



**แนวทางการทำงานเป็นทีม (โครงการพิเศษ) ที่มีผลต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อ
สังคมของโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต**

**Teamwork (Special Project) Approaches that Affect Social
Responsibility Activities of a Hotel in Phuket**

สิริขวัญ มหาภิตติคุณ¹, ยุทธชัย ฮารีบิน²

¹⁻² คณะวิทยาการจัดการ การจัดการ หน่วยงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต,

E-mail: S6310136232@pkru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงแรม 2) ศึกษา
ระดับของทีมที่มีผลต่อการทำงานที่ต้องให้ความร่วมมือของโรงแรม 3) เสนอแนวทางการพัฒนาของ
การทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการทำกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงแรม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่
บุคลากรที่ทำงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต โดยการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตร Krejcie
& Morgan (1970: 608) ได้ขนาดกลุ่มประชากร 165 คน และกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 147 คน ซึ่ง
งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วย
แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานร่วมกัน ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ปัจจัยด้าน
การบริหารตนเอง ปัจจัยด้านความชัดเจนในงาน และ ปัจจัยด้านการแก้ไขปัญหา โดยภาพรวมมี
ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและเมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ
ระบบการทำงาน การทำงานเป็นทีม และบริบทในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงที่สุด
และ การศึกษาแนวทางการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อ กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่า 1. การ
ปฏิบัติงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ย sig เป็นลำดับแรก คือ .000 2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่า sig
เป็นลำดับที่สอง คือ .001 และ 3.การบริหารตนเองมีค่า sig เป็นลำดับที่สาม คือ .002 ตามลำดับ มีผล
ทำให้การปฏิบัติงานร่วมกันออกมาได้ประสิทธิภาพสูงสุด

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม, ระบบการทำงานเป็นทีม, บริบท



Abstract

The objectives of this research are to 1) study teamwork of hotel personnel 2) Examine how the degree of collaboration influences tasks that call for coordination in hotels. 3) Make recommendations for the growth of teamwork that impacts the hotel's social duty. Undertakings Employees from a hotel in the province of Phuket were included in the sample group. The population size was 165, and the sample size was 147, as determined by applying the formula provided by Krejcie & Morgan (1970,:608). This study is a research investigation. The research is both qualitative and quantitative. A 0.95 reliability rating questionnaire was used to gather the data. The statistics of frequency, percentage, mean, and standard deviation were employed in data analysis. Analysis of multiple linear regression.

The study's findings indicated that the performance elements cooperated. Aspects of the workplace environment Self-control elements Issues with task clarity and problem-solving. The average was high overall, and relationship analysis revealed that the elements of the functional system were related to one another. The study of collaboration techniques that influence social responsibility activities indicated that 1. Working together has the first average sig, which is.000. collaboration and the broader context have the highest level of positive interaction. Collaborating to attain optimal efficiency is shown in the 2. Working environment's SIG value of .001 and 3. Self-management's SIG value of .002, respectively.

Keywords: teamwork, work system, context

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานโดยบุคลากรหลายคน ที่มีจุดมุ่งหมายเดียวกันและมีการแบ่งสรรหน้าที่ อาจมีทั้งความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายงาน ซึ่งแต่ละฝ่ายจะมีความสามารถในการทำงานที่แตกต่างกันออกไป แต่ถ้าบุคลากรเหล่านี้ที่มีความสามารถที่แตกต่างกันได้มารวมตัวกันก็จะทำให้งานออกมาสมบูรณ์แบบและสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย การทำงานเป็นทีมต้องมีความร่วมมือ ความรับผิดชอบ การจัดสรรเวลาให้บรรลุตามที่กำหนด งานจึงจะสำเร็จบรรลุได้ตามเป้าหมาย และตามระยะเวลาที่กำหนด (ปิยดา วงศ์วิวัฒน์, 2021)



ในการสร้างทีมงานจะสำเร็จได้ต้องอาศัยทักษะการสื่อสารและการร่วมแรงร่วมใจมีความรับผิดชอบต่องาน หากผู้นำให้ความสำคัญต่อสมาชิกในทีมและสร้างทีมงานที่มีคุณภาพขึ้นมาทีมงานนั้นช่วยสร้างคนที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ เพราะการทำงานเป็นทีม จะทำให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกันและเห็นแบบอย่างในการทำงานของผู้นำและสมาชิกในทีมลดความขัดแย้งในองค์กร เพราะการทำงานเป็นทีมจะทำให้ไม่เกิดความขัดแย้งกับสมาชิกร่วมงานที่อยู่ในทีมเดียวกัน แต่ก็ไม่ใช่จะทำให้ทำงานโดยราบรื่นเสมอไป เพราะการทำงานเป็นทีมต้องใช้การตัดสินใจร่วมกัน เมื่อเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมแสดงความคิดเห็น และร่วมตัดสินใจแล้ว สมาชิกย่อมเกิดความผูกพันที่จะทำในสิ่งที่ตนเองได้มีส่วนร่วมตั้งแต่ต้น (ชาญเดช เจริญวิริยะกุล, 2021)

การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งสำคัญที่ควรมีคือทักษะในการสื่อสารหรือประสานงานและประสบการณ์ในการทำงานไม่มากหรือน้อยจนเกินไป เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ในกรณีเกิดความผิดพลาดทีมงานจะไม่ตำหนิว่ากล่าวแต่จะเต็มไปด้วยบรรยากาศของการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงไปร่วมกัน ฉะนั้น ทีมงานจึงเป็นทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ในการทำงานที่องค์กร มุ่งสร้างและพัฒนาขึ้นมาจากบุคลากรที่หลากหลายมารวมกัน (ธนกร กรวัชรเจริญ, 2012)

