

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากร
ในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ
Factors Affecting Teamwork of Personnel in the Office
of the Constitutional Court

อริศรา กองแก้ว*¹ | Arisara Kongkaew

ไททัศน์ มาลา² | Titus Mala

¹⁻² คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, ประเทศไทย;
Faculty of Humanities and Social Sciences, Walaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage, Thailand.

*Corresponding author email: arisara.kong@vru.ac.th

Abstract

The purposes of this study were to examine 1) the level of teamwork of personnel in the Office of the Constitutional Court, and 2) the factors affecting teamwork of personnel in the Office of the Constitutional Court. This study was quantitative research. The sample group consisted of personnel in the Office of the Constitutional Court, consisting of 136 civil servants, government employees, and permanent employees. The research instrument was a questionnaire. Statistics used to analyze the data were frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The results of the research found that the overall teamwork of personnel in the Office of the Constitutional Court was at a high level. The factors affecting the teamwork of personnel in the Office of the Constitutional Court consisting of social support factors, team structure factors, work participation factors, and team leadership factors were statistically significant at the 0.05 level. The social support factor was an important factor that affected the teamwork of personnel in the Constitutional Court Office. Since personnel in the Office of the Constitutional Court receive social support from family members, supervisors, and co-workers, resulting in personnel having good relationships with each other. In addition, there was mutual respect and an important force in driving the organization to success.

Keywords: Teamwork, Constitutional Court Office, Government Personnel

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ จำนวน 136 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ มี 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม ปัจจัยด้านโครงสร้างของทีม ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และปัจจัยด้านภาวะผู้นำทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เนื่องจากบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในครอบครัว หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ทำให้บุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดี มีการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน และเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม, สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ, บุคลากรภาครัฐ

บทนำ

ในปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าของประเทศได้ดำเนินไปอย่างรวดเร็วตามยุคข้อมูลข่าวสารไร้พรมแดน หรือที่เรียกว่า โลกาภิวัตน์ ทุกคนจึงต้องรู้จักปรับตัวให้ทันกับสภาพแวดล้อมที่เจริญก้าวหน้า และพัฒนาตนเองให้ทันกับเทคโนโลยีและทักษะการทำงานที่แปลกใหม่ซึ่งปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารงานในยุคนี้คือ “การทำงานเป็นทีม” องค์กรหลายแห่งเริ่มหันกลับมาให้ความสนใจและให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างความตระหนักให้กับบุคลากรภายในองค์กร จากอดีตที่ผ่านมาหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ได้ค้นหาแนวทางการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ที่จะส่งผลให้หน่วยงานมีการขับเคลื่อนได้อย่างรวดเร็วและเป็นทิศทางเดียวกัน เพราะฉะนั้น การเปลี่ยนแนวคิดในการทำงานโดยการสร้างและบริหารคนขององค์กรหรือหน่วยงานให้เป็นทีมงานหรือการทำงานรูปแบบทีม ผลของงานที่เกิดขึ้นแตกต่าง

ไปจากการบริหารแบบดั้งเดิม เมื่อมาถึงปัจจุบันนี้ พบว่า ในบริษัทใหญ่ ๆ กว่า 500 บริษัท จะมีประมาณร้อยละ 80 ที่มีพนักงานที่ทำงานเป็นทีมมากกว่าครึ่งหนึ่งของพนักงานทั้งหมด และบริษัทเล็ก ๆ ก็ใช้ระบบการทำงานแบบทีมในกระบวนการผลิตประมาณ ร้อยละ 68 ด้วยเช่นกัน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน [สำนักงาน ก.พ.], 2559)

