

คุณลักษณะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา
(สายสนับสนุน) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
TEAMWORK CHARACTERISTICS OF HIGHER EDUCATION
INSTITUTION PERSONNEL (SUPPORTING STAFF)
AT NAKHON RATCHSIMA RAJABHAT UNIVERSITY

ปริญญ์ ก่อวงศ์กาญจน์¹ และประยุทธ์ ไทยธานี²

บทคัดย่อ

การวิจัยฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาคุณลักษณะในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา (สายสนับสนุน) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ได้แก่ การคิดเชิงบวก การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การมีจิตสาธารณะ การเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี ความเข้าใจในบริบทของทีมงานความรู้หรือทักษะที่จำเป็นต่อทีม การมีทักษะในการสื่อสาร ความสามารถในการจัดการความขัดแย้ง และสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่ดีและนำมาเปรียบเทียบกับสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน หน่วยงาน และตำแหน่งงาน โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา (สายสนับสนุน) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จำนวน 181 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบวัดคุณลักษณะการทำงานเป็นทีม แบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การทดสอบค่าทีและการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างมีคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานแตกต่างกันมีระดับของคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีแตกต่างกันเมื่อวัดผลทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี แต่ไม่เกิน 20 ปี มีคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีมากกว่าบุคลากรที่มีอายุงานในช่วงอื่น ๆ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเป็นสิ่งที่ผู้ใหญ่และผู้น้อยสามารถกระทำต่อกันได้ เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ลดช่องว่างที่เกิดจากความแตกต่างของบุคคลภายในหน่วยงานและส่งเสริมให้เกิดความคล่องตัวในการทำงานร่วมกันของสมาชิกภายในหน่วยงาน

คำสำคัญ : คุณลักษณะการทำงานเป็นทีม, การทำงานเป็นทีม, บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา

¹นักศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว หลักสูตร ปริญญาโท ครุศาสตร์ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

²รองศาสตราจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

Abstract

This research aimed to Study level of teamwork characteristic of higher education institution personnel (supporting staff) at NakhonRatchasima Rajabhat University. The teamwork characteristic which were classified into 9 types including Positive Thinking, Human Relation, Public Mind, Good at Leadership and Follower ship, Team Role Understanding, Necessary Skill and Knowledge, Conflict Management Ability, Communication Skill and Work - Life were compared with general information of higher education institution personnel (supporting staff) such as sex education, and work position sex, age, education level, work experience, original affiliation and work position. The sample group were 181 higher supporting staff working at NakhonRatchasima Rajabhat University. The research tool was a questionnaire in form of 5 rating scale. The research data were analyzed using average, t-test and one-way ANOVA. The results were founded that 1) higher education institution personnel (supporting staff) at NakhonRatchasima Rajabhat University had overall teamwork characteristics and in each in high level. 2) The personnel who had different level of work experience acquired different level of human relation at statistical significance level of .05. The personnel who have worked for 15-20 years had the highest level of the teamwork characteristics, thus having better human relation than other groups. Accordingly, a good human relation can be practiced by anyone in workplace, regardless of their work experiences in order to make a better work atmosphere, decrease a gap of personal differences and provide flexibility for working process.

Keywords : Teamwork Characteristic, Teamwork Characteristic, Higher Education Institution Personnel (Supporting Staff)

