

อิทธิพลของบทบาทการทำงาน กระบวนการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาในสถาบันการศึกษาสามแห่ง

The Influence of Work Roles, Processes, and Work Motivation on Student Team Work Efficiency

วัลลี พุทโสสม¹, จิระภา จันทรบัว²

มหาวิทยาลัยนานาชาติเอเชีย-แปซิฟิก¹, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม²

Wanlee Putsom¹, Jirapa Junbu²

Asia-Pacific International University¹, Pibulsongkram Rajabhat University²

E-mail: wanlee@apiu.edu¹

Received: February 25, 2021; Revised: May 12, 2021; Accepted: May 20, 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์คือ เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการทำงาน กระบวนการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา 2) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการทำงาน กระบวนการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา และ 3) ตรวจสอบอิทธิพลของบทบาทการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานที่ส่งผลต่อกระบวนการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา ประชากร คือ นักศึกษาที่กำลังศึกษา ในมหาวิทยาลัยสามแห่ง จำนวน 5,832 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นไปตามเงื่อนไขการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิร่วมกับการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา 726 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง การวิจัยพบว่าระดับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมมีค่าสูงสุดอยู่ในระดับมาก และพบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างบทบาทการทำงาน กระบวนการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ ยังพบว่าอิทธิพลทางตรงระหว่างบทบาทการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงาน บทบาทการทำงานกับกระบวนการทำงาน แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน และกระบวนการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม แต่พบว่าบทบาทในการทำงานไม่มีอิทธิพลทางตรงกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม และพบว่ามีอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านกระบวนการทำงานหรือแรงจูงใจในการทำงาน

คำสำคัญ: แรงจูงใจ บทบาทการทำงาน กระบวนการทำงาน ประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีม

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study levels of opinions regarding work roles, processes, motivation, and student teamwork efficiency; 2) to analyze the correlation of work roles, processes, motivation, and student teamwork efficiency; and 3) to investigate the influence of work roles, work process, and work motivation on student teamwork efficiency. The population was 5,832 students. The sample size was according to the condition for Structural Equation Modeling and a combination of stratified sampling and simple random sampling. The sample consisted of 726 students. A questionnaire was used as the instrument for collecting data. The statistics used for data analysis were frequencies, percentages, arithmetic means, standard deviations, correlation analysis, confirmatory factor analysis, and Structural Equation Modeling. The results of the study showed that the level of teamwork efficiency was the highest at the high level. A positive correlation was found among work role, work process, work motivation, and teamwork efficiency. In addition, it was found the direct influence between work role and work motivation, work role and work processes, work motivation and teamwork efficiency, work processes and work efficiency. However, it was found that work role had no direct influence on teamwork efficiency, but indirect influences through either work processes or work motivation. This article discusses and provides suggestions for future research.

KEYWORDS: Motivation, Work role, Work process, Efficiency, Teamwork

บทนำ

“ความสามัคคีนี้ เป็นคุณธรรมสำคัญ ประการหนึ่ง ซึ่งหมู่ชนอยู่รวมกันจำเป็นต้องมี ต้อง ถนอมรักษา และต้องนำมาใช้อยู่สม่ำเสมอ ถ้าแต่ละ ฝ่ายเข้ามารวมกันทำงาน ด้วยความตั้งใจดี ด้วย ความสามัคคี ความรู้ความสามารถ และความคิดที่ สร้างสรรค์ งานก็สำเร็จสมบูรณ์ งดงาม ตาม ประสงค์ ทุกอย่าง” (พระราชดำรัสใน พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ในการ เสด็จออกมหาสมาคม งานพระราชพิธีเฉลิมพระ ชนมพรรษา ๕ ธันวาคม ๒๕๓๐) พระราชดำรัสนี้ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการทำงานร่วมกันที่

หมายถึงการทำงานเป็นทีม หลายๆ หน่วยงาน ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานเนื่องจากการ ตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่า เป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อความสำเร็จของธุรกิจ (Buelow, McAdams, Adams & Rich, 2010) การ เรียนรู้และฝึกปฏิบัติให้คนทำงานเป็นทีมได้อย่างมี ประสิทธิภาพจึงควรเริ่มต้นตั้งแต่อยู่ในสถานศึกษา ทุกกระดับ สถาบันการศึกษาหลายแห่งได้พัฒนา หลักสูตรต่าง ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนา ความสามารถของนิสิต/นักศึกษาให้สามารถทำงาน เป็นทีมและทำงานร่วมกับบุคคลอื่น รวมถึงส่งเสริม ให้มีการประเมินความสามารถในการทำงานร่วมกัน

ในปัจจุบันการมุ่งเน้นการเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมทักษะการทำงานเป็นทีมในสถาบันอุดมศึกษามีความสำคัญเพิ่มขึ้น โดยสอดแทรกทักษะการทำงานเป็นทีมไว้ในผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านที่ 4 คือ ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ เพื่อให้อาจารย์ผู้สอนส่งเสริมให้นักศึกษาสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์ การที่นักศึกษาจะสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นในรูปแบบของการทำงานเป็นทีมจะต้องเข้าใจบทบาทการทำงาน (Work Role) กระบวนการทำงาน (Work Process) แรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม (Motivation) และประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม (Efficiency) เพื่อให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพสูงสุดและงานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า การพัฒนาความสามารถและทักษะการทำงานเป็นทีมและกระบวนการทำงานร่วมกันของนักศึกษาได้รับการสอดแทรกและส่งเสริมผ่านกิจกรรมต่างๆ ภายในสถาบันการศึกษา แต่ยังคงพบว่านักศึกษายังขาดทักษะในการทำงานร่วมกัน เช่น ไม่มีความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน ตั้งแต่การรับรู้ถึงบทบาทการทำงานในทีมที่ไม่เหมาะสม ขาดการทำงานร่วมกันตามกระบวนการหรือขั้นตอนของการทำงานเป็นทีม อีกทั้งยังประสบปัญหาการผลัดภาระงานให้นักศึกษาคนอื่นรับภาระงานเพียงคนเดียว และขาดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเป็นทีมส่งผลทำให้งานที่ได้รับมอบหมายไม่ประสบความสำเร็จ (Benishek & Lazzara, 2019) จากการศึกษางานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมและกิจกรรมกลุ่มพบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นศึกษาประโยชน์ของการใช้กิจกรรมกลุ่มหรือทีมงาน

