

## HSS-02

### ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสังกัดศาลจังหวัดสงขลา Factors Affecting Teamwork of Songkhla Provincial Court Personnel

ไชนา เหมมัน<sup>1</sup> นพดล นิมสุวรรณ<sup>2</sup> และวันชัย ธรรมสักการ<sup>3</sup>

Saina Hemman<sup>1</sup>, Nopadol Nimsuwan<sup>2</sup>, and Wanchai Dhammasacckarn

<sup>1,2,3</sup>หลักสูตร/ภาควิชาสารัตถศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

อีเมล: sainahem@gmail.com

#### บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสังกัดศาลจังหวัดสงขลา 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสังกัดศาลจังหวัดสงขลา และ 3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสังกัดศาลจังหวัดสงขลา ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรศาลจังหวัดสงขลา จำนวน 110 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น

ผลการศึกษาพบว่า

1. การทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสังกัดศาลจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.27 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การทำงานเป็นทีมด้านการมีมนุษยสัมพันธ์สูงสุดอันดับแรกมีค่าเฉลี่ย 4.42 รองลงมา ได้แก่ ด้านส่งเสริมการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ย 4.32 และ ด้านการทำงานแบบพหุภาคี มีค่าเฉลี่ย 4.28 ตามลำดับ

2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสังกัดศาลจังหวัดสงขลา มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับ การกำหนดบทบาทหน้าที่ ( $X_1$ ) ( $r = .724$ ) การติดต่อสื่อสาร ( $X_2$ ) ( $r = .634$ ) การกำหนดวัตถุประสงค์ของทีม ( $X_3$ ) ( $r = .617$ ) ภาวะผู้นำในทีม ( $X_4$ ) ( $r = .574$ ) การมีส่วนร่วม ( $X_5$ ) ( $r = .634$ ) ทักษะ ความรู้ความสามารถ ( $X_6$ ) ( $r = .566$ ) ตามลำดับ

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสังกัดศาลจังหวัดสงขลา ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ของทีม ด้านภาวะผู้นำในทีม และด้านทักษะ ความรู้ความสามารถที่ร่วมกันทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสังกัดศาลจังหวัดสงขลา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p$  value  $< .05$ )

**คำหลัก:** การทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม

#### Abstract

The purposes of this study were 1) to study the teamwork of personnel under the Songkhla Provincial Court; 2) to study the relationship between the factors of teamwork and teamwork of personnel under Songkhla



Provincial Court; and 3) To study factors affecting teamwork of personnel under Songkhla Provincial Court. The samples used in this research were 110 Songkhla Provincial Court personnel. The instrument used was a questionnaire. The statistics used were the mean standard deviation. Pearson correlation coefficient and linear multiple regression correlation coefficient analysis.

The study found that

1. Teamwork of personnel under Songkhla Provincial Court Overall, it was at a high level. with an average of 4.27 when considering each side found that Teamwork with the highest interpersonal relationship had an average of 4.42, followed by teamwork promotion with an average of 4.32 and multilateral work with an average of 4.28, respectively.

2. To study the relationship between the factors of teamwork and teamwork of personnel under Songkhla Provincial Court. There was a statistically significant correlation at the 0.01 level with role assignment (X1) ( $r = .724$ ). (X2) ( $r = .634$ ) Determination of team objectives (X3) ( $r = .617$ ) Team leadership (X4) ( $r = .574$ ) Contribution (X5) ( $r = .634$ ) Skills Knowledge of ability (X6) ( $r = .566$ ), respectively.

