



รายงานวิจัยสถาบัน

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของ
พนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
Factors Affecting Teamwork Behavior of
Suranaree University of Technology's Staff

ปัสัฒจิตร บัญพิ้ง

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยสถาบันจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

พฤษภาคม 2559



รายงานวิจัยสถาบัน

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของ
พนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
Factors Affecting Teamwork Behavior of
Suranaree University of Technology's Staff

ที่ปรึกษาโครงการ

นางสาวจิตตานันท์ ติกุล

คณะผู้วิจัย

ปลื้มจิตร บุญพึ่ง หัวหน้าโครงการวิจัย
สาขาวิชาชีววิทยา สำนักวิชาวิทยาศาสตร์

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยสถาบันจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

พฤษภาคม 2559

คำนำ

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ถือเป็นการทำวิจัยที่มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ในการจัดหาข้อมูลสำหรับสนับสนุนการวางแผน การกำหนดนโยบาย และการตัดสินใจของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เนื่องจากผลที่ได้จากการวิจัยดังกล่าวเป็นผลจากการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป ซึ่งเป็นบุคลากรส่วนใหญ่ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีจึงควรให้ความสนใจเป็นอย่างยิ่ง หากผลการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไปดังกล่าวเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่มหาวิทยาลัยได้ตั้งไว้ ก็จะส่งผลให้มหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จในการดำเนินภารกิจยิ่งขึ้นไป

ผู้วิจัย จึงมีความตั้งใจที่จะจัดทำวิจัยสถาบันเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เพื่อเป็นข้อมูลที่จะทำให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ได้ทราบถึงข้อมูลที่มีความจำเป็นต่อกระบวนการทำงาน เพื่อสนับสนุนการวางแผน การดำเนินงานตามภารกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คณะอนุกรรมการวิจัยสถาบัน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในทุกด้านเป็นอย่างดี จนกระทั่งวิจัยสถาบันฉบับนี้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เป็นอย่างดี หากมีข้อบกพร่องประการใดๆ ผู้วิจัยขอน้อมรับไว้ด้วยความขอบคุณยิ่ง

ผู้วิจัย

บทคัดย่อ

วิจัยสถาบัน เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการ วิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีสุรนารี

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีสุรนารี จำนวน 267 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม โดยแบ่ง ออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับ การศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี หน่วยงานที่สังกัด และประเภท พนักงาน ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสาย ปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ได้แก่ โครงสร้างของทีม พฤติกรรม ของหัวหน้าทีม กระบวนการทำงานเป็นทีม บรรยากาศในองค์กร การมีส่วนร่วมในงาน และการ สนับสนุนทางสังคม ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสาย ปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ประกอบด้วย พฤติกรรมด้านการ ส่งเสริมการทำงาน และพฤติกรรมด้านการรักษาความสัมพันธ์ โดยแบบสอบถามตอนที่ 2-3 มีลักษณะ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและ บริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ได้แก่ โครงสร้างของทีม พฤติกรรมของหัวหน้าทีม กระบวนการทำงานเป็นทีม และการสนับสนุนทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย ภาพรวม สามารถเขียนเป็นรูปสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$(Y_{tot} = 35.843 + .382 (\text{โครงสร้างของทีม}) - .377 (\text{พฤติกรรมของหัวหน้าทีม}) + .618 (\text{กระบวนการทำงานเป็นทีม}) + .582 (\text{การสนับสนุนทางสังคม}))$$

Abstract

Institutional research on the title of the factors affecting the behavior of teamwork performances of supporting staff in Suranaree University of Technology. The purpose was to study the factors affecting the behavior of teamwork performances of supporting staff in Suranaree University of Technology.

The samples were collected from 267 supporting staff of Suranaree University of Technology. The tools for collecting data were questionnaires, which were divided into three parts. The first part was the question about the respondent's data, including sex, education, working duration in the University, affiliations, and position. Part two was about the factors that affect the behavior of teamwork performances of supporting staff in Suranaree University of Technology, including structure of the teamwork, behavior of the team captain, teamwork process, atmosphere in the organization, work participation and social support. The last part was about the behavior of teamwork performances of supporting staff in Suranaree University of Technology, including, including the behavior of work promotion and the behavior of relationship maintenance and. Questions in parts 2 and 3 were a rating scale. Data were analyzed by percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The results showed that:

1. The teamwork behavior of the supporting staff in Suranaree University of Technology had high overall level.

2. Factors affecting teamwork behavior of the supporting staff in Suranaree University of Technology, were the teamwork structure, the behavior of the team captain, the teamwork process, and social support with the level of statistical significance at .05. The equation can be written as regression analysis as follows.

$$(Y_{\text{tot}} = 35.843 + .382 (a) - .377 (b) + .618 (c) + .582 (f))$$

กิตติกรรมประกาศ

วิจัยสถาบันฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากคณะกรรมการวิจัยสถาบัน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์สนับสนุนทุนวิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่ทำให้การวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ อาทิ ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจแบบสอบถาม ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.ขวัญกมล ดอนขวา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรงค์ หงส์งาม และอาจารย์เสกสรร สรรสพิสุทธิ์ ที่ได้ให้ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ต่อการจัดทำแบบสอบถาม ขอขอบพระคุณที่ปรึกษาโครงการวิจัย คือ คุณจิตตานันท์ ติกุล ที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือ ให้คำชี้แนะ ช่วยแก้ปัญหาให้กำลังใจ ตลอดจนให้ความรู้และประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัยจนกระทั่งงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้อย่างสมบูรณ์ ขอขอบพระคุณ อาจารย์ไพโรศิลป์ ปินทะนา ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและขอขอบพระคุณคุณโชคชัย เชื้อหนองทอน ผู้ตรวจแก้ไขบทความฉบับภาษาอังกฤษ รวมทั้งขอขอบพระคุณผู้บริหารสำนักวิชาวิทยาศาสตร์ ที่ได้ส่งเสริมและสนับสนุนในการทำวิจัย ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

สุดท้ายนี้ ขอขอบพระคุณ คุณภคสมน วิสัยดีและคุณจงชญา วีระชัย สังกัดส่วนแผนงานที่กรุณาให้ข้อมูลและข้อแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการทำวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งขอขอบคุณนักศึกษาสาขาวิชาชีววิทยาที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในการเก็บข้อมูล และขอบคุณพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไปทุกคนที่ได้กรุณาให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามซึ่งถือว่าเป็นข้อมูลที่สำคัญและมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการทำวิจัยครั้งนี้ หากมีข้อบกพร่องประการใดๆ ผู้วิจัยขอน้อมรับไว้ด้วยความขอบคุณยิ่ง

นางปลื้มจิตร บุญพึง
หัวหน้าโครงการวิจัย

สารบัญ

หน้า

คำนำ.....	ค
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ	ณ
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฐ

บทที่

1	บทนำ	1
1.1	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3	สมมติฐานในการวิจัย	2
1.4	คำถามที่ใช้ในการวิจัย	2
1.5	ขอบเขตของการวิจัย	2
1.5.1	ขอบเขตด้านประชากร.....	3
1.5.2	ขอบเขตด้านเนื้อหา.....	3
1.6	นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย.....	3
1.7	ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	4
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
2.1	ความหมายของการทำงานเป็นทีม.....	5
2.2	แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	6
2.3	วัตถุประสงค์ของการทำงานเป็น.....	12
2.4	ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม	13
2.5	ประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม	14
2.6	ผลที่เกิดจากการทำงานเป็นทีม.....	17
2.7	คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่ประสบความสำเร็จ.....	19

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2.8 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม.....	23
2.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม.....	25
2.10 กรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัย	35
3 วิธีดำเนินการวิจัย	39
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	39
3.2 การรวบรวมข้อมูล	40
3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
4 ผลการวิจัย	46
4.1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี	47
4.2 ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงาน สายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี	49
4.3 พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี	56
4.4 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงาน สายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี	59
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	67
5.1 สรุปผลการวิจัย	67
5.2 อภิปรายผล.....	69
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	71
รายการอ้างอิง.....	73
ภาคผนวก	76
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	77
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม	82
ภาคผนวก ค ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ค่าความเชื่อมั่น (r).....	91
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป.....	105
ประวัติผู้วิจัย	125

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ความต้องการในแต่ละลำดับขั้นสิ่งที่ต้องการและสิ่งจูงใจ	8
2	ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับตัวแปรอิสระต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม	30
3	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	40
4	ค่าความเชื่อมั่นของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม	44
5	ค่าความเชื่อมั่นของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม	44
6	จำนวนร้อยละ ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและ บริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี	48
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรอิสระของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพ และบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยภาพรวม	49
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรอิสระด้านโครงสร้างของทีม	50
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรอิสระด้านพฤติกรรมของหัวหน้าทีม	51
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรอิสระด้านกระบวนการทำงานเป็นทีม	52
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรอิสระด้านบรรยากาศในองค์กร	53
12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรอิสระด้านการมีส่วนร่วมในงาน	54
13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรอิสระด้านการสนับสนุนทางสังคม	55
14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงาน สายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี	56
15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมด้านการส่งเสริมการทำงาน	57
16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมด้านการรักษาความสัมพันธ์	58
17	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี	60
18	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยภาพรวม	60
19	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พฤติกรรมด้านการส่งเสริมการทำงาน	62
20	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พฤติกรรมด้านการรักษาความสัมพันธ์	63

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
21	ตารางสรุปปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงาน สายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.....64
22	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.....92
23	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.....97
24	ค่าความเชื่อมั่น (r) ของแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.....99
25	ค่าความเชื่อมั่น (r) ของแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี..... 103



สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์.....	7
2 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	38
2 สรุปการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบนำเข้าตัวแปรของปัจจัยที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพแลบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.....	66



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ทำให้หน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ต่างก็ตระหนักถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้แข็งแกร่งขึ้น ความซับซ้อนและความหลากหลายของงาน ทำให้หน่วยงานจะต้องรู้จักการจัดแบ่งงาน มอบอำนาจ และกระจายความรับผิดชอบเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การที่หน่วยงานจะดำเนินภารกิจให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น หน่วยงานจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและคุณภาพด้านวิชาการและวิชาชีพเป็นปัจจัยที่สำคัญมากที่สุดในการทำงาน เพราะบุคลากรเป็นหัวใจของความสำเร็จของงาน หน่วยงานจึงต้องเรียนรู้ที่จะพัฒนาบุคลากรของตนเองให้พร้อมสำหรับการทำงานเป็นทีมโดยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการทำงานถือเป็นเรื่องสำคัญและเป็นเอกลักษณ์ของทีมงาน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งแรกของประเทศไทย เป็นมหาวิทยาลัยเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีพนักงานจำนวน 1,173 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มกราคม 2557, ที่มา: ส่วนการเจ้าหน้าที่) มีการแบ่งระดับชั้นของการทำงาน เช่น บริหารวิชาการ วิชาการ ปฏิบัติการ ลูกจ้างประจำ โดยมีโครงสร้างการจัดองค์กรและระบบที่ยึดหลักการกระจายอำนาจ ที่มีลักษณะของการปกครองตนเอง โดยให้การตัดสินใจ วินิจฉัย สั่งการ สิ้นสุดในระดับสภามหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นองค์กรบริหารสูงสุดของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ เพื่อให้มีความคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานสูง มหาวิทยาลัยประกอบด้วยองค์กรสำคัญ จำนวน 2 องค์กร ได้แก่ 1) สภามหาวิทยาลัย เป็นองค์กรสูงสุดทำหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไป โดยเฉพาะด้านนโยบายและแผน งบประมาณ การเงินและทรัพย์สิน การแบ่งส่วนงาน การออกระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การแต่งตั้งผู้บริหารระดับสูงและการอนุมัติปริญญา 2) สภาวิชาการ เป็นองค์กรรองลงมาจากสภามหาวิทยาลัย ทำหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทางวิชาการ อันได้แก่ การสอน การวิจัยและบริการทางวิชาการโดยเฉพาะการกำกับดูแลด้านมาตรฐานและคุณภาพทางวิชาการของมหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีมีภารกิจหลักที่สำคัญ 6 ด้าน คือ งานบริหารและธุรการ งานสอน งานวิจัยและพัฒนา งานบริการวิชาการ งานปรับปรุง ถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี และงานทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม การจัดองค์กรของมหาวิทยาลัย จึงอิงตามลักษณะงานทั้ง 6 ประการ ดังนี้ 1) สำนักงานอธิการบดี 2) สำนักวิชา 3) ศูนย์ 4) สถาบัน 5) หน่วยวิชากิจ

6) โครงการ/อื่น ๆ โดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มีระบบการบริหารแบบ “รวมบริการ ประสานภารกิจ” เป็นแนวคิดในการมุ่งใช้ทรัพยากรทุกประเภทและความชำนาญการร่วมกัน ซึ่งกำหนดให้หน่วยงานที่มีภารกิจเหมือนกันมีเพียงหน่วยงานเดียว ให้บริการแบบรวมศูนย์เพื่อลดขั้นตอนการทำงานหรือลดระยะเวลาในการทำงาน ดังนั้น การทำงานเป็นทีมจึงเป็นส่วนสำคัญในการที่จะหล่อหลอมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างมีระบบและประสานสัมพันธ์กัน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และต้องรักษาไว้ให้ยั่งยืนตลอดไป เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับปัญหาและอุปสรรคที่รออยู่ข้างหน้า

การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญอย่างมากในระบบการบริหารแบบ “รวมบริการ ประสานภารกิจ” และในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป ได้เล็งเห็นความสำคัญในการปฏิบัติงาน รวมถึงการมีส่วนในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม จึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของพนักงานและปรับปรุงการดำเนินงานให้กับองค์กรบรรลุเป้าหมายให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

1.3 สมมติฐานในการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย โครงสร้างของทีม พฤติกรรมของหัวหน้าทีม กระบวนการทำงานเป็นทีม บรรยากาศในองค์กร การมีส่วนร่วมในงาน และการสนับสนุนทางสังคม ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

1.4 คำถามที่ใช้ในการวิจัย

มีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้ เป็นพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป ในที่นี้รวมถึงลูกจ้างประจำ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำนวน 797 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มกราคม 2557, ที่มา: ส่วนการเจ้าหน้าที่) ซึ่งผู้วิจัยเก็บข้อมูลช่วงเดือนกุมภาพันธ์-พฤษภาคม 2558

1.5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตของตัวแปรพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม เป็นการศึกษาพฤติกรรมใน 2 ด้าน ประกอบด้วย พฤติกรรมด้านการส่งเสริมการทำงาน และพฤติกรรมด้านการรักษาความสัมพันธ์

ขอบเขตของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม เป็นการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ในที่นี้ศึกษาใน 6 ปัจจัย ประกอบด้วย โครงสร้างของทีม พฤติกรรมของหัวหน้าทีม กระบวนการทำงานเป็นทีม บรรยากาศในองค์กร การมีส่วนร่วมในงาน และการสนับสนุนทางสังคม

1.6 นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม หมายถึง สิ่งที่บุคคลแสดงออกในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของทีมที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพร่วมกัน โดยยึดหลักการทำงานให้สมาชิกในทีมได้ร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ ในการช่วยเหลือสนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกันและกันเพื่อให้การทำงานของทีมเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย พฤติกรรมด้านการส่งเสริมการทำงาน และพฤติกรรมด้านการรักษาความสัมพันธ์

พฤติกรรมด้านการส่งเสริมการทำงาน หมายถึง การกระทำที่ช่วยให้การทำงานของทีมบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยการให้สมาชิกเสนอแนวคิด ความคิดเห็น วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ค้นหาและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของทีม สร้างความเข้าใจที่ชัดเจนให้เกิดขึ้นระหว่างสมาชิก เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแก้ปัญหา รายงานความก้าวหน้าและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

พฤติกรรมด้านการรักษาความสัมพันธ์ หมายถึง การกระทำที่ช่วยให้การทำงานของทีมดำเนินไปอย่างราบรื่น ประสานสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ให้การยอมรับ ให้การสนับสนุน ให้กำลังใจ แสวงหาแนวทางประนีประนอมโดยการเสนอข้อคิดเห็น ซึ่งสมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานในการทำงานที่ยอมรับได้ร่วมกัน

โครงสร้างของทีม หมายถึง แนวทางในการปฏิบัติงานที่มีการกำหนดบทบาท ขอบเขต อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ชัดเจน โดยสมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดบรรทัดฐานเฉพาะของการทำงาน เพื่อการติดตามประสานงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