เป็นหลัก นอกจากนั้นการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทการทำงานกับกระบวนการทำงานเป็นทีมของนักศึกษายังมีจำนวนน้อย พบเพียงการศึกษาในกลุ่มผู้บริหารและพนักงานเท่านั้น เช่น Sanyal & Hisam, 2018 แต่งานวิจัยที่ศึกษายังมีช่องว่างเกี่ยวกับการเชื่อมโยงระหว่างบทบาทการทำงาน กระบวนการทำงาน แรงจูงใจ และประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม บางงานวิจัย เช่น Tucker & Abbasi, (2016) กล่าวถึงผลเชิงลบจากการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา ซึ่งคณะผู้วิจัยเห็นว่างานวิจัยตัวแปรเหล่านี้จะเป็นประโยชน์ต่อแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอย่างเหมาะสม เนื่องจากเป็นงานวิจัยที่เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มนักศึกษาที่สถาบันการศึกษามุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพในการทำงานเป็นทีมโดยตรง จะสามารถสะท้อนให้เห็นปัญหาและข้อบกพร่อง และทำให้ทราบตัวแปรที่มีอิทธิพลและตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาที่จุดเริ่มต้นของการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคคล ตั้งแต่การบ่มเพาะในสถาบันการศึกษา เพื่อศึกษาอิทธิพลของบทบาทการทำงาน กระบวนการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของนิสิต/นักศึกษาจากสถาบันการศึกษา 3 แห่งที่มีลักษณะการดำเนินงานที่แตกต่างกันทั้งในระดับอาชีวศึกษาและระดับอุดมศึกษา แต่หลักสูตรของการศึกษาทั้งสองระดับมุ่งเน้นการพัฒนาการทำงานเป็นทีมเช่นเดียวกัน สถาบันการศึกษาที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ 1) วิทยาลัยการอาชีพนวมินทรราชินีมุกดาหาร อำเภอมือมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร 2) คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก และ 3) มหาวิทยาลัย นานาชาติเอเชีย-แปซิฟิก อำเภอมหากเหล็ก จังหวัด สระบุรี เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของบทบาทการทำงาน และกระบวนการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ผลการวิจัยที่ได้นำไปใช้ในการ เสริมสร้างกิจกรรมการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา โดยผ่านอาจารย์ผู้สอน และนำไปใช้เป็นข้อมูล ประกอบการกำหนดกลยุทธ์การสอนในผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านที่ 4 ของแต่ละรายวิชา และมอบหมาย การทำงานเป็นทีมที่ตรงกับความต้องการของ นักศึกษา เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม ทำให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงยังใช้เป็นข้อมูลประกอบการค้นหากิจกรรมที่ เป็นประโยชน์ในการพัฒนานิสิต/นักศึกษาของ สถาบันการศึกษาให้มีคุณภาพด้านการปฏิบัติงาน เป็นทีมได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ บทบาทการทำงาน กระบวนการทำงาน แรงจูงใจใน การทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของ นักศึกษา
2. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาท การทำงาน กระบวนการทำงาน แรงจูงใจในการ ทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของ นักศึกษา
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของบทบาทการทำงาน กระบวนการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของ นักศึกษา

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตัวแบบเชิงทฤษฎีของการวิเคราะห์การ ทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพเป็นแนวคิดที่มีความ ชับซ้อนในกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีการวิเคราะห์ แบบสหวิทยาการของการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Scholl, 2018) ดังนั้น วรรณกรรมด้านประสิทธิภาพ ของการทำงานเป็นทีมจึงมีการศึกษาในหลากหลาย บริบท ทั้งในหน่วยงานธุรกิจ หน่วยงานของรัฐ องค์กรไม่แสวงหากำไร องค์กรดูแลสุขภาพ สถาบันการศึกษา (เช่น Tripathy, 2018; Bravo, Catalán & Pina, 2019) การศึกษาในครั้งนี้ได้ให้ ความหมายของการทำงานเป็นทีมว่าเป็น ความสามารถของนักศึกษาในการทำงานร่วมกัน และทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมตาม บริบทของกลุ่มหรือทีม การเป็นสมาชิกของทีม จำเป็นต้องเข้าใจบทบาทภายในทีมและกระบวนการ ทำงานร่วมกับสมาชิกคนอื่น ๆ เพื่อทำงานให้สำเร็จ ซึ่งช่วยให้ทีมงานประสบความสำเร็จร่วมกัน ส่วน Lower, Newman and Anderson-Butcher (2017) พบว่าการทำงานเป็นทีมเป็นทักษะชีวิตที่มี ความสำคัญและจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มผู้คนวัยหนุ่มสาวที่กำลัง ศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงาน เป็น การส่งเสริมผลลัพธ์ของการพัฒนานักศึกษาด้านการ ทำงานเป็นทีมในเชิงบวกและนำไปใช้ให้ประสบ ความสำเร็จอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตของการ ปฏิบัติงาน การพัฒนานักศึกษาส่วนใหญ่จึงมุ่ง สนับสนุนการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม (Cater & Jones, 2014)

Parker (1990) กล่าวว่า การปฏิบัติงาน ของทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะเกี่ยวข้องกับบทบาท และการมอบหมายงานที่ชัดเจน เป็นบทบาทและ

การมอบหมายงานตามที่ระบุไว้ในคำอธิบาย ลักษณะงาน บทบาทการทำงานไม่ได้จำกัดเฉพาะ หน้าที่งานเพียงอย่างเดียว Hall (2002) กล่าวว่า ความคาดหวังของบุคคลอื่นที่มีต่อการทำงานเป็น ทีมจะช่วยหลีกเลี่ยงปัญหาด้านบทบาทที่นำไปสู่ ความขัดแย้งในบทบาท (Role Conflict) และความ ไม่ชัดเจนของบทบาท (Role Ambiguity) จาก การศึกษาของ Salas, Rosen, Burke and Goodwin (2009) พบว่าการทำงานเป็นทีมเป็น องค์ประกอบที่สำคัญในการทำงานของกลุ่ม นักศึกษา และ Hansen (2006) ได้ศึกษาการทำงาน เป็นทีมของนักศึกษาพบว่าบทบาทการทำงานของ ทีมงานมีส่วนช่วยในการจัดระเบียบองค์ประกอบ สำคัญของทีมงานและทำให้ทีมงานเกิดความพึง พอใจ ถ้าหากทีมงานขาดการมอบหมายบทบาทที่ เหมาะสมจะส่งผลทำให้ไม่มีการไม่ถูกดำเนินการ หรือดำเนินการไม่เพียงพอและไม่เสร็จสมบูรณ์ บรรยากาศของการทำงานเป็นทีมจะเป็นเชิงลบ การ ทำงานเป็นทีมจำเป็นต้องมีการระบุบทบาทการ ทำงานอย่างชัดเจนเพื่อให้สมาชิกของทีมงานเกิด ทัศนคติที่ดีต่อการทำงานเป็นทีม นำไปสู่การรับรู้ถึง ประสิทธิภาพ และเต็มใจที่จะทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมให้ประสบความสำเร็จ เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงานซึ่งหมายความ รวมถึงกระบวนการทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่ 2 บุคคลขึ้นไป บุคคลในทีมมีความพยายามในการ ทำงานเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะ ต่างๆในการทำงาน ทุกคนในทีมมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงาน ร่วมกัน มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีการ ติดต่о สื่อสารและประสานงานที่ดี มีการตัดสินใจ และดำเนินการต่างๆ ร่วมกัน การนำทรัพยากรที่มี

อยู่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้งาน บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Klangwichid, 2003) การศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการ ทำงานเป็น ทีมของ Bravo, Lucia-Palacios and Martin (2016) พบว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการรับรู้ของนักศึกษา เกี่ยวกับการบรรลุเป้าหมายโดยผ่านกระบวนการ ระหว่างบุคคลซึ่งถือเป็นกุญแจสำคัญในการอธิบาย การรับรู้การปรับปรุงทักษะและทัศนคติที่มีต่อการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ Ekimova and Kokurin (2015) ยังพบความสัมพันธ์อย่างแข็งแกร่งระหว่าง การทำงานเป็นทีมกับผลลัพธ์ของกระบวนการทำงาน ซึ่งเป็นการยืนยันแนวคิดของกระบวนการทำงาน เป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม

ประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมเป็น หนึ่งในตัวแปรที่สำคัญ เนื่องจากเป็นตัวแปรที่แสดง ว่าทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะนำไปสู่ผลการ ปฏิบัติงานที่ดีของทีม เกิดความคิดสร้างสรรค์ และ สร้างความยั่งยืนขององค์การ (Bianco & Venezia, 2019) โดยงานวิจัยในครั้งนี้ได้นำทฤษฎี หรือ แบบจำลองประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมที่ ได้รับการยอมรับและรู้จัก ซึ่งคิดค้นโดย McGrath (1964) ซึ่งเสนอกรอบแนวคิดปัจจัยนำเข้า- กระบวนการ-ผลลัพธ์ (Input-process-output) ซึ่ง ยังคงนำมาใช้เป็นกรอบการศึกษาในปัจจุบัน เช่น Wang (2018) ศึกษาประสิทธิภาพของการทำงาน เป็นทีม ประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า (Input) คือ ปัจจัยที่นำมาใช้และเป็นการปฏิสัมพันธ์ที่จำกัดของ สมาชิก เช่น ความสามารถ บุคลิกภาพ โครงสร้าง หน้าที่งาน อิทธิพลของผู้นำจากภายนอก รูปลักษณะการออกแบบองค์กร และความซับซ้อน ของสิ่งแวดล้อม ส่วนกระบวนการ (Process) อธิบายถึงปัจจัยนำเข้าของทีมที่ถูกแปลงสภาพไปสู่

ผลลัพธ์ที่ต้องการ และผลลัพธ์ (Outcome) เป็นผลที่ได้รับจากการทำกิจกรรมของทีมงานซึ่งสร้างคุณค่าจากการทำงานร่วมกันของทีมงาน หรือที่เรียกว่า ประสิทธิภาพ (เช่น คุณภาพ และปริมาณ) รวมถึงปฏิริยาทางอารมณ์ของสมาชิก (เช่น ความพึงพอใจ ความมุ่งมั่น ความทุ่มเท) (Ekimova & Kokurin, 2015) ผลลัพธ์ที่สำคัญของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมเกิดจากแรงจูงใจของสมาชิกในทีมงาน จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า มีหลายวรรณกรรมยืนยันว่าแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น การทดสอบทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ในสถาบันการศึกษาของประเทศไต้หวัน (Chu & Kuo, 2015) หรือการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมในสถาบันอุดมศึกษาของ Bravo, Lucia-Palacios and Martin (2016) ซึ่งได้นำทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg, Mausner and Snyderman (1959) มาใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจเป็นพฤติกรรมส่วนใหญ่ที่มีและมุ่งไปยังเป้าหมาย เพื่อสนองความต้องการพื้นฐานทางร่างกาย และปัจจัยบำรุงรักษา เนื่องจากแรงจูงใจของบุคคลเกิดขึ้นตลอดเวลา ถ้าบุคคลขาดแรงจูงใจหรือเกิดแรงจูงใจที่ไม่ตรงกับความต้องการของบุคคล บุคคลนั้นอาจไม่ชอบการทำงาน นอกจากนี้ ผลการศึกษาของ Tabassi, Ramli and Bakar (2012) ยังพบว่าแรงจูงใจส่งผลเชิงบวกต่อการปรับปรุงการทำงาน และประสิทธิภาพของงาน แม้ว่าตลอดหลายปีที่ผ่านมา มีการพัฒนากรอบแนวคิดและเป็นจุดเริ่มต้น

สมมติฐานที่ 1 บทบาทการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อกระบวนการทำงานในการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา

สมมติฐานที่ 2 บทบาทการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม

ของการทำความเข้าใจเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม โดยเฉพาะบริบทของสถาบันการศึกษาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา แสดงให้เห็นว่าการทำงานเป็นทีมช่วยส่งเสริมความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลและทีมงาน และพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกัน จากผลการศึกษาของ Hammar (2014) พบว่าการทำงานเป็นทีมส่งผลให้นักศึกษาเกิดทัศนคติเชิงบวกในการแบ่งปันแนวคิด วิธีการแก้ไขปัญหา สร้างความเข้าใจใหม่ และเกิดแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าการทำงานเพียงลำพัง หากนักศึกษาได้รับการฝึกฝนการทำงานเป็นทีมในระยะยาวจะทำให้ นักศึกษาพบว่าตนเองรับรู้ถึงจุดแข็งในการทำงานเป็นทีม สร้างความเข้าใจภายในทีมงาน และเกิดการเปลี่ยนแปลงภายในตนเอง ทำให้เกิดผลลัพธ์เชิงบวกต่อการตัดสินใจ ทักษะเหล่านี้จะยังช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีขึ้นระหว่างบุคคลในการทำงานร่วมกันในอนาคต

งานวิจัยในครั้งนี้จึงนำแนวคิดบทบาทการทำงานของ Parker (1990) และ Hansen (2006) แนวคิดกระบวนการทำงานของ Marsicano, da Silva, Seaman and Adaid-Castro (2020) ทฤษฎี 2 ปัจจัยตามแนวคิดแรงจูงใจของ Herzberg, Mausner and Snyderman (1959) และ Tabassi, Ramli and Bakar (2012) รวมทั้งแนวคิดประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมของ McGrath (1964) และ Ekimova and Kokurin (2015) มากำหนดกรอบแนวคิดและตั้งสมมติฐานดังนี้ และมีอิทธิพลทางอ้อมส่งผ่านกระบวนการทำงานของนักศึกษา

สมมติฐานที่ 3 บทบาทการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็น

ทีม และมีอิทธิพลทางอ้อมส่งผ่านแรงจูงใจในการทำงานของนักศึกษา

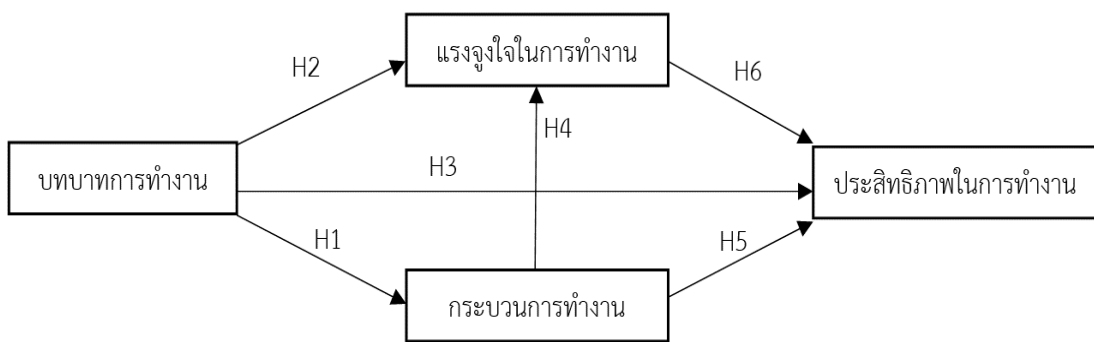
สมมติฐานที่ 4 กระบวนการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา

สมมติฐานที่ 5 กระบวนการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม และมีอิทธิพลทางอ้อมส่งผ่านแรงจูงใจในการทำงานของนักศึกษา

สมมติฐานที่ 6 แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม การวิจัยครั้งนี้ได้สรุปกรอบแนวคิดของการวิจัยดังปรากฏในรูปที่ 1 ซึ่งได้แสดงอิทธิพลระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นนักศึกษาที่กำลังศึกษาในสถาบันการศึกษาที่แตกต่างกัน 3 แห่ง คือ (1) วิทยาลัยการอาชีพนวมินทรราชินีมุกดาหาร อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร จำนวน 2,116 คน (Nawamintharachini Mukdahan Industrial and Community, 2020)

(2) คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 2,795 คน (Pibulsongkram Rajabhat University, 2020) และ (3) มหาวิทยาลัยนานาชาติเอเชีย-แปซิฟิก จำนวน 921 คน (Asia-Pacific International University, 2020) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ทั้งหมด 5,832 คน เหตุผลที่เลือกศึกษาทั้ง 3 แห่งเนื่องจากทั้ง 3 แห่งเป็นตัวแทนของนักศึกษาในระบบการศึกษาที่แตกต่างกัน คือ วิทยาลัยการอาชีพนวมินทรราชินีมุกดาหารเป็นสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

(ปวส.) ส่วนมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามเป็นสถาบันการศึกษาในกำกับของรัฐที่เปิดสอนระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก และมหาวิทยาลัยนานาชาติเอเชีย-แปซิฟิกเป็นสถาบันการศึกษาเอกชนที่เปิดสอนระดับปริญญาตรี และปริญญาโท ทั้งสถาบันการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษามุ่งเน้นความสำคัญของการทำงานเป็นทีมไว้ในผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักศึกษา ดังนั้นสถาบันการศึกษาทั้ง 3 แห่ง ซึ่งได้มุ่งเน้นการจัดกิจกรรมการทำงานเป็นทีมโดยสอดแทรกผ่านกิจกรรมต่างๆ ทั้งกิจกรรมในหลักสูตรและเสริมหลักสูตรจึงเป็นตัวแทนสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ได้

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยเป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมด 5,832 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Analysis) คือ 20 เท่าต่อ 1 ข้อคำถาม (Schumacker & Lomax, 2015) คำถามที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 25 ข้อ ดังนั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ได้เท่ากับ $25 \times 20 = 500$ คน จากนั้นจึงใช้การสุ่มตัวอย่างแบบผสม คือ การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิโดยแบ่งตามประเภทของชั้นปีและหลักสูตรรวมกับการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เก็บรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูล ปรากฏว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งหมด 726 คน

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะ

ข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ มีคำถามทั้งหมด 4 ข้อ คือ สถาบันการศึกษา เพศ อายุ และคณะที่นักศึกษากำลังศึกษา ส่วนที่ 2 เป็นความคิดเห็นของนักศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 บทบาทการทำงานเป็นทีม พัฒนาและปรับปรุงจากแนวคิดของ McGrath (1964) และ Dulebohn and Hoch (2017) จำนวน 10 ข้อ ตอนที่ 2 กระบวนการทำงาน พัฒนาและปรับปรุงจากการศึกษาของ Marsicano, da Silva, Seaman and Adaid-Castro (2020) จำนวน 5 ข้อ และ ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการทำงาน พัฒนาและปรับปรุงข้อคำถามจากงานวิจัยของ Herzberg and Snyderman (1959) และ Tabassi, Ramli and Bakar (2012) จำนวน 5 ข้อ และส่วนที่ 3 เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม 5 ข้อ พัฒนาและปรับปรุงจากงานวิจัยของ McGrath (1964) และ Ekimova and Kokurin (2015)

แบบสอบถามชุดนี้ผ่านการอนุมัติโดยคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ตามมติที่ประชุม RRDC 2020-90 หลังจากนั้นทดสอบความเที่ยงของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ค่า IOC ระหว่าง .67 ถึง 1.00 ดังที่ Rovinelli and Hambleton (1977) กล่าวว่าเกณฑ์ที่ยอมรับได้ของค่า IOC ควรเท่ากับหรือมากกว่า 0.5 หลังจากนั้นได้นำข้อคำถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 40 ชุด ได้ทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่า Cronbach Alpha Coefficient ของบทบาทการทำงาน กระบวนการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม เท่ากับ .88 .90 .89 และ .90

ตามลำดับ และได้นำแบบสอบถามซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถาบัน การศึกษาทั้ง 3 แห่ง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังสถาบัน 2 แห่ง ขออนุญาตและขออนุเคราะห์จัดเก็บข้อมูลจากนักศึกษา หลังจากเก็บข้อมูลแล้วผู้วิจัยได้ทดสอบค่าความเชื่อมั่นอีกครั้งโดยใช้ค่า Cronbach Alpha Coefficient คำนวณค่าความเชื่อมั่นของบทบาทการทำงาน กระบวนการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมมีค่าเท่ากับ .82 .80 .79 และ .79 ตามลำดับ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดเท่ากับ .93 ซึ่ง Cho and Kim (2015) กล่าวว่าหากค่า Cronbach Alpha Coefficient มีค่ามากกว่า .70 แสดงว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเพียงพอและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้อธิบายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) และใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงจำนวน 294 คนคิดเป็นร้อยละ 40.5 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 494 คนคิดเป็นร้อยละ 68.0 มีอายุอยู่ระหว่าง 18 ปีถึง 21 ปีมากที่สุดจำนวน 505 คนคิดเป็นร้อยละ 69.6 และกำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีจำนวน 433 คนคิดเป็นร้อยละ 59.6

ยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแปรด้วยค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) ค่า p-value ค่า Goodness of Fit Index (GFI) ค่า Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) ค่า Root Mean Square Residual (RMR) และค่า Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) (Choi & Seltzer, 2010) และการวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างตัวแปรด้วยตัวแบบสมการเชิงโครงสร้าง (Structural equation modeling: SEM) เพื่อทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และทดสอบสมมติฐานอิทธิพลของตัวแปรที่ศึกษา เกณฑ์มาตรฐานที่นำมาใช้ประกอบด้วยค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) ค่า p-value ค่า Comparative Fit Index (CFI) ค่า Incremental Fit Index (IFI) ค่า Normal Fit Index (NFI) ค่า Relative Fit Index (RFI) และค่า Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) (Hair, Black, Babin, Anderson & Tatham, 2006; Kline, 2016)

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้มาจากวิทยาลัยอาชีวศึกษามินทรารานีมุกดาหารมากที่สุด

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการทำงาน กระบวนการทำงาน แรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการทำงาน กระบวนการทำงาน แรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมพบว่าระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ

ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมาได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) กระบวนการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) และบทบาทการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) ข้อมูลแสดงในตารางที่ 1

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ตารางที่ 1 แสดงการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ(Correlation Analysis) ของแต่ละตัวแปร พบว่าประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบทบาทการทำงาน กระบวนการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงาน ($r = .65, r = .70, r = .69$) ส่วนบทบาทการทำงานมี

