

การพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น
Development of Teamwork Skills of the Administrators Bachelor of
Business Administration Program in Industrial Management,
Faculty of Business Administration, Northern College

ศักดิ์ดา เกิดการ¹ เตชะธร สุขชัยศรี²

Sakda Kerdkam, Techathorn Sukchaisri

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและการเปรียบเทียบการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น จำนวน 15 คน เนื่องจากข้อมูลกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ให้ข้อมูลการตอบที่มีความสำคัญและต้องให้ผู้ตอบสนใจในการให้ข้อมูลแบบสอบถามการสนใจในการให้ข้อมูลของการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ และแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติบรรยาย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ สถิติทดสอบ ค่าที (t-test) ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ผลการวิจัย พบว่า ระดับการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.02, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีระดับการพัฒนาอยู่ใน ระดับมาก ได้แก่ ด้านการประสานงาน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการสื่อสาร ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านความร่วมมือและการทดสอบการเปรียบเทียบลักษณะสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันทางด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน มีระดับค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารหลักสูตร

Received: 2023-01-07 Revised: 2023-03-10 Accepted: 2023-03-14

¹ คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น, Faculty of Business Administration, Northern College. Corresponding Author e-mail: walailak27.1987@gmail.com

² คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น, Faculty of Business Administration, Northern College

บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น ไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ (Keywords): การพัฒนา; ทักษะการทำงานเป็นทีม; วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น

Abstract

This descriptive research aims to study the level and compare the development of teamwork skills of the Administrators Bachelor of Business Administration Program in Industrial Management, Faculty of Business Administration, Northern College. Population and samples were 30 people administrators of the Administrators Bachelor of Business Administration Program in Industrial Management, Faculty of Business Administration, Northern College. Because the data is important, then the respondents have to be voluntarily provided the information in the questionnaire. The research instrument was a questionnaire with a checklist part and a 5-level rating scale. The quantitative data were analyzed by descriptive statistics, frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance statistics. The research results showed that the level of development of teamwork skills of the Administrators Bachelor of Business Administration Program in Industrial Management, Northern College in overall was at a high level, as follows: coordination aspect, interaction aspect, communication aspect, share the same goal aspect, and cooperation, respectively. The test comparison on the status of the respondents who were different in gender, age, education level, and work experience reflected no different of the average level regarding the development of teamwork skills of the Administrators Bachelor of Business Administration Program in Industrial Management, Faculty of Business Administration, Northern with no statistically significant at the level of 0.05.

Keywords: Development; Teamwork Skill; Northern College

บทนำ (Introduction)

สถาบันการศึกษาเป็นองค์การให้บริการที่ผูกพันกับเรื่องการสอนและการเรียนรู้เป็นหลัก เป้าหมายสุดท้ายของสถาบันการศึกษา ก็คือ การเรียนรู้ของนักศึกษา ดังนั้น สถาบันการศึกษาจึงควรเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์การประเภทใด ๆ การที่สถาบันการศึกษาจะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้นั้น จะต้องมีความรู้ที่สำคัญ 5 ประการ คือ 1) มีสมาชิกที่มีความเป็นเลิศ 2) มีตัวแบบจากภายใน 3) มีวิสัยทัศน์ร่วม 4) มีการเรียนรู้เป็นทีม และ 5) มีการคิดอย่าง