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้จัดสรรงบประมาณสำหรับใช้เพื่อการพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ และการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพตามระดับสมรรถนะที่สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญกำหนด พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงและได้รับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับพันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร (สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ, 2564) บุคลากรยึดหลักค่านิยมในการปฏิบัติงาน คือ องค์กรแห่งความถูกต้องและยุติธรรม มีคุณธรรมยึดมั่นในความถูกต้อง มุ่งพัฒนาตนเอง มีเมตตาจิตต่อทุกคน มีความรักความสามัคคี และมุ่งมั่นทำงานเป็นทีม หากพิจารณาในเชิงลึกจะพบว่า การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหน้าที่จะมีกรอบภาระงานที่บุคลากรรับผิดชอบที่มีกฎ มีระเบียบ เป็นตัวกำหนดการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งการทำงานดังกล่าวมักไม่พบการทุ่มเทในการพัฒนางานหรือมีที่พัฒนางานเป็นรายบุคคล ด้วยเหตุผลนี้อาจทำให้การพัฒนาองค์กรจึงเป็นไปอย่างล่าช้า ดังนั้น บุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนความเปลี่ยนแปลงขององค์กรที่จะนำไปสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เพื่อนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และเพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งความคาดหวังว่าผลจากการศึกษาที่ได้จะนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงการทำงานเป็นทีมของทีมงานในการปฏิบัติงาน และสามารถพัฒนาการทำงานเป็นทีมภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

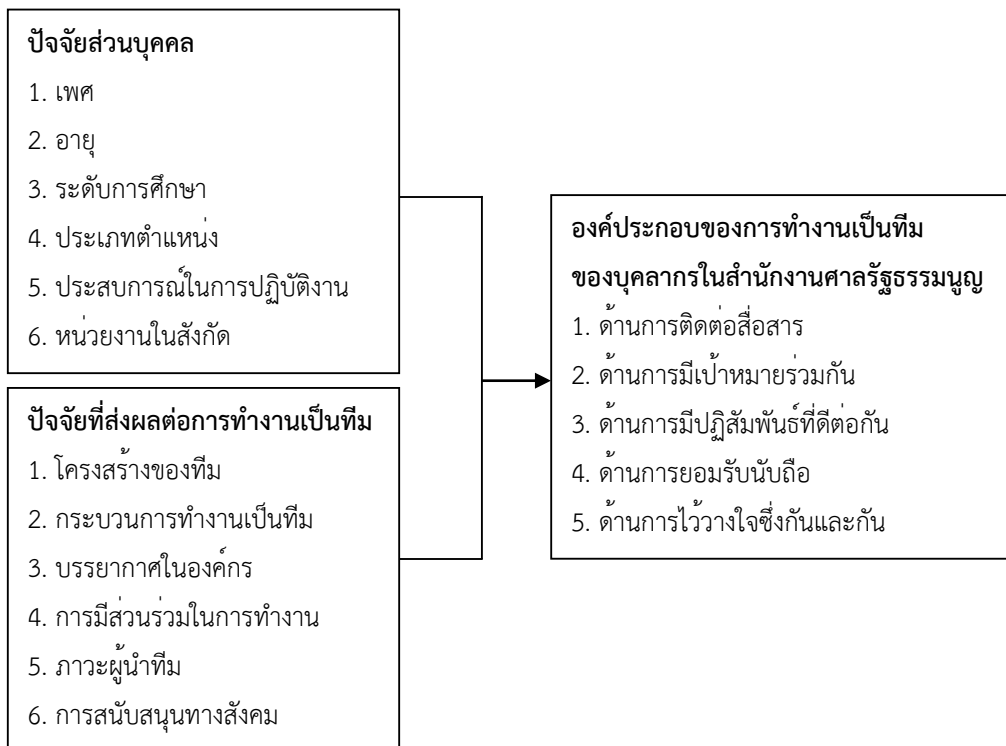
1. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

กรอบแนวในการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดและเนื้อหาในการวิจัย โดยนำหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยสำคัญของการทำงานเป็นทีมของ วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2550) และธีระเดช รุ่งมงคล (2556) มากำหนดเป็นตัวแปรอิสระ ส่วนตัวแปรตามพิจารณาจากการทบทวนแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมของ เรณู เชื้อสะอาด (2552) อำนวย มีสมทรัพย์ (2553) พิมพ์ลภัส ถ้วยอ้อม (2553) และอรุณวดี รื่นรมย์ (2553) โดยสังเคราะห์เป็นแนวคิดองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม 6 ด้าน คือ โครงสร้างของทีม กระบวนการทำงานเป็นทีม บรรยากาศในองค์กร การมีส่วนร่วมในการทำงาน ภาวะผู้นำทีม และการสนับสนุนทางสังคม สำหรับตัวแปรตาม ได้แก่ การทำงานเป็นทีม 5 ด้าน คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ดังแผนภาพต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีรายละเอียดของการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประชากรที่ใช้ศึกษาเป็นบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ จำนวน 206 คน (ข้อมูล ณ เดือนสิงหาคม 2565) เมื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 136 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานในสังกัด ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม 6 ด้าน ได้แก่ โครงสร้างของทีม กระบวนการทำงานเป็นทีม บรรยากาศในองค์กร การมีส่วนร่วมในการทำงาน ภาวะผู้นำทีม และการสนับสนุนทางสังคม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลองค์ประกอบการทำงานเป็นทีม 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ และตอนที่ 4 เป็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ซึ่งแบบสอบถามได้ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถในด้านที่เกี่ยวกับหัวข้อการวิจัย จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และความเหมาะสมในการใช้ภาษา ซึ่งข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) เท่ากับ 0.99 จากนั้นจึงปรับปรุงแบบสอบถามและนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม และตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลโดยคำนวณความถี่และร้อยละ วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมและข้อมูลองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมโดยคำนวณค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมานโดยคำนวณค่าสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

ผลการวิจัย

1. ระดับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมโดยรวมในระดับมาก ($\bar{x} = 3.97$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ($\bar{x} = 4.10$) ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{x} = 4.06$) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ($\bar{x} = 3.92$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 3.90$) และด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ($\bar{x} = 3.88$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาระดับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน พบว่า บุคลากรมีเป้าหมายร่วมกันในการทำงานเป็นทีมโดยรวมในระดับมาก ($\bar{x} = 4.10$) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีบุคลากรในคณะทำงานปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{x} = 4.24$) รองลงมาคือคณะทำงานมีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานที่ถูกต้องชัดเจนร่วมกัน ($\bar{x} = 4.22$) และน้อยที่สุดคือบุคลากรในคณะทำงานปฏิบัติงานด้วยความอดทน เสียสละ และเต็มใจ ($\bar{x} = 3.85$)

1.2 ด้านการติดต่อสื่อสาร พบว่า บุคลากรมีการติดต่อสื่อสารในการทำงานเป็นทีมโดยรวมในระดับมาก ($\bar{x} = 4.06$) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีการใช้เทคโนโลยีเพื่อติดต่อสื่อสารกันในการทำงานอยู่เสมอ ($\bar{x} = 4.26$) รองลงมาคือคณะทำงานมีทักษะในการสื่อสารที่ดี ($\bar{x} = 4.14$) และน้อยที่สุดคือบุคลากรในคณะทำงานปรึกษาหารือกันด้วยเหตุผล ($\bar{x} = 3.85$)

1.3 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน พบว่า บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการทำงานเป็นทีมโดยรวมในระดับมาก ($\bar{x} = 3.92$) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือบุคลากรในคณะทำงานทำงานด้วยความเป็นกันเองและมีความรู้สึกเป็นมิตรที่ดีต่อกัน ($\bar{x} = 3.99$) รองลงมาคือคณะทำงานร่วมมือกันทำงานอย่างมีความสุข ($\bar{x} = 3.92$) และน้อยที่สุดคือบุคลากรในคณะทำงานส่งเสริมและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างปฏิสัมพันธ์ทางบวก ($\bar{x} = 3.88$)

1.4 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า บุคลากรมีการยอมรับนับถือในการทำงานเป็นทีมโดยรวมในระดับมาก ($\bar{x} = 3.90$) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือบุคลากรในคณะทำงานเคารพในบทบาทหน้าที่ของผู้อื่นเสมอ ($\bar{x} = 3.96$) รองลงมาคือคณะทำงานยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน มีความสนใจ และให้เกียรติเพื่อนร่วมทีมในการทำงานอยู่เสมอ ($\bar{x} = 3.95$) และน้อยที่สุดคือบุคลากรในคณะทำงานยอมรับความรู้ความสามารถ จุดดีจุดเด่น หรือความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยความจริงใจ ($\bar{x} = 3.82$)