บุคลากรในทีมจะมีเอกลักษณ์ของตนทั้งกายภาพและบุคลิกภาพโดยเขาจะมีความแตกต่างจากบุคคลอื่นและเราจะต้องรับทราบสถานะของเราว่า อยู่ระดับใดในกลุ่มหรือองค์กร เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างสอดคล้องและบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยการบริหารประสิทธิภาพทีมงานนี้ต้องพัฒนาบุคคลในองค์กรหรือหน่วยงานการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและจิตสำนึกในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน สามารถทำงานได้รวดเร็วเท่าไร องค์กรจะยิ่งได้เปรียบและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันได้มากยิ่งขึ้น เนื่องจากทำให้วัตถุประสงค์รวมขององค์กรประสบความสำเร็จสูงสุดโดยสมาชิกในทีมมีความพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายและความพอใจและความร่วมมือร่วมใจกับทีมงานอีกด้วยโดยสามารถนำผลการวิจัยไปปรับใช้กับพนักงานในองค์กรได้ว่า องค์กรของเราขาดปัจจัยอะไรอีกบ้างที่จะสามารถทำให้การทำงานร่วมกันของพนักงานเป็นไปได้อย่างดีและยังสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพมากที่สุด (เมธาวี ฮอฟมันน์, 2021)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของทีมงานที่มีผลต่อการทำงานที่ต้องให้ความร่วมมือของโรงแรม
2. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานในโรงแรม
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาของการทำงานเป็นทีม ที่มีผลต่อการทำกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงแรม



แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาและศักยภาพการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม (Teamwork) การกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งที่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า เพื่อช่วยในการปรับปรุงประสิทธิภาพของทีมในการทำงาน และปรับปรุงความสามารถของทีมงานในการแก้ปัญหาอันเกิดจากการทำงานร่วมกันเป็นทีม รวมทั้งเสริมสร้างความสามัคคีของสมาชิกในการทำงานให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสมาชิกในทีมงานเกิดความพอใจในการทำงานร่วมกัน และการมีอิทธิพลต่อความคิดของคนในองค์กร ประสิทธิภาพ และความรู้เกี่ยวกับวิธีการทำงานในเชิงเทคนิคที่จำเป็นสำหรับการทำงานของทีมงานสำคัญของการรวมตัวกัน เพื่อทำงานเป็นทีม ความรู้ ความสามารถ และศักยภาพในส่วนบุคคล มีขอบเขต ที่จำกัด จึงต้องมารวมกลุ่มกันเพื่อจุดดี จุดด้อย ความรู้ และความสามารถที่แตกต่างกันเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา เพื่อประโยชน์ทั้งส่วนบุคคลและส่วนรวม (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2560)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาและระบบการทำงานของทีม

ระบบการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์กร ระบบการทำงานเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน ระบบการทำงานมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี ทำให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ระบบการทำงานจะสำเร็จได้ต้องอาศัยทักษะของภาวะผู้นำ และกลยุทธ์การบริหารของผู้บริหารในการสร้างทีมงาน ดังนั้น หากผู้บริหารให้ความสำคัญต่อระบบการทำงานเป็นทีม และสร้างระบบการทำงานเป็นทีมที่มีคุณภาพขึ้นมา นั้นจะช่วยสร้างคนที่มีประสิทธิภาพขึ้นมา ทั้งนี้เพราะการทำงานเป็นทีมจะทำให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และเห็นเป็นแบบอย่างในการทำงานของผู้นำและของเพื่อนร่วมงาน และทำให้ทราบถึงกลยุทธ์ในระบบของการทำงานเป็นทีม โดยแนวคิดแล้วตนเองและเพื่อนร่วมทีมย่อมต้องการเป็นทีมที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน (สยาม ปิยะนารธร, 2542)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบริบทในการทำงานเป็นทีม

บริบทในการใช้ภาษาบางครั้งข้อความที่กล่าว จะไม่กระจ่างชัดเจน จึงต้องอาศัยสถานการณ์แวดล้อม หรือความรู้เกี่ยวกับตัวผู้พูด ผู้ฟัง ซึ่งหมายรวมถึง ประวัติความเป็นมา สภาพแวดล้อมของเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับตัวบทนั้น ๆ ผู้นำเป็นบุคคลที่แสดงวิสัยทัศน์ในอนาคตและสื่อสารให้บุคคลอื่นเห็นด้วย และกระตุ้นให้บุคคลอื่นมีกำลังใจในการเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ทำให้สามารถเข้าใจความหมายของตัวบทนั้น ๆ ได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ คำหรือข้อความสิ่งแวดลอม รวมทั้งสถานการณ์สิ่งแวดลอมต่าง ๆ ดังกล่าวเหล่านี้เรียกว่า context หรือ context of situation ในส่วนของบริบทจะประกอบด้วยสถานการณ์ เงื่อนไขต่าง ๆ ที่รายล้อมเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง เรื่องใด



เรื่องหนึ่ง หรือประเด็นใดประเด็นหนึ่ง บริบทรวมถึงสภาพทางประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และ ภูมิศาสตร์ (คอตเตอร์, 1990)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นพื้นฐานความรู้ความเข้าใจว่าเพราะเหตุใดองค์กรจึงต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคม ในปัจจุบันยังไม่มีแนวทางปฏิบัติในการเปิดเผยข้อมูล เพราะองค์กรไม่สามารถประกอบการได้หากไม่มีสังคมหรือสิ่งแวดล้อมเอื้ออำนวย แรงจูงใจของการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม และรักษาสิ่งแวดล้อม เพื่อให้องค์กรสามารถทำงานต่อไปได้ในระยะยาว แม้จะเสียกำไรในระยะสั้น โดยองค์กรจะต้องทำความเข้าใจถึงผลกระทบของการตัดสินใจและกิจกรรม CSR รวมถึงเข้าใจในความคาดหวังของสังคมที่มีต่อองค์กรจากผลกระทบที่เกิดขึ้น (ลีลาลี ศิริวิไลเลิศจันทร์, 2022)