พฤติกรรมของหัวหน้าทีม หมายถึง การกระทำของบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้มีบทบาทหรืออิทธิพลต่อสมาชิกของทีม เพื่อให้สมาชิกของทีมปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยช่วยอำนวยความสะดวกและทำลายอุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงาน สร้างความสัมพันธ์ทั้งในทีมและนอกทีม ซึ่งพฤติกรรมของหัวหน้าทีมจะเป็นไปตามการรับรู้ของสมาชิกทีม

กระบวนการทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการทำงานที่ใช้การติดต่อสื่อสาร การช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานต่าง ๆ

บรรยากาศในองค์กร หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกที่มีต่อองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในหน่วยงานนั้น การรับรู้สามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อมซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของสมาชิก

การมีส่วนร่วมในงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยสมาชิกมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางในการดำเนินงานตามเป้าหมายที่วางไว้ เพื่อก่อให้เกิดความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งของทีม

การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่สมาชิกในองค์กรได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ให้การสนับสนุน ซึ่งอาจเป็นบุคคลหรือกลุ่มคนทั้งในระดับปฐมภูมิ คือ การสนับสนุนจากบุคคลในครอบครัว ญาติพี่น้อง และในระดับทุติยภูมิ คือ การสนับสนุนจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน โดยต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ให้และผู้รับแรงสนับสนุน ที่จะทำให้ผู้รับเชื่อว่ามีคุณค่า และมีความรักความหวังดีในสังคมอย่างจริงใจ ทำให้ผู้รับรู้สึกมีค่า เป็นที่ยอมรับในสังคม รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและมีประโยชน์แก่สังคม เพื่อให้ผู้รับได้ปฏิบัติหรือแสดงออกทางพฤติกรรมไปในทางที่ผู้รับต้องการ หรือเป็นแรงผลักดันให้ผู้รับไปสู่เป้าหมายที่ผู้ให้ต้องการ ซึ่งในที่นี้หมายถึง พฤติกรรมการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม โดยการสนับสนุนทางสังคมจะประกอบไปด้วย 1. การสนับสนุนทางอารมณ์ เช่น การให้ความพอใจ การยอมรับนับถือ การแสดงถึงความห่วงใย 2. การสนับสนุนด้านการให้การประเมินผล เช่น การให้ข้อมูลป้อนกลับผลการปฏิบัติงาน 3. การให้การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร เช่น การให้คำแนะนำ การตักเตือน การให้คำปรึกษา และ 4. การให้การสนับสนุนทางด้านเครื่องมือ เช่น แรงงาน เงิน เวลา

1.7 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1.7.1 เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของพนักงาน และปรับปรุงการดำเนินงานให้กับองค์กรบรรลุเป้าหมายให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.7.2 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอตามลำดับดังนี้

2.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อองค์กรต่าง ๆ ในยุคปัจจุบัน เนื่องจากผู้บริหารขององค์กรต่างตระหนักดีว่า องค์กรจะพัฒนาและเจริญเติบโตได้นั้นไม่ได้เกิดจากบุคคลใดบุคคลหนึ่ง แต่จะต้องอาศัยบุคคลที่มีคุณภาพรวมตัวกันและยึดหลักให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างมีระบบและประสานสัมพันธ์กัน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งจากการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยพบว่า มีผู้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมไว้หลายท่าน ดังนี้

วรารักษ์ ตระกูลสฤทธ์ (2549) ได้กล่าวถึงความหมายของการทำงานเป็นทีมว่า หมายถึง การที่บุคคลมารวมกลุ่มกันเพื่อร่วมมือกันในการกระทำให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยการร่วมมือกันประสานงานกัน มุ่งตั้งศักยภาพที่มีจากบุคคลแต่ละคนภายในกลุ่มออกมาช่วยในการดำเนินกิจกรรมให้งานบรรลุเป้าหมาย

พิสิฐ สอนละ อนุชา ไชยชาญ เชาวันวัฒน์ อุมานนท์ และรุ่งอรุณ ศรีปาน (2552) ได้กล่าวถึงความหมายของการทำงานเป็นทีมว่า หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างจะใกล้ชิดมาร่วมกันดำเนินกิจกรรมทั้งหลาย ให้บรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือ เอาใจใส่ซึ่งกันและกันใช้ทักษะประสบการณ์ แลกรับการร่วมกัน ร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ สามัคคีกัน เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

จิรนนท์ ไชยงาม (2553) ได้กล่าวถึงความหมายของการทำงานเป็นทีมว่า หมายถึง การทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลด้วยความเข้าใจ ความผูกพัน และความร่วมมือซึ่งกันและกันของสมาชิกในกลุ่ม เพื่อสามารถให้การปฏิบัติงานที่ทำร่วมกันบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีลักษณะ 11 ด้าน คือ 1) วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน 2) การเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา 3) การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน 4) ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ 5) กระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสม 6) ภาวะผู้นำที่เหมาะสม

7) การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีในการทำงาน 8) การพัฒนาตนเอง 9) ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม 10) การกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน 11) การติดต่อสื่อสารที่ดี

ธีระเดช รุ่งมงคล (2556) ได้กล่าวถึงความหมายของการทำงานเป็นทีมว่า หมายถึง การที่มีบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมารวมกลุ่มเพื่อทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพที่ดี มีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินงานตามภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบและประสานงานร่วมกัน เพื่อให้ผลงานที่ทำออกมาสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายของการทำงานเป็นทีมที่รวบรวมมาข้างต้น เมื่อพิจารณาโดยนัยแห่งความหมายแล้วหมายถึงสิ่งเดียวกันเพียงแต่ใช้คำพูดที่แตกต่างกัน ซึ่งกล่าวโดยสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ลักษณะการทำงานของบุคลากรในองค์กร โดยยึดหลักการทำงานให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างมีระบบและประสานสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานที่ทำร่วมกันบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ในพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม จำเป็นอย่างยิ่งที่เราต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับกำเนิดของแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Need)

มาสโลว์ (Maslow) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่าความต้องการของบุคคลจะเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจ สมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลมีดังนี้ (Hick, 1967 อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547)

1. บุคคลย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีสิ้นสุด เมื่อความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเกิดขึ้นอีกไม่มีวันจบสิ้น

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอื่นๆ ต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจึงเป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมของบุคคลนั้น

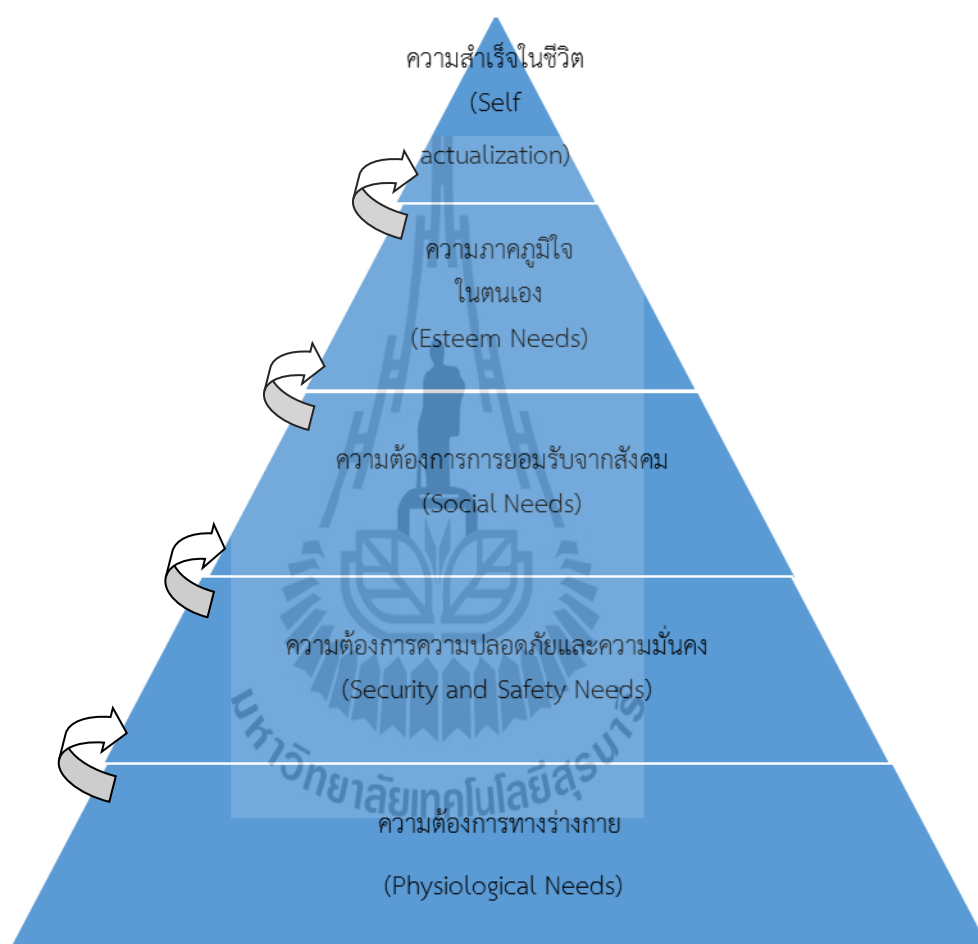
3. ความต้องการของบุคคลจะเรียงเป็นลำดับขั้นตอนตามความสำคัญ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้วบุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไป

มาสโลว์ แบ่งความต้องการออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. ความต้องการที่จำเป็น (Deficiency Needs) ได้แก่ ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ ถ้าบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการเหล่านี้ก็จะทำให้บุคคลนั้นไม่สามารถพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความสมบูรณ์ได้

2. ความต้องการก้าวหน้า (Growth Needs) ได้แก่ ความต้องการการยกย่องนับถือ และความต้องการตระหนักรู้ในตนเอง ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการประเภทนี้จะช่วยให้บุคคลนั้นมีการเจริญเติบโตและพัฒนาไปจนถึงศักยภาพที่เขามีอยู่

ความต้องการดังกล่าวอาจจัดให้อยู่ในรูปของลำดับชั้นความต้องการตั้งแต่ระดับต่ำสุดไปถึงสูงสุด 5 ระดับ ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์

(Robbins & Coulter, 2003 อ้างถึงใน ชาตรี เหล่าเลิศรัตน, 2553)

ตารางที่ 1 ความต้องการในแต่ละลำดับขั้นสิ่งที่ต้องการและสิ่งจูงใจ

ลำดับขั้นความต้องการ	สิ่งที่ต้องการ	สิ่งจูงใจ
1. ความต้องการทางกาย	อาหาร น้ำ การพักผ่อน อากาศ เพศ การขับถ่าย	- ค่าตอบแทน ค่าจ้าง เงินเดือน วันหยุด เวลาพัก สวัสดิการ
2. ความต้องการความปลอดภัย	ความปลอดภัย ความมั่นคง การคุ้มครอง	- เงินสงเคราะห์ ความมั่นคง ของงาน เงื่อนไขของหน่วยงาน ในการรักษาความปลอดภัย การประกันภัย ประกันชีวิต
3. ความต้องการความเป็น เจ้าของและความรัก	กลุ่ม พวกพ้อง ครอบครัว มีส่วนในสังคม ความรัก การเอา ใจใส่	- สัมพันธภาพที่ดีในหน่วยงาน การทำงานเป็นทีม มาตรการของ ผู้ร่วมงาน
4. ความต้องการการยอมรับ	สถานะในสังคม การยกย่อง ชมเชย	- ตำแหน่งงาน การยอมรับจาก สังคม ผลสัมฤทธิ์ในงาน โล่ รางวัล คำชมเชย การได้เป็น พนักงานดีเด่น
5. ความต้องการความสำเร็จ และใฝ่รู้ใฝ่เรียน	ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ ความคิด สร้างสรรค์	- กิจกรรมฝึกอบรม งานที่ ท้าทาย งานที่ตัดสินใจเองได้ งานที่รับผิดชอบเอง
6. ความต้องการทางสุนทรีย์	ความละเอียดอ่อนในจิตใจ ความงาม ความดี ความสุข ทางใจ	- งานที่นำไปสู่สิ่งสร้างสรรค์และ พัฒนาทางสังคม
7. ความต้องการความสำเร็จ และความสมบูรณ์แบบในชีวิต	สัมฤทธิ์ผลในงาน ความ ภาคภูมิใจในตนเอง คุณธรรม ค่านิยมส่วนตน	- งานเพื่องาน งานเพื่อความดี ในตัวของตนเอง

จากตาราง จะเห็นว่าความต้องการในแต่ละลำดับขั้นนำไปสู่การทำงานเพื่อให้ได้มาในสิ่งต่าง ๆ แม้บางขั้นตอนจะมีความคาบเกี่ยวกันอยู่บ้าง แต่ก็พอจะมองเห็นความแตกต่างในรายละเอียดได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขั้นที่ 5-7 ซึ่งเดิมมาสโลว์ไม่แยกจากกัน จัดเป็นขั้นที่ 5 ด้วยกันทั้งหมด ต่อมาจึงแบ่งให้ละเอียดออกไป ดังนั้น ในขั้นที่ 5-7 ดังกล่าว จึงอาจรวมเป็นขั้นตอนเดียวกันได้ (กัลยา ยศคำลือ, 2553) ซึ่งสามารถอธิบายรายละเอียดได้ดังนี้

1. ความต้องการทางสรีระ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน เพื่อให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้และเป็นการต้องการที่ทุกคนมีมาตั้งแต่เกิด เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ อุณหภูมิที่เหมาะสม การพักผ่อน ยารักษาโรค เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย เป็นต้น ความต้องการทางสรีระเป็นสิ่งที่ทำให้การทำงานของร่างกายอยู่ในสภาวะที่มีสุขภาพดี ดังนั้น ในองค์กรธุรกิจควรตอบสนองความต้องการขั้นนี้ให้หลายลักษณะ เช่น การจ่ายค่าแรงงานหรือเงินเดือนเพื่อพนักงานหรือลูกจ้างจะได้นำเงินไปใช้จ่ายในการแสวงหาสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานของการดำรงชีวิต การจัดให้มีบ้านพักอาศัย หรือเบิกค่าเช่าบ้านได้ ถ้ามีรถรับส่งในการมาปฏิบัติงาน การมีสถานพยาบาล หรือให้เบิกค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริง การมีสถานที่ออกกำลังกายและนันทนาการ

2. ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety and Security Needs) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางสรีระได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัยนี้เป็นความต้องการที่จะรู้สึกว่าได้มีการปกป้องคุ้มครองให้พ้นจากภัยอันตราย หรือต้องการจะได้อยู่ในสภาวะที่มั่นคง ไม่มีอันตรายและไม่มีสิ่งใดที่จะทำให้เกิดการกระทบกระเทือนกับสภาพความเป็นอยู่ของตนเองทั้งทางร่างกายและจิตใจ ในองค์กรธุรกิจนั้นความต้องการขั้นนี้จะสัมพันธ์กับความมั่นคงในการทำงานและสิ่งที่ได้รับหลังจากการเกษียณอายุ ดังนั้น ความต้องการนี้จะสะท้อนให้เห็นถึงอาชีพที่บุคคลจะเลือกกระทำ สำหรับความต้องการในระดับนี้จะเห็นได้จากการที่พนักงานจะมีการออมทรัพย์ มีการประกันชีวิต มีการประกันสุขภาพ ตลอดจนพยายามหางานที่มีความมั่นคงในลักษณะการจ้างหรือมีความมั่นคงในสวัสดิการของลูกจ้าง ดังนั้น องค์กรธุรกิจจึงควรตอบสนองความต้องการดังกล่าวให้แก่พนักงานแต่ละคนด้วย

3. ความต้องการทางสังคมหรือความเป็นเจ้าของ (Social of Belonging Needs) ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการความมั่นคงและปลอดภัยได้รับการตอบสนองความต้องการทางสังคมหรือความเป็นเจ้าของ เป็นความต้องการที่จะมีมิตรสัมพันธ์กับผู้อื่น กล่าวคือ ต้องการมีเพื่อน ได้รับความรักและการยอมรับจากผู้อื่น ทั้งนี้ เพราะโดยธรรมชาติของมนุษย์ทุกคนนั้นต้องการให้คนอื่นรักชอบตน ต้องการมีคนที่ตนรักชอบ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการมีสิทธิเป็นเจ้าของสิ่งที่คิดว่าเป็นของตน สิ่งสำคัญก็คือบุคคลต้องการที่จะเป็นผู้ให้และผู้รับความรักเหล่านั้น ดังนั้น องค์กรธุรกิจสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานโดยให้เขามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีการทำงานเป็นกลุ่ม มีลักษณะของการร่วมมือร่วมใจในการทำงานมากกว่าที่จะมุ่งการแข่งขัน ต้องยอมรับความคิดเห็นของเขาด้วย