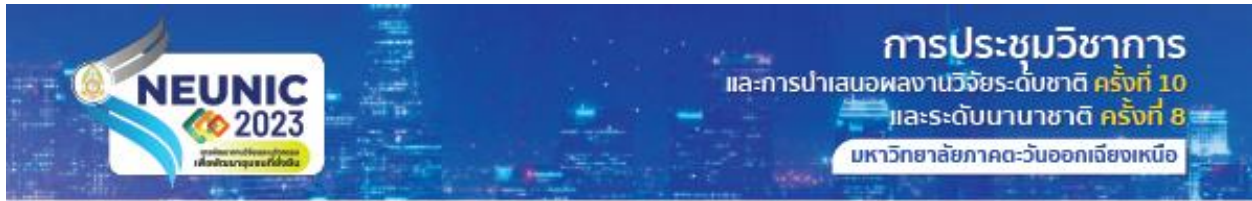
3. Factors Affecting Teamwork of Personnel under the Songkhla Provincial Court Assignment of roles and duties Communication The objectives of the team team leadership and skills, knowledge and competence that together predict factors affecting teamwork of personnel under the Songkhla Provincial Court. was statistically significant ( $p$  value  $< .05$ ).

**Keywords:** teamwork of personnel Songkhla Provincial Court

## บทนำ

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อกระบวนการขับเคลื่อนกิจการขององค์กรต่าง ๆ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่ามนุษย์นั้นเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งซึ่งช่วยทำให้เกิดการบริหารจัดการงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ศักดิ์พันธ์ ดันวิมลรัตน์ (2557) โดยในการทำงานขององค์กรนั้น จะต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างกันและกันจากบุคคลหลาย ๆ ฝ่ายในองค์กร จึงจะทำให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ด้วยเหตุนี้หากนำความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญมารวมตัวกันจะก่อให้เกิดทีมงานที่มีความสามารถ เพราะภายในทีมมักประกอบไปด้วยบุคลากรที่มีมุมมองหลากหลาย ก่อให้เกิดการคิด และการแก้ปัญหา รวมทั้งวิธีการดำเนินการต่าง ๆ ที่แปลกใหม่ และสร้างสรรค์ สามารถกระตุ้นสมาชิกให้พัฒนาขีดความสามารถ และสนับสนุนให้เกิดการเติบโตตามสายอาชีพทางอ้อม การทำงานเป็นทีมจึงกลายเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญยิ่งในการทำงาน และบริหารงานทางการศึกษา (กิตติกร คัมภีร์ปรีชา, 2557)

ในการทำงานเป็นทีมในแต่ละทีมที่ต้องอาศัยการทำงานที่เป็นทีม เพื่อช่วยให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เพราะหากพนักงานในองค์กรแต่ละองค์กร ได้ตระหนักและเห็นว่าตนเองเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของทีม จะทำให้ทีมนั้นมีความสามารถต้องคิดและพิจารณาด้วยว่าทำอย่างไรให้ทีมนั้นไปถึงจุดมุ่งหมายได้ นอกจากทีมจะประสบความสำเร็จแล้ว ยังส่งผลดีต่อองค์กรอีกด้วย ซึ่งจะช่วยให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จได้ง่าย โดยหัวใจสำคัญของการทำงานเป็นทีมคือในแต่ละองค์กรแต่ละแผนก



ในแต่ละฝ่ายนั้น สิ่งที่พนักงานทุกคนในทีมต้องพึงปฏิบัตินั้นก็คือ ต้องเข้าใจซึ่งกันและกัน หากอยากจะประสบความสำเร็จในทีม และงานผ่านได้ด้วยดี แม้จะต้องเจอกับปัญหาและอุปสรรคมากมาย หากทุกคนในทีมมีความจริงใจให้กันคอยช่วยเหลือซึ่งกันและกันนั้น รวมไปถึงการมีน้ำใจซึ่งกันและกัน รู้จักให้อภัยและคอยเป็นกำลังใจในการทำงานร่วมกัน (Woodcock and Francis, 1994)