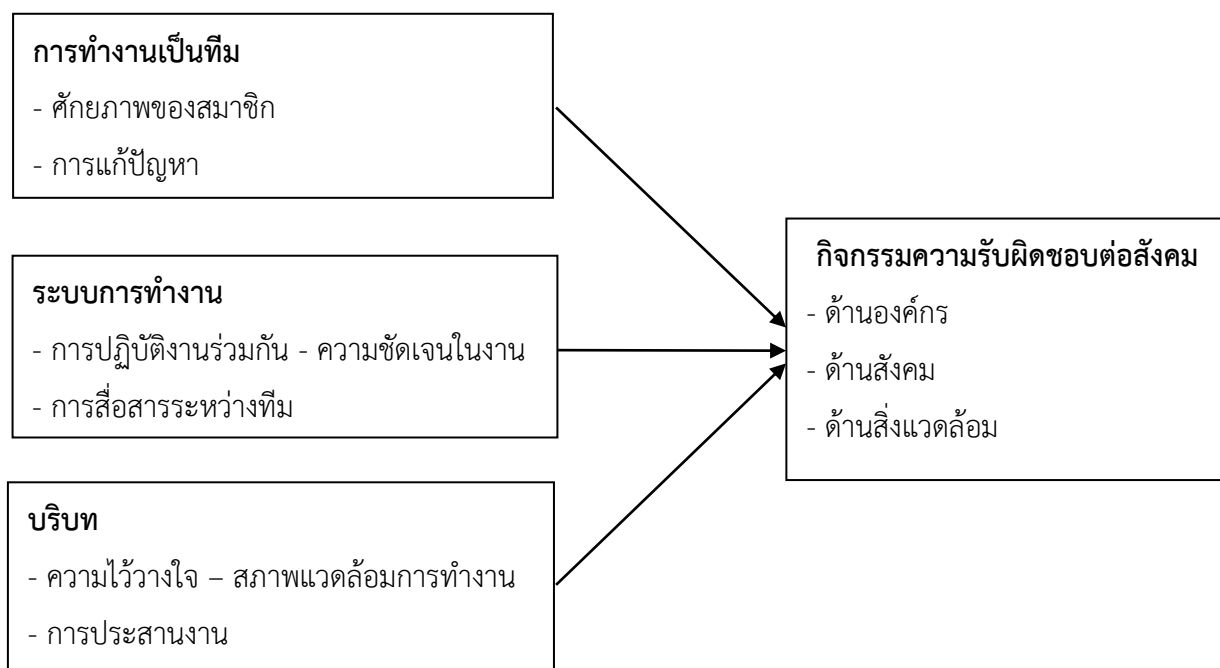
ความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) ถูกกล่าวถึงอย่างกว้างขวางในแวดวงธุรกิจโรงแรมส่งผลให้มีการตื่นตัวเกี่ยวกับการสร้างกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมนำไปสู่ภาพลักษณ์ที่ดีของกิจการซึ่งสามารถทำให้ธุรกิจโรงแรมให้ความสนใจเกี่ยวกับกิจการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นปัจจัยสนับสนุนที่ผลักดันให้กิจการประสบผลสำเร็จได้ แต่ความรับผิดชอบต่อสังคมยังเป็นเรื่องใหม่ที่สามารถตีความได้หลากหลายประเด็น ดังนั้น จำเป็นต้องทำความเข้าใจและค้นหาความหมายที่แท้จริงของคำว่าความรับผิดชอบต่อสังคม รวมถึง แนวทาง ในการปฏิบัติให้มีความเหมาะสม (ชุตินา วุ่นเจริญ, 2013)

เพื่อเป็นการสร้างภาพลักษณ์ ที่ดีให้แก่องค์กรทางด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมรูปแบบของกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและ สิ่งแวดล้อมพบว่า ผู้ใช้บริการธุรกิจโรงแรมให้ความสำคัญกับ 5 ประเด็นหลัก อันได้แก่ ด้านการกักตุนแอลกอฮอล์ ด้านสิทธิมนุษยชน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการมีส่วนร่วมและพัฒนาชุมชน และความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค (ธณัฏฐวรรณ รุ่งใหญ่, 2017)

การทำงานเป็นทีม เป็นประเภทหนึ่งของการทำงานกลุ่ม (Group Work) ทีมงานทุกทีมงานจัดเป็นกลุ่มทำงาน แต่กลุ่มทีมงานทุกกลุ่มอาจไม่เป็นทีมงานเสมอไป เนื่องจากจากทำงานเป็นกลุ่มนั้นเป็นการทำงานของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อการทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและมีเป้าหมายร่วมกัน มีลักษณะการทำงานหลายแบบ มีการทำงานที่ประสานกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ร่วมกันตั้งไว้ (ธนมณี นนทการ, 2018)



กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน Splash Beach Resort Phuket มีจำนวนทั้งสิ้น 165 คน โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้ สูตร Krejcie & Morgan (1970) โดยให้ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับร้อยละ 5 หรือ เท่ากับ 0.05 มีสูตรในการคำนวณ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล มาตราส่วนประเมินค่า (Likert scale) โดยแบ่งระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ และทำการตรวจสอบความถูกต้อง หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา สำนวนเทคนิค IOC จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน โดยค่าความเชื่อมั่นจะอยู่ที่ +1 , 0 , -1 โดยแบบสอบถามจะมีด้วยกัน 4 ตอน จำนวน 60 ข้อ ตอนที่ 1 จะสอบถามเกี่ยวกับ ศักยภาพของสมาชิก ,การแก้ปัญหา การบริหารตนเอง ตอนที่ 2 จะสอบถามเกี่ยวกับ การปฏิบัติงานร่วมกัน ความชัดเจนในงาน การสื่อสารระหว่างทีม ตอนที่ 3 จะประกอบไปด้วย ความไว้วางใจ สภาพแวดล้อมการทำงาน การประสานงาน ตอนที่ 4 ด้านองค์กร ด้านสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม



วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ใช้แบบสอบถามรูปแบบออนไลน์ให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการของ โรงแรมแห่งหนึ่งใน จังหวัดภูเก็ต จำนวน 147 ชุด และเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบ Google Forms

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้มาจัดระเบียบข้อมูลโดยการลงรหัส และนำไปประมวลผลโดยโปรแกรม คอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

1. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาระยะเวลาในการทำงาน และ แผนก นำมาวิเคราะห์การแจกแจงจำนวนและค่าร้อยละ
2. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ระบบการทำงาน และรูปแบบ กิจกรรม CSR นำมาวิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
ศักยภาพของสมาชิก	3.64	0.65	มาก	1
การแก้ไขปัญหา	3.63	0.71	มาก	2
การบริหารตนเอง	3.61	0.69	มาก	3
ค่าเฉลี่ย	3.62	0.68	มาก	

จากการตารางที่ 1 พบว่า ด้านศักยภาพของสมาชิก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.64 (SD=0.65) รองลงมา ได้แก่ การแก้ไขปัญหา ค่าเฉลี่ย คือ 3.63 (SD=0.69) และสุดท้าย คือ การบริหารตนเอง ค่าเฉลี่ย 3.61 (SD=0.69) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระบบการทำงาน

ระบบการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
การปฏิบัติงานร่วมกัน	3.65	0.62	มาก	2
ความชัดเจนในงาน	3.65	0.69	มาก	1
การสื่อสารระหว่างทีม	3.63	0.71	มาก	3
ค่าเฉลี่ย	3.64	0.67	มาก	



จากการตารางที่ 2 พบว่า ความชัดเจนในงาน มีค่าเฉลี่ย คือ 3.65 (SD=0.69) รองลงมา ได้แก่ การปฏิบัติงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ย 3.65 (SD=0.62) และสุดท้าย คือ การสื่อสารระหว่างทีม ค่าเฉลี่ย 3.63 (SD=0.78) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบริบท

บริบท	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
ด้านความไว้วางใจ	3.73	0.68	มาก	1
สภาพแวดล้อมการทำงาน	3.60	0.73	มาก	3
การประสานงาน	3.71	0.69	มาก	2
ค่าเฉลี่ย	3.68	0.70	มาก	

จากการตารางที่ 3 พบว่า ด้านความไว้วางใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.73 (SD=0.68) รองลงมา การประสานงาน ค่าเฉลี่ย 3.71 (SD=0.69) และอันดับสุดท้าย สภาพแวดล้อมการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.60 (SD=0.73) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รูปแบบกิจกรรม CSR

รูปแบบกิจกรรม CSR	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
ด้านองค์กร	3.64	0.71	มาก	2
ด้านสังคม	3.58	0.62	มาก	3
ด้านสิ่งแวดล้อม	3.65	0.61	มาก	1
ค่าเฉลี่ย	3.62	0.65	มาก	

จากการตารางที่ 4 พบว่า ด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.65 (SD=0.61) รองลงมา ด้านองค์กร ค่าเฉลี่ย 3.64 (SD=0.71) และอันดับสุดท้าย ด้านสังคม ค่าเฉลี่ย 3.58 (SD=0.62) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ตัวแบบที่ได้จากการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Model Summary)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.915a	.838	.828	.25011



จากตารางที่ 5 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (R Square) ซึ่งแสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามมีค่าเท่ากับ .838 ซึ่งหมายความว่าปัจจัยทั้ง 3 ด้าน(1.การทำงานเป็นทีม 2.ระบบการทำงาน 3. บริบท) สามารถ อธิบายปัจจัยด้าน รูปแบบกิจกรรม CSR ได้ร้อยละ 83.8 ส่วนที่เหลือ ร้อยละ 16.2 เป็นอิทธิพลจากปัจจัยอื่น ๆ

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแบบ (ANOVA)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	44.376	9	4.931	78.820**	.000
Residual	8.570	137	.063		
Total	52.947	146			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง พบว่าผลที่ได้ทดสอบ ได้ค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ .01 จึงหมายความว่า มีอย่างน้อย 1 ด้าน ที่ได้จากการวิเคราะห์ การทำงานเป็นทีม ระบบการทำงาน บริบท อย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ของด้านการทำงานเป็นทีม ระบบการทำงานและบริบท ที่มีผลต่อรูปแบบกิจกรรม CSR

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.290	.248		1.169	.245
ศักยภาพของสมาชิก	-.005	.058	-.005	-.083	.934
การแก้ไขปัญหา	.140	.054	.167	2.598*	.010
การบริหารตนเอง	.178	.057	-.206	3.138**	.002
การปฏิบัติงานร่วมกัน	.250	.058	.260	4.304**	.000
ความชัดเจนในงาน	.142	.052	.164	2.738**	.007
การสื่อสารระหว่างทีม	-.076	.061	-.091	-1.261	.209
ความไว้วางใจ	.036	.057	.041	.623	.534



ตารางที่ 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ของด้านการทำงานเป็นทีม ระบบการทำงานและ
บริบท ที่มีผลต่อรูปแบบกิจกรรม CSR (ต่อ)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
สภาพแวดล้อมการทำงาน	.188	.056	.228	3.363**	.001
การประสานงาน	.077	.055	.089	1.393	.166

