

10-1-2017

## การวิเคราะห์ห้องค้ระกอบเขิงยึนยึนการทํางานร่วมกัษผู้่อึนในองค้กรจรรกึจ ขนาดกลางและขนาดย่อมตามแนวคึดความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคึดอุยนิสิย 7 ประการของสตีเฟ่น อาร์โควี่

ชัณญษา ไยลลอ

มณั้สาวาสนั้ โภกัวิทยา

วึระเทษ ยทุมเจริญวัฒนา

Follow this and additional works at: <https://digital.car.chula.ac.th/educujournal>



Part of the Education Commons

### Recommended Citation

ไยลลอ, ชัณญษา; โภกัวิทยา, มณั้สาวาสนั้; and ยทุมเจริญวัฒนา, วึระเทษ (2017) "การวิเคราะห์ห้องค้ระกอบเขิงยึนยึนการทํางานร่วมกัษผู้่อึนในองค้กรจรรกึจขนาดกลางและขนาดย่อมตามแนวคึดความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคึดอุยนิสิย 7 ประการของสตีเฟ่น อาร์โควี่," *Journal of Education Studies*: Vol. 45: Iss. 4, Article 3.

Available at: <https://digital.car.chula.ac.th/educujournal/vol45/iss4/3>

This Article is brought to you for free and open access by Chula Digital Collections. It has been accepted for inclusion in Journal of Education Studies by an authorized editor of Chula Digital Collections. For more information, please contact [ChulaDC@car.chula.ac.th](mailto:ChulaDC@car.chula.ac.th).

# การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น ในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมตามแนวคิด ความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการ ของสตีเฟน อาร์ โควี

## Confirmatory Factors Analysis of Enhance Collaborative Working Skills of Personnel in Small and Medium Enterprises Using Concept of the Cultural Intelligence and Stephen R. Covey's 7 Habits

ชนัญญา ไยลลอ, มนัสวาทน์ โกวิทยา, และวิระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสตีเฟน อาร์ โควี และ 2) ตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แรงงานต่างสัญชาติที่ทำงานร่วมกันในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยการใช้การเลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจงจำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วยคำถามทั้งสิ้น 25 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ จำนวน และร้อยละ โดยใช้โปรแกรม SPSS for WINDOWS และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันซึ่งทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม MPIus

ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม 5 องค์ประกอบ และ 25 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การเปิดใจต่อการเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างในการทำงานร่วมกัน 5 ตัวบ่งชี้ การกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการเรียนรู้ด้านความแตกต่างเพื่อการทำงานร่วมกัน 5 ตัวบ่งชี้ การประสานประโยชน์ร่วมกันในการทำงานด้วยการมีทัศนคติเชิงบวกต่อกัน 5 ตัวบ่งชี้ การปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ 5 ตัวบ่งชี้ การพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืน 5 ตัวบ่งชี้ 2) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรม MPIus พบว่า โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีดัชนีวัดความกลมกลืนค่าไคสแควร์

สัมพัทธ์เท่ากับ 1.856 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.915 ค่าความคลาดเคลื่อน (RMSEA) เท่ากับ 0.076 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องในรูปความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.73

**คำสำคัญ:** การทำงานร่วมกันกับผู้อื่น/ องค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม/ ความฉลาดทางวัฒนธรรม/ อุปนิสัย 7 ประการของสติเฟินอาร์โควี

## Abstract

The objectives of this study were 1) to analyze the confirmatory factors of collaborative working skills for personnel of the Cultural Intelligence and Stephen R. Covey's concept, and 2) to examine the appropriate integration of indicators and confirmatory factors of collaborative working skills of personnel. The participants were 300 workers of small and medium sized enterprises, selected through the purposive sampling technique. The research tool was a 5-level rating scale questionnaire consisting of 25 items. The data were analyzed by frequency, percentages by using SPSS for WINDOWS and the confirmatory factor analysis by MPlus program.

The results of this research were as follows: 1) The collaborative working skills for the personnel of small and medium enterprises consisted of five components and 25 indicators. They were divided into five indicators of open-mindedness to learn for understanding the differences in working together, five indicators of goal setting and planning to learn the differences in working together, five indicators of synergy in working together with a positive attitude toward each other, five indicators of adaptation to working together constructively, and five indicators of sustainable development for working with others. 2) The results of the second order confirmatory factor analysis by MPlus program showed that the resulting model fit the empirical data. The construct validity of models was consistent with the empirical data with  $\chi^2/df = 1.856$ , Comparative Fit Index (CFI) = 0.915, Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.076, and Standard Root Mean Square Residual (SRMR) = 0.73

**KEYWORDS:** COLLABORATIVE WORKING SKILLS FOR PERSONNEL/ SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES/ CULTURAL INTELLIGENCE/ STEPHEN R. COVEY'S SEVEN HABITS

## บทนำ

ในประเทศไทยธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมหรือเอสเอ็มอี (small and medium enterprises: SMEs) ถือเป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยให้ก้าวไปข้างหน้า โดยข้อมูลจากสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (2559) รายงานว่า จำนวนวิสาหกิจรวมทั้งประเทศ ณ สิ้นปี พ.ศ. 2558 มีจำนวนทั้งสิ้น 2,773,625 ราย โดยจำแนกเป็นวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจำนวน 2,765,98 ราย หรือคิดเป็นร้อยละ 99.72 ของจำนวนวิสาหกิจทั้งประเทศ จากข้อมูลการศึกษาเรื่อง เอสเอ็มอีไทยสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ของ วริศรา ภาณุวัฒน์ (2557) พบว่า ทั้งธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสามารถสร้างงานให้กับคนในชาติเป็นจำนวนมากกว่า 10 ล้านอัตรา เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่า ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย ยิ่งไปกว่านั้นในแผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ และประชาคมอาเซียนได้วางบทบาทให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางธุรกิจเอสเอ็มอีในภูมิภาคของประชาคมอาเซียน (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2559)

อย่างไรก็ตาม แผนการขับเคลื่อนดังกล่าวคงไม่อาจประสบความสำเร็จ หากปราศจากแรงงานที่จะมาขับเคลื่อนเอสเอ็มอีให้สามารถขับเคลื่อนธุรกิจให้เติบโตและสามารถแข่งขันได้ แต่ปัจจุบัน พบว่าหนึ่งในปัญหาของเอสเอ็มอีคือ การขาดแคลนแรงงาน (ประเทศไทย, 2558) ซึ่งเป็นปัญหาใหญ่ที่ควรได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน จากนโยบายของรัฐบาลปัจจุบันพบว่า ปัญหาดังกล่าวได้รับการแก้ไขแล้วในระดับที่น่าพอใจ ด้วยการอนุญาตให้นำแรงงานต่างด้าวหรือแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทย ทั้งนี้เหตุผลที่ทำให้แรงงานต่างชาติซึ่งส่วนใหญ่มาจากประเทศเพื่อนบ้านที่มีพรมแดนติดกับประเทศไทยเดินทางเข้ามาเมืองไทยมากขึ้น เนื่องจาก ประการแรก ความไม่สงบในประเทศตนเอง โดยเฉพาะพม่าที่มีปัญหาภายใน ทำให้คนกลุ่มน้อย เช่น ไทใหญ่กะเหรี่ยงอพยพเข้ามาทำงานในประเทศไทยจำนวนมาก ประการที่สอง เศรษฐกิจของไทยดีกว่าประเทศเพื่อนบ้าน เป็นปัจจัยดึงดูดที่สำคัญ แม้ว่าจะมีความเสี่ยงต่อการจับกุมจากเจ้าหน้าที่และถูกเอาเปรียบจากผู้ประกอบการก็ตาม ประการที่สาม ปัญหาขาดแคลนแรงงานไทยและแรงงานต่างชาติสมัครใจทำงานที่แรงงานไทยไม่สนใจทำ โดยเฉพาะงานที่มีลักษณะเสี่ยง (dangerous) ยาก (difficult) และสกปรก (dirty) ส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างเป็นรายวันในอัตราใกล้เคียงกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของไทย (ชัยพงษ์ สำเนียง, และอนันท์ กาญจนพันธุ์ 2557) ประการที่สี่ การปรับเพิ่มค่าแรงขั้นต่ำเป็น 300 บาท เมื่อวันที่ 1 มกราคม 2556 ที่กฎหมายขึ้นค่าแรงครอบคลุมไปถึงแรงงานต่างชาติที่เข้ามาจดทะเบียนแรงงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายในประเทศไทย (เวทย์ นุชเจริญ, 2558)

