



การประชุมวิชาการระดับชาติ “การเรียนรู้ด้านมนุษยศาสตร์และด้านสังคมศาสตร์” ครั้งที่ 3
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
วันที่ 23 พฤศจิกายน 2562

การทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ศุภพล คำชื่น

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
Email : suppon_4@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาจำนวน 285 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม (Questionnaire) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบ t และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ด้วยสถิติทดสอบ F และสถิติทดสอบ Brown-Forsythe ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ($= 3.76$) หากพิจารณารายด้านตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ($= 3.86$) ด้านกระบวนการปฏิบัติงานชัดเจน ($= 3.86$) ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน ($= 3.75$) ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน ($= 3.73$) และด้านความสมดุลในบทบาท ($= 3.62$) ตามลำดับ และ (2) ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ไม่แตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ภาพรวม ด้านความสมดุลในบทบาท ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม และด้านกระบวนการปฏิบัติงานชัดเจน แตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ภาพรวม ด้านความสมดุลในบทบาท ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม และด้านกระบวนการปฏิบัติงานชัดเจน แตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การทำงานเป็นทีม บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ



การประชุมวิชาการระดับชาติ “การเรียนรู้ด้านมนุษยศาสตร์และด้านสังคมศาสตร์” ครั้งที่ 3
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
วันที่ 23 พฤศจิกายน 2562

Teamworking of Academic Supporting Staff of Suan Sunandha Rajabhat University

Suppapon khamchun

Master of Public Administration Department Faculty of Humanities and Social Sciences,
Suan Sunandha Rajabhat University
Email : suppapon_4@hotmail.com

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the teamwork of academic supporting staffs of Suan Sunandha Rajabhat University, and 2) compare academic supporting staffs' perspectives on the teamwork of Suan Sunandha Rajabhat University. The samples of this study are 285 Suan Sunandha Rajabhat University academic supporting staffs by using the method of purposive sampling. The data was collected by means of questionnaires. The statistics used for the analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and one-way ANOVA by using the F-test or Brown-Forsythe test. The following are research findings: (1) The overall and the five aspects of teamwork of the academic supporting staffs of Suan Sunandha Rajabhat University were high level. ($\bar{X} = 3.76$) The levels of all 5 aspects were ranked from high to low in with appropriate leadership ($\bar{X} = 3.86$), sound procedures ($\bar{X} = 3.86$), support and trust ($\bar{X} = 3.75$), agreed goals ($\bar{X} = 3.73$), and balanced roles respectively ($\bar{X} = 3.62$), and (2) The perspectives of academic supporting staffs with different sexes on the teamwork of the Suan Sunandha Rajabhat University were not significantly different; the perspectives of academic supporting staffs with different ages on the teamwork of the Suan Sunandha Rajabhat University were different in overall, balanced roles, agreed goals, appropriate leadership, and sound procedures aspect with the statistical significance of .05, and the perspectives of academic supporting staffs with different work experiences on the teamwork of the Suan Sunandha Rajabha University were different in overall, balanced roles, agreed goals, support and trust, appropriate leadership, and sound procedures aspect with the statistical significance of .05.

Keywords : Teamworking, Academic Supporting Staff



การประชุมวิชาการระดับชาติ “การเรียนรู้ด้านมนุษยศาสตร์และด้านสังคมศาสตร์” ครั้งที่ 3

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

วันที่ 23 พฤศจิกายน 2562

บทนำ

สภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทำให้การทำงานในปัจจุบันต้องมีการพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเพื่อให้ทันกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปจึงทำให้หลายหน่วยงานหลายองค์กรเกิดการพัฒนาการทำงานให้ประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรให้สูงขึ้น โดยองค์กรจะเน้นในด้านการพัฒนาบุคลากรในด้านประสิทธิภาพ (พสุ เดชะรินทร์, 2549) ในปัจจุบันองค์ภาครัฐและเอกชนพยายามปรับปรุงรูปแบบการทำงานให้เป็นรูปแบบการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ (ทรงวุฒิ ทาระสา, 2549, น. 16) การทำงานเป็นทีมจะประสบความสำเร็จและพัฒนาการทำงานที่ส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้นต้องมีการสร้างและการพัฒนาการทำงานเป็นทีมอันได้แก่ การสร้างความเข้าใจการทำงานเป็นทีม การสร้างความไว้วางใจในการทำงานเป็นทีม การสื่อสารในการทำงานเป็นทีม การแก้ปัญหาการทำงานเป็นทีม การเสริมสร้างความร่วมมือในการการทำงานเป็นทีม และการติดตามเพื่อเสริมสร้างการพัฒนาการทำงานเป็นทีม (อุทัย บุญประเสริฐ, 2532, น. 57) จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ประสพการณ์ทำงาน ประเภทของสัญญาจ้าง มาศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อทำผลที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขปัญหาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ประสพการณ์ทำงาน ประเภทของสัญญาจ้าง
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การทบทวนวรรณกรรม