1.5 ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน พบว่า บุคลากรมีการไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงานเป็นทีมโดยรวมในระดับมาก ($\bar{x} = 3.88$) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือบุคลากรในขณะทำงานมีอิสระในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{x} = 4.13$) รองลงมาคือบุคลากรในขณะทำงานเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของตนเองและเพื่อนร่วมทีม ($\bar{x} = 3.99$) และน้อยที่สุดคือบุคลากรในขณะทำงานสามารถปรับทุกข์กับเพื่อนร่วมทีมได้ ($\bar{x} = 3.54$)

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม ปัจจัยด้านโครงสร้างของทีม ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และปัจจัยด้านภาวะผู้นำทีม ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านกระบวนการทำงานเป็นทีมและปัจจัยด้านบรรยากาศในองค์กรไม่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ โดยสร้างเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$Y = .360 + (.196X_1 + .131X_2 + -.021X_3 + .156X_4 + .116X_5 + .333X_6)$$

แทนค่าสมการพยากรณ์ ดังนี้

องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ (Y) = .360 + (.196 โครงสร้างของทีม (X_1) + .131 กระบวนการทำงานเป็นทีม (X_2) + -.021 บรรยากาศในองค์กร (X_3) + .156 การมีส่วนร่วมในการทำงาน (X_4) + .116 ภาวะผู้นำทีม (X_5) + .333 การสนับสนุนทางสังคม (X_6))

อภิปรายผล

1. ระดับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรมีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากทุกด้าน อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1.1 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน พบว่า บุคลากรมีเป้าหมายร่วมกันในการทำงานเป็นทีมในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมีการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ สมาชิกทีมสามารถปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด และปฏิบัติงานตามเป้าหมายของงานที่ถูกต้องร่วมกันได้ ทำให้เกิดความสำเร็จในงานร่วมกันและการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุวรรณพงษ์ผ่องพูล (2559) ที่ศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า การทำงานเป็นทีมด้านเป้าหมายของทีม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจเนื่องมาจากการทำงานเป็นทีมที่มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกันของทีม ทำให้สมาชิกทราบถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตน อีกทั้งยังเป็นการวางแผนโดยกำหนดเป้าหมายเพื่อให้ได้ความสำเร็จที่มากขึ้น และยังสอดคล้องกับแนวคิดของอำนาจ มีสมทรัพย์ (2553) ที่กล่าวถึงการทำงานร่วมกันว่าทุกคนต้องยึดมั่นในเป้าหมายของการทำงานและตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมายของทีมงาน มีการกำหนดทิศทางการทำงานให้เข้าใจชัดเจนและส่งเสริมความต้องการของส่วนรวม เช่น การยอมรับวัตถุประสงค์การทำงานที่ร่วมกันกำหนดขึ้น เห็นความสำคัญกับเป้าหมายของทีมงานมากกว่าส่วนตัว เป็นต้น

1.2 ด้านการติดต่อสื่อสาร พบว่า บุคลากรมีการติดต่อสื่อสารในการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมีการใช้เทคโนโลยีเพื่อติดต่อสื่อสารกันในการทำงานอยู่เสมอ นอกจากนี้บุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญยังมีทักษะการสื่อสารที่ดี ชัดเจน ทำให้บุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และทันเหตุการณ์ เช่น การประชาสัมพันธ์เสียงตามสาย การติดป้ายประกาศ และการตั้งไลน์กลุ่ม ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ พิมพ์ลภัส ถ้วยอิม (2553) ที่กล่าวว่าการสื่อสารที่ดีสมาชิกในทีมจะต้องสื่อสารแบบเปิดเผยระหว่างสมาชิกและระหว่างหัวหน้าทีมกับสมาชิก ซึ่งการสื่อสารที่ดีจะทำให้ทุกคนแลกเปลี่ยนข้อมูลได้อย่างทั่วถึง ยังช่วยส่งเสริมให้สัมพันธ์ภายในทีมดียิ่งขึ้น และหากไม่มีการสื่อสารเกิดขึ้น ความเป็นทีมก็จะสลายไปในที่สุด และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Parker (1990) ที่กล่าวถึงการสื่อสารที่เปิดเผย (Open communication) ว่ามีลักษณะที่สมาชิกภายในทีมสนับสนุนการสื่อสารที่เปิดเผย โดยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างจริงจัง มีความรับผิดชอบและตอบสนองในทางบวก