1.บทนำ

การทำงานเป็นทีมมีมาเป็นเวลาช้านานนับตั้งแต่อดีตมนุษย์ได้เรียนรู้ที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตนต้องการ ยกตัวอย่างเช่น การทำนาหรือล่าสัตว์เพื่อตอบสนองความต้องการด้านอาหารหรือการรวมตัวกันเพื่อประกอบพิธีกรรมของชนเผ่าเพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับนับถือให้เข้าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เป็นต้น เมื่อกาลเวลาผ่านไป การทำงานเป็นทีมก็ได้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบและวัตถุประสงค์ไปตามสภาพความเป็นอยู่ที่ซับซ้อนยิ่งขึ้นของสังคมมนุษย์ จนกลายมาเป็นการทำงานเป็นทีมในรูปแบบของทีมงานภายในองค์กรหรือบริษัทเอกชนในปัจจุบัน ซึ่งผลรวมของการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมจะมีประสิทธิภาพที่ดีกว่าผลงานของบุคคลเพียงคนเดียวและตัวบุคคลที่เข้าร่วมเป็นสมาชิกภายในทีมเองก็จะได้เรียนรู้คุณลักษณะด้านดีต่าง ๆ เช่น การเข้าใจถึงจิตใจผู้อื่น ความเมตตา ความรับผิดชอบ ความเสียสละ ในระหว่าง การเป็นส่วนหนึ่งของทีมด้วย (สิทธิโชค วรานุสันติกุล, 2549) จึงอาจกล่าวได้ว่าความสำเร็จขององค์กรใด องค์กรหนึ่งนั้นมีความเชื่อมโยงโดยตรงกับตัวสมาชิกในทีมทุกคนเพราะเมื่อสมาชิกของทีมทุกคนทำงานสอดคล้อง

ประสานกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะส่งผลทำให้การดำเนินงานในภาพรวมขององค์กรเป็นไปด้วยความราบรื่นไร้ซึ่งอุปสรรค องค์กรมีความมั่นคงเป็นปึกแผ่นและผลสำเร็จนั้นก็จะย้อนกลับคืนมาสู่สมาชิกในทีมทุกคน

สถาบันการศึกษาก็เป็นองค์กรรูปแบบหนึ่งที่จะต้องอาศัยการทำงานเป็นทีมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยทั่วไปการทำงานเป็นทีมขององค์กรประเภทสถาบันการศึกษาจะเกิดจากการประสานงานกันระหว่างฝ่ายบริหาร ฝ่ายคณาจารย์และฝ่ายบุคลากรทางการศึกษาโดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาองค์กรให้สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันทั่วทั้งที่ (พรชัย คาร์พ, 2547) โดยการบริหารสถานศึกษาภายใต้สภาวะของการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งสู่การเรียนรู้แบบบูรณาการที่เน้นการจัดการศึกษาในรูปแบบที่ยืดหยุ่นเป็นสำคัญนั้น ส่งผลให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบในการทำงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการองค์กรและเพื่อให้เกิดการดำเนินงานดังกล่าวจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกภาคส่วนในองค์กรจะต้องมีทักษะในการทำงานเป็นทีม (พนัส หันนาคินทร์, 2542)

การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษารับทราบการทำงานของหน่วยงานที่อยู่ภายใต้ความดูแลของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาซึ่งได้ปฏิบัติตามยุทธศาสตร์หลักของมหาวิทยาลัย 4 ประการ ซึ่งได้แก่ 1) นโยบายด้านการสร้างโอกาสทางการศึกษาและพัฒนาคุณภาพบัณฑิต 2) นโยบายด้านการบริการทางวิชาการและการสร้างความร่วมมือ 3) นโยบายด้านการพัฒนามหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศและ 4) นโยบายด้านการพัฒนาระบบบริหารมหาวิทยาลัยจะเห็นว่าเนื้อหายุทธศาสตร์ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษาควบคู่ไปกับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถจัดการศึกษาหรืออำนวยความสะดวกให้เกิดการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลซึ่งในส่วนของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาประกอบไปด้วยบุคลากรที่มีความแตกต่างและหลากหลายดังนั้นเพื่อสร้างความเป็นเอกภาพขององค์กรมหาวิทยาลัยจึงได้กำหนดมาตรฐานการประเมินคุณลักษณะที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีทิศทางที่แน่นอนเป็นรูปธรรมและวัดผลได้ โดยได้กำหนดสมรรถนะหลัก 5 ข้อที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย ที่ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การให้บริการที่ดี 3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และ 5) การทำงานเป็นทีมซึ่งจะเห็นว่าการทำงานเป็นทีมเป็นหนึ่งของคุณสมบัติที่ใช้ในการวัดประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร เนื่องจากภายในองค์กรมีรูปแบบการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ทั้งที่เป็นแบบทีมย่อยภายในหน่วยงานไปจนถึงทีมใหญ่ระดับองค์กรทักษะในการทำงานเป็นทีมจึงเป็นทักษะที่จะขาดเสียมิได้ในการหาคำตอบของปัญหาหรือหาหนทางในการแก้ไขที่สร้างสรรค์นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมให้สมาชิกในทีมทุกคนมีโอกาส ในการดึงเอาศักยภาพของตนเองออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่เพื่อทำให้งานของทีมสำเร็จลุล่วงและช่วยส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารและการประสานงานที่ดีภายในองค์กรอีกด้วย (Luecke และ Polzer อ้างถึงใน สุริพร พึ่งพุทธคุณ, 2549)