4. ความต้องการการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) ความต้องการในขั้นนี้แบ่งเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

4.1 ความต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น (Respect from Others) ได้แก่ ต้องการเป็นที่รู้จักของสังคม ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับว่าตนเป็นคนสำคัญ ต้องการมีชื่อเสียง ต้องการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น เป็นต้น

4.2 ความต้องการการยอมรับนับถือในตนเอง (Self Respect) ซึ่งได้แก่ ความต้องการที่จะเป็นคนมีความสามารถ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสำเร็จ มีอิสรภาพ และสามารถพึ่งพาตนเองได้

4.3 ความต้องการตระหนักรู้ในตนเอง (Self Actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุดของมนุษย์ในการที่จะกระทำให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง และเป็นการได้พัฒนาศักยภาพที่แท้จริงของตนเองเพื่อความเป็นมนุษย์ที่แท้จริงด้วย เป็นการพัฒนาไปสู่จุดสูงสุดของตนตามศักยภาพที่มีอยู่อย่างแท้จริง องค์กรธุรกิจควรสนองความต้องการในระดับนี้โดยให้การจูงใจแก่พนักงานหลาย ๆ ลักษณะ กำหนดเกณฑ์และวิธีการในการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารระดับต่าง ๆ การมอบหมายงานที่ท้าทาย การให้โอกาสในการสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ เป็นต้น

มาสโลว์ กล่าวว่ามนุษย์ทุกคนไม่สามารถตอบสนองความต้องการของตนได้หมด กล่าวคือ บุคคลสามารถตอบสนองความต้องการทางสรีระได้ประมาณ 85 เปอร์เซ็นต์ ตอบสนองความต้องการความมั่นคงและปลอดภัยได้ประมาณ 70 เปอร์เซ็นต์ ตอบสนองความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของได้ประมาณ 50 เปอร์เซ็นต์ ตอบสนองความต้องการการยกย่องนับถือได้ประมาณ 40 เปอร์เซ็นต์ และมีความสามารถตอบสนองความต้องการตระหนักรู้ในตนเองได้ประมาณ 10 เปอร์เซ็นต์ (Dubrin, 1992 อ้างถึงใน บุญมั่น ธนาศุภวัฒน์, 2553)

อย่างไรก็ตาม จากที่กล่าวว่าความต้องการอย่างหนึ่งจะต้องได้รับการตอบสนอง แล้วความต้องการในระดับที่สูงกว่าจะเกิดขึ้นมานั้นก็ไม่ใช่หลักเกณฑ์ที่ตายตัวเสมอไป ความต้องการบางอย่างอาจได้รับการตอบสนองเพียงบางส่วนแล้วอาจก่อให้เกิดความต้องการอื่น ๆ ขึ้นมาได้ และในบางกรณีความต้องการของบุคคลก็มักจะเกิดขึ้นซ้ำซ้อนหรือเหลื่อมกันได้ นั่นคือความต้องการอย่างหนึ่งยังไม่หมดไป แต่ความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นมา

จากแนวคิดทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ที่ได้กล่าวมานั้น สรุปได้ว่า พฤติกรรมของบุคคลสามารถอธิบายโดยใช้แนวโน้มของบุคคลในการค้นหาเป้าหมายที่จะทำให้ชีวิต ได้รับความต้องการ ความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง ซึ่งความต้องการของบุคคลมีติดตัวมาตั้งแต่กำเนิดและจะเรียงลำดับขั้นความต้องการ ดังนี้ 1) ความต้องการทางด้านร่างกาย 2) ความต้องการความปลอดภัย 3) ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ 4) ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง 5) ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง

2.2.2 ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory)

แมคเคลแลนด์ (McClelland) มีความเชื่อว่าความต้องการของบุคคลเป็นผลมาจากการเรียนรู้มากกว่าอย่างอื่น ความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้จึงมีอิทธิพลสูงใจให้บุคคลแสดงหรือประพฤติปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของเขา ความต้องการในชีวิตของแต่ละคนจะแตกต่างกันเนื่องจากความแตกต่างในสิ่งแวดล้อมทั้งครอบครัวที่ทำงาน ตลอดจนประเพณีวัฒนธรรม แมคเคลแลนด์ได้กล่าวถึงความต้องการ 3 ประการ ดังนี้ (หลุยส์ จาปาเทศ, 2533)

1. ความต้องการประสบความสำเร็จ (The Need for Achievement) เป็นความต้องการมีผลงานและบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา คุณลักษณะของคนที่มีความต้องการประสบความสำเร็จ ได้แก่

1.1 เป็นคนที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับภาระหรือมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ไม่ชอบเกียจงาน จะค้นหาว่าปัญหาสามารถจะถูกแก้ไขได้โดยวิธีใดหรืออย่างไร

1.2 เป็นคนที่ตั้งเป้าหมายไว้สูงกว่าปกติ และชอบเสี่ยงกับเป้าหมายนั้น

1.3 เป็นคนที่ต้องการให้ผู้อื่นประเมินหรือบอกสิ่งที่เขาทำว่าเป็นอย่างไร

2. ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (The Need for Affiliation) เป็นความต้องการที่จะส่งเสริมและรักษาสัมพันธภาพอันอบอุ่นเพื่อความเป็นมิตรกับผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการมิตรสัมพันธ์สูง มีลักษณะดังนี้

2.1 เป็นคนที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับการยอมรับและให้ความเชื่อมั่นหรือให้กำลังใจจากผู้อื่น

2.2 เป็นคนที่มีแนวโน้มที่จะปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นตามความปรารถนาและบรรทัดฐานของผู้อื่นได้

2.3 เป็นคนที่มีความใส่ใจในความรู้สึกของผู้อื่นอย่างแท้จริง

3. ความต้องการอำนาจ (The Need for Power) เป็นความต้องการที่จะมีอิทธิพลและครอบงำผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง มีลักษณะดังนี้

3.1 มีความปรารถนาที่จะมีอิทธิพลต่อผู้อื่นโดยตรง

3.2 มีความปรารถนาที่จะมีกิจกรรมในการควบคุมเหนือผู้อื่น

3.3 มีความสนใจในการรักษาสัมพันธภาพในการเป็นผู้นำ ผู้ตาม

ความต้องการอำนาจ แบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ คือ (อรุณ รักธรรม, 2545)

(1) ความต้องการอำนาจที่เป็นส่วนตัว (Need for Personal Power) เป็นลักษณะของผู้ที่ขบคุ้ยไถ้อวด แสดงความเก่งเหนือคนอื่น ชอบข่มขู่ผู้อื่น

(2) ความต้องการอำนาจที่มาจากองค์กร (Need for Institutional) เป็นผู้ที่ยึดมั่นในระเบียบวินัย คำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กร ต้องการมีอิทธิพลต่อคนอื่น ๆ ในองค์กร ต้องการได้รับการยกย่องชมเชย

จากแนวคิดทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคเคลแลนด์ ที่ได้กล่าวมานั้นสรุปได้ว่า ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรจะมีลักษณะแตกต่างกันไปตามความต้องการ ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องจูงใจโดยใช้วิธีที่ต่างกัน กล่าวคือ ถ้าต้องการจูงใจผู้ปฏิบัติงานที่มีความต้องการความสำเร็จสูง ก็อาจมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถให้พวกเขาได้รับผิดชอบ แต่ถ้าต้องการจูงใจผู้ปฏิบัติงานที่มีความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ก็อาจมอบหมายงานที่ต้องทำงานร่วมกันและจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

2.3 วัตถุประสงค์ของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ (ธีระเดช รุ่งมงคล, 2556) ดังนี้

1. เพื่อร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ในการทำงานเป็นทีม มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะให้สมาชิกทุกคนร่วมมือกันปฏิบัติงานที่กำหนดให้สำเร็จลุล่วงและบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการ โดยเฉพาะงานที่จำเป็นต้องใช้สมาชิกจำนวนมาก สมาชิกทุกคนจะต้องใช้ความร่วมมือและร่วมใจกันทำงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ถ้าปราศจากการร่วมมือกันระหว่างสมาชิกแล้ว กลุ่มและองค์กรทั้งหลายย่อมอยู่รอดไม่ได้

2. เพื่อให้เกิดความสามัคคี เป็นพลังที่จะทำงานเพื่อผลประโยชน์ต่อหน่วยงาน ในการทำงานเป็นทีม มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะให้สมาชิกทุกคนมีความรัก ความสามัคคีกันในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดพลังที่จะทำงานเพื่อผลประโยชน์ทั้งต่อตนเอง สมาชิก และหน่วยงาน ทั้งนี้เพราะความสามัคคีจะทำให้เกิดพลังต่าง ๆ ที่ต้องการขึ้นมาได้

3. เพื่อสร้างความรู้สึกที่ดี มีความไว้วางใจ เชื่อใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการทำงานเป็นทีม มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะให้สมาชิกทุกคนมีความรู้สึกที่ดี ๆ มีความไว้วางใจ เชื่อใจ มีความเอื้ออาทรต่อกัน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพราะการที่สมาชิกได้ทำงานร่วมกัน จะทำให้วัตถุประสงค์ต่าง ๆ ตามที่ได้กล่าวมาเกิดขึ้นได้

4. เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน ในการทำงานเป็นทีม มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะให้สมาชิกทุกคนร่วมกันสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในทีม หน่วยงานและองค์กร ซึ่งอาจจะมีผลมาจากความสามัคคี และความรู้สึกที่ดี ๆ ของสมาชิกในทีมงานเพราะถ้าสมาชิกมีความรู้สึกที่ดีและมีความสามัคคีกันแล้ว จะทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานด้วย

5. เพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงาน ในการทำงานเป็นทีม มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะให้สมาชิกทุกคนร่วมกันคิด ร่วมกันทำงาน เพื่อที่จะสร้างสรรค์ผลงานให้เกิดขึ้น ทั้งนี้เพราะในการผลิต

ชิ้นงานใหม่ ๆ มักจะเกิดขึ้นจากความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ของสมาชิกในทีมงาน ที่ร่วมกันคิดและสร้างสรรค์ผลงานต่าง ๆ ออกมานั่นเอง

6. เพื่อสร้างมาตรฐานของการทำงานร่วมกัน ในการทำงานเป็นทีม มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะให้สมาชิกทุกคนมีมาตรฐานในการทำงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน เพราะถ้าสมาชิกในทีมงานมีมาตรฐานในการทำงานไม่เท่าเทียมกันแล้ว อาจจะทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ขึ้นมาได้ ดังนั้นสมาชิกทุกคนจะต้องร่วมกันสร้างมาตรฐานของการทำงานให้เกิดขึ้น และสร้างเป็นมาตรฐานของทีมในการทำงานร่วมกัน

จากวัตถุประสงค์ของการทำงานเป็นทีมที่รวบรวมมาข้างต้น ซึ่งกล่าวโดยสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้สมาชิกทุกคนร่วมมือกันปฏิบัติงานที่กำหนดให้บรรลุเป้าหมาย ทำงานด้วยความรักและความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีและเพิ่มพูนความพึงพอใจให้เกิดขึ้นในทีม ผลส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

2.4 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จของงานโดยต้องอาศัยความร่วมมือของสมาชิกในกลุ่มเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน จากการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยพบว่า มีผู้ให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมไว้หลายท่าน ดังนี้

อำนาจ แสงสว่าง (2544) ได้กล่าวไว้ว่า ทีมงานมีความสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรในอุตสาหกรรมและธุรกิจ เนื่องจากมีความต้องการกลุ่มบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญในการทำงานเฉพาะอย่าง ซึ่งต้องการมีการแข่งขันกันในการประกอบธุรกิจเกี่ยวกับต้นทุนการผลิต หรือต้นทุนการบริการ ต้องมีค่าใช้จ่ายต่ำ ประหยัดเวลา และผลงานมีคุณภาพ มีมาตรฐาน เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจและได้รับความนิยมาจากลูกค้าเป็นจำนวนมาก ทีมงานสามารถจัดสร้างเป็นทีมงานทั้งในระดับการจัดการชั้นสูง ผู้บริหารลงไปถึงการจัดการระดับล่าง ผู้ปฏิบัติงาน การจัดทีมงานมีความมุ่งหมายที่จะต้องการพัฒนาการทำงานของกลุ่มงานที่มีศักยภาพต่ำในการทำงาน ให้เป็นกลุ่มงานที่มีศักยภาพสูงในการทำงาน ต้องการให้มีกรรมวิธีในการแก้ไขปัญหาการทำงานภายในกลุ่มงานของตน ตลอดจนมีเทคนิคการทำงานให้มีความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ขององค์กร

วรารณ ตระกูลสฤณี (2549) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการรวมตัวเพื่อทำงานเป็นทีมด้วยกันนั้น เป็นเพราะความเชื่อที่ว่า มนุษย์แต่ละคนมีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน อีกทั้งความรู้ความสามารถ และศักยภาพในตัวบุคคลมีขอบเขตที่จำกัด จึงจำเป็นต้องมารวมกลุ่มกัน เพื่อนำจุดดีจุดเด่นความรู้และความสามารถที่แตกต่างกัน ในส่วนที่ดีที่สุดของแต่ละคนมารวมกันทำงาน ให้บรรลุตามเป้าหมายของทีม อาจกล่าวสรุปสาระสำคัญของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. เพื่อร่วมกันแก้ปัญหา
2. เพื่อผลประโยชน์ทั้งส่วนบุคคล และส่วนรวม
3. เพื่อความรู้สึกปลอดภัยและมั่นคง
4. เพื่อตอบสนองความต้องการทางจิตใจ

- ความต้องการใฝ่สัมพันธ
- ความต้องการความปลอดภัย
- ความต้องการการยกย่องนับถือ
- ความต้องการพัฒนาตนเอง

จากความสำเร็จของการทำงานเป็นทีมที่รวบรวมมาข้างต้น ซึ่งกล่าวโดยสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานของสมาชิกทุกคน ที่มีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน โดยการนำจุดดี จุดเด่น ความรู้และความสามารถที่แตกต่างกันของสมาชิกร่วมกันทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร และสามารถนำองค์กรไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จอย่างยั่งยืนต่อไป

2.5 ประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานที่สมาชิกทุกคนร่วมกันคิดร่วมกันทำงาน โดยนำความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญของสมาชิกทุก ๆ คนในทีมออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ จึงส่งผลให้งานประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้เป็นอย่างดี จากการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยพบว่า มีผู้กล่าวถึงประโยชน์ของการทำงานเป็นทีมไว้หลายท่าน ดังนี้

อำนาจ แสงสว่าง (2544) ได้กล่าวว่า ทีมงานมีประโยชน์ในการทำงานร่วมกัน และได้รับผลสำเร็จในการทำงานตามเป้าหมาย ก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. ช่วยให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย เนื่องจากทีมงานจะมีการแบ่งงาน แบ่งหน้าที่ตามความสามารถและความชำนาญ เมื่อลงมือทำงานจะสามารถดำเนินงานได้รวดเร็ว ถูกต้องแม่นยำ มีคุณภาพ ทำให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

2. ช่วยสร้างความสัมพันธ์ในการทำงาน เนื่องจากสมาชิกในทีมงานจะมีบทบาทสำคัญในการช่วยเหลือกันทำงาน โดยระดมกำลังความคิด ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ช่วยนิเทศงาน ให้เพื่อนสมาชิกในทีมงานได้ความรู้และเทคนิคการทำงานให้รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพ นอกจากนั้นสมาชิกในทีมงานสามารถช่วยหัวหน้าทีมงานในการควบคุม ดูแลการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ

3. ช่วยสร้างขวัญที่ดีในการทำงาน เนื่องจากการทำงานเป็นทีมมีความพร้อมเพรียงทั้งทางด้านกำลังความคิด กำลังกาย และกำลังใจ สามารถรวมกันหรือผนึกกำลังกันได้ รวมเป็นจุดร่วมเดียวกัน ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน ก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี สมาชิกในทีมงานจะมีความรู้สึกสบายใจและเพลิดเพลินกับการทำงาน จึงก่อให้เกิดขวัญที่ดีในการทำงาน

4. ช่วยสร้างความมั่นคงในอาชีพ เนื่องจากทีมงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเพิ่มผลผลิตได้มากมาย มีรายได้เพิ่ม มีกำไรเพิ่ม ฐานะของกิจการในหน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า ทำให้สมาชิกของทีมงานมีความมั่นคงในอาชีพ