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 7 เมื่อพิจารณาค่า Sig สามารถสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม ระบบการทำงาน
บริบท ที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานในโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต อย่างมี
นัยสำคัญที่ระดับ .01 พบว่า มีจำนวน 1 ด้านได้แก่ การปฏิบัติงานร่วมกัน และมีนัยสำคัญที่ระดับ .05
พบว่ามีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ การแก้ไขปัญหา การบริหารตนเอง ความชัดเจนในงาน และ
สภาพแวดล้อมการทำงาน โดยผลที่ได้จากการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ สามารถนำมาเขียน
รายงานในรูปแบบสมการถดถอยเชิงพหุได้ดังนี้

$$\hat{Y} = .237 + .250 (\text{การปฏิบัติงานร่วมกัน}) + .188 (\text{สภาพแวดล้อมการทำงาน}) + .178 (\text{การบริหารตนเอง}) + .142 (\text{ความชัดเจนในงาน}) + .140 (\text{การแก้ไขปัญหา})$$

ตารางที่ 8 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน	ยอมรับ	ปฏิเสธ
การทำงานเป็นทีม ระบบการทำงาน บริบท ที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบต่อสังคม		
ศักยภาพของสมาชิก		✓
การแก้ไขปัญหา	✓	
การบริหารตนเอง	✓	
การปฏิบัติงานร่วมกัน	✓	
ความชัดเจนในงาน	✓	
การสื่อสารระหว่างทีม		✓
ความไว้วางใจ		✓
สภาพแวดล้อมการทำงาน	✓	
การประสานงาน		✓



อภิปรายผล

วัตถุประสงค์ที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ให้ได้มาซึ่งวัตถุประสงค์ที่ 1 คือปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม โดยปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับวุฒิการศึกษา อายุการทำงาน และแผนก

ผลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า เพศ วุฒิการศึกษา และแผนก ส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิงที่ทำงานในโรงแรมและในแต่ละแผนกจะประกอบไปด้วย พนักงานหญิงเป็นส่วนใหญ่และส่วนน้อยเป็นผู้ชายและการทำงานร่วมกันส่วนใหญ่จะเป็นการทำงานร่วมกับผู้หญิงกับผู้หญิงมากกว่าผู้ชายและเกี่ยวข้องกับวิจัยที่ทำงานร่วมกันของพนักงาน

วัตถุประสงค์ที่ 2 ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานในโรงแรม

จากการวิเคราะห์ให้ได้มาซึ่งวัตถุประสงค์ที่ 2 คือปัจจัยการทำงานเป็นทีมโดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าวัตถุประสงค์ด้านปัจจัยการทำงานเป็นทีมในด้านศักยภาพของสมาชิกด้านการแก้ไขปัญหา และด้านการบริหารตนเอง มีความสัมพันธ์เชิงเส้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 สรุปได้ว่าตัวแปรทุกตัว มีค่าเฉลี่ยสูงซึ่งทำให้ปัจจัยการทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากขึ้น

วัตถุประสงค์ที่ 3 ปัจจัยการเสนอแนวทางการพัฒนาของการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการทำกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงแรม

จากการวิเคราะห์ให้ได้มาซึ่งวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 คือปัจจัยเกี่ยวกับการเสนอแนวทางการพัฒนาของการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการทำกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงแรมโดยการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยเกี่ยวกับการเสนอแนวทางการพัฒนาของการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงานร่วมกัน ด้านการบริหารตนเอง ด้านความชัดเจนในงาน และด้านการแก้ไขปัญหา มีส่วนส่งผลต่อด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่ .05 จึงอาจสรุปได้ว่าปัจจัย เกี่ยวกับระบบการทำงาน ทั้ง 4 ด้าน อาจจะมีส่วนส่งผลต่อด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และอาจสรุปได้อีกว่า การปฏิบัติงานร่วมกัน การบริหารตนเอง ความชัดเจนในงาน การแก้ไขปัญหาและสภาพแวดล้อมการทำงาน มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม (ปัจจัยเกี่ยวกับรูปแบบกิจกรรม CSR) มากที่สุด อ่านค่าได้จากค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน (Beta) สูงที่สุดคือ .260



อาจสรุปได้อีกว่า การผสมผสานความแตกต่างของความสามารถโดยใช้ความแตกต่างของบุคลิกภาพต้องอาศัยความกลมกลืนและบทบาทสมมุติของสมาชิกในทีม ซึ่งการสนับสนุนและการไว้วางใจกันในการพัฒนา จึงเป็นสิ่งสำคัญที่สมาชิกในทีมมีความต้องการ ฉะนั้นบทบาทในการพัฒนาระบบการทำงานเป็นทีม คือ การแสดงความคิดเห็น รับฟัง หรือห่วงใยกับบุคคลในทีม องค์กรจะก้าวหน้าไปตามขั้นตอนของการพัฒนา

และจากการศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการทำงานเป็นทีม(โครงการพิเศษ)ที่มีผลต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต” สามารถอภิปรายผลตามปัจจัยการทำงานเป็นทีม ระบบการทำงาน บริบทของการทำงานเป็นทีม และปัจจัยเกี่ยวกับรูปแบบกิจกรรม CSR มีประสิทธิภาพ ได้ดังนี้