ความสัมพันธ์เชิงบวกกับกระบวนการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงาน ($r = .70, r = .67$) และกระบวนการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงาน ($r = .67$) นอกจากนี้ยังพบว่าทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.01 จากการพิจารณาค่าความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างตัวแปรพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสูงสุดเท่ากับ .70 และต่ำสุดเท่ากับ .65 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปรไม่มากกว่า 0.80 แสดงว่าแต่ละตัวแปรไม่เกิดปัญหาการมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปร (Multicollinearity) (Hair et al. 2006) สามารถนำข้อมูลไปวิเคราะห์ได้

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของทุกตัวแปร

ตัวแปร	Mean (\bar{X})	S.D.	Efficiency	Role	Process	Motivation
Efficiency	4.23	.52	1.00			
Role	4.17	.44	.65***	1.00		
Process	4.18	.54	.70***	.70***	1.00	
Motivation	4.22	.52	.69***	.67***	.67***	1.00

*** $p \leq .01$

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบตัวแปรแฝงในโมเดลการวัดมีความสอดคล้องระหว่างข้อมูลเชิงทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของตัวแปรทั้ง 4 คือ บทบาทการทำงาน กระบวนการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม โดยมีรายละเอียดดังนี้ บทบาทการทำงาน มีค่า χ^2 เท่ากับ 21.75 ค่า df เท่ากับ 21 ค่า χ^2/df เท่ากับ

1.04 ค่า p-value เท่ากับ .41 ค่า GFI เท่ากับ .99 ค่า AGFI เท่ากับ .98 ค่า RMR เท่ากับ .01 และค่า RMSEA เท่ากับ .01 กระบวนการทำงาน มีค่า χ^2 เท่ากับ 3.41 ค่า df เท่ากับ 1 ค่า χ^2/df เท่ากับ 3.41 ค่า p-value เท่ากับ .07 ค่า GFI เท่ากับ 1.00 ค่า AGFI เท่ากับ .97 ค่า RMR เท่ากับ .01 แรงจูงใจในการทำงาน มีค่า χ^2 เท่ากับ .003 ค่า df เท่ากับ 1 ค่า χ^2/df เท่ากับ .003 ค่า p-value เท่ากับ .95 ค่า GFI เท่ากับ 1.00 ค่า AGFI เท่ากับ 1.00 ค่า RMR เท่ากับ .00 และค่า RMSEA เท่ากับ .00 และ

ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม มีค่า χ^2 เท่ากับ .46 ค่า df เท่ากับ 1 ค่า χ^2/df เท่ากับ .46 ค่า p-value เท่ากับ .50 ค่า GFI เท่ากับ 1.00 ค่า AGFI เท่ากับ 1.00 ค่า RMR เท่ากับ .00 และค่า RMSEA เท่ากับ .00 และทุกตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝงทุกตัวแปรมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) ดังนั้นตัวแปรสังเกตได้ที่นำมาใช้วัดตัวแปรแฝงสำหรับการวิจัยในครั้งนี้มีความสอดคล้องตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน นอกจากนี้ยังพบว่าทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.01 จากการพิจารณาความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างตัวแปรพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสูงสุดเท่ากับ .70 และต่ำสุดเท่ากับ .65 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปรไม่มากกว่า 0.80 แสดงว่าแต่ละตัวแปรไม่เกิดปัญหาการมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปร (Multicollinearity) (Hair et al. 2006) สามารถนำข้อมูลไปใช้วิเคราะห์ได้

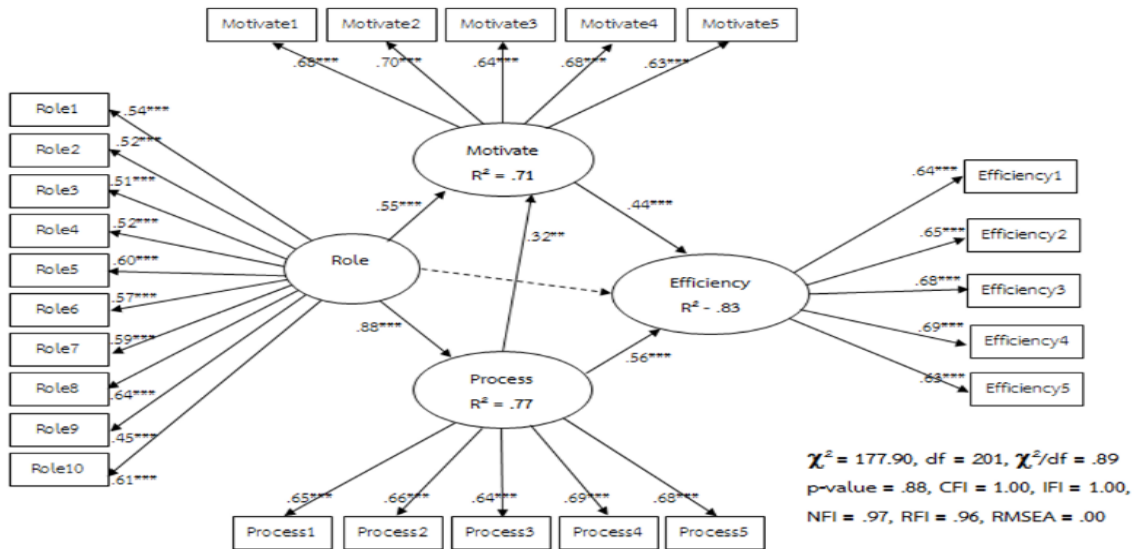
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบตัวแปรแฝงในโมเดลการวัดมีความสอดคล้องระหว่างข้อมูลเชิงทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของตัวแปรทั้ง 4 คือ บทบาทการทำงาน กระบวนการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม โดยมีรายละเอียดดังนี้ **บทบาทการทำงาน** มีค่า χ^2 เท่ากับ 21.75 ค่า df เท่ากับ 21 ค่า χ^2/df เท่ากับ 1.04 ค่า p-value เท่ากับ .41 ค่า GFI เท่ากับ .99

ค่า AGFI เท่ากับ .98 ค่า RMR เท่ากับ .01 และค่า RMSEA เท่ากับ .01 **กระบวนการทำงาน** มีค่า χ^2 เท่ากับ 3.41 ค่า df เท่ากับ 1 ค่า χ^2/df เท่ากับ 3.41 ค่า p-value เท่ากับ .07 ค่า GFI เท่ากับ 1.00 ค่า AGFI เท่ากับ .97 ค่า RMR เท่ากับ .01 **แรงจูงใจในการทำงาน** มีค่า χ^2 เท่ากับ .003 ค่า df เท่ากับ 1 ค่า χ^2/df เท่ากับ .003 ค่า p-value เท่ากับ .95 ค่า GFI เท่ากับ 1.00 ค่า AGFI เท่ากับ 1.00 ค่า RMR เท่ากับ .00 และค่า RMSEA เท่ากับ .00 และ **ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม** มีค่า χ^2 เท่ากับ .46 ค่า df เท่ากับ 1 ค่า χ^2/df เท่ากับ .46 ค่า p-value เท่ากับ .50 ค่า GFI เท่ากับ 1.00 ค่า AGFI เท่ากับ 1.00 ค่า RMR เท่ากับ .00 และค่า RMSEA เท่ากับ .00 และทุกตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝงทุกตัวแปรมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) ดังนั้นตัวแปรสังเกตได้ที่นำมาใช้วัดตัวแปรแฝงสำหรับการวิจัยในครั้งนี้มีความสอดคล้องตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling)

