานในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงงาน อุตสาหกรรมพลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก <https://dric.nrct.go.th/Search/SearchDetail/306801>
- วัลย์พรรณ พรไพโรธสาร. (2557). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับประสิทธิภาพการ

ทำงาน.

วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา. (2555). *สุขวิทยาจิต*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศรีเรื่อน แก้วกั้งวาล. (2540). *จิตวิทยาพัฒนาการชีวิตทุกช่วงวัย*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ:

สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศศิธร บริสุทธิ์นฤดม. (2557). *คุณลักษณะของผู้ควบคุมงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานก่อสร้าง*.

(วิทยานิพนธ์), มหาวิทยาลัยศิลปากร, สืบค้นจาก [http://www.thapra.lib.su.ac.th/thesis/showthesis\\_th.asp?id=0000011112](http://www.thapra.lib.su.ac.th/thesis/showthesis_th.asp?id=0000011112)

ศิรินทรา สกุลวิริยะธรรม. (2552). *การศึกษากระบวนการสื่อสารเพื่อการจัดการความขัดแย้งใน*

*องค์กร: กรณีศึกษาหน่วยงานรัฐวิสาหกิจธนาคารกรุงไทย*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

สถาบันราชานุกูล. (2564). *ความฉลาดทางอารมณ์*. สืบค้นจาก <https://th.rajanukul.go.th/>

สมคิด ผลิต. (2558). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และบรรยากาศองค์การ ที่มีอิทธิพลต่อการ*

*ทำงานเป็นทีมกรณีศึกษา กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช*. (บัณฑิตวิทยาลัย), มหาวิทยาลัยศิลปากร,

สมโภชน์ เขียมสุภาษิต. (2556). *ทฤษฎีและเทคนิคการปรับพฤติกรรม*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว. (2564). *ความฉลาดทางอารมณ์*. สืบค้นจาก <http://www.sko.moph.go.th/>

สกายใจ ลีลาขจรจิต. (2545). *การสื่อสารเพื่อสร้างสัมพันธภาพเชิงบวกในอินเทอร์เน็ต*. สืบค้นจาก

[http://www.tnrr.in.th/?page=result\\_search&record\\_id=270530](http://www.tnrr.in.th/?page=result_search&record_id=270530)

สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ. (2564). *ข้อมูลสุขภาพเพื่อประชาชน*. สืบค้นจาก

<https://www.nationalhealth.or.th/>

สำนักพัฒนาวิชาการและการจัดการความรู้. (2564). *บทความทางวิชาการเกี่ยวกับประชากรวัย*

*ทำงาน*. สืบค้นจาก <http://www.academic.hcu.ac.th/>

สิทธิ์ศิริอรธ, ฉ. (2560). *การศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมนิยมไทยในนักศึกษา*.

*วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร.*, 5(1), 28-40.

ศิริอร วิชชาวุธ. (2554). *จิตวิทยาการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.

สุชา จันท์น้อม. (2535). *จิตวิทยาทั่วไป*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: บริษัทโรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช

จำกัด.

จำกัด.

- สุดา ประทวน. (2557). การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ทักษะคติต่องาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตและจำหน่ายเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง. (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์),
- สุทธิณี ประภาสะโนบล. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ภาษาเชิงใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีม ทักษะการติดต่อสื่อสารกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรัฐ. (วิทยานิพนธ์), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- สุภัททา ปิณฑะแพทย์. (2560). บทควมวิจัยด้านการพัฒนาอุตสาหกรรม. วารสารวิชาการ พระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 30(2).
- สุภาพร โทบุตร. (2563). ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน. (บทความวิจัย วิชาเอกการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ), มหาวิทยาลัยรามคำแหง,
- สุภาวดี วุฒิรัตน์. (2561). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานด้านบุคคล. (วิทยานิพนธ์), มหาวิทยาลัยบูรพา, สืบค้นจาก [http://digital\\_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/56990062.pdf](http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/56990062.pdf)
- อภิชา คุณวันนา. (2551). กระบวนการสื่อสารในการสร้างความร่วมมือด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรภาคธุรกิจและองค์กรพัฒนาเอกชน. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก [https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve\\_Doi=10.14457/CU.the.2008.43](https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_Doi=10.14457/CU.the.2008.43)
- อริศษรา อุ่มสิน. (2560). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. (วิทยานิพนธ์), มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, สืบค้นจาก <http://www.etheses.rbru.ac.th/showthesis.php?theid=232 &group=20> , <http://www.etheses.rbru.ac.th/pdf-uploads/allfile-232-file01-2017-09-15-10-5621.pdf>