ปัจจัยการทำงานเป็นทีม

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อรประภา สาริกา และ พรรณี บัวเล็ก (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพในการทำงานปฏิบัติงานเป็นทีม:ศึกษากรณี พนักงานโรงแรม เซ็นริจิส กรุงเทพฯ” พบว่าประสิทธิภาพในการทำงานปฏิบัติงานเป็นทีมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ซึ่งจากการศึกษาโดยละเอียดของผู้วิจัย พบว่า ด้านศักยภาพของสมาชิก มีค่าเฉลี่ยที่ 3.64 ซึ่งมีค่ามากกว่าองค์ประกอบอีก 2 ด้าน คือ ด้านการแก้ไขปัญหา และด้านการบริหารตนเอง ที่มีค่าเฉลี่ย 3.63 และ 3.61 ตามลำดับ อาจสรุปได้ว่า ปัจจัยองค์การด้านศักยภาพของสมาชิกมีความสำคัญมากที่สุดในปัจจัยการทำงานเป็นทีม อันเนื่องมาจากผลการศึกษาเรื่องเรียนรู้ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ที่แบ่งออกมาเป็นเรื่องศักยภาพของสมาชิก การแก้ไขปัญหา และการบริหารตนเองเป็นสิ่งที่สำคัญในการปฏิบัติงานร่วมกันให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และสอดคล้องกับแนวทางการทำงานเป็นทีม (โครงการพิเศษ) ที่มีผลต่อความรับผิดชอบต่อสังคม

ปัจจัยของระบบการทำงาน

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยของระบบการทำงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุวรรณ พงษ์ผ่องพูล (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่าระบบการทำงานในการปฏิบัติงานเป็นทีมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ซึ่งจากการศึกษาโดยละเอียดของผู้วิจัย พบว่า ด้านความชัดเจนในงาน มีค่าเฉลี่ยที่ 3.65 ซึ่งมีค่ามากกว่าองค์ประกอบอีก 2 ด้านคือ ด้านการปฏิบัติงานร่วมกัน และด้านสื่อสารระหว่างทีม มีค่าเฉลี่ย 3.65, 3.63 ตามลำดับอาจสรุปได้ว่า ด้านความชัดเจนในงานมีความสำคัญมากที่สุดในปัจจัยของระบบการทำงานหรือมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม อันเนื่องมาจากผลการศึกษาเรื่องระบบการทำงาน การวางแผน ความชัดเจนในงาน และเรื่องการสื่อสารระหว่างทีม



เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงานร่วมกับคนอื่นให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงเป็นสิ่งสำคัญต่อแนวทางการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

ปัจจัยของบริบทในการทำงานเป็นทีม

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยของบริบทในการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พัณศา คดีพิศาล.(2553) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท เวิลด์พลาส จำกัด” พบว่า บริบทของการทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพไม่แตกต่างกันโดยสิ้นเชิง ซึ่งจากการศึกษาโดยละเอียดของผู้วิจัย พบว่าด้านความไว้วางใจ มีค่าเฉลี่ยที่ 3.73 ซึ่งมีค่ามากกว่าองค์ประกอบอีก 2 ด้าน คือ ด้านการประสานงาน และ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ย 3.71 และ 3.60 ตามลำดับ อาจสรุปได้ว่า ด้านความไว้วางใจ มีความสำคัญมากที่สุด ในปัจจัยของบริบทในการทำงานเป็นทีม อันเนื่องมาจากผลการศึกษาเรื่อง ความไว้วางใจในการทำงาน การประสานงานกัน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อการทำงานร่วมกับคนอื่นให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงเป็นสิ่งสำคัญต่อแนวทางการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

แนวทางการพัฒนารูปแบบกิจกรรม CSR และการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพ

การทำงานเป็นทีมนี้จะช่วยให้เกิดความสำเร็จได้ต้องประกอบด้วย ความสามารถพิเศษ ความรู้ การมีอิทธิพลต่อความคิดของคนในองค์กร เพื่อทำงานเป็นทีมที่ต้องมีความรู้ความสามารถ และศักยภาพต่อบุคคลเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา โดยการพัฒนาการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพมี 5 แนวทาง (ลำเทียน ผ้าอาจ, 2559) ดังนี้

การแก้ไขปัญหา บางครั้งความขัดแย้งอาจเกิดขึ้นคนละทิศทาง แต่ทิศทางต่าง ๆ ต่างก็ดีกับการทำงานทั้งสองทาง การหาทางออกร่วมกันที่ดีที่สุดอีกวิธีหนึ่งก็คือการดึงมาทำงานร่วมกัน อาจหรือให้ทุกอย่างลงตัวกลายเป็นข้อสรุปเพียงหนึ่งเดียวสำหรับการทำงานร่วมกัน การทำงานร่วมกันนี้อันที่จริงยิ่งส่งผลดีต่อระบบทีมเข้าไปอีก แต่ก็ต้องดูกรณีความขัดแย้งที่เกิดขึ้นด้วยว่าสามารถนำมา รวมกันแล้วทำงานร่วมกันได้จริงหรือไม่ หากดันทุรังทำสิ่งที่ไม่สามารถทำงานร่วมกันได้จริง อาจยิ่งเกิดปัญหามากขึ้นอีกแต่หากทำงานร่วมกันได้ก็จะขจัดปัญหาความขัดแย้งในทีมได้เป็นอย่างดี

การบริหารตนเอง สิ่งที่จะต้องกระทำและมีความคิดความอ่านและมีข้อเสนอแนะต่าง ๆ มากมายสนใจในรายละเอียด โดยปกติแล้วสมาชิกของทีมจะต้องถูกจัดการอย่างระมัดระวัง ให้เกียรติให้กำลังใจและแม้แต่การยกย่องให้เกิดความภาคภูมิใจ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดถอนตัวออกไปจากทีมเสียก่อน

การปฏิบัติงานร่วมกัน การมีทัศนคติที่จะตั้งใจทำงานเพื่อให้มีผลงานเกิดขึ้น เป็นคนเปิดเผย หนุนหลังกัน ไม่อดทนหากการตัดสินใจล่าช้าหรือถูกดูแลควบคุมการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด และ