รูปที่ 2 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัยที่สอดคล้องตามโมเดลสมการโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการทดสอบความกลมกลืนสอดคล้องของโมเดลในภาพรวมพบว่า ค่า χ^2 เท่ากับ 177.90 ค่า df เท่ากับ 201 ค่า χ^2/df เท่ากับ .89 ค่า p-value เท่ากับ .88 แสดงว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่า CFI เท่ากับ 1.00 ค่า IFI เท่ากับ 1.00 ค่า NFI เท่ากับ .97 ค่า RFI เท่ากับ .96 และค่า RMSEA เท่ากับ .00



รูปที่ 2 โมเดลบทบาทการทำงาน กระบวนการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม

ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ 1 บทบาทการทำงานมีอิทธิพลทางตรงกับกระบวนการทำงาน พบว่า บทบาทการทำงานมีอิทธิพลทางตรงกับกระบวนการทำงาน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ($p < 0.01$) และมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .88 หมายความว่า ถ้านักศึกษารับบทบาทการทำงานมากขึ้นจะทำให้กระบวนการทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นสรุปได้ว่าบทบาทการทำงานมีอิทธิพลทางตรงกับกระบวนการทำงาน จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 และผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 บทบาทการทำงานมีอิทธิพลทางตรงกับแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า บทบาทการทำงานมีอิทธิพลทางตรงกับแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ($p < 0.01$) แสดงให้เห็นว่าค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .55 (TE = .83, DE = .55, IE = .28) และยังแสดงให้เห็นอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านกระบวนการทำงานไปยังแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม หมายความว่าถ้านักศึกษารับบทบาทการทำงาน

มากขึ้นก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น และถ้านักศึกษาทราบถึงบทบาทการทำงานร่วมกับทราบถึงกระบวนการทำงานจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมมากขึ้น สรุปได้ว่าบทบาทการทำงานมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 บทบาทการทำงานมีอิทธิพลทางตรงกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม พบว่าบทบาทการทำงานไม่มีอิทธิพลทางตรงกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ -.04 (TE = .81; DE = -.04; IE = .86) หมายความว่าถ้านักศึกษารับรู้รายละเอียดของบทบาทการทำงานมากขึ้นจะทำให้แรงจูงใจในการทำงานลดลง สรุปได้ว่าบทบาทการทำงานไม่มีอิทธิพลทางตรงหรือมีอิทธิพลเชิงลบต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม แต่ในทางกลับกันพบว่าบทบาทการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านแรงจูงใจในการทำงานและกระบวนการทำงาน จึงจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมเพิ่มขึ้น ซึ่งหมายความว่าถ้านักศึกษารับทราบ

บทบาทการทำงานเพียงอย่างเดียวจะไม่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม แต่นักศึกษาจะต้องทราบกระบวนการทำงานหรือได้รับแรงจูงใจในการทำงานด้วยจึงจะทำให้การทำงานเป็นทีมเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้นจึง**ปฏิเสธสมมติฐานที่ 3** ส่วนผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 กระบวนการทำงานมีอิทธิพลทางตรงกับแรงจูงใจในการทำงาน พบว่ากระบวนการทำงานมีอิทธิพลทางตรงกับแรงจูงใจในการทำงาน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($p < 0.05$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .32 หมายความว่านักศึกษาที่รับรู้ถึงกระบวนการทำงานเป็นทีมจะเกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น สรุปได้ว่ากระบวนการทำงานมีอิทธิพลทางตรงกับแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้นจึง**ยอมรับสมมติฐานที่ 4**

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 5 บทบาทการทำงานมีอิทธิพลทางตรงกับแรงจูงใจในการทำงาน พบว่าบทบาทการทำงานมีอิทธิพลทางตรงกับแรงจูงใจในการทำงาน และจากการวิเคราะห์พบอิทธิพลทางอ้อมของบทบาทการทำงานที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงานโดยส่งผ่านกระบวนการทำงานเป็นทีม ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 (p

< 0.01) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .55 (TE = .70; DE = .55; IE = .15) หมายความว่า ถ้านักศึกษาทราบบทบาทการทำงานจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น แต่ในขณะเดียวกันถ้านักศึกษาทราบบทบาทการทำงานและรับรู้กระบวนการทำงานจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมมากขึ้น สรุปได้ว่าบทบาทในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม ดังนั้น จึง**ยอมรับสมมติฐานที่ 5** และผลการทดสอบสมมติฐานที่ 6 แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม พบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงกับประสิทธิภาพในการทำงาน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ($p < 0.01$) แสดงให้เห็นถึงค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .44 แสดงว่าถ้านักศึกษามีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นเช่นเดียวกัน สรุปได้ว่าแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ดังนั้นจึง**ยอมรับสมมติฐานที่ 6** โดยสรุปแล้วผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยในครั้งนี้ปรากฏในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลลัพธ์ของโมเดลสมการโครงสร้าง

สมมติฐาน	Causal Path	Path Coefficient	ผลลัพธ์
H1	Role→Process	DE = .88***	ยอมรับ
H2	Role→Process→Motivation	DE = .55*** IE = .28***	ยอมรับ
H3	Role→Motivation→Efficiency	DE = -.04 IE = .86***	ปฏิเสธ
H4	Process→Motivation	DE = .32**	ยอมรับ

H5	Process→Motivation → Efficiency	DE = .56*** IE = .14***	ยอมรับ
H6	Motivation→Efficiency	DE = .44***	ยอมรับ

** $p \leq .05$

*** $p \leq .01$

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ตาม**วัตถุประสงค์ข้อหนึ่ง** พบว่าบทบาทการทำงาน กระบวนการทำงาน แรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก (\bar{X} อยู่ระหว่าง 4.17 – 4.23) สอดคล้องกับผลการศึกษา Gombolay, Gutierrez, Clarke, Sturla and Shah (2015) พบว่าประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในระดับมากและส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงาน ส่วน**วัตถุประสงค์ข้อสอง** พบว่าทุกตัวแปรทั้งบทบาทการทำงาน กระบวนการทำงาน แรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง (r อยู่ระหว่าง .65 – .70) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hoegl and Parboteeah (2006) ที่พบว่าประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกระบวนการทำงานเป็นทีม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Khan, Breitenacker and Schwarz (2014) พบว่าประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของผู้ประกอบการมีความสำคัญมากที่สุดที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการทำงานเป็นทีมและความเชื่อมั่นในความรู้สึกด้านความเชื่อในการควบคุม (Locus of control) อีกทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bouwmans, Runhaar, Wesselink