เป็นระบบ ซึ่งการบริหารงานองค์การในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นองค์การหน่วยงานราชการ หรือ องค์การธุรกิจต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตั้งแต่นโยบาย ลักษณะการทำงาน กระบวนการบริหาร การพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะทักษะในการทำงาน ตลอดจนทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพื่อให้องค์การอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าภายใต้การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ โดยเฉพาะกระแสโลกยุคปัจจุบัน การบริหารงานองค์การยังเกี่ยวข้องกับการใช้ปัจจัยพื้นฐานการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการ (วิโรจน์ สารัตนะ, 2556) ในการทำงานเป็นทีมในสถาบันการศึกษานั้นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดเป้าหมายเพื่อให้ทีมประสบความสำเร็จนั้นคือผู้บริหารสถาบันการศึกษา ซึ่งมีบทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทางเป็นผู้กำหนดนโยบาย แนวทางการดำเนินงานของสถาบันการศึกษา เพื่อเป็นไปตามจุดหมายหมายของสถาบันการศึกษา เป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ ในงานด้านต่าง ๆ ของสถาบันการศึกษา เพื่อเป็นไปตามจุดหมายหมายของสถาบันการศึกษา บทบาทเป็นนักวางแผน (Planner) เป็นผู้วางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาวร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ (Decision Maker) เป็นผู้กำหนดโครงสร้าง การบริหารงานในสถาบันการศึกษา บทบาทเป็นนักจัดองค์กร (Organizer) เป็นผู้กำหนดโครงสร้างการบริหารงานสถาบันการศึกษา บทบาทเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง (Change Manager) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจูงใจในการเปลี่ยนแปลง บทบาทเป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) ผู้สื่อสาร (Communicator) ผู้แก้ความขัดแย้ง (Conflict Manager) ผู้แก้ปัญหา (Problem Manager) ผู้จัดการระบบงาน (System Manager) ผู้บริหารการเรียนรู้การสอน (Instructional Manager) ผู้บริหารงานบุคคล (Personal Manager) ผู้บริหารทรัพยากร (Resource Manager) ผู้ประเมินผล (Appraiser) ประธานในพิธี (Ceremonial Head) ผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน (Public Relater) เป็นผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก รวมทั้งให้บริการแก่หน่วยงานอื่น ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและที่สำคัญต้องมีทีมและผู้ร่วมงานที่ดี จึงจะก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดตามเป้าหมายขององค์กร (Knezevich, 1984) แต่จากการดำเนินงานที่ผ่านมาของผู้บริหารสถาบันการศึกษาไม่สามารถจัดการทำงานเป็นทีมได้อย่างเป็นระบบ บุคคลในทีมไม่มีความรู้สึกผูกพันต่อกัน ขาดการประสานงานที่เพียงพอ ทีมไม่สร้างสรรค์ และต่อต้านองค์กร การติดต่อสื่อสารระหว่างกันไม่ค่อยดี ไม่มีการเปิดเผย และขาดการไว้วางใจกัน ทีมขาดประสิทธิภาพ สมาชิกในทีมขาดความสามารถ ทีมขาดการเรียนรู้ ประสบการณ์และขาดการชำนาญ

หลักสูตรการบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น มีภารกิจในการจัดและส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนทุกคนทุกกลุ่ม ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพของระดับอุดมศึกษา โดยมีการบริหารงานเชิงบูรณาการเป็นสำนักงานแห่งนวัตกรรมยุคใหม่ใช้ข้อมูลสารสนเทศและการวิจัยและพัฒนาในการขับเคลื่อนคุณภาพ กำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผลอย่างเป็นระบบ ซึ่งในการดำเนินงานที่ผ่านมาพบปัญหาเกี่ยวกับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของแต่ละสถาบันการศึกษาที่ตั้งไว้

ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งในความเป็นจริงแล้วการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในสถาบันการศึกษามีไม่มากนัก แม้จะมีการจัดทำโครงสร้างการบริหารองค์การภายในสถาบันการศึกษาที่เน้นให้มีการทำงานเป็นทีม มีการแต่งตั้งคณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ ในสถาบันการศึกษาและมีการประชุมปรึกษาหารือระหว่างผู้ร่วมงาน ในสถาบันการศึกษาเพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม แต่ในการปฏิบัติกลับมีการทำงานเป็นทีมที่ไม่มีประสิทธิภาพ มีคณาจารย์ ๆ เพียงบางคนหรือบางส่วนเท่านั้น บุคคลส่วนใหญ่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะทำงาน แต่ไม่มีบทบาทหรือไม่ได้ทำงาน จึงทำให้งานไม่มีคุณภาพ และส่งผลเสียต่อการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษาที่ไม่สามารถทำให้เป็นไปตามเป้าหมายการดำเนินงานได้ (คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น, 2564)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวทั้งในส่วนของสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นกับการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม วิทยาลัยนอร์ทเทิร์นและความสำคัญของทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถาบันการศึกษาที่จะพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนา ปรับปรุง การทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษาหน่วยงานทั่วไป และผู้สนใจ ไปใช้ในการบริหารการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นต่อไปเพื่อประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับทรัพยากรมนุษย์ของประเทศต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Objective Research)