การทำงานเป็นทีมหมายถึงการทำงานตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปโดยที่แต่ละคนมีความรู้ความสามารถที่แต่ต่างกันทำงานโดยมีเป้าหมายเดียวกัน มีการร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความไว้วางใจซึ่งกันและกัน คอยสนับสนุนกัน ทำงานอย่างเต็มความสามารถ ร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น มีการวางแผนการทำงานร่วมกันมีการทบทวนวิธีการทำงานอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ (มัลลิกา วิชุกรอิงครัต, 2553, น. 11; สุเมธ งามกนก, 2551, น. 12; ทรงวุฒิ ทาระสา, 2549, น. 16; จีรวัจน์ วงศาโรจน์, 2547, น. 11; เนาวรัตน์ แยมแสงสังข์, 2542, น. 115)

องค์ประกอบของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ จะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะที่ดีตามแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างกลุ่มทีมงานที่มีประสิทธิภาพ (The Building Blocks of Effective Teamwork) ของวูดค็อก (Woodcock, 1989, น. 75-116) ประกอบด้วย (1) ความสมดุลในบทบาท (Balanced Roles) (2) วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน (Clear Objectives and Agreed Goals) (3) การเปิดเผยต่อกันและ



การประชุมวิชาการระดับชาติ “การเรียนรู้ด้านมนุษยศาสตร์และด้านสังคมศาสตร์” ครั้งที่ 3

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

วันที่ 23 พฤศจิกายน 2562

การเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา (Openness and Confrontation) (4) การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน (Support and Trust) (5) ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้ง (Co-operation and Conflict) (6) กระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน (Sound Procedures) (7) ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) (8) การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular Review) (9) การพัฒนาบุคลากร (Individual Development) (10) ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม (Sound Inter-group Relations) และ (11) การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communications)

ลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพแนวใหม่ตามแนวคิดของปาร์คเกอร์ (Parker, 1990, น. 16) ประกอบด้วยคุณลักษณะ 12 ประการ ดังนี้ (1) มีความชัดเจนของวัตถุประสงค์สมาชิกของทีมงาน (2) บรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเอง และสมาชิกของทีมงานสามารถช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงาน (3) สมาชิกของทีมงานมีบทบาทในการมีส่วนร่วมในการทำงาน (4) สมาชิกรับฟังซึ่งกันและกัน และตั้งใจฟังการแสดงความคิดเห็นของคนอื่นอย่างตั้งใจ (5) สมาชิกของทีมงานทุกคนควรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นของตนเอง (6) การหาข้อยุติเกี่ยวกับปัญหาความคิดหรือการตัดสินใจด้วยเทคนิคความเห็นพร้อม (7) การเจรจาติดต่อระหว่างทีมงานที่บรรยากาศจะเต็มไปด้วยความเปิดเผย และจริงใจต่อกันไว้วางใจซึ่งกันและกัน (8) บทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน (9) ทุกคนในทีมมีภาวะผู้นำร่วม และแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ส่งเสริมการทำงานและพฤติกรรมที่ธำรงรักษาความสัมพันธ์ของทีมงาน (10) สมาชิกต้องการความร่วมมือจากสมาชิกภายนอก (11) รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย (12) มีการประเมินผลตนเองเพื่อตรวจสอบว่าผลการปฏิบัติงานและประเมินอุปสรรคต่อประสิทธิผลของงาน