จากข้อมูลทั้งหมดที่ได้กล่าวมาทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาถึงคุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาเนื่องจากมีความหลากหลายทั้งในด้านรูปแบบการบริหารจัดการการปฏิบัติงานของในแต่ละหน่วยงาน และสถานภาพส่วนบุคคลของบุคลากรในหน่วยงานนั้น ๆ ที่สามารถนำมาสำรวจเพื่อหาความเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมในของบุคลากรรายคนได้ ซึ่งโดยทั่วไปแล้วหน่วยงานก็จะมีลักษณะการทำงานเป็นทีมที่เป็นรูปธรรม เช่น แผนงานหรือคู่มือการปฏิบัติงานของหน่วยงาน แต่บุคลากรในหน่วยงานอาจไม่ทราบว่าคุณสมบัติเฉพาะ

บุคคลหรือทักษะในการทำงานเป็นทีมที่เกิดจากลักษณะนิสัยส่วนตัว ทักษะหรือความคิดของบุคคลแต่ละบุคคลนั้น ก็เป็นตัวแปรที่สำคัญในการกำหนดทิศทางของทีมว่าจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้เช่นกัน การทราบถึงคุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมภายในตนเองและผู้อื่นโดยรอบจะเป็นจุดเริ่มต้นของการเข้าใจซึ่งกันและกันของสมาชิกในทีมและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถตอบสนองต่อนโยบายในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยได้เป็นอย่างดี

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาคุณลักษณะในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา (สายสนับสนุน) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ได้แก่ การคิดเชิงบวก การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การมีจิตสาธารณะ การเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี ความเข้าใจในบริบทของทีมงาน ความรู้หรือทักษะที่จำเป็นต่อทีม การมีทักษะในการสื่อสารความสามารถในการจัดการความขัดแย้ง และสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่ดี และนำมาเปรียบเทียบกับสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน หน่วยงาน และ ตำแหน่งงาน

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา (สายสนับสนุน) ที่สังกัดภายในหน่วยงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา รวมทั้งสิ้น 423 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง (ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ, 2551) โดยกำหนดค่าระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 99 มีค่าระดับของความคาดเคลื่อนที่ยอมรับอยู่ที่ร้อยละ 15 และเก็บข้อมูลโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 181 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 43 ของประชากรทั้งหมด โดยทำการเก็บข้อมูลให้ครอบคลุมทุกหน่วยงาน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง เนื้อหาแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 สอบถามสถานภาพส่วนบุคคล และส่วนที่ 2 คุณลักษณะการทำงานเป็นทีมรายด้าน โดยข้อคำถามแต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกตอบในลักษณะของการประเมินค่า คำตอบแบ่งออกเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2535) และแบ่งข้อคำถามตามคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมมีข้อคำถามรวมทั้งสิ้น 79 ข้อและแบ่งออกเป็นรายด้านทั้งหมด 9 ด้านโดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรายด้านเท่ากับ 0.856, 0.763, 0.806, 0.813, 0.812, 0.912, 0.869, 0.873 และ 0.875

3.3 วิธีดำเนินการวิจัย

3.3.1 การเก็บข้อมูล

1. ผู้วิจัยแจ้งความจำนงค์ในการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลออกโดยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา เพื่อนำไปเสนอต่อคณบดี ผู้อำนวยการและหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาเพื่อเก็บข้อมูล
2. ติดต่อหน่วยงานที่จะขอเข้าไปทำการเก็บข้อมูลเพื่อนัดวันและเวลาในการเก็บข้อมูล
3. จัดเตรียมแบบสอบถามให้พอเหมาะกับจำนวนผู้ที่จะเข้าไปเก็บข้อมูล
4. ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยการนำแบบสอบถามไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ด้วยตนเอง ตามวันและเวลาที่นัดหมายเอาไว้และดำเนินการเก็บข้อมูล
5. ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูลในแบบสอบถามและคัดแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
6. นำแบบสอบถามที่มีข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์ไปวิเคราะห์เพื่อหาค่าทางสถิติ