มักจะผิดหวังเมื่อทุกสิ่งทุกอย่างไม่เป็นไปตามที่ตั้งใจ ท่านจะต้องใช้ความพยายามควบคุมหนองเหี่ยวเขาไว้เพื่อไม่ได้รับผลกระทบจากความรุนแรงที่เกิดขึ้น

ความชัดเจนในงาน การทำงานร่วมคนในทีมที่สร้างสรรค์ องค์กรชอบเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับการทำงานของทีมงานเสมอ เพื่อไปจัดการและจัดสรรงานและหน้าที่ต่าง ๆ เป็นคนเจ้าหลักการและเจ้าระเบียบ แต่ก็เป็นผู้ทำงานที่มีประสิทธิภาพดี การทำงานเป็นทีมในองค์กรบางครั้งก็ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้มีความคิดกว้างไกล แต่ไม่ค่อยยืดหยุ่นนัก ในการทำงานเขามักจะประสบกับปัญหาสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและมีความไม่แน่นอน ท่านจะต้องมีแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อประสานงานกับเขาอย่างสม่ำเสมอ

สภาพแวดล้อมการทำงาน หากการสื่อสารในองค์กรเต็มไปด้วยคำตำหนิและความรู้สึกด้านลบที่พร้อมก่อตัวอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นแล้วควรต้องทำให้มั่นใจว่าทุกคนรู้ว่าองค์กรไม่สนับสนุนพฤติกรรมเช่นนั้น และส่งเสริมในเรื่องการสื่อสารกันในแง่บวก วิธีการพูดและน้ำเสียงที่ใช้ในการพูดคุยกัน รวมไปถึงวิธีการที่หัวหน้าสื่อสารกับคนในทีม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ในระดับนโยบาย สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบสำหรับการกำหนดแนวทางการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมให้กับพนักงาน เพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเพื่อส่งเสริมสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรให้เอื้ออำนวยต่อการทำงานร่วมกันของพนักงานในโรงแรม

ในระดับการบริหารงาน ผู้บริหารของหน่วยงานสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาแผนการให้ความร่วมมือกันของการทำงานเป็นทีม และมีการวางแผนในการพัฒนาการทำงานของกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ พยายามทำให้กลุ่มสามารถเรียนรู้วิธีการวินิจฉัยปัญหา ปรับปรุงความสัมพันธ์ในการทำงานให้ดีขึ้น ความร่วมมือในประสานงานทำให้การทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ และต่อยอดไปในการดำเนินการทำกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม CSR ของบุคลากรในโรงแรม

ในระดับการปฏิบัติ การทำงานเป็นทีมและการรับผิดชอบต่อสังคมเป็นสิ่งที่พนักงานควรให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน เมื่อกำหนดหน้าที่และภาระงานของแต่ละคนตามความสามารถ ตำแหน่ง และประสบการณ์แล้วหัวหน้าทีมต้องมองหาจุดเด่นของแต่ละคน ทั้งในเรื่องการทำงานและทัศนคติต่าง ๆ ต่อชิ้นส่วนจิ๊กซอว์แต่ละอันให้เข้ากันประสานเป็นอันหนึ่งอันเดียว อาจสร้างระบบที่ดี เพื่อให้รองรับการทำงานซึ่งกันและกันช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมและลดความผิดพลาดของงาน



สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการทำวิจัย มาประกอบการพัฒนาด้านการทำงานร่วมกันและให้ ความร่วมกับทางโรงแรม เพื่อกระตุ้นให้พนักงานเกิดความสามัคคีกัน และการกล้าตัดสินใจ กล้าแสดง ความคิดเห็น รู้หน้าที่ของตนเอง ไม่ต้องรอให้ใครมาบังคับ มีข้อเสนอแนะที่ดีให้เพื่อนร่วมทีมอยู่เสมอ และในขณะเดียวกัน เมื่อผู้อื่นในทีมแสดงภาวะความเป็นผู้นำบ้างก็สามารถเป็นผู้ตามที่มีวินัยเปิดกว้าง ยอมรับข้อเสนอแนะแล้วนำมาปรับปรุงตนเองได้ให้สมาชิกในทีมได้พัฒนาตนเองได้ตลอดเวลา

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมุ่งหวังหรือเพิ่มทำการศึกษาการปฏิบัติในหน่วยงานอื่น ๆ เพิ่มมากขึ้นเพื่อจะได้มี ผลการวิจัยที่มีความหลากหลาย และนำมาศึกษาการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อกิจกรรมความรับผิดชอบ ต่อสังคมได้อย่างดีมากยิ่งขึ้น

2. ควรพิจารณาหาวิธีการวิจัยในลักษณะอื่น เช่น การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์กับ บุคลากรในแต่ละแผนกโดยตรงเพื่อให้ได้ข้อมูลหลากหลายซึ่งอาจมีคำอธิบายแตกต่างไปจากวิธีการ วิจัยแบบสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล

เอกสารอ้างอิง

- ก้อง ไชยณรงค์. (2562). **เผยแพร่ความรู้การทำงานเป็นทีม**. มหาวิทยาลัยแม่โจ้. ค้นเมื่อวันที่ 22 ธันวาคม 2565, จาก <https://erp.mju.ac.th/articleDetail.aspx?qid=983&fbclid>
- กิตติศักดิ์ กอรอ. (2550). **พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนิสิตปริญญาตรีภาคปกติ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ค้นเมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2565, จาก http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Hi_Ed/Kittisak_K.pdf
- ครูบ้านนอก.คอม. (2552). **การพัฒนาทีมงาน**. ค้นเมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2565, จาก <https://www.kroobannok.com/24397?fbclid>
- ฉันทนา เจริญศักดิ์. (2563). **กฎหมายแรงงาน**. ค้นเมื่อวันที่ 23 ธันวาคม 2565, จาก https://www.thethaibar.or.th/thaibarweb/files/Data_web/downloads_doc/term1/chanthana/c1.pdf?fbclid
- ชนกร กรวัช. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัทควอลิตี้ เฮาส์ จำกัด มหาชน**. ค้นเมื่อวันที่ 29 กันยายน 2566, จาก <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/bitstream/123456789/1167/1/132430.pdf?fbclid>
- นิตยา วงศ์กัณณทัตพัฒนา. (2552). **ทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ความเป็นมาของ ความรับผิดชอบต่อสังคม**. ค้นเมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2565, จาก [Http://mslib.kku.ac.th/elib/multim/books/Accounting2555/GUNLAYA%20LUAN GUBOL/05_ch2.pdf](Http://mslib.kku.ac.th/elib/multim/books/Accounting2555/GUNLAYA%20LUAN%20GUBOL/05_ch2.pdf)