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น
2. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยออกแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative Research) โดยคณะผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการที่ให้ความหมายของการพัฒนาทีมงานที่สอดคล้องและเหมือนกันซึ่งกำหนดค่าระดับความถี่สอดคล้องและเหมือนกันที่ระดับ 3 ขึ้นไปนำมาเป็นตัวแปรตามซึ่งเป็นที่มาของตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปร ดังนี้ 1) ด้านความร่วมมือ 2) ด้านการประสานงาน 3) ด้านการสื่อสาร 4) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ และ 5) ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น มีจำนวนทั้งสิ้น 30 คน (คณะ

บริหารธุรกิจ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น, 2564) เป็นกลุ่มตัวซึ่งทำการคัดเลือกโดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) ซึ่งใช้การกำหนดโควตาจำนวน 15 คน และนำมาใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เนื่องจากข้อมูลกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ให้ข้อมูลการตอบที่มีความสำคัญและต้องให้ผู้ตอบสมัครใจในการให้ข้อมูลแบบสอบถามการสมัครใจในการให้ข้อมูลของการวิจัย

3. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งเป็นลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการแบบตัวเลือก (Checklist) แบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (checklist) ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น โดยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับของลิเคิร์ธ (Likert's rating scale) 5 ระดับ คือ การพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด ระดับคะแนน 5 จนไปถึงมีการพัฒนาอยู่ในระดับน้อยที่สุด ระดับคะแนน 1 และแปลความตามหลักการแบ่งอันตรภาคชั้น (Class Interval) ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 แสดงว่า ระดับการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด จนไปถึงค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 แสดงว่ามีระดับการพัฒนาอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยเกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา มีค่าไม่ต่ำกว่า 0.70 ขึ้นไป ซึ่งการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) และการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผลของค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.97 ถือว่ายอมรับได้ สามารถเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) กับกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่ได้กำหนดไว้ข้างต้นและนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการสรุปผลและอภิปรายผลการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์การวิจัยต่อไป

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการกำหนดสถิติที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับข้อมูลทางสถิติ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้ 1.) สถิติพื้นฐานการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา คณะผู้วิจัยนำมาใช้เพื่อการอธิบายถึงคุณสมบัติหรือลักษณะของการแจกแจงข้อมูลตัวแปร โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับกำหนดการวัดเป็นการหาค่าเฉลี่ยร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.) สถิติการวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐาน คณะผู้วิจัยนำมาใช้เพื่อวิเคราะห์อาจารย์วิชาการที่ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นการวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มประชากรสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน (t- test)

และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance)

ผลการวิจัย (Research Results)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัยนี้ จำนวน 15 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 มีอายุ 30-40 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 มีระดับการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 95.00 และมีประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00

การวิเคราะห์ระดับการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.99, S.D. = 0.12) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีระดับการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ได้แก่ 1) ด้านความร่วมมือ 2) ด้านการประสานงาน 3) ด้านการสื่อสาร 4) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ และ 5) ด้านการมีเป้าหมายเดียวกันตามลำดับดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น ภาพรวมและรายด้าน

การพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของ ผู้บริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชา การจัดการอุตสาหกรรม วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น	($\bar{X}$)	S.D.	แปลผล
1. ด้านความร่วมมือ	4.02	0.82	มาก
2. ด้านการประสานงาน	3.98	0.43	มาก
3. ด้านการสื่อสาร	4.01	0.41	มาก
4. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	4.06	0.69	มาก
5. ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน	3.98	0.52	มาก
โดยภาพรวม	3.99	0.12	มาก

การวิเคราะห์ระดับการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายแต่ละด้าน ดังนี้

1. ระดับการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น ด้านความร่วมมืออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถาบันการศึกษามีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ผู้บริหารสถาบันการศึกษาส่งเสริมบุคลากรให้รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน,

ผู้บริหารสถาบันการศึกษามีความสามารถในการสร้างบรรยากาศของการทำงานที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$ =4.01, 3.97, 3.87) ตามลำดับ

2. ระดับการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น ด้านการประสานงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถาบันการศึกษาส่งเสริมให้สมาชิกในทีมทุกคนมีการประสานงานกันในการปฏิบัติงาน, ผู้บริหารสถาบันการศึกษาจัดการประชุม วางแผนที่เหมาะสมและมอบหมายหน้าที่ที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานแต่ละบุคคล, ผู้บริหารสถาบันการศึกษาประสานแนวทางการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบให้บุคลากร ($\bar{X}$ = 4.05, 3.98, 4.04) ตามลำดับ

3. ระดับการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น ด้านการสื่อสารอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถาบันการศึกษามีการติดตามตรวจสอบข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องตรงกัน, ผู้บริหารสถาบันการศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยน ถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร ความคิด ความเชื่อ ความรู้สึกต่อกันอย่างตรงไปตรงมา, ผู้บริหารสถาบันการศึกษามีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 3.79, 4.02, 4.14) ตามลำดับ

4. ระดับการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น ด้านการมีปฏิสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถาบันการศึกษาให้โอกาสอาจารย์หรือทีมงานชี้แจงและประชาสัมพันธ์โครงการต่อที่ประชุมอาจารย์, ผู้บริหารสถาบันการศึกษสนับสนุนช่วยเหลือและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์ทุกคน, ผู้บริหารสถาบันการศึกษาจัดกิจกรรมส่งเสริมให้อาจารย์ได้พบปะกันตามโอกาสที่สมควร ($\bar{X}$ = 3.99, 3.78, 4.02) ตามลำดับ

5. ระดับการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น ด้านการมีเป้าหมายเดียวกันอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารสถาบันการศึกษาเปิดโอกาสให้อาจารย์ได้มีส่วนร่วม การกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ, ผู้บริหารสถาบันการศึกษกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือและสร้างความผูกพันเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้, ผู้บริหารสถาบันการศึกษาส่งเสริมให้อาจารย์ทำงานตามวงจร การบริหารงานคุณภาพ (P-D-C-A) ($\bar{X}$ = 4.02, 4.10, 3.97) ตามลำดับ

การทดสอบการเปรียบเทียบลักษณะสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันทางด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน มีระดับค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

อุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น ไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น จำแนกตามเพศ อายุรายได้และด้านประสบการณ์การทำงาน

การพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถาบันการศึกษา	เพศ		อายุ		ระดับการศึกษา		ประสบการณ์การทำงาน	
	t-test	Sig	F	Sig	t-test	Sig	F	Sig
1. ด้านความร่วมมือ	-0.15	0.73	0.36	0.91	0.19	0.86	2.97	0.42
2. ด้านการประสานงาน	-2.13	0.96	0.96	0.71	2.16	0.19	0.91	0.91
3. ด้านการสื่อสาร	0.39	0.78	2.01	0.29	0.98	0.36	0.42	0.75
4. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	0.42	0.32	4.02	0.15	1.54*	0.02	2.87	0.16
5. ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน	-0.56	0.41	1.02	0.57	0.46	0.75	1.09	0.27
โดยภาพรวม	-0.39	0.84	0.34	0.82	1.53	0.19	0.85	0.38

* แทนมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig.)

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การวิจัยครั้งนี้มีประเด็นสำคัญจากข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาวิจัย ที่ควรนำมาเป็นแนวทางพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น ในการอภิปรายผล ซึ่งมีประเด็นที่สามารถมาอภิปรายผลได้ 2 ประเด็นดังนี้

1. ระดับการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.99, S.D. = 0.12) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีระดับการพัฒนาอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการประสานงาน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการสื่อสาร ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านความร่วมมือ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น ได้มีการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างมีการระดมความคิดและหาทางเลือกใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน ร่วมกันกับบุคลากรในการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถาบันการศึกษา ส่งเสริมให้สมาชิกในทีมทุกคนมีการ