3.3.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานที่ได้จากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนคุณลักษณะการทำงานเป็นทีม
2. ทดสอบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยที่เป็นสถานภาพส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ หน่วยงานและตำแหน่งงาน โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)
3. ทดสอบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยที่เป็นสถานภาพส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาและอายุงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ Scheffe เมื่อพบความแตกต่างของค่าคะแนน โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ .05

4. ผลการวิจัย

4.1 รายละเอียดที่ได้จากการเก็บข้อมูล

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้มีทั้งสิ้น 181 คน โดย 1) แบ่งเป็นเพศชาย 55 คน เพศหญิง 126คน 2) แบ่งตามอายุ ได้แก่ อายุตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 30 ปี 45 คน , อายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 40 ปี 95 คน , อายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 50 ปี 28 คน และอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป 13 คน 3) แบ่งตามระดับการศึกษา ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี 25 คน ปริญญาตรี 117 คน และปริญญาโท 39 คน 4) แบ่งตามอายุงาน ได้แก่ อายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 5 ปี 72 คน , อายุงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 10 ปี 54 คน, อายุงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 15 ปี 24 คน , อายุงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 20 ปี 18 คน และมีอายุงานมากกว่า 20 ปี 13 คน 5) แบ่งตามหน่วยงาน ได้แก่ สังกัดคณะ 41 คนและสังกัดในสำนักสถาบัน ศูนย์หรืออื่น ๆ 140 คน 6) แบ่งตามตำแหน่งงาน ได้แก่ หัวหน้างาน 5 คน ผู้ปฏิบัติงาน 176 คน

4.2 ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2.1 ผลการวิเคราะห์ภาพรวม

กลุ่มตัวอย่าง มีคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.41) และ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากในรายด้านทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การคิดเชิงบวก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.79) การเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.78) การมีจิตสาธารณะ ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.88) การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.90) สมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่ดี ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.92) ความเข้าใจในบริบทของทีมงาน ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.82) การมีทักษะในการสื่อสาร ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.86) ความรู้หรือทักษะที่จำเป็นต่อทีม ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.82) และความสามารถในการจัดการความขัดแย้ง ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.94)

4.2.2 ผลการวิเคราะห์จำแนกตามสถานภาพ

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานที่แตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมในภาพรวมที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีข้อมูลรายด้าน ได้แก่ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ($F = 3.76$) การมีจิตสาธารณะ ($F = 1.67$) การเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี ($F = 1.62$) การคิดเชิงบวก ($F = 1.56$) สมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่ดี ($F = 1.48$) ความรู้หรือทักษะที่จำเป็นต่อทีม ($F = .85$) ความสามารถในการจัดการความขัดแย้ง ($F = .64$) ความเข้าใจในบริบทของทีมงาน ($F = .58$) และการมีทักษะในการสื่อสาร ($F = .25$) ตามลำดับ ซึ่งจากการวัดผลทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกเป็นรายด้าน พบว่ามีค่าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติระหว่างคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับอายุงานโดยบุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี แต่ไม่เกิน 20 ปี มีค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมในทุกด้านสูงกว่าบุคลากรที่มีอายุงานในช่วงอื่น ๆ โดยมีคะแนนค่าเฉลี่ยมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี (-.39) มากกว่า 5 ไม่เกิน 10 ปี (-.41) และมากกว่า 10 ไม่เกิน 15 ปี (-.44) ตามลำดับ ซึ่งจากการวัดผลทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่ามีค่าแตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติ

กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมในภาพรวมที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีข้อมูลรายด้านซึ่งได้แก่ ความเข้าใจในบริบทของทีมงาน ($t = 1.59$) ความสามารถในการจัดการความขัดแย้ง ($t = 1.33$) ความรู้หรือทักษะที่จำเป็นต่อทีม ($t = 1.24$) การคิดเชิงบวก ($t = 1.05$) การเป็นผู้นำ และผู้ตามที่ดี ($t = 1.05$) สมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่ดี ($t = .77$) การมีทักษะในการสื่อสาร ($t = .71$) การมีจิตสาธารณะ ($t = .49$) และการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ($t = -.43$) ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุที่ต่างกันมีค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมในภาพรวมที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีข้อมูลรายด้านซึ่งได้แก่ การมีทักษะในการสื่อสาร ($F = 2.01$) การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ($F = 1.56$) สมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่ดี ($F = .88$) ความสามารถในการจัดการความขัดแย้ง ($F = .64$) การมีจิตสาธารณะ ($F = .49$) ความเข้าใจในบริบทของทีมงาน ($F = .42$) ความรู้หรือทักษะที่จำเป็นต่อทีม ($F = .37$) การคิดเชิงบวก ($F = .36$) และ การเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี ($F = .33$) ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมในภาพรวมที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีข้อมูลรายด้านซึ่งได้แก่ การคิดเชิงบวก ($F = 2.13$) ความรู้

หรือทักษะที่จำเป็นต่อทีม ($F = 1.68$) ความสามารถในการจัดการความขัดแย้ง ($F = 1.31$) ความเข้าใจในบริบทของทีมงาน ($F = 1.15$) การมีจิตสาธารณะ ($F = .80$) การมีทักษะในการสื่อสาร ($F = .64$) สมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่ดี ($F = .59$) การเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี ($F = .16$) และการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ($F = .04$)

กลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงานต่างกันมีคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีข้อมูลรายด้าน ได้แก่ การมีทักษะในการสื่อสาร ($t = 1.53$) การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ($t = 1.34$) การคิดเชิงบวก ($t = .96$) สมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่ดี ($t = .35$) การมีจิตสาธารณะ ($t = .23$) ความรู้หรือทักษะที่จำเป็นต่อทีม ($t = .18$) ความเข้าใจในบริบทของทีมงาน ($t = .07$) การเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี ($t = .04$) และความสามารถในการจัดการความขัดแย้ง ($t = -.43$) ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานที่ต่างกันมีค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคุณลักษณะในแต่ละด้าน ได้แก่ การคิดเชิงบวก ($t = 1.10$) การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ($t = .14$) การมีจิตสาธารณะ ($t = .92$) การเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี ($t = 1.64$) ความเข้าใจในบริบทของทีมงาน ($t = 1.74$) ความรู้หรือทักษะที่จำเป็นต่อทีม ($t = -1.54$) การมีทักษะในการสื่อสาร ($t = -.50$) ความสามารถในการจัดการความขัดแย้ง ($t = .31$) และสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่ดี ($t = .79$) ตามลำดับ

5. อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัยที่ว่าบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา (สายสนับสนุน) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มีคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูงมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สัมมนา สีหะมัย (2553) ที่กล่าวว่าหน่วยงานที่มีระดับของประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมสูงนั้น เกิดจากการที่สมาชิกในทีมปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างภาคภูมิใจและใช้ความสามารถของตนเองเพื่อสนับสนุนทีมหรือเพื่อนร่วมทีมอยู่เสมอ เนื่องจากมีความคิดว่าการจะปฏิบัติงานขององค์กรให้สำเร็จลุล่วงนั้นทุกคนจะต้องมีหน้าที่รับผิดชอบและร่วมมือกันเป็นอย่างดีซึ่งสอดคล้องกับบริบทของการทำงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาที่ภารกิจต่าง ๆ จะต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม จึงเป็นการกระตุ้นให้สมาชิกในทีมให้การสนับสนุนซึ่งกันและกันเพื่อให้ทีมบรรลุเป้าหมาย ประกอบกับทุกคนในองค์กรมีความภาคภูมิใจและเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันจึงทำให้ภารกิจโดยส่วนใหญ่ลุล่วงไปได้ด้วยดี