ดังนั้น การที่ศาลจังหวัดสงขลาจะสามารถขับเคลื่อนกิจกรรมตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์การดำเนินงานหลักให้สำเร็จได้นั้น การทำงานเป็นทีมจะต้องเป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญอย่างหนึ่ง เพราะกระบวนการขับเคลื่อนกิจกรรมดังกล่าวนี้ไม่สามารถขับเคลื่อนได้ด้วยบุคคลเพียงคนเดียว จึงจำเป็นต้องอาศัยพลังของทีม และด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสังกัดศาลจังหวัดสงขลา เพื่อให้ทราบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมมีปัจจัยใดบ้าง มีระดับเท่าไร และมีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมกับการทำงานของบุคลากรเป็นอย่างไร ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านการคิดเชิงบวก ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในทีมงาน ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร ปัจจัยด้านกระบวนการทำงาน ปัจจัยด้านการระบุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีม ปัจจัยด้านทักษะความรู้ความสามารถ และปัจจัยด้านภาวะผู้นำทีม เป็นต้น

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสังกัดศาลจังหวัดสงขลา
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสังกัดศาลจังหวัดสงขลา
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสังกัดศาลจังหวัดสงขลา

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นบุคลากรในสังกัดศาลจังหวัดสงขลา ซึ่งมี 6 กลุ่ม คือ 1) ผู้พิพากษา จำนวน 25 คน 2) ข้าราชการศาลและลูกจ้าง จำนวน 77 คน 3) ผู้ประนีประนอม จำนวน 10 คน 4) ตำรวจศาล จำนวน 16 คน 5) เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย จำนวน 7 คน และ 6) แม่บ้าน จำนวน 13 คน รวมทั้งสิ้น 148 คน (ข้อมูล ณ กรกฎาคม 2564)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีสุ่มการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) จากการคำนวณกลุ่มประชากรด้วยสูตร ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 108 คน ทั้งนี้เพื่อให้เป็นกลุ่มตัวอย่างที่สามารถเป็นตัวแทนของประชากรได้อย่างสมบูรณ์ยิ่งขึ้น จึงใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 110 คน

### 2. ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาตัวแปรตามรายละเอียด ดังนี้

2.1 ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยการทำงานเป็นทีม 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ของทีม ด้านการมีส่วนร่วม ด้านภาวะผู้นำในทีม และด้านทักษะ ความรู้ความสามารถ

2.2 ตัวแปรตาม คือ การทำงานเป็นทีม ด้าน ได้แก่ ด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ด้านการทำงานแบบพหุภาคี ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านความสามัคคี ด้านการแบ่งปันความรู้ และด้านการประเมินผลของการทำงานเป็นทีม

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ สถานภาพ ระดับ การศึกษา ประเภทตำแหน่ง กลุ่มงาน ประสบการณ์ทำงาน อัตราเงินเดือน รายได้โดยเฉลี่ย ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) มีจำนวน 8 ข้อ ตอนที่ 2 การทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสังกัดศาลจังหวัดสงขลา ซึ่งมีคำถามจำนวน 28 ข้อ ได้แก่ 1) ด้านส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มี 5 ข้อ 2) ด้านการทำงานแบบพหุภาคี มี 4 ข้อ 3) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ มี 6 ข้อ 4) ด้านความสามัคคี มี 4 ข้อ 5) ด้านการแบ่งปันความรู้ มี 4 ข้อ และ 6) ด้านการประเมินผลของการทำงานเป็นทีม มี 5 ข้อ ซึ่งมีการประยุกต์ใช้แนวคำถามจากแบบวัดของ กรรณก บุญชูจรัส (2552) และตอนที่ 3 ปัจจัยการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสังกัดศาลจังหวัดสงขลา ซึ่งมีคำถามจำนวน 30 ข้อ ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ มี 5 ข้อ 2) ด้านการติดต่อสื่อสาร มี 5 ข้อ 3) ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ของทีม มี 5 ข้อ 4) ด้านภาวะผู้นำในทีม มี 5 ข้อ ซึ่งประยุกต์ใช้แนวคำถามจากแบบวัดของกรรณก บุญชูจรัส (2559) 5) ด้านการมีส่วนร่วมมี 5 ข้อ มีการประยุกต์ใช้แนวคำถามจากแบบวัดของ ลำเทียน เผ่าอาจ (2559) และ 6) ด้านทักษะ ความรู้ความสามารถ มี 5 ข้อ มีการประยุกต์ใช้แนวคำถามจากแบบวัดของ อริศชรา อุ่มสิน (2560) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยที่สามารถวัดระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ (Rating Scale) ของไลเคิร์ต (Likert's Rating Scale) โดยกำหนดเป็นคะแนน 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด และตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Form) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสังกัดศาลจังหวัดสงขลา

### 4. การสร้างเครื่องมือในการศึกษา

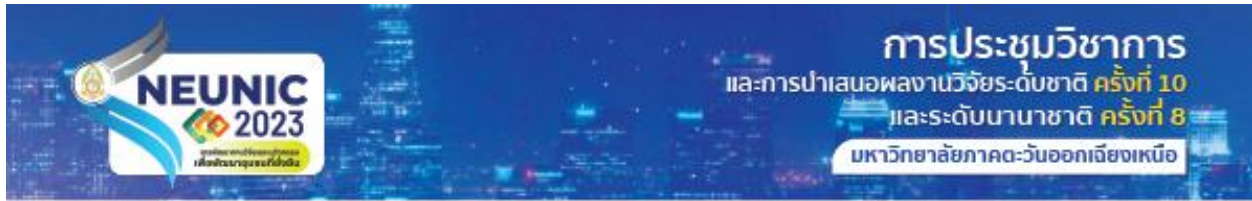
สำหรับการสร้างเครื่องมือในการศึกษา (1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อ การทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสังกัดศาลจังหวัดสงขลา (2) กำหนดโครงสร้างและนิยามของตัวแปรแต่ละตัว (3) สร้างข้อคำถาม ในแบบสอบถามโดยดัดแปลงจากงานวิจัยในอดีต (4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อ พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และภาษาที่ใช้ให้มีความถูกต้องเหมาะสม ความครอบคลุมและ ให้คำแนะนำสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น แล้ววิเคราะห์หาค่า IC โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา (IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 (5) นำแบบสอบถามไปทดสอบการเก็บข้อมูลกับบุคลากรของศาลจังหวัด สงขลาเพื่อดูความสมบูรณ์ของข้อคำถามการวิจัย และ (6) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุง ตามข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญไปให้ คำปรึกษางานวิจัยตรวจสอบอีกครั้งก่อนนำไปใช้จริง

### 5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยวางแผนดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้

5.1 ขออนุญาตจากหลักสูตรพัฒนามนุษย์และสังคม คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตหาดใหญ่ ถึงหัวหน้าส่วนราชการศาลจังหวัดสงขลาเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลการวิจัย

5.2 ผู้วิจัยนำส่งหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลการวิจัยไปยังหัวหน้าส่วนราชการศาลจังหวัดสงขลา



- 5.3 ผู้วิจัยลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลยังส่วนงานต่างๆ ของศาลจังหวัดสงขลา
- 5.4 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลจากแบบสอบถาม

**6. การวิเคราะห์ข้อมูล**

- 6.1 วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
- 6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระหนึ่งตัวกับตัวแปรตามโดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
- 6.3 การวิเคราะห์ข้อมูลของความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น