ประสานงานกันในการปฏิบัติงาน ประสานแนวทางการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบให้บุคลากร สนับสนุนให้อาจารย์และบุคลากรในสถาบันการศึกษาช่วยเหลือซึ่งกัน มีการติดตามตรวจสอบข้อมูล ย้อนกลับเพื่อให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องตรงกัน ส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยน ถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร ความคิด ความเชื่อ ความรู้สึกต่อกันอย่างตรงไปตรงมา มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้ ความช่วยเหลือสนับสนุนเกื้อกูลอาจารย์เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ อาจารย์ได้พบปะกันตามโอกาสที่สมควร ให้โอกาสอาจารย์หรือทีมงานชี้แจงและประชาสัมพันธ์ โครงการต่อที่ประชุมอาจารย์เปิดโอกาสให้อาจารย์ได้มีส่วนร่วม เช่น การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ มาตรฐานการศึกษาของสถาบันการศึกษา เป็นต้น กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือและสร้างความผูกพัน เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ กำหนดเป้าหมายของกลุ่มต้องชัดเจน เข้าใจตรงกัน สนองความต้องการของสมาชิก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจมาศ นนทชัย (2558) ผล การศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านโดยด้านบทบาทสมมุติค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านวัตถุประสงค์ ที่ชัดเจนและมีเป้าหมาย ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความร่วมมือ และการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อริชรา อุ่นสิน (2560) ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของอาจารย์ผู้สอนในสถาบันการศึกษา โดยรวมและราย ด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจาก มากไปน้อยคือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความร่วมมือ ด้านการประสานงาน ด้านการปรับปรุง อย่างต่อเนื่อง และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ และ ผ่องอำไพ สระเพชร (2560) ได้ กว้าวไว้ว่า การบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถาบันการศึกษาศาสนา นวมนิ ทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมและราย ด้านอยู่ในระดับมาก และยิ่งสอดคล้องกับงานวิจัย รุ่งเพชร ทรัพย์เจริญ (2560) ผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการอาจารย์ในสถาบันการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยรวมและราย ด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Carman ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะภาวะผู้นำ การบริหารงานตามรูปแบบการสร้างทีมงานของผู้บริหารใน สถาบันการศึกษาครีสเตียน พบว่า ทักษะที่เกี่ยวข้องกับ สภาพแวดล้อมการทำงานและสภาวะผู้นำแบบ มีส่วนร่วมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยกลุ่มตัวอย่างจากเขตตะวันออกมีทัศนคติ ในทางบวกใน 2 ปัจจัย คือตัวแปรสภาพแวดล้อมการทำงานและตัวแปรสภาวะผู้นำการมีส่วนร่วม กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีความเห็นเกี่ยวกับการสื่อสารไปทางลดลง (Carman, R. Randall, 2010)

2. ลักษณะสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันทางด้านเพศ อายุ ระดับ การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีระดับค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม ของผู้บริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากว่าผู้บริหารเพศชาย และผู้บริหารเพศหญิง มีอายุแตกต่างกัน มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาโทหรือต่ำกว่า หรือปริญญาเอก มีประสบการณ์

การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า ผู้บริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม วิทยาลัยนอร์ทเทิร์นมีการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการโดยใช้การทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็ง เป็นผู้ที่มีความเสียสละ และมีผลงานทางวิชาการเป็นที่ประจักษ์ต่อสาธารณชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อริชรา อุ่นสิน (2560) พบว่า ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของอาจารย์ผู้สอนในสถาบันการศึกษา จำแนกประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ ปิ่นทอง ศรีสวัสดิ์ (2560) พบว่า ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของอาจารย์ผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา ช้างยาว (2561) พบว่า เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการอาจารย์ในสถาบันการศึกษาระยองวิทยาคมอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจำแนกตามเพศแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการวิจัยนั้นยังสอดคล้องกับแนวความคิดของ Porter, Michael E. (1985) ที่ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถาบันการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย คุณลักษณะดังนี้ 1.) มีคุณลักษณะผู้นำทางบุคลิกภาพ ได้แก่ มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ มีความเสียสละ อุทิศตนและเวลาให้กับการทำงานอย่างต่อเนื่อง เห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีบุคลิกลักษณะดี แต่งกายสุภาพเรียบร้อย มีการวางตนเหมาะสมกับกาลเทศะ น่าเคารพ เชื่อถือ ศรัทธา สุขภาพสมบูรณ์แข็งแรงควบคุมอารมณ์ตนเอง มีความอดทนอดกลั้นต่อภาวะกดดัน และ 2.) คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำด้านวิชาชีพ ได้แก่ แสวงหาความรู้และพัฒนาความรู้อยู่เสมอ การเรียนรู้ตลอดชีวิต มีมาตรฐานสูงและปฏิบัติได้จริง มีการวางแผน การทำงาน มีแรงบันดาลใจ มีความสามารถในการทำงานประสานงานร่วมกับผู้อื่นและชุมชน เป็นผู้นำด้านศาสนา วัฒนธรรม และจริยธรรม จะก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมและร่วมกันสร้างผลการให้บรรลุตามเป้าหมาย ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กรนั้น (Ratthanon P., Busara C., Malai W., eld., 2020)