ส่วนสาเหตุที่ผู้ประกอบการใช้แรงงานต่างชาติเนื่องจากการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ประกอบกับจำนวนแรงงานด้อยฝีมือที่เข้าสู่ตลาดน้อยลง ก่อให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทยโดยเฉพาะภาคเกษตร ภาคการผลิต การก่อสร้างที่ใช้แรงงานเข้มข้น ดังนั้น ผู้ประกอบการจึงเลือกที่จะจ้างแรงงานต่างชาติเพราะแรงงานเหล่านี้อดทนต่อสภาพการทำงาน (วรางคณา อิ่มอุดม และคณะ, 2554)

การจ้างแรงงานต่างชาตินั้นอาจส่งผลกระทบต่อแรงงานไทยโดยตรง โดยเฉพาะปัจจุบันมีปริมาณแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทยมากขึ้น ซึ่งปัญหาหลักอย่างแรก คือ เรื่องการติดต่อสื่อสาร ความไม่เข้าใจเรื่องภาษา นอกจากนี้ยังมีปัญหาเรื่องความแตกต่างทางวัฒนธรรมและการปรับตัวเข้าหากัน สำหรับความไม่เข้าใจในเรื่องวัฒนธรรมจนนำมาซึ่งปัญหาความขัดแย้งในที่ทำงาน ไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะแรงงานคนไทยกับแรงงานต่างชาติแต่เพียงอย่างเดียว แต่ยังสามารถเกิดการทะเลาะวิวาทขึ้นระหว่างแรงงานต่างชาติกับแรงงานต่างชาติด้วยเช่นกัน (กรมการจัดหางาน, 2555) อาจกล่าวได้ว่าปัญหาดังกล่าวเป็นตัวแปรสำคัญประการหนึ่งที่น่าสนใจซึ่งความขัดแย้งในองค์กรหากผู้ประกอบการเอสเอ็มอีไม่มีหนทางประคับประคอง หรือสร้างเสริมทักษะการทำงานร่วมกันกับแรงงานต่างวัฒนธรรม ความขัดแย้งเล็ก ๆ ในองค์กรก็อาจปะทุ กลายเป็นความขัดแย้งที่มีผู้เข้าร่วมความขัดแย้งจำนวนมากได้ ดังนั้นปัญหาดังกล่าวจึงก่อให้เกิดความเสียหายกับองค์กร เป็นปัญหาใหญ่ของผู้ประกอบการเอสเอ็มอีไทย กำลังเผชิญอยู่ ซึ่งไม่เพียงแต่จะทำให้เกิดปัญหาการทำงานภายในองค์กรหรือส่งผลกระทบต่อธุรกิจให้หยุดชะงัก อาจทำให้ไม่สามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับคู่แข่งทางธุรกิจ จนอาจสูญเสียความสามารถในการแข่งขันจนต้องปิดกิจการในที่สุด

สำหรับการพัฒนาทักษะการทำงานนั้นถือได้ว่าเป็นการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ (ปิยะ คักดีเจริญ, 2557) ซึ่งการพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นนั้นควรส่งเสริมให้แรงงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งการที่บุคคลจะทำงานร่วมกันได้อย่างดีและเกิดความเข้าใจกัน มีการสื่อสารกันอย่างราบรื่นนั้น ควรมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอในลักษณะนิสัยและความเข้าใจที่มีต่อผู้อื่นที่จะช่วยให้ตนเองได้พัฒนาตนเองและนำตนเองไปปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วยความเข้าใจกันในทุก ๆ ด้าน เป็นการสร้างอุปนิสัยที่ดี ซึ่งมีแนวคิดเกี่ยวกับอุปนิสัยของผู้มีประสิทธิผลสูง 7 ประการของสตีเฟน อาร์ โควี (Covey, 2004) ที่เห็นว่าการพัฒนาตนเองนั้นต้องทำตามหลักการโดยมีพื้นฐานอยู่บนการแก้อุปนิสัยจากภายในสู่ภายนอก โดยต้องเริ่มต้นที่ตนเองก่อน ตั้งแต่เบื้องต้นด้วยการเปิดใจในการปรับทัศนคติของตนเองเริ่มต้นด้วยสิ่งที่อยู่ในตัวตนของเรา ทั้งในเรื่องของกรอบความคิด ลักษณะอุปนิสัยและแรงจูงใจ เพื่อให้เกิดผลนำไปสู่การเป็นคนที่มีความรับผิดชอบ และพึงพาวาด้วยกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้แนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม ซึ่งเป็นความสามารถของบุคคลในการปรับตัวอย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพเมื่ออยู่ในสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงไป (Earley & Ang, 2003) อันจะส่งผลให้บุคคลสามารถทำงานร่วมกันกับผู้อื่นที่มีวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ซึ่งแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรมนี้เป็นแนวคิดในการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์เพื่อการอยู่ร่วมกันท่ามกลางความแตกต่างในองค์กรที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ด้วยความสงบสุขในองค์กร อีกทั้งเป็นแนวทางในการพัฒนามนุษย์อย่างยั่งยืนอีกด้วย จะเห็นได้ว่าการขาดทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น รวมถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรมเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานร่วมกันของแรงงานต่างชาติและแรงงานไทยในธุรกิจเอสเอ็มอีเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนดังที่กล่าวมาแล้วนั้น ผู้วิจัยสนใจศึกษาและตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเพื่อเป็นประโยชน์และสามารถนำไปใช้ได้จริง อันจะส่งผลต่อการดำเนินธุรกิจที่เป็นกลไกผลักดันเศรษฐกิจของประเทศให้เติบโตต่อไป