5. ช่วยเพิ่มพูนความรู้สึกในการยอมรับนับถือในการทำงาน เนื่องจากทีมงานต้องมีการกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ของบุคคลที่อยู่ในทีมงาน มีหัวหน้าทีมงาน ผู้ประสานงานของทีมงาน ผู้ปฏิบัติงานของทีมงาน ซึ่งสมาชิกในทีมงานจะต้องมีการยอมรับนับถือกัน ในเรื่องตำแหน่งและอำนาจหน้าที่ รวมถึงตัวบุคคลที่ร่วมทีมงานเพื่อการรับรู้ และมีความเข้าใจต่อกัน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานเป็นส่วนรวม

วรวิมล บุตรอามาตย์ (อ้างถึงใน กรณีก บัญญัติ, 2552) ได้กล่าวไว้ว่า คุณประโยชน์ของทีมงานไว้ มีดังนี้

1. โดยทั่วไป พบว่าผลการปฏิบัติงานของกลุ่มหรือทีมงานจะมีประสิทธิผลดีกว่าการทำงานโดยบุคคลเพียงคนเดียว

2. เมื่อมีการเปรียบเทียบการตัดสินใจโดยกลุ่มกับการตัดสินใจโดยบุคคลเพียงอย่างเดียวพบว่า การตัดสินใจโดยกลุ่มจะมีประสิทธิภาพมากกว่าและแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่า

3. บุคคลเรียนรู้ที่จะเป็นผู้มีค่านิยมในการช่วยเหลือผู้อื่นเมตตาปราณี มีความรับผิดชอบ เข้าใจผู้อื่น เสียสละ ฯลฯ จากการที่เขาได้เข้าเป็นสมาชิกกลุ่ม

4. การแสดงออกของอารมณ์ต่าง ๆ เช่น สนุกสนาน ตื่นเต้น ร่าเริง ผิดหวัง สมหวัง ฯลฯ เหล่านี้ จะมีความเข้มข้นสูงกว่าปกติเมื่อบุคคลอยู่ในกลุ่ม

5. คุณภาพการใช้ชีวิตประจำวันสูงขึ้นเพราะกลุ่ม เนื่องจากได้มีการแบ่งงานกันทำตามความเชี่ยวชาญของแต่ละคน

6. การจัดการความขัดแย้งสามารถทำได้มีประสิทธิภาพสูง เมื่อได้อยู่รวมกลุ่มการจัดการกับอิทธิพลทางสังคมก็ดีกว่า ถ้าไม่มีกลุ่มก็จะมีมาตรฐานของสังคม ไม่มีค่านิยมของสังคม ไม่มีกฎระเบียบของสังคม ความเจริญย่อมเกิดไม่ได้

7. เอกลักษณ์ของบุคคล การยอมรับนับถือในตนเองและสมรรถภาพทางสังคมของคนเราล้วนแล้วแต่ได้รับการกล่อมเกลา หรือหล่อหลอมจากสังคมทั้งสิ้น

8. ถ้าปราศจากการร่วมมือกันระหว่างคนเราแล้ว กลุ่มและองค์กรทั้งหลายย่อมอยู่รอดไม่ได้

ธีระเดช รุ่งมงคล (2556) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีม ก่อให้เกิดประโยชน์ มีดังนี้

1. ทำให้ความคิดต่าง ๆ รอบคอบมากขึ้น (ช่วยกันคิด) ประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม จะทำให้สมาชิกมีการร่วมกันระดมความคิด การตัดสินใจโดยสมาชิกร่วมกันคิดจะมีประสิทธิภาพมากกว่าการตัดสินใจโดยบุคคลเพียงคนเดียว และสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ทำให้สามารถทำงานใหญ่และยากได้ (ช่วยกันทำ) ประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม จะทำให้สมาชิกมีการแบ่งงานกันทำตามความเชี่ยวชาญของแต่ละคน การปฏิบัติงานของกลุ่ม/ทีม จะมีประสิทธิภาพผลดีกว่าการทำงานโดยบุคคลเพียงคนเดียว เพราะการทำงานบางครั้ง บุคคลเพียงคนเดียวไม่สามารถที่จะทำงานที่ใหญ่และยากได้ และจะทำให้ไม่เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้

3. ทำให้มีโอกาสเรียนรู้จากคนอื่นมากขึ้น ประโยชน์ของการทำงานเป็นทีมจะทำให้สมาชิกเรียนรู้ที่จะเป็นผู้ที่มีค่านิยมในการช่วยเหลือผู้อื่น มีความเมตตาปราณีมีความรับผิดชอบ มีความเข้าใจผู้อื่น รู้จักการเสียสละ ฯลฯ นอกจากนี้ จะทำให้สมาชิกมีโอกาสที่จะเรียนรู้งานและวิธีการปฏิบัติงานที่ดีและถูกต้องจากสมาชิกในทีมงานด้วย

4. ทำให้เกิดกำลังใจและสนุกกับการทำงาน ประโยชน์ของการทำงานเป็นทีมจะทำให้สมาชิกกล้าแสดงออกทางอารมณ์ต่าง ๆ เช่น ความสนุกสนาน ความตื่นเต้น ความร่าเริง ความผิดหวัง ความสมหวัง ฯลฯ เมื่อสมาชิกมีความสุขและสนับสนุนกับการทำงานแล้วก็จะทำให้เกิดกำลังใจในการทำงาน และมีทัศนคติที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน งาน หน่วยงานและองค์กร นั้นเอง

5. ทำให้ได้ติดต่อและมีสังคมกับผู้อื่นกว้างขึ้น ประโยชน์ของการทำงานเป็นทีมจะทำให้สมาชิกมีโอกาสได้ติดต่อสัมพันธ์และมีสังคมกับผู้อื่นมากขึ้น เพราะการเป็นสมาชิกของทีมจะทำให้มีเพื่อนมากขึ้น และจะส่งผลให้มีการติดต่อสัมพันธ์และมีสังคมที่กว้างขึ้นตามไปด้วย

และอดีตประธานาธิบดีรูสเวลต์ได้ตั้งข้อสังเกตเอาไว้อย่างชาญฉลาดว่า การทำงานเป็นทีมมักจะทำออกมาได้ดีกว่าการทำงานคนเดียว เมื่อทีมทำงานได้ดี ผลลัพธ์ที่ได้ก็จะมีประสิทธิภาพสูงเป็นอย่างมาก พลังในการทำงานร่วมกันซึ่งเกิดจากการรวมเอาทักษะที่มีความแตกต่างและหลากหลาย ประสบการณ์ และแรงจูงใจของสมาชิกในทีม ทำให้ทีมสามารถที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และตลาดที่นับวันยังมีความซับซ้อนได้อย่างรวดเร็วมากขึ้น ทีมที่มีประสิทธิภาพจะสามารถตัดสินใจได้ดีขึ้น ดำเนินการได้รวดเร็วยิ่งขึ้น และแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์มากกว่ากลุ่มคนที่มีทักษะและความสามารถสูงแต่ต่างคนต่างทำงาน และแน่นอนว่าหลาย ๆ คนมีความสุขและมีแรงจูงใจที่ได้ทำงานเป็นทีมซึ่งนั่นเป็นผลทำให้พวกเขามีผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Performance) ดังนั้น ประโยชน์ต่าง ๆ จากการจัดทีมจึงรวมไปถึง (ไพโรจน์ บาลัน, 2551)

1. มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ด้วยฐานความรู้และประสบการณ์ที่กว้างขึ้น
2. มีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น มีมุมมองที่กว้างขึ้น และสามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. มีความพร้อมที่จะตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยง
4. มีความรับผิดชอบต่องานและทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

5. มีการมอบหมายงาน (กระจายหน้าที่ ความรับผิดชอบ อำนาจการตัดสินใจ) ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

6. มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ช่วยให้สมาชิกในทีมมีแรงกระตุ้น และแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

จากประโยชน์ของการทำงานเป็นทีมที่รวบรวมมาข้างต้น ซึ่งกล่าวโดยสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม นั้น มีประโยชน์ในการทำงานร่วมกันก่อให้เกิดความเป็นปึกแผ่นของสมาชิกในทีม ช่วยให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นจึงทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ จากสมาชิกในทีมงานมีบทบาทที่แตกต่างกันตามความชำนาญส่งผลให้เกิดการเรียนรู้แลกเปลี่ยนสร้างความสัมพันธ์ในการทำงาน โดยการระดมความคิด ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ จึงเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดี และสามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2.6 ผลที่เกิดจากการทำงานเป็นทีม

ในการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น สมาชิกทุกคนในองค์กรต้องตระหนักว่าตนอยู่ใน “ทีม” เดียวกันและร่วมแรงร่วมใจให้ประสบผลสำเร็จร่วมกัน ผู้บริหารจึงต้องสร้างทีมงานขึ้นในองค์กร และกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนมีความรู้สึกร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งในฐานะส่วนหนึ่งของทีม จากการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยพบว่า มีผู้กล่าวถึงประโยชน์ของการทำงานเป็นทีมไว้หลายท่าน ดังนี้

ณรงค์วิทย์ แส่นทอง (อ้างถึงใน กรกนก บุญชูจรัส, 2552) ได้กล่าวไว้ว่า การที่จะพิจารณาว่าทีมงานใดมีปัญหาหรือไม่ ดูได้จากอาการผลผลิตลดลงไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหรือผลงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายเกิดความสับสนไม่แน่ใจแน่ชัดเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย ความเข้าใจคำสั่งผิดพลาดหรือคำสั่งไม่ได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้อง เกิดความขัดแย้งหรือความเป็นศัตรูกันในกลุ่มพนักงาน มีการร้องทุกข์ บัตรสนเทห์ หรือบ่นกันมากในกลุ่มพนักงาน ความสนใจ ความกระตือรือร้น และอยากมีส่วนร่วมในการทำงานน้อยลง ขาดความริเริ่มสร้างสรรค์ หรือการพัฒนาเทคนิคใหม่ ๆ ในการทำงานการประชุมพนักงานไม่มีประสิทธิภาพสังเกตได้จากพฤติกรรมการประชุมไม่มีใครกล้าแสดงความคิดเห็นด้วยว่าพูดไปก็ไม่มีประโยชน์ การมีปฏิกริยาในทางลบต่อผู้บริหารไม่ศรัทธาในศักยภาพของผู้บริหาร และการได้รับการบ่นจากลูกค้าหรือผู้ใช้บริการเกี่ยวกับคุณภาพของการให้บริการ

ณัฐนันท์ ดนุพิทักษ์ (อ้างถึงใน กรกนก บุญชูจรัส, 2552) ได้กล่าวไว้ว่า อุปสรรคของการทำงานเป็นทีมเกิดจากสาเหตุหลายประการ มีดังนี้

1. การพูดจาและตกลงกันไม่ชัดเจนตั้งแต่เริ่มต้นถึงเป้าหมาย และบทบาทของทีมรวมทั้งบทบาทของแต่ละคน

2. มีการปกปิดความผิดพลาดที่เกิดจากทำงานและหลีกเลี่ยงที่จะเผชิญกับปัญหาทำให้ขาดโอกาสที่จะวิเคราะห์ความผิดพลาดที่ผ่านมา แต่ใช้ประโยชน์จากความผิดพลาดนั้นสำหรับจัดปัญหาที่เกิดขึ้นในครั้งต่อ ๆ ไป

3. มีการแข่งขันชิงดีกันระหว่างสมาชิก เมื่อมีการขัดกันในเรื่องของความคิดเห็นเกิดขึ้นก็มิได้มีการหารือกันในทางที่สร้างสรรค์หรือผดุงประสิทธิภาพของทีม

4. ไม่ได้มีการประชุมหารือเป็นเครื่องกระตุ้นให้สมาชิกเกิดความผูกพันกับมติของที่ประชุมอย่างแท้จริง ทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึกฝืนใจที่ต้องสวมบทบาทหรือปฏิบัติตามที่ตกลงไว้

5. ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องไม่ได้เป็นไปในทางที่สนับสนุนกันและต่างคนต่างมีปัญหาในการทำงาน ซึ่งวิธีแก้ไขปัญหาก็มักจะสวนทางกัน

6. ขาดการวางแผนทางและหาจังหวะที่จะใช้ให้เป็นประโยชน์ในอันที่จะส่งเสริมความก้าวหน้าของสมาชิก

7. ขาดความสัมพันธ์อันดีกับทีมงานหรือหน่วยงานอื่น ทำให้ทีมนี้ไม่ได้รับความเชื่อถือยกย่อง หัวหน้าทีมเองก็ไม่ได้เป็นลูกทีมที่ดีของทีมในระดับเหนือขึ้นไป

8. ขาดการประเมินผลการทำงานของทีม ซึ่งควรจะทำเป็นระยะ ๆ อย่างสม่ำเสมอ ทำให้ขาดความทบทวนเป้าหมายและวิธีการ ซึ่งอาจจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปให้สอดคล้องกับสถานะขององค์กรนั้น ๆ

ปัญหาที่อาจจะเกิดจากการทำงานเป็นทีม (ไฟโรจน์ บาลัน, 2551) มีดังนี้

1. ความขัดแย้งระหว่างสมาชิกในทีม ที่เกิดจากความแตกต่างทางปฏิกริยาและความรู้สึกที่หลากหลายของมนุษย์

2. เกิดการแทรกแซง และก้าวล่วงความรู้ความเชี่ยวชาญกันระหว่างสมาชิกในทีม ซึ่งอาจจะทำให้สมาชิกบางคนในทีมแสดงความสามารถและศักยภาพที่แท้จริงของตัวเองได้น้อยลง

3. เวลาและพลังในการทำงานจะหมดไปกับการพัฒนาทีม และการสร้างความรู้สึกรักในการทำงานเป็นทีม

4. ความล่าช้าที่อาจจะเกิดขึ้นได้ในการตัดสินใจ

5. การครอบงำหรือการมีกลุ่มอิทธิพลในทีม จะทำให้คุณค่างานของสมาชิกในทีมทั้งหมดลดลง
ธีระเดช รุ่งมงคล (2556) ได้กล่าวไว้ว่า ปัญหาบางประการที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของทีม มีดังนี้

1. การพัฒนาและฝึกอบรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม สมาชิกของทีมจะต้องมีทักษะตามความต้องการของทีม เพื่อให้สามารถทำประโยชน์ได้ตามพันธกิจขององค์กร ทีมที่ประสบผลสำเร็จสมาชิกของทีมจะต้องได้รับการพัฒนาทักษะ เพราะถ้าไม่ได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมที่เหมาะสมแล้ว จะทำให้เกิดปัญหาในการทำงานเป็นทีมได้

2. ระบบค่าตอบแทน ระบบค่าตอบแทนจะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานของสมาชิก จึงต้องตระหนักถึงระบบการให้ค่าตอบแทนแก่ทีมงานและสมาชิกของทีมเพราะจะทำให้สมาชิกเกิดความพึงพอใจและมีผลทำให้ทีมมีความเข้มแข็งขึ้น แต่ถ้าสมาชิกไม่เกิดความพึงพอใจในระบบค่าตอบแทน ก็อาจจะทำให้เกิดปัญหาในการทำงานเป็นทีมได้

3. การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร เพื่อให้การทำงานเป็นทีมมีความเข้มแข็ง และเกิดประสิทธิภาพ จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารโดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูงเพราะถ้าขาดการสนับสนุนอย่างจริงจังจากผู้บริหารแล้ว การทำงานเป็นทีมก็อาจจะเกิดปัญหาได้และทีมก็อยู่รอดได้ยาก

4. การสนับสนุนจากพนักงาน นอกจากจะต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารแล้ว พื้นฐานสำคัญและจำเป็นที่จะทำให้ทีมมีประสิทธิภาพได้ ก็คือ เพื่อนร่วมงาน/พนักงานในองค์กร ซึ่งเพื่อนร่วมงานจะต้องเข้าใจและยอมรับทีมงานอย่างเต็มที่ โดยให้ความร่วมมือสนับสนุนและส่งเสริมทีมงาน เพราะถ้าเพื่อนร่วมงานไม่ให้การส่งเสริม สนับสนุนและให้ความร่วมมือแล้ว การทำงานเป็นทีมก็อาจจะเกิดปัญหาได้

5. ความร่วมมือภายในทีม ทีมที่มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ ไม่เพียงแต่จะได้รับความร่วมมือจากภายนอก แต่ที่สำคัญ คือ จะต้องได้รับความร่วมมือจากสมาชิกภายในทีมด้วย นอกจากนี้ ยังจะต้องได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีระหว่างทีมด้วย เพราะถ้าไม่ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากสมาชิกภายในทีมและระหว่างทีมแล้ว การทำงานเป็นทีมก็อาจจะเกิดปัญหาได้ง่าย