2. บุคลากรที่มีอายุงานที่แตกต่างกันมีคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเกิดจากความแตกต่างและหลากหลายของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานจะต้องปรับตัวและพยายามสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้ที่ตนจะต้องติดต่อประสานงานด้วยอย่างสม่ำเสมอ เพื่อความราบรื่นในการปฏิบัติงานประกอบกับการมีอายุงานที่มากขึ้นก็ทำให้การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่นเป็นไปอย่างง่ายดายขึ้นซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมหวัง ไชยศรีฮาด (2547) ที่พบว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันจะมีทักษะในการเข้าใจผู้อื่นและทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นแตกต่างกันตลอดจนมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พระวีรพงศ์ วีรวัสส์ (2557) ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่ากลุ่มเป้าหมายมีค่าความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์กรบริหารงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูงซึ่งหากเปรียบเทียบกันระหว่างบุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี กับบุคลากรที่มีอายุงาน 15 ปีขึ้นไป จะพบว่าบุคลากรที่มี

อายุงาน 15 ปีขึ้นไปจะมีระดับความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์กรบริหารงานสูงกว่าในขณะที่ยังงานวิจัยของจุฑารัตน์ กิตติเชมากร (2553) ได้ทำการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นหนึ่งในตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วม โดยจะมีส่วนในการลดระดับของเจตคติต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วมและการมีปฏิสัมพันธ์ต่อสังคมในการทำงาน ซึ่งงานวิจัยชิ้นนี้ได้สรุปไว้ว่ากลุ่มบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยจะมีระดับความสัมพันธ์กับเจตคติและพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วมสูงกว่ากลุ่มบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมาก

จากผลการศึกษาดังกล่าวเป็นที่น่าสังเกตว่าบุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปีแต่ไม่เกิน 20 ปี มีคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมในด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีอยู่ในระดับสูงซึ่งมากกว่าทั้งกลุ่มบุคลากรที่มีอายุงานที่น้อยกว่า (อายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 15 ปี) และมากกว่า (อายุงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป) ซึ่งจะเห็นได้ว่าอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดีโดยผู้ที่มีคุณลักษณะด้านนี้อาจเป็นได้ทั้งผู้ที่มีอายุงานน้อยหรือมากก็ได้ทำให้สามารถสรุปได้ว่าในกรณีของบุคลากรที่มีอายุงานน้อยแต่มีคุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์สูงอาจมีสาเหตุมาจากการที่วัฒนธรรมในบางองค์กรมักกำหนดให้ผู้น้อยต้องเข้าหาผู้ใหญ่ทำให้ผู้ที่มีอายุงานน้อยกว่าต้องพยายามสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานเพื่อความสะดวกและความก้าวหน้าในการทำงานของตนและในกรณีของบางองค์กรที่บุคลากรผู้ที่มีอายุงานมากและมีคุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์สูงนั้นอาจเกิดจากการที่เมื่อบุคคลหนึ่งได้ร่วมงานกับองค์กรในระยะเวลาหนึ่งก็จะมีความเข้าใจในความแตกต่างของผู้อื่นมากขึ้นและนำเอาการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีมาใช้ในการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีความพยายามที่จะลดช่องว่างที่เกิดจากความแตกต่างของบุคคลภายในหน่วยงานและส่งเสริมให้เกิดความคล่องตัวในการทำงานร่วมกันของสมาชิกภายในหน่วยงาน โดยไม่ว่าจะเป็นกรณีใด ๆ ที่กล่าวมาข้างต้นนั้น การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีก็มักจะส่งผลต่อองค์กรในภาพรวมเสมอ จึงอาจสรุปได้ว่า การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเป็นสิ่งที่ผู้ใหญ่และผู้เยาว์สามารถกระทำร่วมกันได้ เพื่อสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีในการทำงาน

3. บุคลากรเพศชายและเพศหญิงมีคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมทุกด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พันธุ์ศักดิ์ จันทร์แก้ว (2545) ที่ได้สรุปผลการวิจัยไว้ว่า ในปัจจุบันนั้น ความแตกต่างระหว่างเพศภายในที่ทำงานนั้นน้อยลงจึงทำให้ทั้งเพศหญิงและเพศชายมีความเท่าเทียมกันในการทำงาน หรืออาจมีสาเหตุมาจากในปัจจุบันระบบการทำงานขององค์กร ที่เอื้อให้ศักยภาพในการปฏิบัติงานของทั้ง 2 เพศมีความเท่าเทียมกัน โดยทั้งบุคลากรชายและหญิงสามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนเพื่อทำงานให้กับหน่วยงานได้ทัดเทียมกัน จึงอาจทำให้ความแตกต่างด้านเพศไม่ส่งผลต่อระดับคุณลักษณะการทำงานเป็นทีม

4. บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุราสินี อาภาศิริกุล (2556) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อประสิทธิผลทีมงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครโดยจากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับของลักษณะในการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากการที่บุคลากรมีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลและสามารถปรับตัวเข้ากับการทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่มีอายุต่างกันได้อย่างดี

5. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่นัยสำคัญทางสถิติซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาส บัวตา (2555) ที่ได้ศึกษาและจำแนกปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงาน โดยพบว่าระดับการศึกษาของพนักงานไม่มีความเกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานเป็นทีมภายในองค์กร อันเนื่องมาจากการไม่ยึดติดในระดับการศึกษาของสมาชิกในทีมทำให้เกิดความไว้วางใจและยอมรับนับถือซึ่งกันและกันพากันร่วมแรงร่วมใจทำงานจนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กรที่ระดับการศึกษาไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมขององค์กร หรืออาจมีสาเหตุมาจากลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรในทุกระดับสามารถร่วมกันกำหนดแนวทางในการทำงานได้จึงทำให้เกิดช่องว่างในการทำงานระหว่างบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันที่ทำงานอยู่ภายในหน่วยงานเดียวกันและสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น

6. บุคลากรที่สังกัดหน่วยงานแตกต่างกันมีคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่นัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งมีผลสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติ กาญจนนิมมาน (2541) ที่ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ได้ผลการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งหมายรวมถึงบรรยากาศในสถานที่ทำงาน ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานตลอดจนคุณลักษณะการทำงานของหน่วยงานออกมาก่อนข้างต่ำ โดยอาจเกิดจากการที่บุคลากรในหน่วยงานมีความยึดหยุ่นสูงแม้จะอยู่ในหน่วยงานใด ๆ ก็สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในหน่วยงานได้เป็นอย่างดีจึงทำให้บุคลากรไม่เกิดความคับข้องใจในการปฏิบัติงาน

7. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่นัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิมนวล ทองแสน (2557) ที่ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานส่วนบุคคลและด้านผลของงานของพนักงานที่ทำงานที่สรุปได้ว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานทั้ง 2 ด้านของพนักงาน เนื่องจากพนักงานทุกคนได้ทราบถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองในฐานะพนักงานของบริษัทตั้งแต่แรกเข้ามาทำงานอยู่แล้ว จึงสามารถยอมรับหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบภายในงานของตนเองได้โดยไม่กังวลกับความแตกต่างของตำแหน่งงานภายในบริษัท ประกอบกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและระบบการทำงานขององค์กรในปัจจุบัน ที่หัวหน้างานและผู้ปฏิบัติงานมักจะต้องประสานงานกันอย่างสม่ำเสมอซึ่งเป็นโอกาสอันดีที่บุคลากรจะสามารถแสดงศักยภาพของตนเองได้ตามหน้าที่โดยไม่เกี่ยงว่าตนเองจะอยู่ในตำแหน่งใดของหน่วยงาน

6. ข้อเสนอแนะ

1. คณะผู้บริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดระเบียบนโยบายเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานเป็นทีมของกลุ่มบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย เช่น 1) อาจจัดให้มีกิจกรรมที่เสริมสร้างการทำงานร่วมกันทั้งภายในหน่วยงานหรือระหว่างหน่วยงาน เช่น การร่วมกันของหน่วยงานเพื่อจัดงานในนามของมหาวิทยาลัย 2) การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันนอกเหนือเวลางาน เช่น การแข่งขันกีฬาบุคลากรมหาวิทยาลัย 3) การสร้างความตระหนักในสำคัญของการทำงานร่วมกัน 4) การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการประสานงานกันระหว่างหน่วยงานกับหน่วยงานที่ดี เช่น ช่วยประชาสัมพันธ์บทบาทหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยให้บุคลากรภายในด้วยกันทราบ เป็นต้น