and Mulder (2019) ที่พบว่าแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมก่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อคุณภาพการปฏิบัติงานและการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานในองค์กร และแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมก่อให้เกิดการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลของทีมงานนำมาซึ่งความมุ่งมั่นของทีมและการมีส่วนร่วมของทีมงาน และผลการศึกษาของ De Jong and Den Hartog (2007) ยังพบว่า การลดแรงจูงใจในการทำงานจะส่งผลทำให้การประสานงานลดน้อยลง และแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สนับสนุนให้เกิดผลการปฏิบัติงานของทีมงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ Carpini, Parker and Griffin (2017) พบว่าบทบาทการทำงานเป็นทีมจะต้องมีความชัดเจน ประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมเกิดจากการปรับตัวของสมาชิกในทีมงาน ซึ่งในปัจจุบันบริบทการทำงานอยู่ภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ทีมงานจะต้องพึ่งพาการมีส่วนร่วมของสมาชิกในทีมงาน ดังนั้นสมาชิกต้องเปลี่ยนแปลงตนเอง มีข้อกำหนดเพื่อปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jo (2011) พบว่าบทบาทการทำงานเป็นทีมมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมงาน นอกจากนี้การศึกษาครั้งนี้ยังพบว่าความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างบทบาทการทำงาน กระบวนการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน

และประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับการศึกษาของ Luciano, Bartels, D'Innocenzo Maynard and Mathieu (2018) พบว่าตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์ประสิทธิผลสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ดังนั้นจากงานวิจัยในครั้งนี้ค้นพบว่าการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับบทบาทการทำงาน กระบวนการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม แสดงให้เห็นว่าทั้งบทบาทการทำงาน กระบวนการทำงาน แรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมให้บรรลุความสำเร็จและทำให้การดำเนินงานของทีมงานมีประสิทธิภาพ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตาม**วัตถุประสงค์ข้อสาม** พบว่ากรอบแนวคิดการวิจัยสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2=177.90$, $df = 201$, $\chi^2/df = .89$, $p\text{-value} = .88$, $CFI = 1.00$, $IFI = 1.00$, $NFI = .97$, $RFI = .96$ และ $RMSEA = .00$) และผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าบทบาทการทำงานมีอิทธิพลทางบวกทั้งกับกระบวนการทำงาน ($DE = .88$) และแรงจูงใจ ($DE = .55$) และข้อค้นพบยังบ่งชี้ว่ากระบวนการทำงานมีอิทธิพลทางบวกทั้งต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ($DE = 32$, $DE = 56$) และแรงจูงใจมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ($DE = 44$) และพบอิทธิพลทางอ้อมของบทบาทการทำงานที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงานโดยส่งผ่านกระบวนการทำงาน ($DE = .55$, $IE = .28$) และพบว่ากระบวนการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมโดยส่งผ่านแรงจูงใจในการทำงาน ($DE = .56$, $IE = .14$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Von Treuer (2013) และ Luciano, Bartels, D'Innocenzo Maynard and

Mathieu (2018) พบว่าบทบาทการทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อกระบวนการทำงานของทีมน และพบว่าความแตกต่างของสมาชิกในทีมแต่ละคนและลักษณะของทีมนจะมีอิทธิพลทั้งต่อบทบาทการทำงานและกระบวนการทำงานเป็นทีม การทำงานที่มีประสิทธิภาพทั้งด้านบทบาทการทำงานและด้านกระบวนการทำงานจะต้องอาศัยความร่วมมือและการสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีมนอกจากนี้พบว่าบทบาทการทำงานไม่มีอิทธิพลและเป็นอิทธิพลเชิงลบ ($DE = -.04$) ต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Tucker and Abbasi (2016) ซึ่งพบว่าการเรียนรู้บทบาทการทำงานเป็นทีมที่ไม่ชัดเจนและคลุมเครือจะส่งผลด้านลบต่อความสำเร็จของทีมนงาน ส่งผลทำให้ทีมนงานต้องใช้ต้นทุนและเวลามากขึ้นในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ekimova and Kokurin (2015) ซึ่งพบว่าการมอบหมายบทบาทที่ไม่ชัดเจนในสถาบันการศึกษาจะก่อให้เกิดทัศนคติเชิงลบต่อการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา ดังนั้นบทบาทการทำงานเป็นทีมควรได้รับการมอบหมายอย่างระมัดระวังและชัดเจนเพื่อให้สมาชิกในทีมนงานเข้าใจกระบวนการทำงาน เกิดแรงจูงใจและนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม

ข้อเสนอแนะและงานวิจัยในอนาคต

การศึกษาในครั้งนี้มุ่งเน้นการศึกษากลุ่มนักศึกษาจากหลากหลายสถาบันเพื่อศึกษาความเข้าใจและการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทการทำงาน กระบวนการทำงาน และแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม การศึกษาพบว่าบทบาทการทำงานมีอิทธิพลทางตรงและส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม และบทบาทการ

ทำงานมีอิทธิพลทางตรงและส่งผลต่อกระบวนการทำงานเช่นเดียวกัน และกระบวนการทำงานมีอิทธิพลทางตรงกับแรงจูงใจในการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่ากระบวนการทำงานมีอิทธิพลทางตรงและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม และแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลทางตรงและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม แต่ในทางตรงข้ามกลับพบว่าบทบาทการทำงานไม่มีอิทธิพลทางตรงกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ดังนั้นสถาบันการศึกษาที่มีการวัดผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ หมวดที่ 4 การพัฒนาผลการเรียนรู้ของนักศึกษาตามผลลัพธ์การเรียนรู้ด้านที่ 4 คือ ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบสามารถนำผลศึกษาของงานวิจัยนี้ไปใช้เป็นประโยชน์เพื่อการพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกันและการทำงานเป็นทีมเพื่อใช้ประกอบการวางแผนจัดกิจกรรมสำหรับรายวิชาผ่านการมอบหมายงานให้นักศึกษาทำงานร่วมกันหรือทำงานเป็นทีม และใช้เป็นแนวทางแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องในการให้ความรู้แก่นักศึกษาในด้านบทบาทการทำงานเป็นทีมที่ตนเองรับผิดชอบ นอกจากนี้อาจารย์ต้องอธิบาย

กระบวนการทำงาน ให้นักศึกษาเข้าใจอย่างชัดเจน รวมทั้งระบุแรงจูงใจหรือประโยชน์ที่นักศึกษาจะได้รับจากการทำงานซึ่งจะทำให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในผลลัพธ์การเรียนรู้

งานวิจัยในอนาคต สำหรับผู้ที่สนใจอาจนำตัวแปรที่ศึกษาในงานวิจัยนี้ไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างอื่น เนื่องจากงานวิจัยนี้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างเพียง 3 สถาบันการศึกษาเท่านั้น ดังนั้นควรเก็บข้อมูลจากสถาบันการศึกษาอื่นหรือการเก็บข้อมูลในวงกว้างอย่างครอบคลุมเพื่อนำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูลให้ถูกต้องและน่าเชื่อถือมากขึ้น นอกจากนี้ ควรศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะการทำงานเป็นทีมจะทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจบทบาทการทำงาน กระบวนการทำงาน แรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมได้ตรงประเด็นมากขึ้น หรือควรศึกษาตัวแปรเหล่านี้โดยเก็บข้อมูลจากทั้งผู้นำและผู้ตามที่ทำงานในหน่วยงานที่มีการทำงานเป็นทีมจะทำให้ผลการวิจัยน่าเชื่อถือมากขึ้น รวมถึงผู้ที่สนใจอาจนำตัวแปรอื่นที่ไม่ได้กล่าวถึงในงานวิจัยนี้มาศึกษาเพิ่มเติมเพื่อให้งานวิจัยมีความหลากหลายมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- Asia-Pacific International University. (2020). *Current Student Statistics*. Retrieved March 2, 2020, from <https://sarra.apiu.edu/Secured/Statistics/StudentStatPage.aspx>
- Benishek, L. E., & Lazzara, E. H. (2019). Teams in a new era: Some considerations and implications. *Frontiers in Psychology, 10*, 1006
- Bianco, F., & Venezia, M. (2019). Features of R&D Teams and innovation performances of sustainable firms: Evidence from the “sustainability pioneers” in the IT hardware industry. *Sustainability, 11*(17): 1 - 19.