ภาคผนวก ก

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตาราง 7 ค่าอำนาจจำแนก แบบวัดความร่วมมือในทีม

ข้อคำถามที่	ค่าอำนาจจำแนก
1. ฉันเข้าใจและรับรู้บทบาทหน้าที่การทำงานของตนเองภายในทีม	.696
2. ฉันเชื่อมั่นในศักยภาพการทำงานของสมาชิกในทีม	.650
3. ฉันมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่ตรงกับบทบาทหน้าที่ของตนเอง	.740
4. ฉันรู้สึกไม่มั่นใจในศักยภาพการทำงานของสมาชิกในทีม	.640
5. ฉันรู้สึกสับสนในบทบาทหน้าที่ของตนเอง	.640
6. ฉันยอมรับวิธีการทำงานที่แตกต่างกันของสมาชิกในทีม	.604
7. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ฉันพร้อมที่จะช่วยเหลือสมาชิกในทีม	.674
8. ท่านไม่สามารถให้คำปรึกษาแก่สมาชิกในทีม ไม่ว่าเรื่องใด	.614
9. หากสมาชิกในทีมขาด ท่านเต็มใจปฏิบัติงานแทน ในงานที่ท่านสามารถทำได้	.577
10. หากเกิดปัญหาในการทำงาน ฉันยินดีรับฟังสมาชิกในทีม	.677
11. หากสมาชิกในทีมเกิดปัญหาในการทำงาน ฉันจะไม่สนใจ เพราะไม่เกี่ยวกับฉัน	.581
12. ฉันยินดีแบ่งปันข้อมูลการทำงานที่เกิดประโยชน์แก่สมาชิกในทีม	.647
13. ฉันยึดกรอบการทำงานที่เป็นไปในแนวทางเดียวกันกับสมาชิกของทีม	.625
14. ฉันและสมาชิกในทีมมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนข้อมูลกัน เพื่อนำมาพัฒนางาน	.633
15. ฉันมีเป้าหมายการทำงานต่างจากสมาชิกในทีม	.517
16. ฉันรับรู้ถึงเป้าหมายการทำงานที่สอดคล้องกันกับสมาชิกในทีม	.619
17. ฉันมักจะมีความคิดที่ขัดแย้งกับแผนการดำเนินงานของสมาชิกในทีม	.701
18. ฉันและสมาชิกในทีมร่วมกันค้นหาวิธีการการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	.577

ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดความร่วมมือในทีมเท่ากับ .909

ตาราง 8 ค่าอำนาจจำแนก แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ข้อคำถามที่	ค่าอำนาจจำแนก
1. ฉันจะที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จภายในเวลา	.642
2. เมื่อฉันตัดสินใจลงมือทำสิ่งใด ฉันจะพยายามทำให้สำเร็จ	.503
3. ฉันหาข้อมูลการทำงานใหม่ๆ เพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น	.720
4. ฉันมีความตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย	.609
5. ฉันหาวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อให้งานเสร็จเร็วขึ้น	.631
6. ปัญหาจากการทำงาน ทำให้ฉันรู้สึกท้อ	.417
7. ฉันมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	.285
8. ฉันอยากประสบความสำเร็จแบบที่หวังไว้	.661
9. ฉันมีเป้าหมายในการทำงาน	.340
10. ฉันจะฝ่าฟันทุกปัญหาเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย	.499
11. ฉันมีความแน่วแน่มั่นคงในการทำงาน	.566
12. เมื่อพบข้อบกพร่องในการทำงานฉันพร้อมจะปรับปรุงเพื่อให้งานดีขึ้น	.604

ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดความร่วมมือในทีมเท่ากับ .831