**ผลการวิจัย**

**ตารางที่ 1** แสดงระดับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสังกัดศาลจังหวัดสงขลาโดยภาพรวม

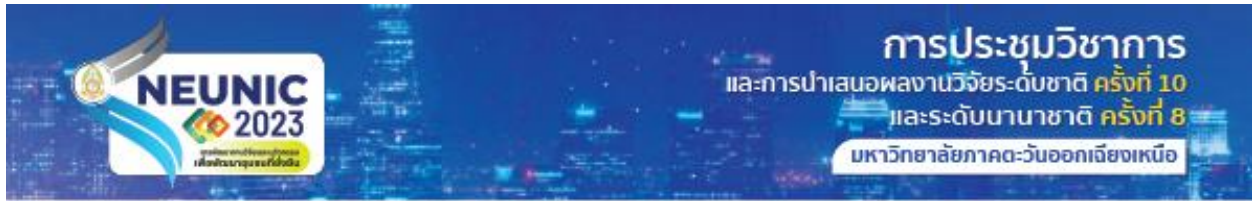
การทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสังกัดศาลจังหวัดสงขลา	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
1. ด้านส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	4.32	0.48	มาก
2. ด้านการทำงานแบบพหุภาคี	4.28	0.55	มาก
3. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	4.42	0.58	มาก
4. ด้านความสามัคคี	4.27	0.57	มาก
5. ด้านการแบ่งปันความรู้	4.22	0.56	มาก
6. ด้านการประเมินผลของการทำงานเป็นทีม	4.12	0.59	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.27</b>	<b>0.56</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสังกัดศาลจังหวัดสงขลาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.27 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การทำงานเป็นทีมด้านการมีมนุษยสัมพันธ์สูงสุดอันดับแรกมีค่าเฉลี่ย 4.42 รองลงมา ได้แก่ ด้านส่งเสริมการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ย 4.32 และ ด้านการทำงานแบบพหุภาคี มีค่าเฉลี่ย 4.28 ตามลำดับ

**ตารางที่ 2** การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสังกัดศาลจังหวัดสงขลา

ตัวแปร	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	X <sub>6</sub>
Y <sub>1</sub>	.599**	.592**	.598**	.545**	.557**	.549**
Y <sub>2</sub>	.646**	.586**	.558**	.554**	.624**	.612**
Y <sub>3</sub>	.543**	.531**	.468**	.502**	.432**	.430**
Y <sub>4</sub>	.597**	.459**	.456**	.426**	.489**	.344**
Y <sub>5</sub>	.602**	.516**	.472**	.457**	.534**	.362**
Y <sub>6</sub>	.640**	.504**	.554**	.409**	.550**	.552**
Y <sub>tot</sub>	.724**	.634**	.617**	.574**	.634**	.566**

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



จากตารางที่ 2 พบว่า การทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสังกัดศาลจังหวัดสงขลา ( $Y_{tot}$ ) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับ ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ ( $X_1$ ) ( $r = .724$ ) ด้านการติดต่อสื่อสาร ( $X_2$ ) ( $r = .634$ ) ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ของทีม ( $X_3$ ) ( $r = .617$ ) ด้านภาวะผู้นำในทีม ( $X_4$ ) ( $r = .574$ ) ด้านการมีส่วนร่วม ( $X_5$ ) ( $r = .634$ ) ด้านทักษะ ความรู้ความสามารถ ( $X_6$ ) ( $r = .566$ ) ตามลำดับ

**ตารางที่ 3** ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise ในการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสังกัดศาลจังหวัดสงขลา โดยภาพรวม

ตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์)	b	Beta	value	p value
ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่	.294	0.353	2.807	0.006
ด้านการติดต่อสื่อสาร	.053	0.059	0.46	0.647
ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ของทีม	-.029	-0.029	-0.216	0.829
ด้านภาวะผู้นำในทีม	.089	0.098	0.737	0.463
ด้านทักษะ ความรู้ความสามารถ	.092	0.111	0.857	0.393
ค่าคงที่ (Constant)	.630		0.822	0.413

R = .807 R<sup>2</sup>=.651 F = 32.001 p value <.05

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสังกัดศาลจังหวัดสงขลาโดยภาพรวม พบว่ามีตัวแปรการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสังกัดศาลจังหวัดสงขลา ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ของทีม ด้านภาวะผู้นำในทีม และด้านทักษะ ความรู้ความสามารถที่ร่วมกันทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสังกัดศาลจังหวัดสงขลา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p \text{ value} < .05$ )

ซึ่งตัวแปรทั้งสองสามารถอธิบายการผันแปรการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสังกัดศาลจังหวัดสงขลา ได้ร้อยละ .807 ( $R^2 = .651$ ) สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังต่อไปนี้

การทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสังกัดศาลจังหวัดสงขลา =  $32.001 + .294$  (ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่) +  $.053$  (ด้านการติดต่อสื่อสาร) +  $-.029$  (ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ของทีม) +  $.089$  (ด้านภาวะผู้นำในทีม) +  $.092$  (ด้านทักษะ ความรู้ความสามารถ)

เขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังต่อไปนี้

Zการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสังกัดศาลจังหวัดสงขลา =  $32.001 + .294$  (Zด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่) +  $.053$  (Zด้านการติดต่อสื่อสาร) +  $-.029$  (Zด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ของทีม) +  $.089$  (Zด้านภาวะผู้นำในทีม) +  $.092$  (Zด้านทักษะ ความรู้ความสามารถ)



## สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

**1 การทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสังกัดศาลจังหวัดสงขลา** พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสังกัดศาลจังหวัดสงขลาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.27 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การทำงานเป็นทีมด้านการมีมนุษยสัมพันธ์สูงสุดอันดับแรกมีค่าเฉลี่ย 4.42 รองลงมา ได้แก่ ด้านส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ย 4.32 และด้านการทำงานแบบพหุภาคี มีค่าเฉลี่ย 4.28 ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของอภิชาติ ไตรธิเลน (2550) ศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า สภาพการทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลของการบริหารงานทั่วไป ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก รวมถึงงานวิจัยของอัจฉรา ชุนณะวงศ์ (2553) ศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งงานวิจัยของลำเทียน เผ่าอาจ (2559) ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของอริศรรา อุ่มสิน (2560) ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

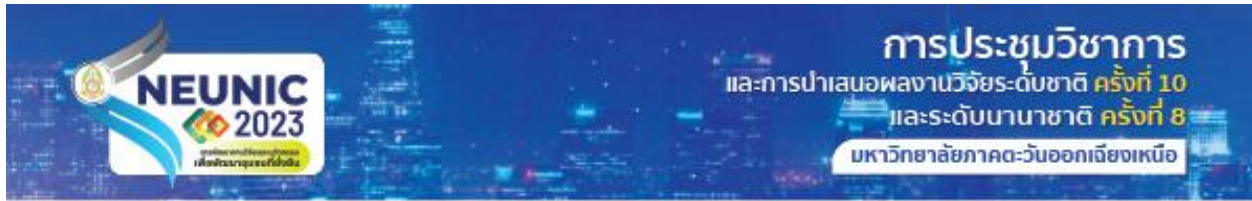
**2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสังกัดศาลจังหวัดสงขลา** พบว่า การทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสังกัดศาลจังหวัดสงขลา ( $Y_{tot}$ ) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับการกำหนดบทบาทหน้าที่ ( $X_1$ ) ( $r = .724$ ) การติดต่อสื่อสาร ( $X_2$ ) ( $r = .634$ ) การกำหนดวัตถุประสงค์ของทีม ( $X_3$ ) ( $r = .617$ ) ภาวะผู้นำในทีม ( $X_4$ ) ( $r = .574$ ) การมีส่วนร่วม ( $X_5$ ) ( $r = .634$ ) ทักษะ ความรู้ความสามารถ ( $X_6$ ) ( $r = .566$ ) ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของสายฝน แสงเดือน ประยูร อิ่มสวาสดี และชัยพจน์ รักงาน (2563) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดจันทบุรี พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมกับการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกรวิภา งามวุฒิมังค์ (2559) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า การวิเคราะห์ปัจจัยของการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการเฉพาะกิจและคณะกรรมการประจำจำแนกตามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง กลุ่มงาน ประสบการณ์การทำงาน อัตราเงินเดือน มีค่าอิสระต่อกันกับปัจจัยการทำงานเป็นทีม และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ .05 ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการเฉพาะกิจ (Ad hoc Committee) และคณะกรรมการประจำด้านที่มีลำดับมากที่สุดของทั้ง 2 คณะ คือ ด้านภาวะผู้นำทีม และด้านที่มีลำดับน้อยที่สุดของทั้ง 2 คณะ คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร และปัจจัยการทำงานเป็นทีมกับการทำงานในคณะกรรมการเฉพาะกิจ (Ad hoc Committee) และคณะกรรมการประจำ มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 และเป็นความสัมพันธ์ระดับมากทุกด้าน เช่นเดียวกับงานวิจัยของกาญจนา มังคละศิริ (2552) ศึกษาองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม พบว่า ความสัมพันธ์