จากผลที่เกิดจากการทำงานเป็นทีมที่รวบรวมมาข้างต้น ซึ่งกล่าวโดยสรุปได้ว่า อุปสรรคในการทำงานเป็นทีมเกิดขึ้นจากการสื่อสารที่ไม่ชัดเจน ไม่ได้มีการประชุมหารือเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ก่อนเริ่มปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ควรคำนึงถึงระบบค่าตอบแทน และจัดให้มีการพัฒนาและฝึกอบรมสมาชิกทุกคนในทีมเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน

2.7 คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่ประสบความสำเร็จ

การนำรูปแบบการทำงานเป็นทีมมาใช้เป็นที่ยอมรับเพิ่มมากขึ้น เพราะการทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยเริ่มต้นแห่งความสำเร็จขององค์กรนั้น ๆ ดังนั้น การทำงานเป็นทีมที่ประสบความสำเร็จจึงหมายถึงการมีทีมงานที่เข้มแข็งเพื่อเป็นการรวมความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของสมาชิกได้อย่างสอดคล้องและช่วยเสริมสร้างความสำเร็จขององค์กรรวมทั้งสมาชิกทีมโดยตรง จากการศึกษา ค้นคว้า ผู้วิจัยพบว่า มีผู้ให้ความหมายของคุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่ประสบความสำเร็จไว้หลายท่าน ดังนี้

วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2549) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. สมาชิกในทีมมีเป้าหมายร่วมเป็นหนึ่งเดียวกัน คือ มุ่งที่ความสำเร็จของทีมเป็นสิ่งสำคัญ
2. มีการกำหนดบทบาท มอบหมายอำนาจ หน้าที่ ตลอดถึงความรับผิดชอบของสมาชิกไว้ให้ชัดเจน

3. บรรยากาศในการทำงานที่ดีกล่าวคือมีความเป็นกันเอง อ่อนน้อมและเป็นมิตร
4. สมาชิกมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระ
5. ทีมงานพยายามส่งเสริมให้สมาชิกมีความคิดสร้างสรรค์และเป็นประชาธิปไตย
6. มีการประชุมพิจารณาผลการปฏิบัติงานเป็นประจำ
7. สมาชิกมุ่งประโยชน์ของทีมเป็นหลัก
8. สมาชิกให้ความร่วมมือร่วมใจ มีความไว้วางใจ และบริสุทธิ์ใจต่อกัน
9. สมาชิกจะร่วมมือกันหาทางแก้ไขเมื่อเกิดปัญหา
10. การตัดสินใจของทีมงานถือว่าสมาชิกทุกคนต้องร่วมกันรับผิดชอบ
11. สมาชิกทุกคนพอใจที่ได้ทำงานร่วมทีมกัน
12. สมาชิกทุกคนมีการยอมรับนับถือกัน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน
13. ทุกคนในทีม มีความรับผิดชอบต่อตนเองและงานที่ได้รับมอบหมาย

ธีระเดช รุ่งมงคล (2556) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะของทีมที่มีประสิทธิภาพ จะต้องประกอบด้วยลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. เป้าหมายชัดเจน ทีมที่มีประสิทธิภาพ จะต้องมีความชัดเจน สมาชิกทุกคนจะต้องมีความเข้าใจในเป้าหมายที่จะทำให้บรรลุผลสำเร็จและมีความเชื่อว่าเป้าหมายนั้นมีความสำคัญและจะได้รับผลอย่างคุ้มค่า

2. ทักษะสัมพันธ์กัน ทีมที่มีประสิทธิภาพ จะต้องประกอบด้วยสมาชิกที่มีความรู้ มีความสามารถ มีสมรรถนะ มีทักษะด้านเทคนิค โดยมีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่จำเป็นต่อความสำเร็จในการทำงานร่วมกับคนอื่นได้เป็นอย่างดี และมีสไตล์ที่หลากหลาย ซึ่งจะทำให้งานบรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ

3. ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทีมที่มีประสิทธิภาพ จะต้องมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก นั่นคือ สมาชิกจะต้องมีความเชื่อในความซื่อสัตย์และความสามารถของกันและกัน

4. มุ่งมั่นในสิ่งเดียวกัน สมาชิกของทีมที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีความมุ่งมั่น อุทิศตนต่อทีม และตั้งใจทำในสิ่งที่จะทำให้ทีมประสบผลสำเร็จ

5. การสื่อสารที่ดี ทีมที่มีประสิทธิภาพ จะต้องมีการติดต่อสื่อสารที่ดี สมาชิกสามารถสื่อสารข้อมูลข่าวสาร ระหว่างกันด้วยความเข้าใจอย่างชัดเจนและสมบูรณ์

6. ทักษะการเจรจา ทีมที่มีประสิทธิภาพ จะต้องมีความยืดหยุ่นและปรับตัวให้เหมาะสมอยู่ตลอดเวลา จึงจำเป็นที่สมาชิกจะต้องมีทักษะในการเจรจา สมาชิกจะต้องมีการปรองดองกันและสามารถเผชิญกับความคิดเห็นที่แตกต่างนั้นได้

7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม ทีมที่มีประสิทธิภาพ จะต้องมีความเห็น/ผู้นำทีมที่มีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย มีความรู้ มีความสามารถ มีประสบการณ์ สามารถที่จะนำพาสมาชิกไปสู่ความสำเร็จที่ต้องการได้

8. การมีส่วนร่วม ทีมที่มีประสิทธิภาพ สมาชิกทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของทีม สามารถแสดงความคิดเห็น แสดงออกได้ มีส่วนร่วมในการทำงานและการตัดสินใจของทีม

9. การรับฟัง ทีมที่มีประสิทธิภาพ สมาชิกทุกคนจะต้องรับฟังข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็นต่าง ๆ ของเพื่อนสมาชิก ถ้ารับฟังข้อบกพร่องและข้อวิจารณ์รวมทั้งข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากสมาชิกผู้อื่น

10. การโต้แย้งอย่างสุภาพ ทีมที่มีประสิทธิภาพสมาชิกของทีมอาจจะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันตามการรับรู้ การเรียนรู้ หรือประสบการณ์ของแต่ละคน เมื่อมีการแสดงความคิดเห็นของสมาชิก ถ้าสมาชิกคนใดไม่เห็นด้วยก็ควรที่จะแสดงพฤติกรรมในการโต้แย้งข้อเสนอแนะนั้น อย่างสุภาพทั้งวาจาและท่าทาง

11. การตัดสินใจเป็นเอกฉันท์ ทีมที่มีประสิทธิภาพ เมื่อจำเป็นต้องมีการตัดสินใจเกิดขึ้น และจะต้องใช้การตัดสินใจร่วมกัน ถ้าเป็นไปได้ควรเป็นการตัดสินใจที่เป็นเอกฉันท์ กล่าวคือ สมาชิกทุกคนจะต้องเห็นด้วยกับการตัดสินใจในครั้งนั้น โดยไม่มีสมาชิกท่านใดไม่เห็นด้วยเลย จึงจะถือว่าการตัดสินใจนั้นเป็นเอกฉันท์

12. บทบาทและมอบหมายงานชัดเจน ทีมที่มีประสิทธิภาพ สมาชิกทุกคนจะต้องเข้าใจในบทบาทของตนเองในทีมเป็นอย่างดี และจะต้องเข้าใจในลักษณะของภาระหน้าที่ ขอบเขตความรับผิดชอบ และลักษณะของงานอย่างชัดเจนและถูกต้อง

13. การประเมินตนเอง ทีมที่มีประสิทธิภาพที่ดี จะต้องมีการประเมินผลในการทำงานด้วย ซึ่งการประเมินผลนี้ อาจจะมีทั้งการประเมินตนเอง สมาชิกท่านอื่น ๆ ทีมงาน เพื่อที่จะได้รับทราบถึงผลการทำงานของตนเอง ผู้อื่นและทีมงาน เพื่อที่จะได้นำผลจากการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขต่อไป

14. การสนับสนุนจากภายในและภายนอก ทีมที่มีประสิทธิภาพที่ดี จะต้องมีการบรรยากาศที่ได้รับการสนับสนุนจากทั้งภายในและภายนอก การสนับสนุนจากภายในก็คือ ทีมควรจะมีการจัดตั้งด้วยโครงสร้างพื้นฐานที่ดี ได้แก่ การฝึกอบรมที่เหมาะสม มีระบบการประเมินซึ่งเป็นที่เข้าใจกัน สามารถวัดการปฏิบัติงานของทีมได้ มีการให้สิ่งจูงใจที่ให้การยอมรับ และการให้รางวัลแก่กิจกรรมของทีม มีการสนับสนุนด้านทรัพยากร สำหรับการสนับสนุนภายนอกก็คือ การได้รับการสนับสนุนทรัพยากรอื่น ๆ ที่จำเป็นเพื่อให้สามารถทำงานได้ รวมทั้งการได้รับการยอมรับและเชื่อมั่นจากหน่วยงานหรือ

องค์กรอื่น ทั้งหมดนี้ จะส่งเสริมและสนับสนุนพฤติกรรมในการทำงานของสมาชิกในทีม และจะทำให้ทีมกลายเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในที่สุด

Mike Woodcock ได้กล่าวไว้ว่าความสำคัญของทีมงานที่มีประสิทธิภาพและเรียกว่า การสร้างป้อมปราการ ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ (อานวย แสงสว่าง, 2544) มีดังนี้

1. ชัดเจนในวัตถุประสงค์ และกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน
2. เปิดโอกาสให้ทำงานอย่างเปิดเผย และมีการพบปะปรึกษากัน
3. ให้ความสนับสนุนช่วยเหลือกัน และมีความไว้วางใจกันในการทำงาน
4. ให้ความร่วมมือในการทำงาน และมีการโต้เถียงกันด้วยเหตุผลในเรื่องที่เป็นปัญหาในการทำงาน

5. กำหนดกระบวนการทำงานที่เป็นระบบและมีมาตรฐาน
6. ผู้นำมีคุณลักษณะที่เหมาะสม
7. ทบทวนและแก้ไขปรับปรุงการทำงานเป็นประจำ
8. พัฒนาบุคลากรทุกคน
9. สัมพันธภาพภายในกลุ่มมีความสัมพันธ์กันอย่างดี มีสัมพันธภาพอยู่ในระดับดี มีชื่อเสียงคุณลักษณะของทีมที่มีประสิทธิผลสูง (ไพโรจน์ บาลัน, 2551) มีดังนี้
 1. สมาชิกในทีมเห็นชอบในเป้าหมายที่วางไว้และยึดมั่นในเป้าหมายนั้น ถ้าเป็นไปได้ สมาชิกในทีมจะต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและมีความเป็นไปได้
 2. เป้าหมายของทีมมีความสำคัญกว่าเป้าหมายเฉพาะบุคคล
 3. สมาชิกในทีมเข้าใจในบทบาทของตนเองอย่างชัดเจน และมีการเปลี่ยนความรับผิดชอบเมื่อจำเป็น
 4. สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการแบ่งปันทักษะและประสบการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสมในการปฏิบัติงาน
 5. สมาชิกในทีมต้องมีความอดทน และยอมรับในความผิดพลาดที่เกิดขึ้นทั้งของตัวเองและของผู้อื่น
 6. สมาชิกในทีมมีการเปิดใจยอมรับต่อแนวคิดใหม่ ๆ มุมมองอื่น ๆ และยอมรับความเสี่ยง
 7. การตัดสินใจอยู่บนพื้นฐานของเนื้อหาและสาระสำคัญของแนวคิดที่ถูกเสนอ ไม่ตัดสินใจตามสไตล์และตำแหน่งหรือสถานภาพของผู้ที่นำเสนอแนวคิดนั้น

จากคุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่ประสบความสำเร็จที่รวบรวมมาข้างต้น ซึ่งกล่าวโดยสรุปได้ว่า การทำงานที่ประสบความสำเร็จนั้น ทีมต้องกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย โดยสมาชิกในทีมเรียนรู้ทำความเข้าใจในเป้าหมายของงานร่วมกัน เข้าใจบทบาทและภารกิจของตนเอง มีภาวะผู้นำร่วม สมาชิกทุกคนร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งใช้ทักษะสัมพันธระบบการสื่อสารที่ดีโดย

สมาชิกมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจแบบประชาธิปไตย มีความไว้วางใจต่อกัน ยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน เพื่อแสดงให้เห็นว่าสมาชิกแต่ละคนเป็นส่วนหนึ่งของทีม เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีให้เกิดการเรียนรู้และใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาต่อไป

2.8 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม

จากการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยพบว่า มีผู้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมไว้หลายท่าน ดังนี้

สมาคมสถาบันการศึกษาการธนาคารและการเงินไทย (2546) ได้ระบุไว้ว่า ปัจจัยที่ควรคำนึงถึงในการทำงานเป็นทีม มีดังนี้

1. การยอมรับซึ่งกันและกัน
2. คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง
3. มีความไวต่อความรู้สึกและความต้องการของสมาชิกในทีม
4. ยอมรับว่าความขัดแย้งเป็นเรื่องปกติ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนา
5. มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกันอย่างชัดเจน
6. มีความไวเนื้อเชื่อใจกัน
7. มีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน
8. มีความเข้าใจในพฤติกรรมของตนเองและผู้อื่น
9. มีการทำงานอย่างเป็นระบบ
10. ความสามารถในการปรับตัว

วรารณ ตระกูลสุทธิ (2549) ได้ระบุไว้ว่า แนวทางที่จะทำให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ หรือ ประสบความสำเร็จได้นั้น มีแนวทางดังนี้

1. การพึ่งพาซึ่งกันและกัน สมาชิกของทีมงานจำเป็นต้องพึ่งพาความช่วยเหลือบางอย่างจากสมาชิกคนอื่น ๆ ในทีม เช่น ข้อมูล ทรัพยากร ผลงานร่วม และการสนับสนุนทางด้านขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้เป็นที่ยึดเหนี่ยวทีมงานไว้ด้วยกัน ถ้าขาดสิ่งเหล่านี้การทำงานเป็นทีมจะอยู่ได้ไม่นาน

2. งานยาก งานที่มอบหมายให้ทำควรจะเป็นงานยาก ๆ ที่ต้องใช้แรงงานความสามารถของบุคคลหลาย ๆ คนเข้าช่วย หากเป็นงานที่ง่ายจนเกินไป ทีมงานแต่ละคน ก็ไม่ได้ดึงความรู้ ความสามารถหรือนำเอาศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ในการทำงานร่วมกัน

3. การมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกของทีมงานได้มีส่วนร่วมในการทำงานให้มากที่สุด การมีส่วนร่วมนั้นนอกจากจะทำให้เกิดความผูกพันกับทีมแล้ว ยังมีส่วนทำให้ใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่

4. การสื่อสาร การสื่อสารแบบเปิดเผยตรงไปตรงมา สามารถตรวจสอบความเข้าใจได้อย่างตรงกัน ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารจากระดับผู้บริหารไปสู่ระดับปฏิบัติ หรือระดับปฏิบัติไปสู่ระดับบริหาร หรือเป็นการสื่อสารระดับเดียวกัน จะทำให้สมาชิกของทีมได้รับรู้ปัญหาการทำงาน รับทราบถึงนโยบายในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เกี่ยวกับงานได้อย่างถูกต้อง

5. ความจริงใจและความห่วงใย เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้สมาชิกทีมแต่ละคน มีความรู้สึกผูกพัน รักใคร่ กลมเกลียว มีความสามัคคี ความรู้สึกถึงความจริงใจและความห่วงใยในหมู่สมาชิก จึงเป็นสิ่งที่ควรสร้างให้เกิดขึ้นกับทีม

6. ผลัดกันเป็นผู้นำ ทีมงานที่ดีที่สุด คือ ทีมที่รู้จักดึงเอาความสามารถทุก ๆ ด้านของสมาชิกทุกคนออกมา สมาชิกแต่ละคนจึงมีโอกาสนำในสิ่งที่ตนถนัด และเป็นผู้ตามในเรื่องที่ตนไม่รู้เรื่อง

7. ทักษะในการแก้ปัญหา ทีมงานจำเป็นต้องมีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้รับผลงานที่มีคุณภาพสูง

8. ความขัดแย้งในการบริหาร วิธีทางในการแก้ปัญหาคือความขัดแย้งและการกำหนดอำนาจหน้าที่ที่จะต้องตกลงกันให้เรียบร้อยในขณะที่จัดตั้งทีมงาน ความขัดแย้งใด ๆ ที่เกิดขึ้นในภายหลังจะต้องรีบแก้ไขในทันที อย่างพล่อยทั้งไว้นาน เพราะอาจนำไปสู่ ปัญหาความขัดแย้งที่รุนแรงมากขึ้นกว่าเดิม และอาจเป็นการยากในการจัดการแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