ตาราง 9 ค่าอำนาจจำแนก แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์

ข้อคำถามที่	ค่าอำนาจจำแนก
1. ฉันบอกได้ว่าสิ่งใดมีอิทธิพลต่อฉัน	.385
2. ฉันไม่ใส่ใจตนเองเองว่ากำลังรู้สึกอะไร	.396
3. ฉันยอมรับตนเองเมื่อรู้สึกโกรธหรือไม่พอใจ	.668
4. ฉันขำขันปาลึงของเพื่อระบานอารมณ์	.423
5. ฉันคิดก่อนพูดแม้ว่าจะโกรธอีกฝ่ายมากเพียงใด	.692
6. เมื่อถูกขัดใจฉันมักจะหงุดหงิดจนควบคุมอารมณ์ไม่ได้	.656
7. แม้จะไม่พอใจฉันจะไม่แสดงออกอย่างทันที	.608
8. ฉันรู้สึกว่าฉันไม่อยากทำอะไร	.481
9. ฉันพยายามหาสิ่งที่ทำให้ฉันรู้สึกหายเบื่อ	.225
10. แม้ว่าจะงานนั้นจะยาก แต่ฉันจะมองหาถึงข้อดีของงานนั้นๆ เพื่อให้ทำงานได้สำเร็จ	.638
11. ฉันพยายามหาทางออกให้กับทุกปัญหาที่ฉันเจอ	.309
12. ฉันรับรู้และเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น	.516
13. ฉันไม่ค่อยเข้าใจความรู้สึกของคนรอบข้าง	.514
14. ฉันไม่สามารถรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น หากไม่พูดออกมา	.556
15. ฉันมักจะพูด และแสดงท่าทีให้กำลังใจผู้อื่นเมื่อเกิดปัญหา	.328

ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดความร่วมมือในทีมเท่ากับ .851

ตาราง 10 ค่าอำนาจจำแนก แบบวัดตัวแบบการทำงานร่วมกัน

ข้อความที่	ค่าอำนาจจำแนก
1. ฉันเห็นข่าวทางโทรทัศน์พบว่า หน่วยงานส่วนใหญ่มอบหมายงานให้พนักงานทำงานร่วมกัน	.784
2. ฉันเห็นเพื่อนร่วมงานมีความร่วมมือกันในการทำงาน	.766
3. ฉันไม่เห็นการทำงานร่วมกันของบุคคลรอบตัว	.538
4. ฉันอ่านข่าวพบว่าการทำงานร่วมกันเป็นทีมทำให้งานบรรลุผลได้เร็วขึ้น	.518
5. ฉันเห็นข่าวในโทรทัศน์พบว่าการทำงานร่วมกันทำให้เกิดความขัดแย้ง	.782
6. บุคคลใกล้ชิดเล่าให้ฉันฟังว่าการทำงานร่วมกันเป็นทีมทำให้เกิดการทะเลาะกันในหน่วยงาน	.592
7. ฉันอ่านข่าวจากแหล่งข่าวพบว่า การทำงานร่วมกันเป็นทีมทำให้พบวิธีการทำงานหลากหลายมากขึ้น	.575
8. บุคคลใกล้ชิดเล่าให้ฉันฟังว่า การทำงานร่วมกันเป็นทีมทำให้เกิดความกดดัน	.391

ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดความร่วมมือในทีมเท่ากับ .846

ตาราง 11 ค่าอำนาจจำแนก แบบวัดทัศนคติต่อการทำงานร่วมกับคนต่างวัย

ข้อความที่	ค่าอำนาจจำแนก
1. ฉันคิดว่าการทำงานกับบุคคลต่างวัยทำให้เกิดประโยชน์ในงาน	.577
2. ฉันคิดว่าการทำงาน ควรทำร่วมกับบุคคลวัยเดียวกันเท่านั้น	.334
3. ฉันคิดว่าการทำงานร่วมกับคนต่างวัยทำให้เกิดปัญหา	.541
4. ฉันชอบทำงานร่วมกับคนต่างช่วงวัย	.563
5. ฉันรู้สึกว่าการทำงานร่วมกับคนต่างวัยเป็นเรื่องที่น่าเบื่อ	.586
6. ฉันรู้สึกเห็นด้วยกับการทำงานร่วมกับคนต่างวัย	.379
7. ฉันรู้สึกไม่ชอบ เมื่อต้องทำงานร่วมกับคนต่างวัย	.217
8. ฉันมีความสนใจที่จะร่วมงานกับคนต่างวัย	.613
9. ฉันไม่คิดที่จะทำงานร่วมกับคนต่างช่วงวัย	.541
10. ฉันยินดีที่จะทำงานร่วมกับคนต่างช่วงวัย หากทำให้งานเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	.685
11. ฉันจะทำงานกับคนต่างช่วงวัยเพื่อที่จะเรียนรู้วิธีการทำงาน	.599
12. ฉันจะหลีกเลี่ยงการทำงานร่วมกับคนต่างวัยเพราะจะทำให้เกิดความขัดแย้ง	.661

ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดความร่วมมือในทีมเท่ากับ .839