จากองค์ประกอบของทีมงานที่มีประสิทธิภาพตามแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างกลองทีมงานที่มีประสิทธิภาพของวูดค็อก และลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพแนวใหม่ตามแนวคิดของปาร์คเกอร์ ผู้วิจัยสร้างกรอบแนวคิดเพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสมดุลในบทบาท ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม และด้านกระบวนการปฏิบัติงานชัดเจน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ศึกษาเป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำนวน 985 คน ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำนวน 285 คน โดยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973) ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูล จำนวน 285 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) อธิบายขั้นตอนการวิจัยด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย โดยกล่าวถึงแหล่งข้อมูล วิธีการรวบรวมข้อมูล และเป็นส่วนที่บรรยายวิธีการดำเนินการเกี่ยวกับการวิจัยว่ามีขั้นตอนในการทำอย่างไรบ้าง แบ่งได้เป็น 2 ส่วน คือ

1. แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเป็นตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษารายได้ ประสบการณ์ทำงาน และประเภทของสัญญาจ้าง



การประชุมวิชาการระดับชาติ “การเรียนรู้ด้านมนุษยศาสตร์และด้านสังคมศาสตร์” ครั้งที่ 3

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

วันที่ 23 พฤศจิกายน 2562

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีจำนวน 25 ข้อ มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความสมดุล ในบทบาท จำนวน 5 ข้อ (2) ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน จำนวน 5 ข้อ (3) ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน จำนวน 5 ข้อ (4) ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม จำนวน 5 ข้อ และ (5) ด้านกระบวนการปฏิบัติงานชัดเจน จำนวน 5 ข้อ คำถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่าตามแบบลิเคิร์ต (Likert's scale) ที่มีระดับ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด และกำหนดเกณฑ์การวิเคราะห์ตาม แนวความคิดของเบสท์ (Best, 1986) ดังนี้ (1) 4.50 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด (2) 3.50 – 4.49 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก (3) 2.50 – 3.49 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง (4) 1.50 – 2.49 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย และ (5) 0.00 – 1.49 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้ 1) ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม เพื่อนำแนวคิดและทฤษฎี มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม 2) สร้างแบบสอบถามที่ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการจะศึกษา 3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอ อาจารย์ที่ปรึกษา และทำการปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาให้ข้อเสนอแนะ 4) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบเพื่อหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) ผู้วิจัยเลือกข้อคำถามที่มี IOC มากกว่า 0.5 มาใช้เป็นข้อคำถาม ผลตรวจสอบแบบสอบถามพบว่ามีข้อคำถามที่ผ่านตามเกณฑ์ 25 ข้อ ที่ครอบคลุมในแต่ละด้านและวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยปรับแก้ไขข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา แล้ว 4) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .875 และนำมาแก้ไขให้สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้ววิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) อธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างด้วยค่าร้อยละ (Percentage) และวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.2 วิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้ 1) การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำแนกตามเพศ ด้วยสถิติทดสอบ t และ 2) การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว (One-Way Analysis of Variances หรือ ANOVA) ระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 ขึ้นไป ก่อนการวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียวจะทดสอบความแปรปรวนระหว่างกลุ่มตัวอย่างด้วยสถิติ



การประชุมวิชาการระดับชาติ “การเรียนรู้ด้านมนุษยศาสตร์และด้านสังคมศาสตร์” ครั้งที่ 3

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

วันที่ 23 พฤศจิกายน 2562

ทดสอบ Levene ซึ่งหากผลการทดสอบความแปรปรวนระหว่างกลุ่มตัวอย่างพบว่า ความแปรปรวนของทุกกลุ่มตัวอย่างไม่แตกต่างกันจะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยสถิติทดสอบ F หากภายหลังการทดสอบพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างจะทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Scheffe และในกรณีผลการทดสอบความแปรปรวนระหว่างกลุ่มตัวอย่างพบว่า ความแปรปรวนระหว่างกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกัน จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยสถิติทดสอบ Brown-Forsythe หากภายหลังการทดสอบพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างจะทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Dunnett T3

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 75.8 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 24.2 มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.4 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.3 และอายุระหว่าง 46 – 55 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.3 จบศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 50.9 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 43.2 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็น ร้อยละ 6.0 มีรายได้ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 42.5 รองลงมา คือ ระหว่าง 20,001 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 27.7 และระหว่าง 25,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 7.4 มีอายุงานระหว่าง 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.4 รองลงมา คือ ระหว่าง 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.8 และระหว่าง 16 – 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.0 และเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 46.0 รองลงมาคือ พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทประจำ คิดเป็นร้อยละ 44.2 และพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 9.8