ระหว่างองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม พบว่า การทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .887 แสดงว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม มีความสัมพันธ์กันในทางบวก เช่นเดียวกับงานวิจัยของปัญญาพล แฉิงแอง (2552) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทอุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด พบว่า 1) ระดับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด อยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทีม ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความเหนียวแน่น และด้านการจัดการความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสังกัดศาลจังหวัดสงขลา** พบว่า มีตัวแปรการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสังกัดศาลจังหวัดสงขลา ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ของทีม ด้านภาวะผู้นำในทีม และด้านทักษะ ความรู้ความสามารถที่ร่วมกันทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสังกัดศาลจังหวัดสงขลา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p \text{ value} < .05$ ) สอดคล้องกับงานวิจัยของสายฝน แสงเดือน ประยูร อิมสวาสดี และชัยพจน์ รักงาน (2563) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดจันทบุรี พบว่า 1) ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.15 ปัจจัยด้านกระบวนการของทีมคิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.11 และปัจจัย ด้านสภาพแวดล้อม คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.78 เช่นเดียวกับงานวิจัยของของเฉลิมชัย ศรีพุ่มไข่ และไชยสิทธิ์ ต้นตยกุล (2563) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษาพบว่า โดยทั่วไป เพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระดับส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ในทางตรงกันข้ามอายุและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเฉพาะผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย รายได้หรือค่าตอบแทนการให้บำเหน็จรางวัล แก่คนทำงานดี สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ผลลัพธ์ที่ได้จากงานนั้น เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ในส่วนงานวิจัยของโสธยา สุภาพล และคณะ (2564) ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยการทำงานเป็นทีม และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความรู้ความสามารถ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาล มีอำนาจการทำนาย ร้อยละ 42.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และปัจจัยการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการแบ่งงานตามความสามารถของบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาล มีอำนาจการทำนายร้อยละ 54.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เช่นเดียวกับงานวิจัยของพัทยา ศิริศร และ มณฑา จำปาเหลือง (2559) ศึกษาปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารโครงการของสถานศึกษาในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยการทำงานเป็นทีมของ





สถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ ด้านกำหนดวัตถุประสงค์ของทีม และด้านภาวะผู้นำส่วนการบริหารโครงการของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการจัดทำและวางแผน ด้านการปฏิบัติตามแผน และด้านติดตามประเมินผล ตามลำดับ 2) ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารโครงการของสถานศึกษา คือ ด้านการประเมินตนเอง ( $X_8$ ) ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ ( $X_6$ ) ด้านภาวะผู้นำ ( $X_1$ ) และด้านการมีส่วนร่วม ( $X_7$ ) มีประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 82.20 และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ  $\hat{Z}_{tot} = 0.418 (X_8) + 0.276 (X_6) + 0.166 (X_1) + 0.167 (X_7)$  นอกจากนี้ เชาวน์ เกษมกุล (2552) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทมาส์โปรแอมเทคคอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานในปัจจัยด้านต่างๆ ที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม พบว่าผลกระทบกับการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยแยกเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการออกแบบงานอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพแวดล้อม ด้านผู้นำทีม ความขัดแย้งในการทำงานและการประเมินการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ลักษณะบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับงานวิจัยของ กาญจนา มังคละศิริ (2552) ศึกษาองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม พบว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม พบว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมด้านโครงสร้างของทีม ด้านผู้นำทีม มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