1.3 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน พบว่า บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมีการทำงานแบบเป็นกันเอง มีความเป็นมิตร ระหว่างบุคคลมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สนับสนุนและให้ความช่วยเหลือกัน ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการดำเนินงานร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นัฐธิดา วงษ์รอด (2560) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมกับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 พบว่า องค์ประกอบด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เนื่องด้วยบุคลากรในสถานศึกษามีการดำเนินงานร่วมกันอย่างมีความสุข

สอดคล้องกับแนวคิดของ อำนวย มีสมทรัพย์ (2553) ที่อธิบายว่าการมีมนุษยสัมพันธ์เป็นการใช้ ความเป็นศาสตร์และศิลป์ เพื่อการเข้าหากันของบุคคลและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีเพื่อให้ได้มา ซึ่งความรักใคร่นับถือ อาจกล่าวได้ว่าความสำคัญของการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จะช่วยให้การทำงานเกิดความผูกพันระหว่างคนกับคนและคนกับงาน ก่อให้เกิดความรู้สึกกระหว่างสมาชิก ในทางที่ดี มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถช่วยเหลือและพึ่งพาอาศัยกัน มีบรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเอง ทำให้เกิดผลต่อการปฏิบัติงาน

1.4 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า บุคลากรมีการยอมรับนับถือในการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมีการเคารพในบทบาท หน้าที่การทำงานของผู้อื่นเสมอ บุคลากรยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน และให้เกียรติเพื่อนร่วมทีม ในการทำงานอยู่เสมอ และยอมรับความสามารถของสมาชิกทีมอย่างจริงใจ ทำให้การดำเนินงาน มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ อรุณวดี รื่นรัมย์ (2553) ที่กล่าวว่าการยอมรับนับถือซึ่ง กันและกัน สมาชิกทีมจะต้องรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน มีความสนใจและให้เกียรติกัน ให้ความ เคารพในบทบาทและหน้าที่ มีความรักและสามัคคีกัน และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ อำนวย มีสมทรัพย์ (2553) ที่กล่าวว่าการยอมรับนับถือคือการให้เกียรติและเคารพในสิทธิอันพึงมีพึงได้ ของตนเองและผู้อื่น ยอมรับในความแตกต่างของเพื่อนร่วมทีมและพร้อมที่จะทำงานร่วมกันด้วย ความจริงใจ

1.5 ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน พบว่า บุคลากรมีการไว้วางใจซึ่งกันและกันในการ ทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมีอิสระ ในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย บุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถของตนเองและเพื่อนร่วมทีม ทำให้บุคลากรพร้อมที่จะร่วมกันทำงานด้วยความเต็ม ใจ ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ เรณู เชื้อสะอาด (2552) ที่กล่าวว่าการไว้วางใจ เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หากสมาชิกไว้วางใจซึ่งกันและกันมากเท่าใด จะยิ่งทำให้ทีมงานสามารถร่วมมือกันทำงานได้มากขึ้นตามไปด้วย กล่าวคือ ประสิทธิภาพของ ทีมงานเกิดจากสมาชิกทุกคนแบ่งปันทรัพยากรให้กันและช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ อำนวย มีสมทรัพย์ (2553) ที่กล่าวถึงการที่สมาชิกให้ความรู้สึก ไว้วางใจ ยกย่องนับถือซึ่งกันและกัน จนเกิดเป็นความไว้นับถือใจกันด้วยความเต็มใจ โดยปราศจาก การบีบบังคับ เช่น ความเชื่อมั่นและการให้เกียรติต่อบุคคลและเพื่อนร่วมงาน และการยอมรับฟัง คำชี้แนะด้วยความเต็มใจ เป็นต้น