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ระดับความคิดเห็นการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.16) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับความคิดเห็นการทำงานเป็นทีมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.37) ด้านกระบวนการปฏิบัติงานชัดเจน ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.36) ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.43) ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.42) และด้านความสมดุลในบทบาท ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.52)

เมื่อพิจารณารายละเอียดรายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม สูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ หัวหน้าทีมสามารถให้คำแนะนำกับสมาชิกในทีมได้ ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.57) หัวหน้าเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการคิดการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.81) และหัวหน้าทีมเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมได้กำหนดวิธีการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.81) ด้านกระบวนการปฏิบัติงานชัดเจน สูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ สมาชิกทุกคนในทีมมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.73) มีการประชุมปรึกษาหารือเพื่อหาแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.65) และกระบวนการทำงานสามารถตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.71) ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน สูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ สมาชิกในทีมมีการสนับสนุนช่วยเหลือกัน ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.64) สมาชิกในทีมมีความจริงใจต่อกัน ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.85) และสมาชิกในทีมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.68) ด้านมีเป้าหมาย



การประชุมวิชาการระดับชาติ “การเรียนรู้ด้านมนุษยศาสตร์และด้านสังคมศาสตร์” ครั้งที่ 3

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

วันที่ 23 พฤศจิกายน 2562

ร่วมกัน สูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.78) ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 1.02) และท่านมีความเข้าใจในเป้าหมายการทำงาน ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.84) และด้านความสมดุลในบทบาท สูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ มีการแบ่งความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.98) มีการปรับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานตามสถานการณ์ ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.83) และมีการทำงานตามความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.95)

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ทำงาน

ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ทำงานเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัยได้ดังนี้

ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำแนกตามเพศ ด้วยสถิติทดสอบ t พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เพศต่างกันมีความคิดเห็นการทำงานเป็นทีม ด้านความสมดุลในบทบาท ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านกระบวนการปฏิบัติงานชัดเจน และในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำแนกตามอายุ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ด้วยสถิติทดสอบ Brown-Forsythe พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ด้านความสมดุลในบทบาท ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านกระบวนการปฏิบัติงานชัดเจน และในภาพรวม แตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ อย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Dunnett T3 ด้านความสมดุลในบทบาท พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีกลุ่มตัวอย่างที่มีต่ำกว่า 25 ปี กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 26 – 35 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 36 – 45 ปี มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ด้านความสมดุลในบทบาท ต่ำกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 46 – 55 ปี ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน ต่ำกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 26 – 35 ปี กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 36 – 45 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 46 – 55 ปี ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 26 – 35 ปี กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 36 – 45 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 46 – 55 ปี รวมทั้ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 26 – 35 ปี มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 46 – 55 ปี ด้านกระบวนการปฏิบัติงานชัดเจน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีต่ำกว่า 25 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 26 – 35 ปี มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ด้านกระบวนการปฏิบัติงานชัดเจน สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 36 – 45 ปี



การประชุมวิชาการระดับชาติ “การเรียนรู้ด้านมนุษยศาสตร์และด้านสังคมศาสตร์” ครั้งที่ 3

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

วันที่ 23 พฤศจิกายน 2562

ประสบการณ์ทำงาน 11 – 15 ปี มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ด้านกระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 16 - 20 ปี สำหรับผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ด้วยสถิติทดสอบ F พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม แตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Scheffe พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 1 – 5 ปี มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ต่ำกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 6 - 10 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 16 – 20 ปี และพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 1 – 5 ปี กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 6 - 10 ปี กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 11 – 15 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 16 - 20 ปี มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 21 - 25 ปี

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ผู้วิจัยสามารถนำเสนอการอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของลำเทียน เผ่าอาจ (2559) เรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ที่พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของมนัสนันท์ สุริยะนาการณ์ (2556) เรื่อง พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม ที่พบว่า ระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากร กรมส่งเสริมวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ระดับความคิดเห็นการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านกระบวนการปฏิบัติงานชัดเจน ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน และด้านความสมดุลในบทบาท ผู้วิจัยสามารถนำเสนอการอภิปรายผลได้ดังนี้