9. การประเมินผลงาน ทีมงานที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีการตรวจสอบและประเมินความก้าวหน้าของงานที่พวกเขาทำอยู่ตลอดเวลา สม่ำเสมอเพราะจะทำให้เกิดความตื่นตัว มีความกระตือรือร้น

10. การให้รางวัล สำหรับความสำเร็จของทีมงาน อันเป็นผลมาจากความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจของสมาชิกแต่ละคน การทำเช่นนั้น จะทำให้ขวัญและกำลังใจสมาชิกในทีมสูงขึ้น

ธีระเดช รุ่งมงคล (2556) ได้ระบุไว้ว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีม มีปัจจัยที่สำคัญ คือ

1. งานที่ได้รับมอบหมาย งานหรือลักษณะของงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้จะขึ้นอยู่กับความยากหรือง่าย ความเสี่ยงหรือไม่เสี่ยง ความลำบากหรือความซับซ้อนของงาน

2. ทรัพยากร ทรัพยากรในที่นี้ จะหมายถึง อุปกรณ์ เครื่องจักร เครื่องมือ เทคโนโลยี รวมทั้งงบประมาณที่ใช้ในการทำงาน ซึ่งถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีม

3. วิธีการปฏิบัติงาน ปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่ง ก็คือ วิธีการในการปฏิบัติงานของทีม ซึ่งสมาชิกของทีมอาจจะมีวิธีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไปตามลักษณะงาน และประสบการณ์ของแต่ละคน จึงเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีม

4. ขนาดของทีม ในการทำงานเป็นทีม ขนาดของทีมถือได้ว่ามีผลต่อการทำงานของทีมเป็นอย่างมาก เพราะจะมีผลต่องานและการควบคุมทีมงาน จึงเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีม

5. องค์ประกอบของทีม องค์ประกอบของทีมมีอยู่มากมาย แต่ที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ก็คือ ผู้นำทีม สมาชิกของทีม และกระบวนการในการทำงานเป็นทีม ซึ่งถือว่าเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมเป็นอย่างมาก

6. รางวัลหรือสิ่งตอบแทน ปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีม ก็คือ รางวัลหรือสิ่งตอบแทน ซึ่งจะมีผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมเป็นอย่างมาก เพราะรางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่ให้นั้น จะต้องเป็นที่ต้องการและเป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจแก่สมาชิกของทีมงาน

จากปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมที่รวบรวมมาข้างต้น ซึ่งกล่าวโดยสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมที่ประสบความสำเร็จ นั้น มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมที่สำคัญคือ การให้สมาชิกในทีมยอมรับซึ่งกันและกัน โดยทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างมีระบบและประสานสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการแบ่งขอบเขต อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ชัดเจน มีการรับฟังความคิดของสมาชิกเพื่อให้เกิดการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผลและข้อมูลที่ถูกต้อง

2.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งต่อการทำงานเป็นทีม จำนวน 8 เรื่อง พบว่า มีตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปในส่วนที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

กรรณก บัญชูจรัส (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบนำเข้าตัวแปร การวิเคราะห์เนื้อหา กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 7 จังหวัด มีกลุ่มตัวอย่าง 155 คน และสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 15 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์และพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ การคิดเชิงบวก ($r = .916$) การร่วมทีม ($r = .819$) การจัดการความรู้ ($r = .931$) สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ($r = .788$) ความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน ($r = .855$) โครงสร้างของทีม ($r = .629$) และการกำหนดภารกิจของหน่วยงาน และกลยุทธ์ในการบริหารงาน ($r = .763$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ซึ่งได้สมการการทำนาย คือ $Y = .424 + .207 (\text{การคิดเชิงบวก}) + .185 (\text{การร่วมทีม}) + .222 (\text{การจัดการความรู้}) + .123$

(สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน) + .168 (ความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน) - .139 (โครงสร้างของทีม) + .145 (การกำหนดภารกิจของหน่วยงานและกลยุทธ์ในการบริหารงาน)

กาญจนา มังคละศิริ (2552) ได้ศึกษาองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม จำนวน 147 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3) ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมด้านโครงสร้างทีม ด้านสมาชิกทีม และด้านผู้นำทีม มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 98.10 และมีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ .03 7) การวิจัยครั้งนี้ได้เสนอแนวทางส่งเสริมองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้างของทีม 2) ด้านสมาชิกของทีม และ 3) ด้านผู้นำทีม ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม ได้แก่ โครงสร้างของทีม ($r = .900$) สมาชิกของทีม ($r = .873$) ผู้นำทีม ($r = .447$) ซึ่งได้สมการการทำนาย คือ $Y = .208 + .257$ (โครงสร้างของทีม) + .253 (สมาชิกของทีม) + .443 (ผู้นำทีม)

รัชชัย ไตรทิพย์ (2540) ได้ศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยสนับสนุนทางการบริหารที่มีผลต่อระดับการทำงานเป็นทีมของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ค่าทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสองทาง การหาค่าสัมประสิทธิ์ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นทีมงานอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดกาฬสินธุ์ พื้นที่เป้าหมายหมู่บ้านสุขภาพดีถ้วนหน้า ปี 2537 ในเขตรับผิดชอบของสถานีอนามัย จำนวน 236 ทีม ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรปัจจัยสนับสนุนทางการบริหารทุกตัว มีความสัมพันธ์กับระดับการทำงานเป็นทีม ส่วนตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการทำงานเป็นทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยสนับสนุนทางการบริหาร ได้แก่ ระดับการสนับสนุนด้านการบริหารงานบุคคล ($r = .471$) ระดับการสนับสนุนทางการฝึกอบรม ($r = .430$)

และระดับการสนับสนุนด้านการจัดองค์กรชุมชน ($r = .430$) มีผลต่อระดับการทำงานเป็นทีมของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งได้สมการการทำนาย คือ $Y = 1.006 + .209$ (ระดับการสนับสนุนด้านการบริหารงานบุคคล) + $.161$ (ระดับการสนับสนุนทางการฝึกอบรม) + $.107$ (ระดับการสนับสนุนด้านการจัดองค์กรชุมชน)

รุ่งนภา แสงมณี (2552) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัดภาค 6 โดยการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในทีมกำกับดูแลและทีมกำกับดูแลพิเศษของสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัดภาค 6 จำนวน 234 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ส่วนด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวและเงินเดือนและค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง 2) ระดับการทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าระดับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ส่วนด้านความสัมพันธ์ที่ดีและการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ มี 6 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($r = .761$) นโยบายและการบริหาร ($r = .757$) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ($r = .599$) ความก้าวหน้า ($r = .639$) สภาพการปฏิบัติงาน ($r = .605$) และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($r = .449$) ซึ่งได้สมการการทำนาย คือ $Y = 10.045 + 2.585$ (ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล) + 1.661 (นโยบายและการบริหาร) + 2.727 (ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน) + 3.251 (ความก้าวหน้า) + 1.142 (สภาพการปฏิบัติงาน) - $.711$ (ลักษณะงานที่ปฏิบัติ)

ศรมณ เทพแก้ว (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งของจังหวัดระยอง จำนวน 217 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานระดับปฏิบัติการมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) พฤติกรรมของหัวหน้าทีมตามการรับรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานระดับปฏิบัติการได้รับการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมจากหัวหน้าทีมและเพื่อนร่วมทีมอยู่ในระดับปานกลาง และได้รับการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมจากหัวหน้าทีมและเพื่อนร่วมทีมอยู่ในระดับปานกลาง และได้รับการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมจากครอบครัวอยู่ในระดับมาก และมีความไว้วางใจทีมอยู่ในระดับปานกลาง 3) การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าทีมด้านอารมณ์ การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าทีมด้านวัตถุ ข้อมูลข่าวสาร การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมทีมด้านอารมณ์ การสนับสนุนทางสังคม

จากหัวหน้าทีมด้านข้อมูลข่าวสาร พฤติกรรมของหัวหน้าทีม และอายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการได้ร้อยละ 91.70 โดยตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการได้ดีที่สุด คือ การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวด้านข้อมูลข่าวสาร ($r = .533$) ซึ่งได้สมการการทำนาย คือ $TBB = .814 + .522 (\text{พฤติกรรมของหัวหน้าทีม}) - .494 (\text{สถานภาพสมรส}) + .069 (\text{อายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน}) + .018 (\text{อายุ}) - .156 (\text{การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าทีมด้านอารมณ์})$

เสาวคนธ์ พัดเที่ยง (2551) ได้ศึกษาปัจจัยคัดสรรที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ที่ผ่านการรับรองคุณภาพ เขตภาคเหนือ โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสมการถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลศูนย์ที่ผ่านการรับรองคุณภาพ เขตภาคเหนือ จำนวน 380 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยคัดสรรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมในงานประกันคุณภาพของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ตัวแปรด้านบรรยากาศองค์กร ($r = .639$) พฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสมของพยาบาล ($r = .568$) การมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพ ($r = .570$) และภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ($r = .520$) ซึ่งได้สมการการทำนาย คือ $Y = .933 + .596 (\text{บรรยากาศองค์กร}) + .295 (\text{พฤติกรรมแสดงออกอย่างเหมาะสมของพยาบาล}) + .127 (\text{การมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพ})$

อภิชาติ ไตรธิเลน (2550) ได้ศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สหสัมพันธ์อย่างง่าย และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 113 คน ครูผู้สอน 226 คน ผลการศึกษาพบว่า สภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ ($r = .795$) ด้านการสื่อสารแบบเปิด ($r = .747$) ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ของทีม ($r = .569$) ด้านการสร้างควมไว้วางใจและการยอมรับนับถือ ($r = .732$) ด้านการมีส่วนร่วม ($r = .558$) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ($r = .681$) ด้านภาวะผู้นำในทีม ($r = .795$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งได้สมการการทำนาย คือ $Y = .296 + .703 (\text{ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่}) + .303 (\text{ด้านการสื่อสารแบบเปิด}) + .161 (\text{ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ของทีม}) + .131 (\text{ด้านการสร้างควมไว้วางใจและการ$

ยอมรับนับถือ) – .150 (ด้านการมีส่วนร่วม) + .101 (ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์) – .164 (ด้านภาวะผู้นำในทีม)

อัญชลี เทียมชาติ (2541) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรอิสระ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำนวน 285 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษา ประสบการณ์การฝึกอบรม และประสบการณ์การทำงาน สามารถร่วมกันอธิบายทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $R^2 = .130$ ประสบการณ์การฝึกอบรม และประสบการณ์การทำงาน สามารถร่วมกันอธิบายความพึงพอใจในงานของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $R^2 = .070$ ทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .661$) ซึ่งได้สมการการทำนาย คือ $SUM\ ATTI. = 180.884 - 2.004$ (ระดับการศึกษา) – 6.226 (ประสบการณ์การฝึกอบรม) - 6.762 (ประสบการณ์การทำงาน)

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมที่รวบรวมมาข้างต้น ซึ่งกล่าวโดยสรุปได้ว่า การทำงานของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อกันมาร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยยึดหลักให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างมีระบบเต็มความสามารถ เพื่อระดมความคิดในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้เป็นไปในทิศทางที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ จากที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ทราบว่าปัจจัยหลายตัวที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมและปัจจัยเหล่านี้จะนำพาทีมให้ประสบความสำเร็จต่อไป โดยสามารถสรุปความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับตัวแปรต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับตัวแปรอิสระต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม

ตัวแปรอิสระ	กรรณก (2552)	กาญจนา (2552)	ธวัชชัย (2540)	รุ่งนภา (2552)	ศรณณ (2552)	เสาวคนธ์ (2551)	อภิชาติ (2550)	อัญชลี (2541)
การกำหนดภารกิจของหน่วยงานและกลยุทธ์ในการบริหารงาน	$r = .763^{**}$, $\beta = .158^{**}$							
โครงสร้างของทีม	$r = .629^{**}$, $\beta = .155^{**}$	$r = .900^{**}$, $\beta = .487^{**}$						
ผู้นำทีม / พฤติกรรมของหัวหน้าทีม / ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย / ภาวะผู้นำในทีม	$r = .640^{**}$	$r = .447^{**}$, $\beta = .304^{**}$			$r = .636^{**}$, $\beta = .100^{**}$	$r = .520^{**}$	$r = .612^{**}$, $\beta = -.163^{**}$	
กระบวนการทำงานในทีม/กระบวนการของทีม	$r = .834^{**}$	$r = .767^{**}$						
สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน / บรรยากาศในองค์กร	$r = .788^{**}$, $\beta = .151^{**}$					$r = .639^{**}$, $\beta = .639^{**}$	$r = .241^{**}$, $\beta = .284^{**}$	
การรวมทีม	$r = .819^{**}$, $\beta = .198^{**}$							
วัฒนธรรมองค์กร	$r = .843^{**}$							
ความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน	$r = .855^{**}$, $\beta = .186^{**}$							
การจัดการความรู้	$r = .931^{**}$, $\beta = .233^{**}$							
การคิดเชิงบวก	$r = .916^{**}$, $\beta = .240^{**}$							
องค์การประกอบการทำงานเป็นทีม		$r = .887^{**}$						

ตัวแปรอิสระ	กรรณก (2552)	กาญจนา (2552)	รัชชัย (2540)	รุ่งนภา (2552)	ศรณ (2552)	เสาวคนธ์ (2551)	อภิชาติ (2550)	อัญชลี (2541)
สมาชิกของทีม		$r = .873^{**}$, $\beta = .458^{**}$						
อายุ			$r = .079$		$r = .151^*$			
การสนับสนุนทางการบริหารด้านการวางแผน			$r = .274^{**}$					
การสนับสนุนทางการบริหารด้านการบริหารงานบุคคล			$r = .471^{**}$, $\beta = .254^{**}$					
การสนับสนุนทางการบริหารด้านการฝึกอบรม			$r = .430^{**}$, $\beta = .209^{**}$					
การสนับสนุนทางการบริหารด้านการนิเทศติดตาม			$r = .424^{**}$					
การสนับสนุนทางการบริหารด้านการจัดการสิ่งสนับสนุน			$r = .321^{**}$					
การสนับสนุนทางการบริหารด้านการจัดการงบประมาณ			$r = .377^{**}$					
การสนับสนุนทางการบริหารด้านการจัดการข้อมูลข่าวสาร			$r = .414^{**}$					
การสนับสนุนทางการบริหารด้านการจัดองค์กรชุมชน			$r = .430^{**}$, $\beta = .204^{**}$					
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน				$r = .561^{**}$				
การยอมรับนับถือ				$r = .456^{**}$				
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ				$r = .449^{**}$, $\beta = -.108^{**}$				
ความรับผิดชอบ				$r = .617^{**}$				
ความก้าวหน้า				$r = .639^{**}$				

ตัวแปรอิสระ	กรรณก (2552)	กาญจนา (2552)	ธวัชชัย (2540)	รุ่งนภา (2552)	ศรณ (2552)	เสาวคนธ์ (2551)	อภิชาติ (2550)	อัญชลี (2541)
				$\beta = .217^{**}$				
ความเจริญเติบโต				$r = .540^{**}$				
การปกครองบังคับบัญชา				$r = .579^{**}$				
นโยบายและการบริหาร				$r = .757^{**}$, $\beta = .313^{**}$				
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล				$r = .761^{**}$, $\beta = .297^{**}$				
สภาพการปฏิบัติงาน				$r = .605^{**}$, $\beta = .147^{**}$				
เงินเดือนและค่าตอบแทน				$r = .508^{**}$				
ความเป็นอยู่ส่วนตัว				$r = .523^{**}$				
สถานภาพของงาน				$r = .606^{**}$				
ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน				$r = .599^{**}$, $\beta = .190^{**}$				
อายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน					$r = -.118$, $\beta = .049^{**}$			
การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าทีม ด้านอารมณ์					$r = .290^{**}$, $\beta = -.703^{**}$			
การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าทีม ด้านวัตถุ					$r = .177^{**}$, $\beta = .290^{**}$			