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

ผลการวิจัยพบว่า มี 4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ได้แก่ ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม ปัจจัยด้านโครงสร้างของทีม ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และปัจจัยด้านภาวะผู้นำทีม อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม เป็นปัจจัยอันดับแรกที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในครอบครัวที่จะพูดคุยและให้กำลังใจตลอดเวลา ตลอดจนการสนับสนุนจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ทำให้มีการยอมรับนับถือและเห็นคุณค่าในตัวของเพื่อนร่วมงาน และทำให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีม ซึ่งข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ ชีระเดช รุ่งมงคล (2556) ที่กล่าวถึงลักษณะของการทำงานเป็นทีมว่ามีลักษณะสำคัญคือการสนับสนุนจากภายในและภายนอก ทีมที่มีประสิทธิภาพที่ดีจะต้องมีบรรยากาศที่ได้รับการสนับสนุนจากทั้งภายในและภายนอก การสนับสนุนภายในคือมีการให้สิ่งจูงใจที่ทำให้การยอมรับและการให้รางวัลแก่ทีม มีการสนับสนุนด้านทรัพยากร ส่วนการสนับสนุนภายนอกคือการได้รับการสนับสนุนทรัพยากรอื่น ๆ ที่จำเป็นเพื่อให้สามารถทำงานได้ รวมทั้งการได้รับการยอมรับและเชื่อมั่นจากองค์กร สิ่งเหล่านี้จะส่งเสริมและสนับสนุนพฤติกรรมการทำงานของสมาชิกทีมและทำให้เป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในที่สุด

2.2 ปัจจัยด้านโครงสร้างของทีม เป็นปัจจัยอันดับที่สองที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ซึ่งบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเล็งเห็นถึงความสำคัญของการแบ่งขอบเขต อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบชัดเจนเป็นขั้นตอนที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน มีระบบการจัดการและขั้นตอนการทำงานที่เป็นระบบ มีการสนับสนุนต่อการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากร ทำให้การติดตามงานและประสานงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปลื้มจิตร บุญพึ้ง (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไปของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ที่พบว่าปัจจัยด้านโครงสร้างทีมเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในระดับมาก เนื่องจากหน่วยงานมีการแบ่งขอบเขต อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ โดยหัวหน้างานเปิดโอกาสให้ทีมงานใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ เป็นขั้นตอนที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ชีระเดช รุ่งมงคล (2556) ที่กล่าวว่าโครงสร้างทีม หรือขนาดทีมนี้มีผลต่อการทำงานของทีมเป็นอย่างมาก

เพราะมีผลต่องานและการควบคุมทีมงาน จึงเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม การที่บุคคลมารวมตัวกันเป็นกลุ่ม เมื่อร่วมมือกันทำงานความแตกต่างระหว่างบุคคลจะปรากฏขึ้น ก่อให้เกิดบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบซึ่งเป็นปัจจัยที่เสริมความเข้มแข็งของสมาชิกทีม

2.3 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นปัจจัยอันดับที่สามที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ซึ่งบุคลากรเล็งเห็นถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผนและลำดับขั้นตอนของการปฏิบัติงาน รวมถึงการมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางในการดำเนินงานตามเป้าหมายที่วางไว้ ทำให้เกิดความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งของทีม ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นาฏยา สุวรรณศิลป์ (2561) ที่ศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน กรณีศึกษา กลุ่มโรงพยาบาลจุฬารัตน์ พบว่าองค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานในระดับมาก และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2550) ที่กล่าวถึงแนวทางที่จะทำให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ หรือประสบความสำเร็จได้นั้น การมีส่วนร่วมในงานเป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกของทีมได้มีส่วนร่วมในการทำงานมากที่สุด การมีส่วนร่วมนั้นนอกจากจะทำให้เกิดความผูกพันกับทีมแล้ว ยังมีส่วนทำให้ใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ด้วย