ระดับความคิดเห็นการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ปรากฏว่า เป็นประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อสภาพการทำงานเป็นทีมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.37) โดยเฉพาะในประเด็นหัวหน้าทีมสามารถให้คำแนะนำกับสมาชิกในทีมได้ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.57) ซึ่งเป็นไปตามหลักการการทำงานเป็นทีมกล่าวคือ ผู้นำทีมต้องให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกด้วยกัน (เล็ก สมบัติ, 2545, น. 11) รองลงมาได้แก่ ประเด็นหัวหน้าเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการคิดการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.99$,



การประชุมวิชาการระดับชาติ “การเรียนรู้ด้านมนุษยศาสตร์และด้านสังคมศาสตร์” ครั้งที่ 3

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

วันที่ 23 พฤศจิกายน 2562

S.D. = 0.81) สอดคล้องกับแนวคิดผู้นำแบบประชาธิปไตยกล่าวคือ เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้ความคิดมีความคิดสร้างสรรค์ แสดงความคิดเห็น และเลือกวิธีปฏิบัติงานของตนเอง (เนตร์พัฒนา ยาวีรา, 2549, น. 94) สำหรับประเด็นหัวหน้าทีมที่มีความกล้าคิดกล้าตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าประเด็นอื่นๆ ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.78) ถึงแม้ประเด็นนี้จะได้ค่าเฉลี่ยต่ำกว่าประเด็นอื่นๆ แต่ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก หัวหน้าทีมที่มีความกล้าคิดกล้าตัดสินใจสอดคล้องกับคุณลักษณะ ประการของทีมงานที่มีประสิทธิภาพแนวใหม่กล่าวคือ การทำงานของทีมประสบผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์หรือสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Parker, 1990, น. 16)

ระดับความคิดเห็นการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ด้านกระบวนการปฏิบัติงานชัดเจน ปรากฏว่า เป็นประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อสภาพการทำงานเป็นทีมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.36) โดยเฉพาะในประเด็นสมาชิกทุกคนในทีมมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.73) อาจเนื่องจากกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา กำหนดนโยบายด้านบุคลากรไว้ว่า ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรทุกระดับจึงทำให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทามีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน รองลงมาได้แก่ ประเด็นมีการประชุมปรึกษาหารือเพื่อหาแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.65) อาจเนื่องจากกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา กำหนดนโยบายด้านการบริหารไว้ว่า ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานจึงทำให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทามีการประชุมปรึกษาหารือเพื่อหาแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน และประเด็นกระบวนการทำงานสามารถตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.71) อาจเนื่องจากกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา กำหนดอัตลักษณ์ (Identity) ไว้ว่า ใส่ใจบริการ โปร่งใสเป็นธรรม ผู้นำการพัฒนา จึงทำให้กระบวนการทำงานสามารถตรวจสอบได้ สำหรับประเด็นมีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนภายในทีมมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าประเด็นอื่นๆ ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.98) ถึงแม้ประเด็นนี้จะได้ค่าเฉลี่ยต่ำกว่าประเด็นอื่นๆ แต่ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างกล่องทีมงานที่มีประสิทธิภาพ (The Building Blocks of Effective Teamwork) คือ กระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน (Sound Procedures) ที่ว่า การทำงานของทีมมีการประชุมปรึกษาหารือและหาแนวทางปฏิบัติร่วมกันการตัดสินใจจะใช้ข้อมูลและความเห็นของสมาชิกในทีมทุกคน (Woodcock, 1986, น. 75 - 116)

ระดับความคิดเห็นการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน ปรากฏว่า เป็นประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อสภาพการทำงานเป็นทีมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.43) โดยเฉพาะในประเด็นสมาชิกในทีมมีการสนับสนุนช่วยเหลือกันมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.64) สอดคล้องกับแนวคิดองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญในการทำงานเป็นทีมที่ว่า สมาชิกที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสมมีความเสียสละและอุทิศตนเพื่อช่วยงานของกลุ่ม (ฉันทนา จันทรบรรจง, 2543, น.179) รองลงมาได้แก่ ประเด็นสมาชิกในทีมมีความจริงใจต่อกัน ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.85) สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างกล่องทีมงานที่มีประสิทธิภาพ (The Building Blocks of Effective Teamwork) คือ การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน (Support and Trust) ที่ว่า สมาชิกทุกคนสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกัน (Woodcock, 1986, น. 75 - 116) สำหรับประเด็นสมาชิกมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าประเด็นอื่นๆ ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.93)