สำหรับข้อเสนอแนะเชิงนโยบายปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ของทีม ด้านภาวะผู้นำในทีม ด้านทักษะ ความรู้ความสามารถ ควรนำฐานข้อมูลดังกล่าวมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนานโยบายเพื่อเสริมสร้างระบบการให้บริการกลุ่มองค์กร (1) ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ ควรมีการพัฒนาแนวนโยบายการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการดำเนินงานเชิงรุกที่สามารถตอบสนอง การบริการได้อย่างรวดเร็วและเป็นมิตรแก่ผู้มารับบริการ (2) ด้านการติดต่อสื่อสาร ควรมีการพัฒนาแนวนโยบายการติดต่อสื่อสาร ซึ่งเป็นการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์และมีความเข้าถึงข้อมูลข่าวสารขององค์กรได้ง่าย และมีความสะดวก(3) ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ของทีมควรมีการพัฒนาแนวนโยบายการกำหนดวัตถุประสงค์ของทีมเพื่อสร้างเป้าหมายร่วมในการดำเนินงาน (4) ด้านภาวะผู้นำในทีม ควรมีการพัฒนาแนวนโยบายการสร้างภาวะผู้นำในทีม ซึ่งภาวะผู้นำนั้นจัดการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (5) ด้านทักษะ ความรู้ความสามารถ ควรมีแนวนโยบายในการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถของบุคลากรด้านต่าง ๆ

### 2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

สำหรับข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ ด้านการติดต่อสื่อสารด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ของทีม ด้านภาวะผู้นำในทีม ด้านทักษะ ความรู้ความสามารถ ควรนำฐานข้อมูลดังกล่าวมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนานโยบายเพื่อเสริมสร้างระบบการให้บริการ ขององค์กร ผู้บริหารองค์กรควรนำฐานข้อมูลดังกล่าวมาสร้างตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสู่การสร้างระบบการให้บริการที่



สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานมีขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานสู่การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ

### 3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 3.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสังกัดศาลจังหวัดสงขลา
- 3.2 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับความสำเร็จของการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสังกัดศาลจังหวัดสงขลา

### กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพดล นิมสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.วันชัย ธรรมสัจการ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ตลอดจนประธาน และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ที่ให้ความเมตตา คอยให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางที่ถูกต้องตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

### เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา มังคละศิริ. (2552). องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด เทศบาลเมือง นครพนม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครพนม).
- กรกนก บุญชูรัส. (2552). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนารในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 2 (1), 71-81.
- กรวิภา งามวุฒิวงศ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหารคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- กิตติกร คัมภีร์ปรีชา. (2557). ประสิทธิภาพของการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาโดยเน้นการเรียนรู้ด้วยตนเองที่เกิดกับการทำงานเป็นทีม. *นครศรีธรรมราช: สำนักงาน - คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ*
- เฉลิมชัย ศรีพุ่มไข่ และ ไชยสิทธิ์ ดันตยกุล. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 25 (1), 42-53.
- เชาว์ เกษมกุล. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทมาสโปรดแอมเทคคอร์ปอเรชั่น จำกัด. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- ปัญญาพล แข็งแอ. (2552). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทอุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- พัทยา ศิริศร และ มณฑา จำปาเหลือง. (2559). ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารโครงการของสถานศึกษาในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 9(1), 269-282.



- ลำเทียน ฝ้าอาจ. (2559). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตราด. (วิทยานิพนธ์ หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์. (2557). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา แนวคิดทฤษฎีและบทบัญญัติทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง วารสารวิชาการ *Veridian E – Journal*, 7(3), 845-862.
- สายฝน แสงเดือน ประยูร อิมสวาสดี และชัยพจน์ รักรงาน. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในศูนย์พัฒนา- เด็กเล็ก จังหวัดจันทบุรี. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย พิษณุพรรณ*, 15(3), 209-218.
- โสธยา สุภาพล และคณะ. (2564). ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ ทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี. *วารสาร มจร. สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 10(2), 211-225.
- อริศขรา อุ่มสิน. (2560). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ราชภัฏรำไพพรรณี).
- อภิชาติ ไตรธิเลน. (2550). สภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 1. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- อัจฉรา ชุณณะวงศ์. (2553). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 607-610.
- Woodcock, M., & Francis, D. (1994). *Teambuilding Strategy*. Hampshire: Gower Publishing Company Limited.