- Bouwman, M., Runhaar, P., Wesselink, R., & Mulder, M. (2019). Stimulating teachers' team performance through team-oriented HR practices: the roles of affective team commitment and information processing. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(5): 856-878.
- Bravo, R., Lucia-Palacios, L., & Martin, M. J. (2016). Processes and outcomes in student teamwork: An empirical study in a marketing subject. *Studies in Higher Education*, 41(2): 302-320.
- Buelow, J. R., McAdams, R., Adams, A., & Rich, L. E. (2010). Interdisciplinary teamwork: Student differences and teaching implications. *American Journal of Health Sciences (AJHS)*, 1(1): 11-22.
- Carpini, J. A., Parker, S. K., & Griffin, M. A. (2017). Nurse Voice as a Catalyst in the Operating Theatre: How Voice Instigates Team Adaptation and Drives Team Efficiency. *THESIS DECLARATION*, 117-179.
- Cater, M., & Jones, K. (2014). Measuring perceptions of engagement in teamwork in youth development programs. *Journal of Experiential Education*, 37: 176-186.
- Cho, E., & Kim, S. (2015). Cronbach's coefficient alpha: Well-known but poorly understood. *Organizational Research Methods*, 18(2): 207-230.
- Choi, K., & Seltzer, M. (2010). Modeling heterogeneity in relationships between initial status and rates of change: Treating latent variable regression coefficients as random coefficients in a three-level hierarchical model. *Journal of Educational and Behavioral Statistics* 35(1): 54-91.
- Chu, H. C., & Kuo, T. Y. (2015). Testing Herzberg's two-factor theory in educational settings in Taiwan. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 11(1): 54-65.
- De Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour. *European Journal of Innovation Management*. 10(1): 41-64.
- Ekimova, V., & Kokurin, A. (2015). Students' attitudes towards different team building methods. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 186: 847-855.
- Gombolay, M. C., Gutierrez, R. A., Clarke, S. G., Sturla, G. F., & Shah, J. A. (2015). Decision-making authority, team efficiency and human worker satisfaction in mixed human-robot teams. *Autonomous Robots*, 39(3): 293-312.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis*. U.S.A.: Pearson Prentice Hall Upper Saddle River.

- Hall, V. (2002). From team work to teamwork in education. In *Second international handbook of educational leadership and administration* (pp. 697-733). Springer, Dordrecht.
- Hammar, C. E. (2014). Group work as an incentive for learning—students’ experiences of group work. *Frontiers in Psychology, (5)*558: 1-10.
- Hansen, R.S. (2006). Benefits and Problems with Student Teams: Suggestions for Improving Team Projects. *Journal of Education for Business, 82*(1): 11–19,
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Hoegl, M., & Parboteeah, K. P. (2006). Team reflexivity in innovative projects. *R&D Management, 36*(2): 113-125.
- Jo, I. H. (2011). Effects of role division, interaction, and shared mental model on team performance in project-based learning environment. *Asia Pacific Education Review, 12*(2): 301-310.
- Khan, M. S., Breitenacker, R. J., & Schwarz, E. J. (2014). Entrepreneurial team locus of control: Diversity and trust. *Management Decision, 52*(6): 1057-1081.
- Klangwichid, R. (2003). *The effect of teamwork in operating room nurses on client satisfaction*. Master of Nursing, Chulalongkorn University.
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: Guilford.
- Lower, L. M., Newman, T. J., & Anderson-Butcher, D. (2017). Validity and reliability of the teamwork scale for youth. *Research on Social Work Practice, 27*(6): 716-725.
- Luciano, M. M., Bartels, A. L., D’Innocenzo, L., Maynard, M. T., & Mathieu, J. E. (2018). Shared team experiences and team effectiveness: Unpacking the contingent effects of entrained rhythms and task characteristics. *Academy of Management Journal, 61*(4): 1403-1430.
- Marsicano, G., da Silva, F. Q., Seaman, C. B., & Adaid-Castro, B. G. (2020). The Teamwork Process Antecedents (TPA) questionnaire: Developing and validating a comprehensive measure for assessing antecedents of teamwork process quality. *Empirical Software Engineering, 25*(5): 3928-3976.
- McGrath, J. E. (1964). *Social psychology: A brief introduction*. U.S.A : Holt, Rinehart and Winston.

- Nawamintharachini Mukdahan Industrial and Community. (2020). *Number of students in Year 2018*. Retrieved March 2, 2020, from <https://drive.google.com/file/d/13t1Ppd9Q1z5-euEzjB8h2dC3qQ-DGQcs/view>.
- Parker, G. M. (1990). *Team players and Team work: The New Competitive Business Strategy*. San Francisco, California: Jossey-Bass.
- Pibulsongkram Rajabhat University. (2020). *Student Statistics*. Retrieved March 3, 2020, from http://202.29.80.46/~ms/index.php/ms_student/
- Rovinelli, R. & Hambleton, R. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Education Research*, 2: 49–60.
- Salas, E., Rosen, M.A., Burke, C.S. and Goodwin G.F. (2009). *The wisdom of collectiveness in organizations: An update of competencies*. London: Routledge.
- Sanyal, S., & Hisam, M. W. (2018). The impact of teamwork on work performance of employees: A study of faculty members in Dhofar University. *IOSR Journal of Business and Management*, 20(3): 15-22.
- Scholl, W. (2018). Effective teamwork—A theoretical model and a test in the field. In *Understanding Group Behavior* (pp. 127-146). Psychology Press.
- Schumacker, R., & Lomax, R. (2015). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling: 3rd Edition*. United States of America: Routledge.
- Tabassi, A. A., Ramli, M., & Bakar, A. H. A. (2012). Effects of training and motivation practices on teamwork improvement and task efficiency: The case of construction firms. *International journal of Project Management*, 30(2): 213-224.
- Tripathy, M. (2018). Building quality teamwork to achieve excellence in business organizations. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 5(3): 1-7.
- Tucker, R., & Abbasi, N. (2016). Bad attitudes: Why design students dislike teamwork. *Journal of Learning Design*, 9(1): 1-20.
- Von Treuer, K. (2013). Group and team processes in organisations. *Organisational Psychology Research and Professional Practice*, 269-295.
- Wang, Y. (2018). An overview on the team interaction process. *Open Journal of Social Sciences*, 6(12): 1-11.