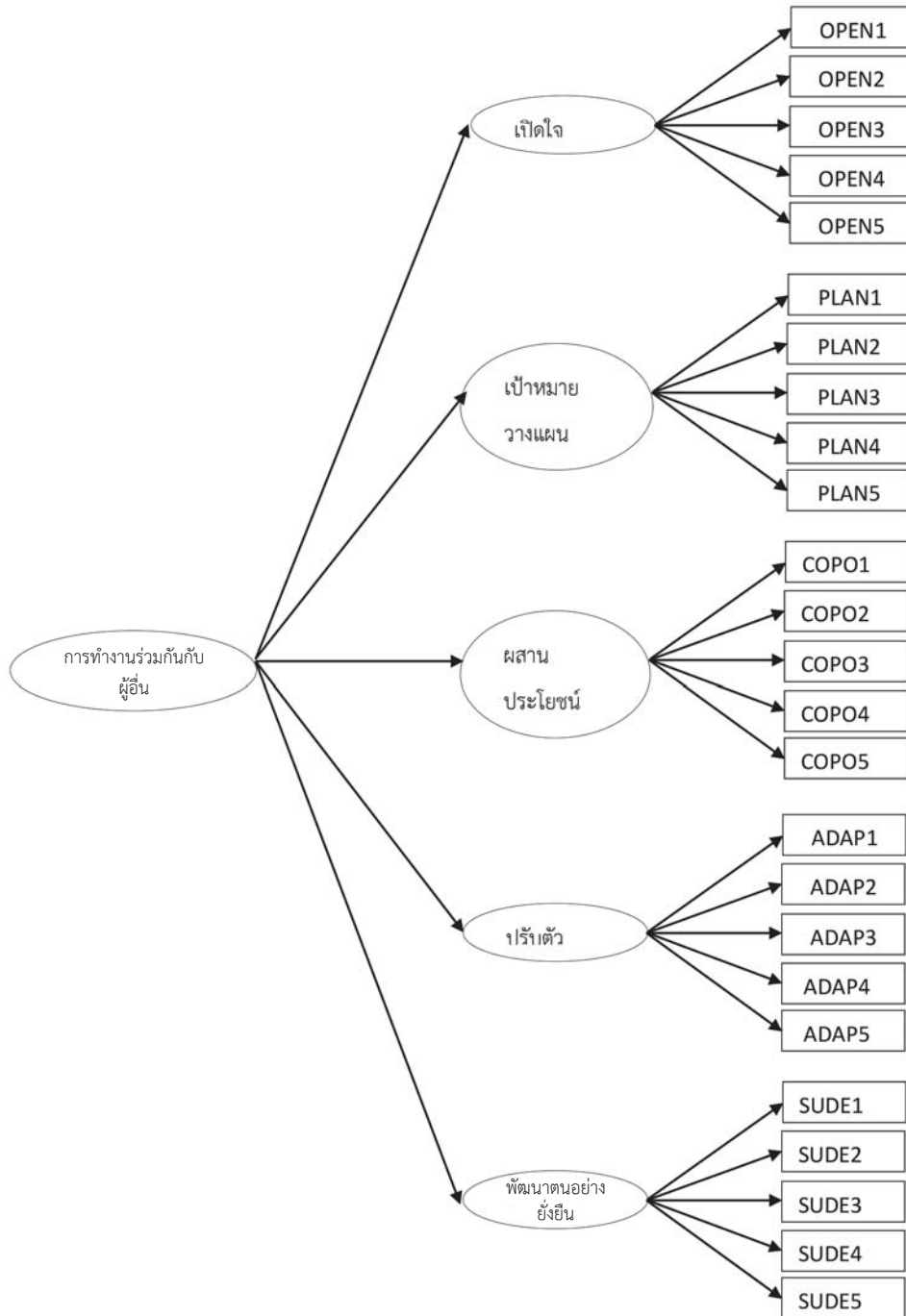
## วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสตีเฟน อาร์ โควี
- 2) เพื่อตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมกับข้อมูลเชิงประจักษ์

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยพัฒนาองค์ประกอบทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมโดยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแผนภาพ 1 โดยมีสัญลักษณ์แทนตัวแปร ดังนี้

1. OPEN หมายถึง ตัวแปรด้านการเปิดใจต่อการเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างในการทำงานร่วมกัน
  - 1.1 OPEN 1 หมายถึง การรับฟังข้อมูลเรื่องราวความแตกต่างทางวัฒนธรรมของเพื่อนร่วมงาน
  - 1.2 OPEN 2 หมายถึง การติดต่อ พูดคุย และรู้สึกสนุกเมื่อได้ทำความรู้จักกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติที่มีวัฒนธรรมแตกต่าง
  - 1.3 OPEN 3 หมายถึง การแลกเปลี่ยนเรื่องราวเกี่ยวกับประเทศของตนเองให้เพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติ
  - 1.4 OPEN 4 หมายถึง การสังเกตวิเคราะห์เข้าใจถึงวัฒนธรรมที่แตกต่างของเพื่อนร่วมงาน เช่น ภาษามนุษย์ปฏิบัติ
  - 1.5 OPEN 5 หมายถึง การปรับวิถีชีวิตในการพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติได้
2. PLAN หมายถึง ตัวแปร ด้านการกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการเรียนรู้ด้านความแตกต่างเพื่อการทำงานร่วมกัน
  - 2.1 PLAN 1 หมายถึง การตั้งเป้าหมายว่าจะทำงานร่วมกับคนที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม ด้วยความเข้าใจอันดีต่อกัน
  - 2.2 PLAN 2 หมายถึง การศึกษาเพิ่มเติมเรื่องความแตกต่างทางวัฒนธรรมของเพื่อนร่วมงานเพื่ออยู่ร่วมกันได้
  - 2.3 PLAN 3 หมายถึง การพบปะพูดคุยหาความรู้ เพื่อเรียนรู้เรื่องวัฒนธรรมที่แตกต่างของเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติ
  - 2.4 PLAN 4 หมายถึง การขอบดูสื่อโทรทัศน์ สื่อภาพยนตร์ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อ อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อเรียนรู้วัฒนธรรมที่แตกต่าง
  - 2.5 PLAN 5 หมายถึง การทบทวนความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมที่แตกต่าง ด้วยการเล่าว่าตนเองได้รู้อะไร
3. COPO หมายถึง ตัวแปร ด้านการประสานประโยชน์ร่วมกันในการทำงานด้วยการมีทัศนคติเชิงบวกต่อกัน
  - 3.1 COPO 1 หมายถึง การมีความเชื่อว่าการทำงานกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติมันดี
  - 3.2 COPO 2 หมายถึง การร่วมมือทำงานกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติเพราะเชื่อว่าจะเกิดประโยชน์มากกว่าทำงานคนเดียว



แผนภาพ 1 โมเดลกรอบแนวคิดองค์ประกอบทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมตามแนวคิด  
ความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสตีเฟน อาร์ โควี