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

ความรู้ในเชิงวิชาการที่เกิดขึ้นใหม่ในงานวิจัยนี้คือ การได้ข้อมูลในการสะท้อนกลับ (Reflection) ของผู้บริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น ได้ทบทวนบทบาทคุณลักษณะของตนเอง เพื่อเสริมสร้างจุดเด่นขจัดจุดด้อย เพื่อการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น โดยสร้างกระบวนการวางแผนพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมให้มีความพร้อมในการบริหารสถาบันการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาและยกระดับสถาบันการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ และการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องและรับผิดชอบในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร ควรนำ

ผลการวิจัยเป็นแนวทางศึกษาสำหรับจัดทำหลักสูตรทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น เป็นการเพิ่มศักยภาพและความพร้อมในการยกระดับคุณภาพผู้บริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น ซึ่งหลักสูตรนี้เป็นการดำเนินการเพื่อการพัฒนาเป็นไปอย่างถูกต้องทิศทาง แสดงให้เห็นความสำคัญคุณลักษณะผู้บริหารสถาบันการศึกษาที่ผู้บริหารสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับผู้บริหารสถาบันการศึกษาตามแนวโน้มที่เปลี่ยนไปของการศึกษาที่กับเป้าหมายการศึกษาของนโยบายไทยแลนด์ 4.0

เอกสารอ้างอิง (References)

- Carman, R. Randall. (2010). Preferred Characteristics and Diversity of Top Leadership in Christian School. Indiana: Indiana Wesleyan University.
- Knezevich, S. J. (1984). Administration of Public Education. 4th ed. New York: Harper and Row.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement. 30(3), 607-610.
- Porter, Michael E. (1985). Competitive Advantage. New York: Free Press.
- Ratthanon Pongwirithon, Busara Chuadee, Malai Wongruethaiwattana, Benyapa Kantawongwan, Kanyakan Syers. (2020). Organizing Student – Centered Learning Activity in the Basic Educational Institutions Under the Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 3. Journal of Legal Entity Management and Local Innovation. 6(5), 231-244.
- กาญจนา ช้างเยาว์. (2561). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการอาจารย์ในสถาบันการศึกษาระยะของวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์. การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา: ชลบุรี.
- คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น. (2564) . ข้อมูลทั่วไป. สืบค้น 5 ตุลาคม 2564 จาก <https://ba.northern.ac.th>.
- เบญจมาศ นนทชัย. (2558). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสถาบันการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดารง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เขต 4. วิทยานิพนธ์. ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา: นครราชสีมา.

- ปิ่นทอง ศรีสวัสดิ์. (2560). การทำงานเป็นทีมของอาจารย์ผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์. การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา: ชลบุรี.
- ผ่องอำไพ สระเพชร. (2560). การบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถาบันการศึกษา สถาบันการศึกษานวมินทรราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์. การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยรามคำแหง: กรุงเทพฯ.
- รุ่งเพชร ทรัพย์เจริญ. (2560). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการอาจารย์ในสถาบันการศึกษา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์. การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา: ชลบุรี.
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2556). กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษากรณีทัศนะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- อริชรา อุ่นสิน. (2560). การทำงานเป็นทีมของอาจารย์ผู้สอนในสถาบันการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17. วิทยานิพนธ์. การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา: ชลบุรี.