การประชุมวิชาการระดับชาติ “การเรียนรู้ด้านมนุษยศาสตร์และด้านสังคมศาสตร์” ครั้งที่ 3

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

วันที่ 23 พฤศจิกายน 2562

สอดคล้องกับงานวิจัยของมิ่งขวัญ สันหัตถการ (2546) เรื่อง การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ตามทฤษฎีของผู้บริหารและครู ที่พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมด้านการมีส่วนร่วม ในประเด็นเมื่อเกิดปัญหาขึ้นสมาชิกทีมงานมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าประเด็นอื่น ๆ

ระดับความคิดเห็นการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน ปรากฏว่า เป็นประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อสภาพการทำงานเป็นทีมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.42) โดยเฉพาะในประเด็นท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีมที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.78) สอดคล้องกับองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญในการทำงานเป็นทีม ได้แก่ สมาชิกที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสม กล่าวคือ สมาชิกเป็นผู้ยอมรับฟังและเคารพความคิดเห็นของเพื่อนสมาชิกและของกลุ่ม (ฉันทนา จันทรบรรจง, 2543, น. 179) รองลงมาได้แก่ ประเด็นท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 1.02) สอดคล้องกับอัจฉรา สังข์สุวรรณ (2539) ที่กล่าวว่า วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของทีมงานต้องมาจากการกำหนดร่วมกันของสมาชิกในทีมงาน ต้องแน่นอน ชัดเจน และสมาชิกทุกคนยอมรับ สำหรับประเด็นท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายกำหนดร่วมกันมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.74)) ถึงแม้ประเด็นนี้จะได้ค่าเฉลี่ยต่ำกว่าประเด็นอื่น ๆ แต่ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดองค์ประกอบในการทำงานเป็นทีมที่ว่า การทำงานเป็นทีมต้องมีเป้าหมายร่วมกันการทำงานเป็นทีมจะเกิดผลดี กล่าวคือ การทุกคนในทีมงานช่วยกัน ร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจกันดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของทีม (วรภรณ์ ตรีกุลสุษติ, 2550, น. 9)

ระดับความคิดเห็นการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ด้านความสมดุลในบทบาท ปรากฏว่า เป็นประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อสภาพการทำงานเป็นทีมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.52) โดยเฉพาะในประเด็นมีการแบ่งความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.98) อาจเนื่องจากกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา กำหนดนโยบายด้านบุคลากรไว้ว่า การกระจายความรับผิดชอบแก่บุคลากรอย่างเท่าเทียม และสอดคล้องกับความสามารถและความถนัด และสอดคล้องกับองค์ประกอบในการทำงานเป็นทีม ได้แก่ การแบ่งงานกันทำตามความสามารถ กล่าวคือการมอบหมายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบให้ตรงตามความรู้ความสามารถของบุคคล (วรภรณ์ ตรีกุลสุษติ, 2550, น. 9) รองลงมาได้แก่ ประเด็นมีการปรับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานตามสถานการณ์ ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.73) สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างกล่องทีมงานที่มีประสิทธิภาพ (The Building Blocks of Effective Teamwork) คือ ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular Review) ที่ว่า การติดตามผลการปฏิบัติงานของทีมอย่างสม่ำเสมอว่ามีปัญหาใดที่จะต้องร่วมกันปรับปรุงแก้ไข (Woodcock, 1986, น. 75 - 116) สำหรับประเด็นมีการแบ่งหน้าที่การปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าประเด็นอื่น ๆ ($\bar{X} = 3.02$, S.D. = 1.09) ในประเด็นนี้อาจไม่เป็นไปตามกระบวนการทำงานร่วมกันเป็นทีมตามที่สุริพร พิงพุดคุณ (2550, น. 162-163) กล่าวไว้ว่า สิ่งทีมต้องปฏิบัติเป็นอันดับแรกคือ การกำหนดหน้าที่การทำงานทั้งหมดที่ทีมต้องปฏิบัติ พร้อมทั้งมอบหมายงานเหล่านั้นให้แก่สมาชิกตามความสามารถอย่างเหมาะสม