- 3.3 COPO 3 หมายถึง การพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติอย่างเปิดเผยถึงความแตกต่างด้านวัฒนธรรม เพื่อให้เกิดผลดีร่วมกัน
- 3.4 COPO 4 หมายถึง การนำความรู้ความสามารถมาทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม
- 3.5 COPO 5 หมายถึง การสนับสนุนในการทำงานร่วมกัน หากเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติเป็นหัวหน้ากลุ่มในการทำงาน
- 4. ADAP หมายถึง ตัวแปร ด้านการปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์
  - 4.1 ADAP 1 หมายถึง การปรับตัว ด้วยการยอมรับในความแตกต่างทางวัฒนธรรมจากการรับฟังเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติ
  - 4.2 ADAP 2 หมายถึง การแสดงออกด้วยท่าทีที่แตกต่างจากที่เคยปฏิบัติแม้จะขัดเคืองแต่จะพยายามยัดเยียดและทำความเข้าใจ
  - 4.3 ADAP 3 หมายถึง การที่เมื่อต้องพูดสื่อสารด้วยภาษาที่ต่างกันไป ถึงแม้เป็นเรื่องยากแต่ตนเองก็พยายามทำให้ดี
  - 4.4 ADAP 4 หมายถึง การใส่ใจกับเทศกาลตามวัฒนธรรมของเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติเช่น การแต่งกาย การเข้าร่วมกิจกรรม
  - 4.5 ADAP 5 หมายถึง การแสดงออกด้วยความเคารพ โดยไม่ล้อเลียน หรือหัวเราะเมื่อเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติทำในสิ่งที่แตกต่าง
- 5. SUDE หมายถึง ตัวแปร ด้านการพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืน
  - 5.1 SUDE 1 หมายถึง การทบทวนตนเองว่ามีความสุขกับการปฏิบัติตามแผนการปฏิบัติ
  - 5.2 SUDE 2 หมายถึง การทบทวนแผนการปฏิบัติมีความก้าวหน้าตามแผนที่วางไว้
  - 5.3 SUDE 3 หมายถึง การสำรวจความสัมพันธ์ของตนเองกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติ
  - 5.4 SUDE 4 หมายถึง การสังเกต ติดตามผลการการทำงานที่ทำร่วมกับเพื่อนร่วมต่างสัญชาติ
  - 5.5 SUDE 5 หมายถึง การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติอย่างมีความสุข

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาองค์ประกอบเชิงยืนยันทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของ สตีเฟน อาร์ โควี ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีขอบเขตการวิจัยดังต่อไปนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แรงงานที่ทำงานอยู่ในภาคอุตสาหกรรมในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่อยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร นนทบุรี สมุทรปราการ และปทุมธานี เนื่องจากเป็นเขตเศรษฐกิจซึ่งเป็นที่ตั้งของนิคมอุตสาหกรรม และเป็นจังหวัดที่มีแรงงานต่างสัญชาติ



กระจาย ทำงานอยู่เป็นจำนวนมาก (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2559) โดยมีองค์กรธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม จำนวน 9,248 แห่ง (สำนักงานสถิติ, 2555)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แรงงานในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่มีแรงงาน ต่างสัญชาติทำงานร่วมกัน โดยมีสัญชาติไทย เมียนมาร์ กัมพูชา ลาว เป็นส่วนมากในการทำงานร่วมกัน เป็นองค์กรที่สมัครใจให้ข้อมูลสำหรับการวิจัย จำนวน 10 แห่ง ในเขตกรุงเทพ นนทบุรี สมุทรปราการ และปทุมธานี ผู้วิจัยศึกษาโดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) ได้จำนวน กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 300 คน

## 2. ตัวแปรที่ใช้ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 25 ตัวแปร ได้แก่

- 1) รับฟังข้อมูลเรื่องราวความแตกต่างทางวัฒนธรรม
- 2) ติดต่อกับ พูดคุย และสนุกเมื่อได้ทำความรู้สึกกับ เพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติ
- 3) แลกเปลี่ยนเรื่องราวเกี่ยวกับประเทศของตนเองให้เพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติ
- 4) สังเกตวิเคราะห์เข้าใจถึงวัฒนธรรมที่แตกต่าง
- 5) ปรับวิถีชีวิตในการพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถทำงาน ร่วมกันได้
- 6) ตั้งเป้าหมายว่าจะทำงานร่วมกับทำงานร่วมกับคนต่างวัฒนธรรม
- 7) ศึกษาเพิ่มเติมถึงความ แตกต่างทางวัฒนธรรมของเพื่อนร่วมงาน
- 8) พบปะพูดคุยหาความรู้ เพื่อเรียนรู้เรื่องวัฒนธรรมของ เพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติ
- 9) ซอบดูสื่อต่าง ๆ เพื่อเรียนรู้เรื่องเกี่ยวกับวัฒนธรรมที่แตกต่าง
- 10) ทบทวน ความรู้วัฒนธรรมที่แตกต่าง ด้วยการเล่าให้ฟังว่าตนเองได้รู้อะไรเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น
- 11) มีความ เชื่อว่าการทำงานกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาตินั้นดี
- 12) ร่วมมือทำงานกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติเพราะ เชื่อว่าจะเกิดประโยชน์มากกว่าทำงานคนเดียว
- 13) พูดคุยกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติอย่างเปิดเผยถึง ความแตกต่างด้านวัฒนธรรม
- 14) นำความรู้ความสามารถมาทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติ
- 15) สนับสนุนในการทำงานร่วมกัน หากเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติเป็นหัวหน้ากลุ่มในการทำงาน
- 16) ปรับตัวด้วยการยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรมจากการรับฟังอย่างเข้าใจ ในคำพูด ความรู้สึก ของเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติ
- 17) แสดงออกด้วยท่าทีที่แตกต่างจากที่เคยปฏิบัติ แม้จะขัดแย้งแต่พยายาม ยืดหยุ่นและทำความเข้าใจ
- 18) มีความพยายามในการพูดสื่อสารด้วยภาษาที่ต่างต่างกัน
- 19) ใส่ใจกับ เทศกาลตามวัฒนธรรมที่ของเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติ เช่น การแต่งกาย การเข้าร่วมกิจกรรม
- 20) แสดงออกด้วยความเคารพ โดยไม่ล้อเลียน หรือหัวเราะเมื่อเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติแสดงออก ในสิ่งที่แตกต่าง
- 21) ทบทวนตนเองว่ามีความสุขกับการปฏิบัติตามแผนการปฏิบัติ
- 22) ทบทวนแผนการ ปฏิบัติมีความก้าวหน้าตามแผนที่วางไว้
- 23) สำรองความสัมพันธ์ของตนเองกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติ
- 24) การสังเกต ติดตามผลการการทำงานที่ทำร่วมกับเพื่อนร่วมต่างสัญชาติ และ
- 25) ทำงานร่วมกับ เพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติอย่างมีความสุข

ตัวแปรแฝง คือ องค์ประกอบทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและ ขนาดย่อม จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่

- 1) การเปิดใจต่อการเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างในการทำงาน ร่วมกัน
- 2) การกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการเรียนรู้ด้านความแตกต่างเพื่อการทำงานร่วมกัน

3) การประสานประโยชน์ร่วมกันในการทำงานด้วยการมีทัศนคติเชิงบวกต่อกัน 4) การปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ และ 5) การพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืน

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อรายการทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นของแรงงานต่างสัญชาติที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ตามขั้นตอนต่อไปนี้

3.1 ศึกษาเอกสาร ตำราที่เป็นแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ตามแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสตีเฟน อาร์ โควี โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) เพื่อให้ได้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

3.2 เขียนนิยามเชิงปฏิบัติการจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบในการพัฒนาแบบสอบถามโดยการพัฒนาแบบสอบถามนั้น ได้ผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาในการพิจารณาความถูกต้องของข้อคำถาม