2.4 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทีม เป็นปัจจัยอันดับที่สี่ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ซึ่งบุคลากรเล็งเห็นถึงความสำคัญของหัวหน้างานที่จะสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ในการทำงานได้อย่างชัดเจน หัวหน้างานใส่ใจกับความคืบหน้าในการทำงานของบุคลากรในทีมเสมอ ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กรวิภา งามวุฒิวงศ์ (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ภายในสำนักงานอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทีมมีผลต่อการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการเฉพาะกิจและคณะกรรมการประจำมากที่สุด และสอดคล้องกับแนวคิดของ อีระเดช รุ่งมงคล (2556) ที่กล่าวถึงลักษณะของการทำงานเป็นทีมว่ามีลักษณะสำคัญคือภาวะผู้นำที่เหมาะสม ทีมที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีหัวหน้าทีม หรือผู้นำทีมที่มีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย มีความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ ที่จะสามารถนำพาสมาชิกทีมไปสู่ความสำเร็จที่ต้องการได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ จากผลการวิจัยที่พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นว่ามีปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม ด้านโครงสร้างของทีม ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและด้านภาวะผู้นำทีม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากร จึงมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการพัฒนาองค์กรดังนี้

1.1 ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม ควรส่งเสริมการสนับสนุนทางสังคมให้แก่บุคลากรมากยิ่งขึ้น มีการให้คำชมและการยกย่องในการปฏิบัติงานที่มีผลงานที่น่าพึงพอใจ และหัวหน้างานให้ความช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหา มีความเอาใจใส่ ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน เพื่อเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายตามยุทธศาสตร์ขององค์กร

1.2 ปัจจัยด้านโครงสร้างของทีม ควรส่งเสริมให้มีการแบ่งขอบเขต บทบาท อำนาจหน้าที่ในการทำงานที่ชัดเจน ดำเนินงานตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ มีจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย และคัดเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ควรส่งเสริมเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบาย หรือกรอบการทำงาน กำหนดแนวทางการปฏิบัติร่วมกัน เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานยิ่งขึ้น

1.4 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทีม ควรส่งเสริมให้หัวหน้างานหรือผู้นำทีมแสดงนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจนให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวที่กระตุ้นใจในการดำเนินงานและพร้อมที่จะเผชิญปัญหากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะฉะนั้นผู้บังคับบัญชาจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม โดยไม่จำเป็นต้องมีศักยภาพเหนือคนอื่น แต่ต้องมีทักษะในการเข้าหา เพื่อสร้างความรู้สึกให้แก่สมาชิกในทีมว่ามีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน

2. การทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ จากผลการวิจัยที่พบว่า มีจุดอ่อนของการทำงานเป็นทีมของบุคลากรคือด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ดังนั้น จึงควรส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความจริงใจซึ่งกันและกัน สามารถรับฟังและเป็นที่ปรึกษาให้กับเพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานในด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน อันเป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งที่สำคัญต่อการทำงานเป็นทีมที่จะส่งผล

ให้การดำเนินงานในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
เพื่อเป็นที่ยอมรับในเชิงประจักษ์ต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัญหาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก
2. ศึกษาลักษณะภาวะผู้นำทีมของบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมให้ประสบความสำเร็จ

เอกสารอ้างอิง

- กรวิภา งามวุฒิวศ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมภายในสำนักอำนวยการ
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์.
- ธีระเดช รีมงคล. (2556). การทำงานเป็นทีม (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นัฐธิดา วงษ์รอต. (2560). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม
กับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม
ศึกษา เขต 5 [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- นาฏยา สุวรรณศิลป์. (2561). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน: กรณีศึกษา
กลุ่มโรงพยาบาลจุฬารัตน์ [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ปลื้มจิตร บุญพึ้ง. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสาย
ปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. วารสารมนุษยศาสตร์
และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 35(6), 135-147.
- พิมพ์ลภัส ถ้วยอิม. (2553). การทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
อำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เทพสตรี.
- เรณู เชื้อสะอาด. (2552). การทำงานเป็นทีมด้านวิชาการของพนักงานครูในโรงเรียน สังกัด
เทศบาลนครเชียงใหม่ [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วรารณ ตระกูลสถิตย์. (2550). การทำงานเป็นทีม. ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2559). การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ. <https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/ocsc-2017-eb01.pdf>
- สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ. (2564). รายงานประจำปี 2564. วิชั่น พรีเมส.
- สุวรรณ พงษ์พองพล. (2559). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อรุณวดี รื่นรัมย์. (2553). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคมสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อำนวย มีสมทรัพย์. (2553). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหาร งานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Parker, G. M. (1990). *Team players and team work: The new competitive business strategy*. Jossey-Bass.