การประชุมวิชาการระดับชาติ “การเรียนรู้ด้านมนุษยศาสตร์และด้านสังคมศาสตร์” ครั้งที่ 3

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

วันที่ 23 พฤศจิกายน 2562

2. เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ทำงาน ปรากฏว่า ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำแนกตามเพศ ด้วยสถิติทดสอบ t พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ภาพรวม ด้านความสมดุลในบทบาท ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม และด้านกระบวนการปฏิบัติงานชัดเจน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของลำเทียน เผ่าอาจ (2559) เรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิธิฤทธิ์ ทุนธนเวโรจน์ (2550) เรื่อง การทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ที่พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศต่างกันมีระดับการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำแนกตามอายุ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ด้วยสถิติทดสอบ Brown-Forsythe พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ภาพรวม ด้านความสมดุลในบทบาท ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม และด้านกระบวนการปฏิบัติงานชัดเจน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แตกต่างจากงานวิจัยของนิธิฤทธิ์ ทุนธนเวโรจน์ (2550) เรื่อง การทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ที่พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอายุต่างกันมีระดับการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน รวมทั้งแตกต่างจากงานวิจัยของมนัสนันท์ สุริยะนาการณ์ (2556) เรื่อง พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม ที่พบว่า ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ด้วยสถิติทดสอบ Brown-Forsythe พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ภาพรวม ด้านความสมดุลในบทบาท ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน และด้านกระบวนการปฏิบัติงานชัดเจน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ด้วยสถิติทดสอบ F พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แตกต่างจากงานวิจัยของนิธิฤทธิ์ ทุนธนเวโรจน์ (2550) เรื่อง การทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ที่พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประสบการณ์



การประชุมวิชาการระดับชาติ “การเรียนรู้ด้านมนุษยศาสตร์และด้านสังคมศาสตร์” ครั้งที่ 3

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

วันที่ 23 พฤศจิกายน 2562

ในการทำงานต่างกันมีระดับการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน รวมทั้งแตกต่างจากงานวิจัยของมนัสนันท์ สุริยะ นาคารณ์ (2556) เรื่อง พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม ที่พบว่า ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรม กระทรวง วัฒนธรรม พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกันอย่างมี นัยทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยเสนอข้อเสนอแนะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ สวนสุนันทาได้ดังต่อไปนี้

1. ด้านความสมดุลในบทบาท ผลการวิจัยพบว่า มีการแบ่งหน้าที่การปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า ประเด็นอื่น ๆ แต่ประเด็นนี้มีความสอดคล้องแนวคิดการบริหารกล่าวคือ การทำงานโดยมีการแบ่งหน้าที่การ ปฏิบัติงานไม่เหมาะสมกับการทำงานเป็นทีม ดังนั้น ประเด็นมีการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับหน้าที่ต่ำกว่า ประเด็นอื่น ๆ ถัดมาจากการแบ่งหน้าที่การปฏิบัติงาน จึงควรปรับปรุงให้มีการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับ หน้าที่ เพื่อให้สมาชิกแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ

2. ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน ผลการวิจัยพบว่า มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายกำหนดร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าประเด็นอื่น ๆ ควรสนับสนุนให้สมาชิกทุกคนในทีมงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตาม เป้าหมายกำหนดร่วมกัน การที่สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานจะทำให้ศักยภาพของทีมงานสูงขึ้น เพราะสมาชิกแต่ละคนมีความสามารถและความถนัดต่างกันเมื่อได้ทำงานตามความสามารถและความถนัดก็ จะช่วยให้ประสิทธิภาพของทีมงานมีสูงกว่าการที่สมาชิกบางคนช่วยกันปฏิบัติงาน

3. ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน ผลการวิจัยพบว่า สมาชิกมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา มี ค่าเฉลี่ยต่ำกว่าประเด็นอื่น ๆ ควรสนับสนุนให้สมาชิกทุกคนในทีมงานมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา เนื่องจากการ มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาจะทำให้สมาชิกรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานและจะทำให้เกิดการสนับสนุนและ การไว้วางใจต่อกันอันจะส่งผลให้การแก้ปัญหามีประสิทธิภาพสูงกว่าการแก้ปัญหาโดยสมาชิกบางคน

4. ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าทีมมีความกล้าคิดกล้าตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยต่ำ กว่าประเด็นอื่น ๆ ควรมีการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มความสามารถในการตัดสินใจแก่ผู้ที่ทำหน้าที่หัวหน้า ทีมงาน หรือควรทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ (action research) หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติแบบมีส่วนร่วม (participatory action research) เพื่อพัฒนาศักยภาพในการตัดสินใจ เพราะการที่หัวหน้าทีมมีความกล้าคิด กล้าตัดสินใจจะทำให้หัวหน้าทีมสามารถนำทีมไปสู่เป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ด้านกระบวนการปฏิบัติงานชัดเจน ผลการวิจัยพบว่า มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนภายในทีมมี ค่าเฉลี่ยต่ำกว่าประเด็นอื่น ๆ ควรมีการจัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงานให้ชัดเจนเพื่อให้สมาชิกทุกคนในทีมงานยึด เป็นแนวในการปฏิบัติงานและสมาชิกทุกคนในทีมงานปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งการมีขั้นตอนการ ปฏิบัติงานที่ชัดเจนทำให้ลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน อาจกล่าวได้ว่าทีมงานที่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงานสูงกว่าทีมงานที่ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน



การประชุมวิชาการระดับชาติ “การเรียนรู้ด้านมนุษยศาสตร์และด้านสังคมศาสตร์” ครั้งที่ 3
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
วันที่ 23 พฤศจิกายน 2562

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นันทิชา หาสุนทรี อาจารย์ ดร.ดร. พิมพ์ชนา ศรีบุญยพรรรัฐและผู้มีส่วนร่วมทุกท่านที่ให้การสนับสนุนในการทำงานวิจัยและบทความฉบับนี้สำเร็จลุล่วง

เอกสารอ้างอิง

- จิรวัจน์ วงศาโรจน์. (2547). พัฒนางานด้วยการสร้างทีมงาน. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ฉันทนา จันท์บรรจง. (2543). การศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศญี่ปุ่น. กรุงเทพฯ: กลุ่มงานบริหารและจัดการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- ทรงวุฒิ ทาระสา. (2549). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต5 (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- นิธิฤทธิ์ ทุนธนเวโรจน์. (2550). การทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดราชบุรี (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2549). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เนาวรัตน์ แยมแสงสังข์.(2542). แนวคิดและกลยุทธ์ในการปรับระบบองค์การ. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พสุ เดชะรินทร์. (2549). โครงการพัฒนาการเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง. ในรายงานผล การศึกษาพัฒนา รูปแบบเบื้องต้นของหน่วยงานภาครัฐ : องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง สำหรับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มิ่งขวัญ สันหัตการ.(2546). เรื่อง การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ตามทรรศนะของผู้บริหารและครู. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- มัลลิกา วิชชุกรองครัด. (2553). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มนัสนันท์ สุริยะนาการณ์. (2556). พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม(วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ลำเทียน เผ่าอาจ. (2559). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา
- เล็ก สมบัติ. (2545). กลยุทธ์การบริหารงานสวัสดิการสังคม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วราภรณ์ ตระกูลสถุขติ. (2550). การทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ:ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- สุรีพร พิงพุดคุณ. (2550). การบริหารจัดการทีมงาน. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สุเมธ งามกนก. (2551).การสร้างทีมงาน (Team building).วารสารศึกษาศาสตร์ 19(1), 31-43.
- อัจฉรา สังข์สุวรรณ. (2539). ผู้นำกับการทำงานเป็นทีม. วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 6(4), 11-16.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2532). การวางแผนการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



การประชุมวิชาการระดับชาติ “การเรียนรู้ด้านมนุษยศาสตร์และด้านสังคมศาสตร์” ครั้งที่ 3
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
วันที่ 23 พฤศจิกายน 2562

- Best, J. W. (1986). Research in education. Englewood Cliffs, NJ.: Prentice Hall.
- Parker, G.M. (1990). Team Players and Team Work : The New Competitive Business Strategy.
San Francisco, CA : Jossey - Bass.
- Woodcock, M. (1989). Team development manual (2nd ed.). Worcester: Great Britain by
Billing & Son.
- Yamane, Taro. (1973). Statistics: An Introductory
Analysis (2nd ed.). Tokyo: John Weatherhill.