3.3 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบในด้านความตรงเชิงเนื้อหา จำนวนทั้งหมด 5 ท่าน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยาม (Index of item - Objective Congruence: IOC) ซึ่งหากได้มากกว่า 0.50 ถือว่ามีความสอดคล้องกับเนื้อหา (ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ, 2550) และมีความเหมาะสมที่จะสามารถนำข้อคำถามไปใช้ได้ โดยผู้วิจัยได้ปรับแก้ภาษาและข้อความตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้มีความชัดเจนและความเข้าใจในข้อคำถามยิ่งขึ้น

3.4 นำข้อคำถามไปทดลองใช้ (try out) เป็นจำนวน 30 ชุด สำหรับการตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับตัวแทน 30 คน และนำมาหาค่าความเที่ยงโดยใช้สูตร Cronbach's Alpha Coefficient ได้ค่าเท่ากับ 0.92 ซึ่งมีค่าความเที่ยงสูง จึงนำแบบสอบถามนี้ไปเก็บข้อมูลในการวิจัย

### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีทีมผู้ช่วยวิจัยในการลงพื้นที่ในการเก็บข้อมูลร่วมกัน ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่จริง ตั้งแต่วันที่ 5 พฤษภาคม 2559 ถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2559 โดยมีการชี้แจงรายละเอียดให้กลุ่มตัวอย่างที่สมัครใจให้ข้อมูลสำหรับการวิจัยทราบถึงวัตถุประสงค์และประโยชน์ที่จะได้รับจากการทำ แบบสอบถามการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จากนั้นนำแบบสอบถามที่ตอบข้อคำถามเรียบร้อยแล้วมาตรวจสอบข้อมูล และลงรหัสสำหรับการนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

## 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้านทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม โดยใช้ SPSS for WINDOWS และวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) ซึ่งทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม M Plus

### ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 51.17) มีอายุเฉลี่ยในช่วง 20-30 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 39.33) และจบการศึกษามัธยมศึกษามากที่สุด (ร้อยละ 45.67) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานในแผนกผลิต (ร้อยละ 61.54) โดยทำงานในตำแหน่งพนักงานมากที่สุด (ร้อยละ 85.28) และมีระยะเวลาการทำงาน 1-3 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 35.79) และส่วนใหญ่ทำงานในประเภทผลิตสินค้า (ร้อยละ 76.93) และเพื่อนร่วมงานมีสัญชาติเมียนมาร์มากที่สุด (ร้อยละ 34.00) รองลงมาคือ สัญชาติกัมพูชา (ร้อยละ 30.07) โดยพบความแตกต่างกันในด้านความคิดเห็นมากที่สุด (ร้อยละ 23.96) รองลงมาคือ ด้านท่าทางที่แสดงออก (ร้อยละ 19.25) และส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานที่มีสัญชาติแตกต่างกัน (ร้อยละ 72.33) โดยไม่แน่ใจในเรื่องของเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมมากที่สุด (ร้อยละ 51.17) และส่วนใหญ่สะดวกเข้าร่วมกิจกรรมในวันอาทิตย์ (ร้อยละ 61.78)

2. องค์ประกอบทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม 5 องค์ประกอบ และ 25 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การเปิดใจต่อการเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างในการทำงานร่วมกัน (OPEN) 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) รับฟังข้อมูลเรื่องราวความแตกต่างทางวัฒนธรรม 2) ติดต่อ พูดคุย และสนุกเมื่อได้ทำความรู้จักกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติ 3) แลกเปลี่ยนเรื่องราวเกี่ยวกับประเทศของตนเองให้เพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติ 4) สังเกตวิเคราะห์เข้าใจถึงวัฒนธรรมที่แตกต่าง และ 5) ปรับวิถีชีวิตในการพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้

การกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการเรียนรู้ด้านความแตกต่างเพื่อการทำงานร่วมกัน (PLAN) 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ตั้งเป้าหมายว่าจะทำงานร่วมกับทำงานร่วมกับคนต่างวัฒนธรรม 2) ศึกษาเพิ่มเติมถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรมของเพื่อนร่วมงาน 3) พบปะพูดคุยหาความรู้เพื่อเรียนรู้เรื่องวัฒนธรรมของเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติ 4) ขอบดูสื่อต่าง ๆ เพื่อเรียนรู้เรื่องเกี่ยวกับวัฒนธรรมที่แตกต่าง และ 5) ทบทวนความรู้วัฒนธรรมที่แตกต่าง ด้วยการเล่าให้ฟังว่าตนเองได้รู้อะไรเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น

การประสานประโยชน์ร่วมกันในการทำงานด้วยการมีทัศนคติเชิงบวกต่อกัน (COPO) 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) มีความเชื่อว่าการทำงานกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาตินั้นดี 2) ร่วมมือทำงานกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติเพราะเชื่อว่าจะเกิดประโยชน์มากกว่าทำงานคนเดียว 3) พูดคุยกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติอย่างเปิดเผยถึงความแตกต่างด้านวัฒนธรรม 4) นำความรู้ความสามารถมาทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน

ต่างสัญชาติ และ 5) สนับสนุนในการทำงานร่วมกัน หากเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติเป็นหัวหน้ากลุ่ม  
ในการทำงาน

การปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ (ADAP) 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ปรับตัว  
ด้วยการยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรมจากการรับฟังอย่างเข้าใจ ในคำพูด ความรู้สึกของ  
เพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติ 2) แสดงออกด้วยท่าทีที่แตกต่างจากที่เคยปฏิบัติ แม้จะขัดเคืองแต่พยายาม  
ยืดยุ่นและทำความเข้าใจ 2) มีความพยายามในการพูดสื่อสารด้วยภาษาที่แตกต่างกัน 4) ใส่ใจกับเทศกาล  
ตามวัฒนธรรมที่ของเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติ เช่น การแต่งกาย การเข้าร่วมกิจกรรม และ 5) แสดงออก  
ด้วยความเคารพ โดยไม่ล้อเลียน หรือหัวเราะเมื่อเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติแสดงออกในสิ่งที่แตกต่าง

การพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืน (SUDE) 5 ตัวบ่งชี้ 1) แสดงออก  
ด้วยความเคารพ โดยไม่ล้อเลียน หรือหัวเราะเมื่อเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติแสดงออกในสิ่งที่แตกต่าง  
2) ทบทวนตนเองว่ามีความสุขกับการปฏิบัติตามแผนการปฏิบัติ 3) ทบทวนแผนการปฏิบัติมีความก้าวหน้า  
ตามแผนที่วางไว้ 4) การสังเกต ติดตามผลการการทำงานที่เข้าร่วมกับเพื่อนร่วมต่างสัญชาติ และ 5) การทำงาน  
ร่วมกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติอย่างมีความสุข

3. ตัวบ่งชี้ตามกรอบแนวคิดทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม  
ที่พัฒนาขึ้นในการวิจัยครั้งนี้ เป็นตัวชี้วัดที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $P < .01$ ) ทุกตัว โดยทุกตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนัก  
เป็นบวก กล่าวคือ หากแรงงานต่างสัญชาติมีคุณลักษณะของตัวชี้วัดนี้สูง ก็จะทำให้การทำงานร่วมกันกับ  
ผู้อื่นสูงขึ้น ในทางตรงกันข้าม หากแรงงานต่างสัญชาติมีคุณลักษณะของตัวชี้วัดนี้ต่ำ ก็จะทำให้การ  
ทำงานร่วมกันกับผู้อื่นลดลง ดังตาราง 2

4. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (second order confirmatory factor  
analysis) ด้วยโปรแกรม MPlus พบว่า โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์  
(Yu & Muthen, 2002) โดยมีดัชนีวัดความกลมกลืนค่าไคสแควร์สัมพันธ์เท่ากับ 1.856 ค่าดัชนีวัดระดับ  
ความสอดคล้องเปรียบเทียบ (comparative fit index: CFI) มีค่าเท่ากับ 0.915 ค่าความคลาดเคลื่อน  
(root mean square error of approximation: RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.076 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง  
ในรูปความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (standard root mean square residual : SRMR) มีค่าเท่ากับ  
0.73 ดังตาราง 1 และแผนภาพ 2

**ตาราง 1** ดัชนีความกลมกลืนของโมเดล ทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

สถิติ	ค่าสถิติ
$\chi^2/df$	1.856
CFI	0.915
RMSEA	0.076
SRMR	0.073

**ตาราง 2** ผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองที่ทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		SE	t	R <sup>2</sup>	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ
	b	β				
<b>การวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับที่หนึ่ง</b>						
<b>องค์ประกอบด้านการเปิดใจต่อการเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างในการทำงานร่วมกัน</b>						
OPEN1	1.000	0.818	<--->	<--->	0.669	0.271
OPEN2	0.669	0.578	0.091	7.370**	0.334	0.063
OPEN3	0.772	0.719	0.084	9.181**	0.517	0.127
OPEN4	0.744	0.764	0.088	8.489**	0.583	0.282
OPEN5	0.759	0.737	0.078	9.744**	0.543	0.126
<b>องค์ประกอบด้านการกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการเรียนรู้ด้านความแตกต่างเพื่อการทำงานร่วมกัน</b>						
PLAN1	1.000	0.387	<--->	<--->	0.150	0.006
PLAN2	1.591	0.630	0.315	5.050**	0.397	0.034
PLAN3	1.849	0.807	0.400	4.622**	0.652	0.090
PLAN4	1.649	0.716	0.371	4.441**	0.513	0.057
PLAN5	1.946	0.800	0.422	4.607**	0.641	0.081
<b>องค์ประกอบด้านการผสมผสานประโยชน์ร่วมกันในการทำงานด้วยการมีทัศนคติเชิงบวกต่อกัน</b>						
COPO1	1.000	0.740	<--->	<--->	0.548	0.089
COPO2	0.927	0.826	0.091	10.245**	0.683	0.149
COPO3	0.873	0.790	0.089	9.761**	0.624	0.122
COPO4	0.918	0.777	0.097	9.498**	0.604	0.106
COPO5	1.094	0.819	0.107	10.225**	0.670	0.119
<b>องค์ประกอบด้านการปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์</b>						
ADAP1	1.000	0.912	<--->	<--->	0.832	0.239
ADAP2	0.973	0.856	0.062	15.708**	0.733	0.146
ADAP3	1.020	0.874	0.063	16.240**	0.763	0.122
ADAP4	0.981	0.830	0.067	14.546**	0.690	0.070
ADAP5	1.134	0.915	0.061	18.515**	0.837	0.219

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมตามแนวคิด  
ความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสตีเฟน อาร์ โควี

**ตาราง 2** ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาด  
กลางและขนาดย่อม (ต่อ)

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		SE	t	R <sup>2</sup>	สัมประสิทธิ์ คะแนนองค์ประกอบ
	b	β				
<b>องค์ประกอบด้านการพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืน</b>						
SUDE1	1.000	0.813	<--->	<--->	0.661	0.231
SUDE2	1.141	0.864	0.098	11.603**	0.747	0.307
SUDE3	0.844	0.676	0.099	8.546**	0.458	0.118
SUDE4	0.855	0.701	0.097	8.797**	0.491	0.134
SUDE5	0.737	0.593	0.103	7.138**	0.351	0.087
<b>การวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับที่สอง</b>						
<b>องค์ประกอบหลักการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม</b>						
OPEN	1.000	0.878	<--->	<--->	0.770	
PLAN	0.490	0.951	0.110	4.473**	0.904	
COPO	1.013	0.975	0.115	8.794**	0.951	
ADAP	0.982	0.890	0.098	10.038**	0.793	
SUDE	0.407	0.410	0.092	4.419**	0.168	

หมายเหตุ: \*\*p < .01

<---> ไม่รายงานค่า SE และ t เนื่องจากเป็นพารามิเตอร์บังคับ (constrained parameter)

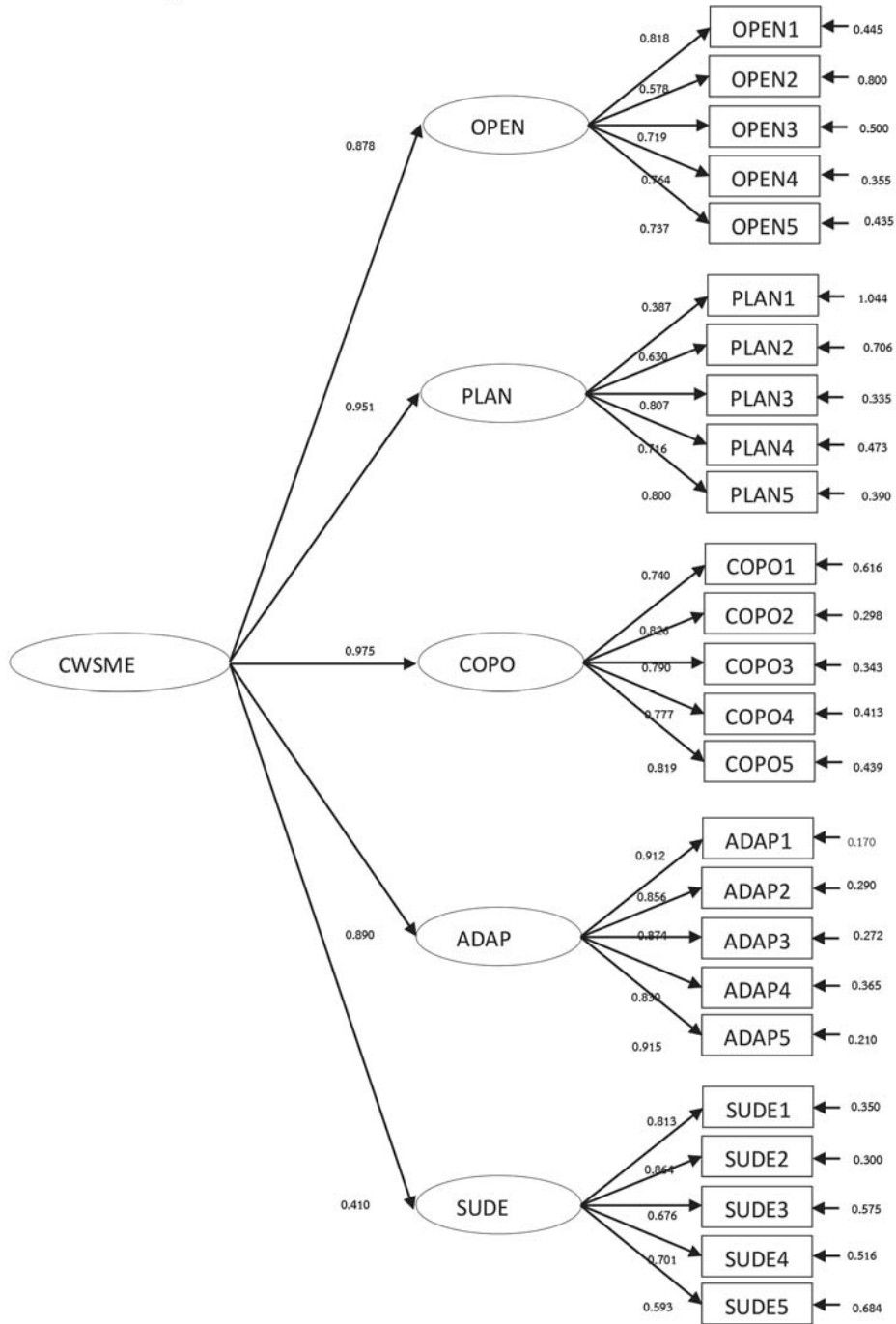
ตาราง 2 พบว่า ตัวบ่งชี้ตามกรอบแนวคิดทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่พัฒนาขึ้นในการวิจัยครั้งนี้ เป็นตัวบ่งชี้ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ (P<.01) ทุกตัว โดยทุกตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักเป็นบวก กล่าวคือ หากแรงงานต่างสัญชาติมีคุณลักษณะของตัวบ่งชี้ที่สูง ก็จะทำให้การทำงานร่วมกันกับผู้อื่นสูงขึ้น ในทางตรงกันข้าม หากแรงงานต่างสัญชาติมีคุณลักษณะของตัวบ่งชี้ต่ำ ก็จะทำให้การทำงานร่วมกันกับผู้อื่นลดลง