2) เนื่องจากข้อมูลจากการวิจัยในครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงระดับของคุณลักษณะในการทำงานเป็นทีมที่สัมพันธ์กับข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลตามที่ได้อภิปรายสรุปไว้ข้างต้น ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาสามารถนำสารสนเทศชิ้นนี้ไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในด้านการพัฒนาฐานข้อมูลขององค์กรประกอบกับฐานข้อมูลของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาที่มีอยู่เดิมหรือใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงสำหรับวางแผนโครงสร้างการทำงานภายในองค์กรหรือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรเพื่อให้การอภิปรายมีน้ำหนักและน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

3) ในงานวิจัยในครั้งต่อไป ควรศึกษาและกำหนดขอบเขตตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัยให้แคบลง เช่น เลือกศึกษาตัวแปรตามด้านใดด้านหนึ่งเพื่อความสะดวกในการรวบรวมข้อมูลและได้รับข้อมูลที่เที่ยงตรงและแม่นยำยิ่งขึ้นหรืออาจทำการศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางจิตเพิ่มเติม ยกตัวอย่างเช่น การรับรู้คุณค่าในตนเอง ควบคู่ไปกับข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่มีความครอบคลุมและสามารถบรรยายผลการวิจัยได้ละเอียดลึกซึ้งยิ่งขึ้น ตลอดจนทำการวิจัยเชิงทดลองโดยการนำผลการวิจัยที่ได้มากำหนดกิจกรรมที่เสริมสร้างคุณลักษณะในการทำงานเป็นทีมให้กับกลุ่มบุคลากรเพื่อนำความรู้ในงานวิจัยมาพัฒนาให้สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้จริง

7. บรรณานุกรม

- กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. (2554). ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา เรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการประเมินระหว่างทดลองปฏิบัติงาน บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2557. สืบค้น 8 เมษายน 2558, จาก http://vpress.nrru.ac.th/personnel/files/notice/2557/notice_2557_452.pdf.
- กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. (2554). ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา เรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการประเมินเพื่อทำสัญญาจ้าง บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2557. สืบค้น 8 เมษายน 2558, จาก http://vpress.nrru.ac.th/personnel/files/notice/2557/notice_2557_453.pdf.
- จุฑารัตน์ กิตติเชมการ. (2553). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วม ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. หลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิมนวล ทองแสน. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง (24). มหาสารคาม: วารสารการวัดผลการศึกษา มศว. มหาสารคาม.
- ประภาส บัวตา. (2555). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานสังกัดหน่วยงานบริการลูกค้า (Customer Service Management) บริษัท พีทีที ไอลูชั่นจำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

- พนัส หันนาคินทร์. (2542). *การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ศ.
- พันธ์ศักดิ์ จันทรแก้ว.(2545). *เจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท เจ มาร์ทจำกัด*.
สารนิพนธ์ หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พรชัย คำพ. (2547). *การศึกษาลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พระวีรพงศ์ วีรสธารี (เกียรติไพบรุษ). (2557). *การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย*. หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์, ดิเรก ศรีสุขโข. (2551). *บทที่ 3 การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย*. การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย (150-151). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิทธิโชค วรรณสันติกุล. (2549). *จิตวิทยาสังคม : ทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สุธาสนี อาภาศิริกุล. (2556). *ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อประสิทธิภาพทีมงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์มหาบัณฑิตสาขาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- สุชาติ กาญจนนิมมาน. (2541). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานงบประมาณ.กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สัมมนา สีมุ่ย. (2553). *การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา*. วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สมหวัง ไชยศรีฮาด. (2547). *มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลยเขต1*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สุริพร พึ่งพุทธคุณ. (2549). *การบริหารจัดการทีมงาน (Creating team with an edge)*. กรุงเทพฯ : เอ็กสเปอร์เน็ท.