ตาราง 12 ค่าอำนาจจำแนก แบบวัดสื่อสารเชิงบวก

ข้อความที่	ค่าอำนาจจำแนก
1. หากมีข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับงาน ฉันจะอธิบายข้อมูลต่างๆ ให้เพื่อนร่วมงานรับรู้อย่างทั่วถึง	.330
2. ฉันอธิบายถึงข้อมูลต่างๆ กับบุคคลในที่ทำงาน ให้เกิดเข้าใจอย่างแท้จริง	.390
3. หากเพื่อร่วมงานไม่เข้าใจในสิ่งที่ฉันอธิบายฉันจะไม่สนใจ	.483
4. ฉันให้ความสำคัญกับทุกคนในหน่วยงาน	.443
5. ฉันยิ้มหรือพยักหน้า เพื่อแสดงการรับรู้ต่อเพื่อนร่วมงาน	.586
6. หากเพื่อนร่วมงานมีความเครียดฉันจะแสดงท่าทางที่แสดงถึงความห่วงใย.	.691
7. ฉันทักทายเพื่อนร่วมงานด้วยการไหว้ หรือยิ้มให้	.392
8. ฉันสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานด้วยท่าทางยิ้มแย้ม	.614
9. ฉันพูดให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน เมื่อเกิดปัญหา	.586
10. ฉันอธิบายถึงความผิดพลาดในงานให้เพื่อนร่วมงานเกิดความเข้าใจ โดยไม่ใช้คำตำหนิ	.706
11. ฉันชื่นชมในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน	.423
12. ฉันใช้คำพูดที่สุภาพกับเพื่อนร่วมงานทุกคน	.601
13. ฉันแสดงความยินดีกับความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน	.622

ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดความร่วมมือในทีมเท่ากับ .861



**ภาคผนวก ข**

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



### รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผศ.ดร. วิชญญา วัฒนโณ

ดร.อิทธิวัฒน์ รัตนวงศ์ไช

แพทย์หญิงสุภาพร ธนกรสิริเลิศ

คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

ศูนย์บริการสาธารณสุข สำนักอนามัย





ภาคผนวก ค

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ที่ อว 8718/302



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

3 กุมภาพันธ์ 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ  
เรียน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวอมลวรรณ อิ่มอาบ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับ อนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “ปัจจัยจิตสังคมที่สัมพันธ์กับความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวัฒน์ สิทธิศิริวรรณ และ อาจารย์ ดร.ชาญ รัตนะพิสิฐ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.อชิวัฒน์ รัตนวงศ์แซ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเรื่อง “ปัจจัยจิตสังคมที่สัมพันธ์กับความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข” ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวอมลวรรณ อิ่มอาบ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ณัฐชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 061 871 2323

ที่ อว 8718/302



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

3 กุมภาพันธ์ 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ  
เรียน แพทย์หญิงสุภาพร จนกรสิริเลิศ

เนื่องด้วย นางสาวอมลวรรณ อิ่มอาบ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยจิตสังคมที่สัมพันธ์กับความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ฉัฐวิณัฒน์ สิทธิศิริวรรณ และ อาจารย์ ดร.ชาญ รัตนะพิสิฐ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณี บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบถ่วงเรื่อง “ปัจจัยจิตสังคมที่สัมพันธ์กับความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข” ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวอมลวรรณ อิ่มอาบ และ ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)  
รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 061 871 2323



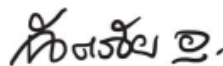
## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 15644  
 ที่ อว 8718.1/301 วันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2565  
 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ  
 เวียน คณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวอมลวรรณ อิ่มอาบ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “ปัจจัยจิตสังคมที่สัมพันธ์กับความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ฉัฐวิณั สิริศิริวรรณ และ อาจารย์ ดร.ชาญ รัตนะพิสิฐ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิธัญญา วัฒนโธ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเรื่อง “ปัจจัยจิตสังคมที่สัมพันธ์กับความร่วมมือในทีมของผู้ใหญ่วัยทำงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข” ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป สามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ โทร. 061 871 2323

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวอมลวรรณ อิ่มอาบ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้



(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)  
 รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	อมลวรรณ อิมอาบ
วัน เดือน ปี เกิด	03 กุมภาพันธ์ 2540
สถานที่เกิด	พังงา
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2556 ระดับมัธยมศึกษา จากโรงเรียนสวนศรีวิทยา พ.ศ. 2560 ปริญญาตรี สาขาวิชาจิตวิทยา คณะจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต กรุงเทพมหานคร