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์โมเดลที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (CWSME) ซึ่งเป็นองค์ประกอบอันดับที่สองกับองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ ด้านการเปิดใจต่อการเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างในการทำงานร่วมกัน (OPEN) ด้านการกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการเรียนรู้ด้านความแตกต่างเพื่อการทำงานร่วมกัน (PLAN) ด้านการประสานประโยชน์ร่วมกันในการทำงานด้วยการมีทัศนคติเชิงบวกต่อกัน (COPO) ด้านการปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ (ADAP) และด้านการพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืน (SUDE) ซึ่งเป็นองค์ประกอบอันดับ

ที่หนึ่ง พบว่า องค์ประกอบทั้ง 5 ด้านดังกล่าว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $P < .01$ ) ทุกด้าน โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.410 ถึง 0.975 แสดงว่า องค์ประกอบทั้ง 5 ด้านนี้ เป็นตัวบ่งชี้ทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยองค์ประกอบที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดในการบ่งชี้ทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม คือ องค์ประกอบด้านการประสานประโยชน์ ร่วมกันในการทำงานด้วยการมีทัศนคติเชิงบวกต่อกัน (COPO) รองลงมา คือ องค์ประกอบด้านการกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการเรียนรู้ด้านความแตกต่างเพื่อการทำงานร่วมกัน (PLAN) องค์ประกอบด้านการปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ (ADAP) องค์ประกอบด้านการเปิดใจต่อการเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างในการทำงานร่วมกัน (OPEN) และองค์ประกอบด้านการพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืน (SUDE) ตามลำดับ โดยมีความแปรผันร่วมกับการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น ร้อยละ 95.1, 90.4, 79.3, 77.0 และ 16.8 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ ทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในแต่ละด้าน (5 ด้าน) และองค์ประกอบโดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางถึงสูง โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.387 ถึง 0.975 แสดงว่า องค์ประกอบด้านการเปิดใจต่อการเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างในการทำงานร่วมกัน (OPEN) องค์ประกอบด้านการกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการเรียนรู้ด้านความแตกต่างเพื่อการทำงานร่วมกัน (PLAN) องค์ประกอบด้านการประสานประโยชน์ร่วมกันในการทำงานด้วยการมีทัศนคติเชิงบวกต่อกัน (COPO) องค์ประกอบด้านการปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ (ADAP) องค์ประกอบด้านการพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืน (SUDE) และองค์ประกอบทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (CWSME) โดยรวมมีความสัมพันธ์กันมิได้แยกกันอย่างเป็นอิสระ กล่าวคือ ผลลัพธ์การทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจะเกิดขึ้นได้ ก็ต้องมีการเปิดใจต่อการเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างในการทำงานร่วมกัน การกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการเรียนรู้ด้านความแตกต่างเพื่อการทำงานร่วมกัน การประสานประโยชน์ร่วมกันในการทำงานด้วยการมีทัศนคติเชิงบวกต่อกัน การปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ และการพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืน อันจะนำไปสู่การเกิดทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของแรงงานต่างสัญชาติที่สูงขึ้น

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมตามแนวคิด  
ความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสตีเฟน อาร์ โควี



แผนภาพ 2 โมเดลองค์ประกอบทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม



## อภิปรายผล

1. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น ในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Yu & Muthen, 2002) แสดงว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 25 ตัวบ่งชี้ เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญในแต่ละองค์ประกอบสามารถสะท้อนถึงทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้เนื่องด้วยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นจนสามารถสังเคราะห์ตัวบ่งชี้การทำงานร่วมกันกับผู้อื่น พร้อมทั้งนำไปให้กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมตรวจสอบยืนยันข้อมูลจากแบบสอบถามแล้วจึงนำข้อมูลมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) พบว่า สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีความน่าเชื่อถือสามารถนำไปใช้ได้

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (second order confirmatory factor analysis) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในแต่ละด้าน (5 ด้าน) และองค์ประกอบโดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางถึงสูง โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.387 ถึง 0.975 แสดงว่า องค์ประกอบด้านการเปิดใจต่อการเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างในการทำงานร่วมกัน (OPEN) องค์ประกอบด้านการกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการเรียนรู้ด้านความแตกต่างเพื่อการทำงานร่วมกัน (PLAN) องค์ประกอบด้านการประสานประโยชน์ร่วมกันในการทำงานด้วยการมีทัศนคติเชิงบวกต่อกัน (COPO) องค์ประกอบด้านการปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ (ADAP) องค์ประกอบด้านการพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืน (SUDE) และ องค์ประกอบทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (CWSME) โดยรวมมีความสัมพันธ์กันมิได้แยกกันอย่างเป็นอิสระ กล่าวคือ ผลลัพธ์การทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจะเกิดขึ้นได้ ก็ต้องมีการเปิดใจต่อการเรียนรู้เพื่อเข้าใจความแตกต่างในการทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับ Dyer (1995) ที่กล่าวถึงการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องเปิดใจในการติดต่อสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน การกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการเรียนรู้ด้านความแตกต่างเพื่อการทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับ Tappen (1996) พบว่า การทำงานร่วมกันนั้นสมาชิกควรมีเป้าหมายร่วมกัน เพื่อให้สมาชิกมีความเข้าใจตรงกันในการทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายในการทำงาน และในการทำงานนั้นต้องมีการวางแผนปฏิบัติการร่วมกันเพราะหากขาดการวางแผนร่วมกันอย่างสม่ำเสมอจะทำให้งานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ การประสานประโยชน์ร่วมกันในการทำงานด้วยการมีทัศนคติเชิงบวกต่อกัน สอดคล้องกับ ทิศนา แคมมณี (2545) ได้กล่าวถึง การที่บุคคลที่มาทำงานร่วมกันต้องมีผลประโยชน์ร่วมกันจากผลงานที่ได้ดำเนินการร่วมกันแล้ว โดยเกิดจากความร่วมมือประสานกันของสมาชิกเพื่อให้งานที่ทำร่วมกันนั้นสำเร็จ การปรับตัวเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์