- ปรีดี นุกุลสมปรารณา. (2563). **รู้จักประเภทของกิจกรรมเพื่อสังคม (CSR)**. ค้นเมื่อวันที่ 23 ธันวาคม 2565, จาก <https://www.popticles.com/branding/types-of-csr/?fbclid>
- ระชานนท์ ทวีผล. (2560). **การให้ความหมายและรูปแบบกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงแรมในเขตอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์**. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร. ค้นเมื่อวันที่ 24 ธันวาคม 2565, จาก <https://opac1.lib.buu.ac.th/medias3/bsn4n1p24-37.pdf>
- รัตติมา เวชรัตน์. (2564). **ความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจโรงแรมระดับ 4 ดาว ในกรุงเทพมหานคร ที่มีผลต่อความจงรักภักดีของผู้จัดประชุมสัมมนาชาวไทย**. ค้นเมื่อวันที่ 12 สิงหาคม 2566, จาก <https://libdoc.dpu.ac.th/thesis/Rattima.Wec.pdf?fbclid>
- ลิลลาลี ศิริวิไลเลิศอนันต์. (2022). **ความรับผิดชอบต่อสังคมที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของนักท่องเที่ยวชาวไทย ที่มีต่อโรงแรม 5 ดาว ในกรุงเทพมหานคร**. คณะศิลปศาสตร์และศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยพิษณุโลก. ค้นเมื่อวันที่ 24 ธันวาคม 2565, จาก <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jmbr/article/view/256124>
- สถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสโอ. (2556). **ความรับผิดชอบต่อสังคม คือ ความรับผิดชอบต่อองค์กรต่อผลกระทบ ที่เกิดจากการตัดสินใจและกิจกรรม (รวมถึงผลิตภัณฑ์ บริการ และกระบวนการ) ขององค์กร ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ที่ปฏิบัติอย่างโปร่งใสและมีจริยธรรม**. สถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสโอ. ค้นเมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2565, จาก <https://www.masoci.or.th/wp-content/uploads/standard-toolkits/iso26000.pdf>
- सानิตย์ หนูนิล. (2559). **องค์ประกอบและรูปแบบของความรับผิดชอบต่อสังคมเชิงกลยุทธ์: ธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย**. มหาวิทยาลัยศิลปากร. ค้นเมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2565, จาก <https://apheit.bu.ac.th/journal/social-22-2-2559/p69-78.pdf?fbclid>
- सानิตย์ หนูนิล. (2560). **องค์ประกอบและรูปแบบของความรับผิดชอบต่อสังคมเชิงกลยุทธ์: ธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย**. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร. ค้นเมื่อวันที่ 24 ธันวาคม 2565, จาก <https://apheit.bu.ac.th/journal/social-22-2-2559/p69-78.pdf>
- สุนันทา เลานันท์. (2556). **ความหมายของทีม**. ค้นเมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2565, จาก <https://www.novabizz.com/NovaAce/Manage/team.htm?fbclid>
- สุริศา ไชวพันธ์. (2557). **บริบทสำคัญสำหรับผู้ดำเนินการพัฒนาและขับเคลื่อนองค์กร**. สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. ค้นเมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2565, จาก <https://lawdrafter.blogspot.com/2014/08/trust-in-team.html?fbclid>
- อรประภา สารกา. (2560). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป้นทีม: ศึกษากรณีพนักงานโรงแรมเซ็นริจิส กรุงเทพฯ**. ค้นเมื่อวันที่ 29 กันยายน 2566, จาก https://mis.krirk.ac.th/library/text/MOA/2561/Ornprapha_%20Sariga.pdf?fbclid



- Cw Tower. (2565). 7 **ทริค** ช่วยให้การทำงานเป็นทีม มีประสิทธิภาพมากขึ้น. ค้นเมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2565, จาก <https://cwtower.com/th/lifestyle/effective-team-work-techniques/?fbclid>
- Empeo. (2564). 4 **วิธีสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่น่าอยู่**. ค้นเมื่อวันที่ 14 สิงหาคม 2566, จาก <https://www.empeo.com/blog/tips/4-ways-to-create-better-work-environment/?fbclid>
- HREX.asia. (2562). **อุปสรรคของการทำงานระทีมและการบริหารความขัดแย้ง**. ค้นเมื่อวันที่ 14 สิงหาคม 2566, จาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190510-team-conflict-management/?fbclid>
- Krungsri Academy. (2564). **Teamwork** อย่างไรให้มีประสิทธิภาพ. ค้นเมื่อวันที่ 23 ธันวาคม 2565, จาก <https://www.krungsri.com/th/plearn-plearn/effective-result-of-perfect-teamwork?fbclid>
- WINNEWS. (2560). **การทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพสร้างสุขเป้าหมายที่ชัดเจนเป็นหัวใจสำคัญ**. ค้นเมื่อวันที่ 22 ธันวาคม 2565, จาก <https://www.winnews.tv/news/14179?fbclid>