สอดคล้องกับ Dyer (1995) ที่กล่าวถึง การปรับตัวในการทำงานร่วมกันนั้น จะทำให้สมาชิกยอมรับการจัดการความขัดแย้งอย่างเฉลียวฉลาด และการพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับ Woodcock (1989) พบว่า การทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอว่ามีปัญหาใดที่ต้องร่วมกันปรับปรุงแก้ไข เพื่อพัฒนาการทำงานร่วมกัน รวมถึงการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานร่วมกันของสมาชิก จะช่วยให้เกิดประโยชน์ในการทำงานร่วมกัน ซึ่งองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นจะนำไปสู่การเกิดทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของแรงงานต่างสัญชาติที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Piez (2009) ที่กล่าวถึง การทำงานร่วมกันของทีมงานต่างวัฒนธรรมนั้นควรมีการเรียนรู้เป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ความเคารพซึ่งกันและกัน การมีทัศนคติที่ดีเห็นคุณค่าของความแตกต่างของเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุน การช่วยเหลือ และไว้วางใจกัน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การสื่อสารระหว่างกัน รวมถึงเรียนรู้ที่จะปรับตัวจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอันเป็นปัจจัยที่สนับสนุนให้เกิดการทำงานร่วมกันได้อย่างยั่งยืน

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 องค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมอื่นสามารถนำองค์ประกอบทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นที่พัฒนาขึ้นไปใช้ได้ โดยปรับใช้ตามสภาพของพนักงานขององค์กรนั้น ๆ และควรคำนึงถึงความสามารถทางภาษาของพนักงานในการสื่อสารให้เข้าใจตรงกันในการนำไปใช้

1.2 แนวทางในการประเมินทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นสามารถนำไปใช้พัฒนาเป็นตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรได้

### 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ผลการวิจัยพบว่าตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นในการวิจัยครั้งนี้ สะท้อนถึงทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาเรื่องรูปแบบในการพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นต่อไป

2.2 เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้ ประชากรเป็นแรงงานต่างสัญชาติในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเท่านั้น การศึกษาครั้งต่อไปควรนำตัวบ่งชี้ทักษะการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นไปศึกษาในองค์กรอื่น ๆ เพื่อจะได้ทราบว่าผลที่ได้มีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

- กรมการจัดหางาน. (2555). รายงานผลการศึกษาวิจัย เรื่องการศึกษาผลกระทบของแรงงานต่างด้าวต่อ การจ้างงานคนไทยและต่อชุมชน. กรุงเทพฯ: กองแผนงานและสารสนเทศ กรมการจัดหางาน.
- ชัยพงษ์ สำเนียง และอานันท์ กาญจนพันธุ์. (2557). แรงงานข้ามชาติอัตลักษณ์และสิทธิความเป็นพลเมือง. เชียงใหม่: แผนงานสร้างเสริมนโยบายสาธารณะที่ดี สถาบันศึกษานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทิศนา แคมมณี. (2545). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปิยะ คักดีเจริญ. (2557). การศึกษานอกระบบและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: บริบทที่แตกต่างสู่เป้าหมาย การเรียนรู้ตลอดชีวิต. *วารสารครุศาสตร์*. 42(4), 155-170.
- วารางคนา อิ่มมอญ และคณะ (2554). *แบบจำลองชาติไทย 80% ไร้ฝีมือ*. สืบค้นจาก <http://www.dailynews.co.th/Content/education/217325/index.html>
- วริศรา ภาณุวัฒน์. (2557). *SMEs ไทยสู่ AEC*. กรุงเทพฯ: แสงดาว
- เวทย์ นุชเจริญ. (2558). *แรงงานคุณภาพ ปัญหาที่ท้าทาย SME ไทย*. สืบค้นจาก <http://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/630238>
- ศิริชัย กาญจนวาสิ และคณะ. (2550). รายงานการวิจัย เรื่องการวิจัยและพัฒนาระบบติดตามและประเมิน ผลการวัดการศึกษาของประเทศ. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 30(2-3), 63-79.
- ประชาไทย. (2558). *สถานการณ์แรงงานประจำสัปดาห์ 29 ม.ค.-4 ก.พ. 2558*. สืบค้นจาก <http://prachatai.com/journal/2015/02/57760>.
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2559). *รายงานสถานการณ์วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมปี 2559*. สืบค้นจาก <http://www.sme.go.th/th/index.php/data-alert/alert/report-smes-year/report-year/report-year-2559>.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2555). *สำมะโนอุตสาหกรรม*.
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2559). *สถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร มีนาคม 2559*. สืบค้นจาก [http://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien\\_th/de5506d48ae2ed4916e1a62509b44f4f.pdf](http://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/de5506d48ae2ed4916e1a62509b44f4f.pdf)

### ภาษาอังกฤษ

- Covey, S. R. (2004). *The seven habits of highly effective people*. New York: Simon and Schuster.
- Dyer, W. G. (1995). *Team building: Current issues and new alternative*. Mass: Addison-Wesley.
- Earley, P. C. & Ang, S. (2003). *Cultural intelligence: individual interactions across cultures*. Stanford, CA: Stanford University Press.

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมตามแนวคิด  
ความฉลาดทางวัฒนธรรม และแนวคิดอุปนิสัย 7 ประการของสตีเฟน อาร์ โควี

- Piez, G. L. (2009). *Exploring the collaborative process in the context of a cross -cultural team from the united states and zambia (Order No. 3368173)*. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/305168425?accountid=15637>.
- Tappen , R. M. (1996). *Nursing leadership and management*. F. A. Davis.: Philadelphia  
The Faculty of Social Sciences at Flinders University.
- Weiss, D. J. (1972). Canonical correlation analysis in counseling psychology research. *Journal Of Counseling Psychology*, 19(3), 241-252. doi:10.1037/h0032675.
- Woodcock, M. (1989). *Team development manual*. (2nd Ed.). Worcester: Billing & Sons.
- Yu, C. Y., & Muthen, B. O. (2002). *Evaluation of model fit indices for latent variable model with categorical and continuous outcomes*. Technical report.

## ผู้เขียน

**นางสาวชนัญญา ไยลอบ** นิสิตระดับดุษฎีบัณฑิตสาขาการศึกษานอกระบบโรงเรียน ภาควิชาการศึกษา  
ตลอดชีวิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร 10330

อีเมล: ychanya@gmail.com

**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนัสวาน์ โกวิทยา** อาจารย์ประจำสาขาการศึกษานอกระบบโรงเรียน  
ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 10330

อีเมล: manaswas@yahoo.com

**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา** อาจารย์ประจำสาขาการศึกษานอกระบบโรงเรียน  
ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 10330

อีเมล: wirathep.p@chula.ac.th

**หมายเหตุ:** งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุน 90 ปีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยกองทุนรัชดาภิเษกสมโภช