ตัวแปรอิสระ	กรรณก (2552)	กาญจนา (2552)	ธวัชชัย (2540)	รุ่งนภา (2552)	ศรณณ (2552)	เสาวคนธ์ (2551)	อภิชาติ (2550)	อัญชลี (2541)
การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าทีม ด้านข้อมูลข่าวสาร					$r = .356^{**}$, $\beta = .337^{**}$			
การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมทีม ด้านอารมณ์					$r = .649^{**}$, $\beta = .590^{**}$			
การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมทีม ด้านวัตถุ					$r = .452^{**}$, $\beta = -.576^{**}$			
การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมทีม ด้านข้อมูลข่าวสาร					$r = .679^{**}$			
การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว ด้านอารมณ์					$r = .189^{**}$, $\beta = -.229^{**}$			
การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว ด้านข้อมูลข่าวสาร					$r = .533^{**}$, $\beta = .904^{**}$			
พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม						$r = .568^{**}$, $\beta = .308^{**}$		
การมีส่วนร่วมในงาน						$r = .570^{**}$, $\beta = .154^{**}$	$r = .558^{**}$, $\beta = -.128^{**}$	
สภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียน							$r = .823^{**}$	
สภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์							$r = .569^{**}$, $\beta = .184^{**}$	

ตัวแปรอิสระ	กรรณก (2552)	กาญจนา (2552)	ธวัชชัย (2540)	รุ่งนภา (2552)	ศรณณ (2552)	เสาวคนธ์ (2551)	อภิชาติ (2550)	อัญชลี (2541)
สภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ด้านการสื่อสารแบบเปิด							$r = .747^{**}$, $\beta = .324^{**}$	
สภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ด้านการสร้างควมไว้วางใจและการยอมรับนับถือ							$r = .732^{**}$, $\beta = .179^{**}$	
สภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่							$r = .795^{**}$, $\beta = .795^{**}$	
สภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์							$r = .681^{**}$, $\beta = .131^{**}$	
สภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ด้านการประเมินตนเอง							$r = .794^{**}$	
ระดับการศึกษา								$\beta = -.148^*$
ประสบการณ์การฝึกอบรม								$\beta = -.149^{**}$
ประสบการณ์การทำงาน								$\beta = -.253^{***}$

* $P < .05$, ** $P < .01$, *** $P < .001$

2.10 กรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้จะนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของพนักงานและปรับปรุงการดำเนินงานให้กับองค์กรบรรลุเป้าหมายให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจากการทบทวนเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีปัจจัยหลายประการที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมของหน่วยงานต่างๆ โดยทั่วไป ตัวอย่างเช่น วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2549) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมไว้ว่า เป็นความสำคัญของการรวมตัวเพื่อทำงานเป็นทีมด้วยกันนั้น เป็นเพราะความเชื่อที่ว่า มนุษย์แต่ละคนมีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน อีกทั้งความรู้ความสามารถ และศักยภาพในตัวบุคคลมีขอบเขตที่จำกัด จึงจำเป็นต้องมารวมกลุ่มกัน เพื่อนำจุดดีจุดเด่นความรู้และความสามารถที่แตกต่างกัน ในส่วนที่ดีที่สุดของแต่ละคนมารวมกันทำงาน ให้บรรลุตามเป้าหมายของทีม อาจกล่าวสรุปสาระสำคัญของการทำงานเป็นทีม ได้แก่ เพื่อร่วมกันแก้ปัญหา เพื่อผลประโยชน์ทั้งส่วนบุคคล และส่วนรวม เพื่อความรู้สึกลอดภัยและมั่นคงและเพื่อตอบสนองความต้องการทางจิตใจ และวราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2549) ยังได้กล่าวไว้ว่า แนวทางที่จะทำให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ หรือประสบความสำเร็จได้นั้น ประกอบด้วย การพึ่งพาซึ่งกันและกันของสมาชิกในทีมงาน ระดับความยากของงานควรเป็นงานที่ท้าทาย สมาชิกจะต้องมีส่วนร่วมในการทำงานให้มากที่สุด มีการสื่อสารแบบเปิดเผยตรงไปตรงมา สามารถตรวจสอบความเข้าใจได้อย่างตรงกัน ทีมงานมีความจริงใจและความห่วงใยกัน มีความสามัคคีผูกพัน การให้โอกาสทีมงานแต่ละคนเป็นผู้นำการทำงานในด้านที่ตนถนัด ร่วมกันใช้ทักษะในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ บริหารความขัดแย้งในทีมงานอย่างเหมาะสม มีการประเมินผลงานอย่างสม่ำเสมอ และมีการให้รางวัล เป็นขวัญและกำลังใจแก่สมาชิกในทีมงานด้วย ชีระเดช รุ่งมงคล (2556) ได้สรุปไว้ว่า ปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย งานหรือลักษณะความยากง่าย ความเสี่ยง ความซับซ้อนของงาน ทรัพยากรที่ใช้ในการทำงาน ซึ่งหมายถึง อุปกรณ์ เครื่องจักร เครื่องมือ เทคโนโลยี รวมทั้งงบประมาณที่ใช้ในการทำงาน กระบวนการหรือวิธีการปฏิบัติงานของทีม ขนาดและองค์ประกอบของทีมงาน และรางวัล สิ่งตอบแทนหรือขวัญกำลังใจในการทำงาน

จากการทบทวนเอกสารยังพบว่ามีผู้สนใจศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมไว้อย่างหลากหลาย อาทิ กรกนก บุญชูจรัส (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนกรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี โดยผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนกรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์และพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ การคิดเชิงบวก การร่วมทีม การจัดการความรู้ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน โครงสร้างของทีม

และการกำหนดภารกิจของหน่วยงานและกลยุทธ์ในการบริหารงาน ศรมณ เทพแก้ว (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จากการศึกษาพบว่าสมาชิกในทีมงานทั้งหัวหน้างานและพนักงานในระดับต่างๆ มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในระดับที่แตกต่างกัน การปฏิบัติงานมีการสนับสนุนทางสังคมจากฝ่ายต่างๆ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในระดับที่แตกต่างกัน โดยตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการ ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าทีมด้านอารมณ์ การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าทีมด้านวัตถุ การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าทีมด้านข่าวสาร การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมทีมด้านอารมณ์ การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมทีมด้านวัตถุ การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวด้านอารมณ์ การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวด้านข้อมูลข่าวสาร พฤติกรรมของหัวหน้าทีม และอายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน ซึ่งร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมได้ถึงร้อยละ 91.70 เสาวคนธ์ ทัดเที่ยง (2551) ได้ศึกษาปัจจัยคัดสรรที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ที่ผ่านการรับรองคุณภาพ เขตภาคเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยคัดสรรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมในงานประกันคุณภาพของพยาบาลวิชาชีพ คือ ตัวแปรด้านบรรยากาศองค์การ พฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสมของพยาบาล การมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพ และภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย

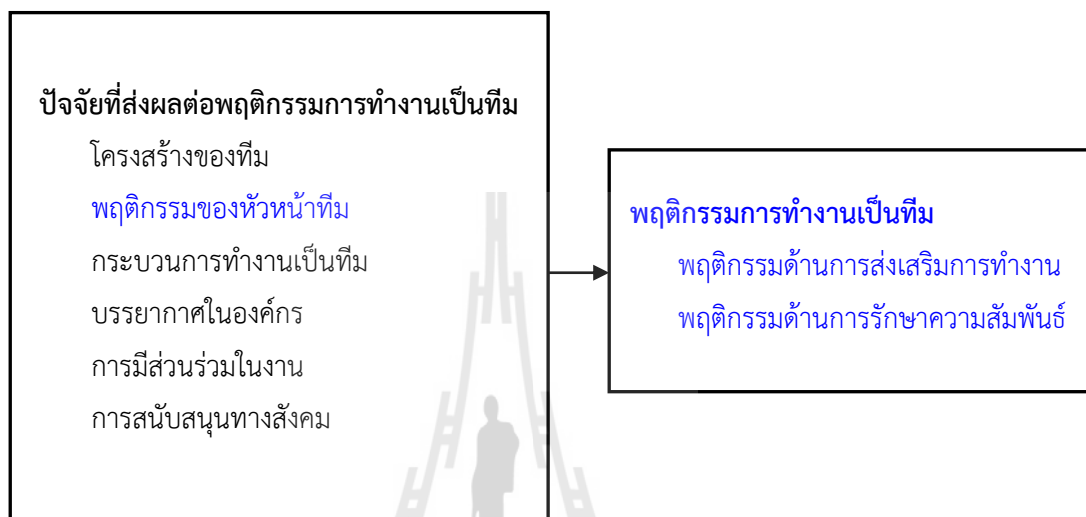
นอกจากการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมแล้ว กาญจนา มังคละศิริ (2552) ยังได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม ซึ่งผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมพบว่า สิ่งที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม ได้แก่ โครงสร้างของทีม ผู้นำทีม กระบวนการทำงานเป็นทีม สมาชิกของทีม และองค์ประกอบการทำงานเป็นทีม ส่วนอภิชาติ ไตรธิเลน (2550) ได้ทำการศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า สภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การกำหนดบทบาทหน้าที่ของทีมงาน การสื่อสารแบบเปิด การกำหนดวัตถุประสงค์ของทีม การสร้างความไว้วางใจและการยอมรับนับถือ การมีส่วนร่วมของสมาชิก ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ และด้านภาวะผู้นำในทีม ธวัชชัย ไตรทิพย์ (2540) ได้ศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยสนับสนุนทางการบริหารที่มีผลต่อระดับการทำงานเป็นทีมของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จากการศึกษาพบว่า ตัวแปรปัจจัยสนับสนุนทางการบริหารทุกตัว มีความสัมพันธ์กับระดับการทำงานเป็นทีม ส่วนตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการทำงานเป็นทีม

จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่า มีปัจจัยหลายประการที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในหน่วยงานต่างๆ ซึ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องอาจจะแตกต่างกันออกไป ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาถึงปัจจัยที่สอดคล้องกับลักษณะขององค์กรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีลักษณะเฉพาะ มีวัฒนธรรมองค์กรและขั้นตอนการปฏิบัติงานการให้บริการทางการศึกษาที่แตกต่างจากองค์กรการศึกษาอื่นๆ นั่นคือ มีระบบการบริหารแบบ “รวมบริการ ประสานภารกิจ” เป็นแนวคิดในการมุ่งใช้ทรัพยากรทุกประเภทและความชำนาญการร่วมกัน โดยกำหนดให้หน่วยงานที่มีภารกิจเหมือนกันมีเพียงหน่วยงานเดียว ให้บริการแบบรวมศูนย์เพื่อลดขั้นตอนการทำงานหรือลดระยะในการทำงาน ซึ่งจากแนวคิดดังกล่าว ทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากต่อความสำเร็จของการทำงาน ทั้งนี้ เมื่อวิเคราะห์จากความหมายของการทำงานเป็นทีมซึ่งผู้วิจัยสรุปได้ว่า เป็นลักษณะการทำงานของพนักงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยยึดหลักการทำงานให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างมีระบบและประสานสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานที่ทำร่วมกันบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับการพิจารณาถึงลักษณะของทีมที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานซึ่ง ชีระเดช รุ่งมงคล (2556) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะของทีมที่มีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วย เป้าหมายชัดเจน มีทักษะสัมพันธ์กัน สมาชิกไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความมุ่งมั่นในสิ่งเดียวกัน มีการสื่อสารที่ดี มีทักษะการเจรจา หัวหน้าทีมมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม มุ่งเน้นการมีส่วนร่วม และการรับฟัง มีการโต้แย้งอย่างสุภาพ การตัดสินใจเป็นเอกฉันท์ มีการกำหนดบทบาทและมอบหมายงานชัดเจน มีการประเมินตนเองอย่างต่อเนื่อง และมีการสนับสนุนจากภายในและภายนอก ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม นั้น ประกอบไปด้วย โครงสร้างของทีม พฤติกรรมของหัวหน้าทีม กระบวนการทำงานเป็นทีม บรรยากาศในองค์กร การมีส่วนร่วมในงาน รวมไปถึงการสนับสนุนทางสังคม เมื่อนำปัจจัยแต่ละด้านมาพิจารณาประกอบกันแล้ว ผู้วิจัยจึงได้สร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยได้คัดเลือกปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการและวิชาชีพ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังแผนภาพต่อไปนี้

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 การรวบรวมข้อมูล
 - 3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 3.2.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ในการศึกษาครั้งนี้ ประชากรที่ศึกษาเป็นพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำนวน 797 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มกราคม 2557, ที่มา: ส่วนการเจ้าหน้าที่)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

- 1) วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างการวิจัยครั้งนี้ เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น
- 2) ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำนวน 267 คน ซึ่งได้จากการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของยามานะ (สมบุรณ์ ต้นยะ, 2550) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$n = \frac{797}{1 + (797 \times 0.0025)}$$

$$n = 267$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N = จำนวนประชากร
 e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 0.05

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
สภามหาวิทยาลัย	10	3
สำนักงานอธิการบดี	341	114
สำนักวิชา	94	32
ศูนย์/สถาบัน	315	106
หน่วยวิสาขา	37	12
รวม	797	267

3.2 การรวบรวมข้อมูล

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี หน่วยงานที่สังกัด และประเภทพนักงาน ดังนี้

1. เพศ

- ☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง

2. ระดับการศึกษา

- ☐ 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ 2. ปริญญาตรี ☐ 3. ปริญญาโท
☐ 4. ปริญญาเอก ☐ 5. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

3. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.....ปี..... เดือน

4. หน่วยงานที่สังกัด

- ☐ 1. สำนักงานสภามหาวิทยาลัย ☐ 2. สำนักงานอธิการบดี ☐ 3. สำนักวิชา
☐ 4. ศูนย์/สถาบัน ☐ 5. หน่วยวิสาขา

5. ประเภทพนักงาน

- ☐ 1. ลูกจ้างประจำ ☐ 2. พนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ได้แก่ โครงสร้างของทีม พฤติกรรมของหัวหน้าทีม กระบวนการทำงานเป็นทีม บรรยากาศในองค์กร การมีส่วนร่วมในงาน และการสนับสนุนทางสังคม ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
	0	1	2	3	4
0. โครงสร้างของงานมีความเหมาะสมกับงานที่พนักงานได้รับมอบหมาย					
00. หัวหน้างานสามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีค่าสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม					
00. พนักงานในหน่วยงานมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์การปฏิบัติงานร่วมกันอยู่เป็นประจำ					
00. ในการปฏิบัติงานร่วมกันของพนักงานมีความไว้วางใจและเปิดใจรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					
00. หัวหน้างานใช้การตัดสินใจโดยทีมงานเมื่อต้องการการยอมรับและความเห็นพ้องต้องกันของทีม					
00. เพื่อนร่วมงานแสดงออกถึงความห่วงใยที่มีต่อท่าน					

ลักษณะของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งระดับความจริงในแต่ละข้อคำถาม มีดังนี้

คำตอบ	ข้อคำถามทางบวก	ข้อคำถามทางลบ
ไม่จริงเลย	0 คะแนน	4 คะแนน
จริงน้อย	1 คะแนน	3 คะแนน
ไม่แน่ใจ	2 คะแนน	2 คะแนน
จริงมาก	3 คะแนน	1 คะแนน
จริงมากที่สุด	4 คะแนน	0 คะแนน

การแปลผลคะแนน

ผู้วิจัยได้แบ่งเกณฑ์การแปลผลคะแนนปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ประกอบด้วย โครงสร้างของทีม พฤติกรรมของหัวหน้าทีม กระบวนการทำงานเป็นทีม บรรยากาศในองค์กร การมีส่วนร่วมในงาน การสนับสนุนทางสังคม โดยคำนวณจากความกว้างของอันตรภาคชั้น (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2550) ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนรายข้อสูงสุด} - \text{คะแนนรายข้อต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} \\ &= \frac{4 - 0}{5} \\ &= .80\end{aligned}$$

นั่นหมายถึงจะมีความกว้างของอันตรภาคชั้นเท่ากับ .80 และได้ให้ความหมายเป็นดังนี้

- .00 – .80 คะแนน หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อยที่สุด
- .81 – 1.60 คะแนน หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อย
- 1.61 – 2.40 คะแนน หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง
- 2.41 – 3.20 คะแนน หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก
- 3.21 – 4.00 คะแนน หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ประกอบด้วย พฤติกรรมด้านการส่งเสริมการทำงาน และพฤติกรรมด้านการรักษาความสัมพันธ์ ปรับปรุงมาจาก ศรมณ เทพแก้ว (2552) ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
	0	1	2	3	4
พฤติกรรมด้านการส่งเสริมการทำงาน					
0. ท่านกับเพื่อนร่วมทีมวิเคราะห์ปัญหาร่วมกัน					
00. ท่านกับเพื่อนร่วมทีมช่วยกันสรุปอุปสรรคในการดำเนินการของทีม					
พฤติกรรมด้านการรักษาความสัมพันธ์					
0. ท่านสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในหมู่เพื่อนร่วมทีม					
00. เมื่อมีเพื่อนร่วมทีมไม่ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ท่านจะเข้าไปพูดคุยจนสมาชิกผู้นั้นยอมรับ					

ลักษณะของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งระดับความจริงในแต่ละข้อคำถาม มีดังนี้

คำตอบ	ข้อคำถามทางบวก	ข้อคำถามทางลบ
ไม่จริงเลย	0 คะแนน	4 คะแนน
จริงน้อย	1 คะแนน	3 คะแนน
ไม่แน่ใจ	2 คะแนน	2 คะแนน
จริงมาก	3 คะแนน	1 คะแนน
จริงมากที่สุด	4 คะแนน	0 คะแนน

การแปลผลคะแนน

ผู้วิจัยได้แบ่งเกณฑ์การแปลผลคะแนนพฤติกรรมการทำงานเป็นทึมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ประกอบด้วย พฤติกรรมด้านการส่งเสริมการทำงาน และพฤติกรรมด้านการรักษาความสัมพันธ์ โดยคำนวณจากความกว้างของอันตรภาคชั้น (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2550) ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนรายข้อสูงสุด} - \text{คะแนนรายข้อต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} \\
 &= \frac{4 - 0}{5} \\
 &= .80
 \end{aligned}$$

นั่นหมายถึงจะมีความกว้างของอันตรภาคชั้นเท่ากับ .80 และได้ให้ความหมายเป็นดังนี้

.00 – .80 คะแนน	หมายถึง พฤติกรรมการทำงานเป็นทึมอยู่ในระดับน้อยที่สุด
.81 – 1.60 คะแนน	หมายถึง พฤติกรรมการทำงานเป็นทึมอยู่ในระดับน้อย
1.61 – 2.40 คะแนน	หมายถึง พฤติกรรมการทำงานเป็นทึมอยู่ในระดับปานกลาง
2.41 – 3.20 คะแนน	หมายถึง พฤติกรรมการทำงานเป็นทึมอยู่ในระดับมาก
3.21 – 4.00 คะแนน	หมายถึง พฤติกรรมการทำงานเป็นทึมอยู่ในระดับมากที่สุด

การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย

1. เครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยศึกษาค้นคว้าเอกสาร งานวิจัย และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทึม
2. กำหนดกรอบและขอบเขตของแบบสอบถาม โดยให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์โดยเรียงลำดับตามลักษณะของคำถามและแยกเป็นหมวดหมู่ตามแนวคิดของงานวิจัย

3. สร้างแบบสอบถามตามกรอบและขอบเขตที่ได้ตั้งไว้ โดยมีแนวการตั้งคำถามตามที่ได้สรุปจากข้อที่ 2

4. นำแบบสอบถามไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถในด้านที่เกี่ยวกับหัวข้อการวิจัย จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.ขวัญกมล ดอนขวา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรัสพงษ์ หงษ์งาม และอาจารย์เสกสรร สรรสพิสุทธิ์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ซึ่งได้ค่าความสอดคล้องตั้งแต่ .67 ถึง 1.00

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงจากผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้กับพนักงาน จำนวน 30 ราย เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เฉพาะในส่วนที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าซึ่งเป็นการวัดความสอดคล้องภายใน โดยจะพิจารณาว่าข้อคำถามทั้งหมดในเครื่องมือวัดในเรื่องเดียวกันหรือไม่ ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (บุญชม ศรีสะอาด, 2538) ทั้งนี้ ผลที่ได้จากการทดสอบแบบสอบถามต้องมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัคไม่ต่ำกว่า .70 ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังตารางที่ 4 และ 5

ตารางที่ 4 ค่าความเชื่อมั่นของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

แบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น
โครงสร้างของทีม	.809
พฤติกรรมของหัวหน้าทีม	.939
กระบวนการทำงานเป็นทีม	.923
บรรยากาศในองค์กร	.850
การมีส่วนร่วมในงาน	.892
การสนับสนุนทางสังคม	.908

ตารางที่ 5 ค่าความเชื่อมั่นของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

แบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น
พฤติกรรมด้านการส่งเสริมการทำงาน	.887
พฤติกรรมด้านการรักษาความสัมพันธ์	.853

3.2.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ทำหนังสือถึงหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำนวน 267 คน โดยการให้นักศึกษาจ้างงานนำส่งยังหน่วยงานต่าง ๆ จำนวน 2 รอบ รอบที่ 1 ได้แบบสอบถามคืน 236 ฉบับ รอบที่ 2 ได้แบบสอบถามคืน 31 ฉบับ รวมเป็น 267 ฉบับ คิดเป็น 100% ของแบบสอบถามทั้งหมด จากนั้นนำแบบสอบถามมาให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3. นำข้อมูลมาลงรหัสแล้วนำไปวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติต่อไป

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้สถิติที่เกี่ยวข้องเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยการหาค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ตัวแปรอิสระของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. วิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
4. วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม การนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้มาตรวจสอบในรูปของความสัมพันธ์ใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่าความสำคัญ ความหมาย

- | | |
|------------|--------------------------------|
| .01 – .33 | มีความสัมพันธ์อยู่ระดับต่ำ |
| .34 – .66 | มีความสัมพันธ์อยู่ระดับปานกลาง |
| .67 – 1.00 | มีความสัมพันธ์อยู่ระดับสูง |

ถ้าหากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 2 อาจมีความสัมพันธ์กัน โดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ กล่าวคือ ถ้าเป็นไปในทางบวกแสดงว่า ตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายตามกัน ถ้าเป็นไปในทางลบ แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน

5. วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อหาตัวพยากรณ์ร่วมในการทำนายพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลผลและความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลได้ตรงกันผู้วิจัยจึงใช้สัญลักษณ์ในการนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
a	แทน	โครงสร้างของทีม
b	แทน	พฤติกรรมของหัวหน้าทีม
c	แทน	กระบวนการทำงานเป็นทีม
d	แทน	บรรยากาศในองค์กร
e	แทน	การมีส่วนร่วมในงาน
f	แทน	การสนับสนุนทางสังคม
Y_1	แทน	พฤติกรรมด้านการส่งเสริมการทำงาน
Y_2	แทน	พฤติกรรมด้านการรักษาความสัมพันธ์
Y_{tot}	แทน	พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวม
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
MIN	แทน	ค่าต่ำสุด
MAX	แทน	ค่าสูงสุด
T	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการศึกษาแบบ t-test
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการศึกษาแบบ F-test
p	แทน	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ประสิทธิภาพในการทำนาย
β	แทน	สัมประสิทธิ์การถดถอย
Beta	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรในรูปคะแนนมาตรฐาน
Std. Error	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยในรูปตารางประกอบความเรียง ดังนี้

4.1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

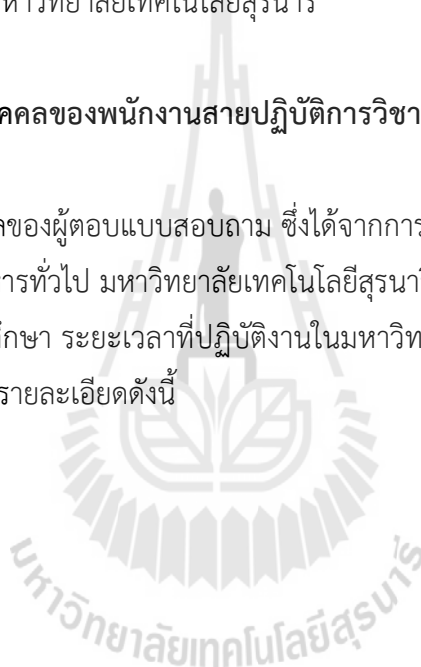
4.2 ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

4.3 พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

4.4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

4.1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำนวน 267 คน เมื่อแยกพิจารณาตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี หน่วยงานที่สังกัด ประเภทพนักงาน มีรายละเอียดดังนี้



ตารางที่ 6 จำนวนร้อยละ ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหาร
ทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

(N = 267)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	78	29.21
2. หญิง	189	70.79
รวม	267	100.00
ระดับการศึกษา		
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	31	11.61
2. ปริญญาตรี	177	66.30
3. ปริญญาโท	58	21.72
4. ปริญญาเอก	1	.37
5. อื่น ๆ	0	.00
รวม	267	100.00
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี		
1. น้อยกว่า 5 ปี	45	16.85
2. 5-10 ปี	57	21.35
3. 11-15 ปี	16	6.00
4. 16 ปีขึ้นไป	149	55.80
รวม	267	100.00
หน่วยงานที่สังกัด		
1. สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	3	1.12
2. สำนักงานอธิการบดี	114	42.70
3. สำนักวิชา	32	11.98
4. ศูนย์/สถาบัน	106	39.70
5. หน่วยวิสาขากิจ	12	4.50
รวม	267	100.00
ประเภทพนักงาน		
1. ลูกจ้างประจำ	30	11.24
2. พนักงานสายปฏิบัติงานวิชาชีพและบริหารทั่วไป	237	88.76
รวม	267	100.00

จากตารางที่ 6 สามารถอธิบายข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา จำนวน 267 คน ได้ดังนี้ พนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไปเป็นเพศชาย จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 29.21 เป็นเพศหญิง จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 70.79 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 66.29 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีส่วนใหญ่ 16 ปีขึ้นไป จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 55.80 พนักงานส่วนใหญ่สังกัดสำนักงานอธิการบดี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 42.70 และเป็นพนักงานสายปฏิบัติงานวิชาชีพและบริหารทั่วไป 237 คน คิดเป็นร้อยละ 88.76

4.2 ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

การวิเคราะห์ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยการวิเคราะห์ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ทั้ง 6 ด้าน มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรอิสระของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยภาพรวม

(N = 267)			
ตัวแปรอิสระ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
โครงสร้างของทีม	2.80	.29	มาก
พฤติกรรมของหัวหน้าทีม	2.79	.12	มาก
กระบวนการทำงานเป็นทีม	2.92	.16	มาก
บรรยากาศในองค์กร	2.81	.16	มาก
การมีส่วนร่วมในงาน	2.71	.02	มาก
การสนับสนุนทางสังคม	2.90	.27	มาก
รวม	2.82	.17	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 2.82$, S.D. = .17) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ กระบวนการทำงานเป็นทีม ($\bar{x} = 2.92$, S.D. = .16) การสนับสนุนทางสังคม

($\bar{x}$ = 2.90 , S.D. = .27) บรรยากาศในองค์กร ($\bar{x}$ = 2.81 , S.D. = .16) โครงสร้างของทีม ($\bar{x}$ = 2.80 , S.D. = .29) พฤติกรรมของหัวหน้าทีม ($\bar{x}$ = 2.79 , S.D. = .12) การมีส่วนร่วมในงาน ($\bar{x}$ = 2.71 , S.D. = .02) ตามลำดับ

การวิเคราะห์ตัวแปรอิสระการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี สามารถวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยจำแนกเป็นรายข้อ ตั้งแต่ตารางที่ 8-13 ประกอบคำอธิบายแต่ละตารางได้ดังนี้

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรอิสระด้านโครงสร้างของทีม

(N = 267)

โครงสร้างของทีม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. หน่วยงานของท่านมีการแบ่งขอบเขต อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ มีความชัดเจน เป็นขั้นตอนที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน	3.15	.86	มาก
2. หน่วยงานของท่านมีระบบการจัดการและขั้นตอนการทำงานที่เป็นระบบ มีส่วนสนับสนุนต่อการปฏิบัติงานร่วมกันของพนักงาน	2.99	.84	มาก
3. โครงสร้างของงานมีความเหมาะสมกับงานที่พนักงานได้รับมอบหมาย	2.82	.92	มาก
4. ในการปฏิบัติงานร่วมกันของพนักงานในแต่ละส่วนมีจำนวนพนักงานที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	2.37	.97	ปานกลาง
5. หน่วยงานของท่านมีจำนวนพนักงานเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ	2.23	1.04	ปานกลาง
6. การปฏิบัติงานของพนักงานควรมีขอบเขตของงานที่ชัดเจน	3.01	1.00	มาก
7. มีการประชุมและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับพนักงาน	2.99	.93	มาก
8. เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการกำหนดบทบาทหน้าที่ของพนักงานในหน่วยงาน	2.76	1.01	มาก
9. มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสมกับความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล	2.67	.93	มาก
10. ส่งเสริมให้พนักงานในหน่วยงานได้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	2.95	.82	มาก
รวม	2.79	.29	มาก

จากตารางที่ 8 ด้านโครงสร้างของทีม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 2.79$, S.D. = .29) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ข้อ ระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยหน่วยงานมีการแบ่งขอบเขต อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ มีความชัดเจนเป็นขั้นตอนที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.15$, S.D. = .86) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีจำนวนพนักงานเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ($\bar{x} = 2.23$, S.D. = 1.04)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรอิสระด้านพฤติกรรมของหัวหน้าทีม

(N = 267)

พฤติกรรมของหัวหน้าทีม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. หัวหน้างานส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานในหน่วยงานให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.84	1.01	มาก
2. หัวหน้างานจะกำหนดเป้าหมายการทำงานของหน่วยงานในอนาคต	2.80	.94	มาก
3. หัวหน้างานสามารถบอกแนวทางพัฒนาความสามารถแก่ท่านและให้คำแนะนำวิธีการทำงานใหม่ ๆ เสมอ	2.70	1.01	มาก
4. หัวหน้างานสามารถทำให้พนักงานทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น	2.70	.97	มาก
5. หัวหน้างานสามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีค่าสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม	2.78	1.00	มาก
6. หัวหน้างานสามารถประนีประนอมความคิดเห็นที่แตกต่างของพนักงานในหน่วยงานได้	2.77	.91	มาก
7. หัวหน้างานเปิดโอกาสให้พนักงานใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	3.09	.86	มาก
8. หัวหน้างานสามารถกระตุ้นให้พนักงานอยากทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด	2.68	.94	มาก
9. หัวหน้างานกล่าวยกย่องชมเชยเมื่อพนักงานทำงานได้สำเร็จและแสดงออกถึงการยอมรับ	2.74	1.02	มาก
10. หัวหน้างานคอยให้กำลังใจให้ท่านสู้เมื่องานมีปริมาณมาก	2.72	1.01	มาก
รวม	2.78	.11	มาก

จากตารางที่ 9 ด้านพฤติกรรมของหัวหน้าทีม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 2.78$, S.D. = .11) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยหัวหน้างานเปิดโอกาสให้พนักงานใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.09$, S.D. = .86) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

คือ หัวหน้างานสามารถกระตุ้นให้พนักงานอยากทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด ($\bar{x} = 2.68$, S.D. = .94)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรอิสระด้านกระบวนการทำงานเป็นทีม

(N = 267)

กระบวนการทำงานเป็นทีม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. การได้รับการสนับสนุนจากผู้ร่วมงานหรือหัวหน้างานทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	3.01	.86	มาก
2. พนักงานในหน่วยงานมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์การปฏิบัติงานร่วมกันอยู่เป็นประจำ	2.75	.92	มาก
3. การบริหารงานที่ดีของหัวหน้างานมีส่วนทำให้การปฏิบัติงานร่วมกันของพนักงานประสบความสำเร็จ	3.06	.92	มาก
4. การปฏิบัติงานร่วมกันทำให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผน และลำดับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	3.04	.85	มาก
5. การปฏิบัติงานร่วมกันของพนักงานทำให้การติดต่อสื่อสารระหว่างกันเป็นไปอย่างถูกต้อง รวดเร็ว ทันเหตุการณ์	3.00	.87	มาก
6. การปฏิบัติการของหน่วยงานมีการส่งเสริมให้สร้างความสัมพันธ์อันดีร่วมกัน	2.94	.88	มาก
7. หากเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานจะช่วยเหลือสนับสนุนให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงด้วยดี	2.77	.97	มาก
8. หัวหน้างานคอยให้การช่วยเหลือสนับสนุนท่านเมื่องานมีปริมาณมาก	2.62	1.05	มาก
9. การติดต่อสื่อสารระหว่างพนักงานที่ดีทำให้การปฏิบัติงานราบรื่น	3.03	.86	มาก
รวม	2.91	.15	มาก

จากตารางที่ 10 ด้านกระบวนการทำงานเป็นทีม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 2.91$, S.D. = .15) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยการบริหารงานที่ดีของหัวหน้างานมีส่วนทำให้การปฏิบัติงานร่วมกันของพนักงานประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.06$, S.D. = .92) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หัวหน้างานคอยให้การช่วยเหลือสนับสนุนท่านเมื่องานมีปริมาณมาก ($\bar{x} = 2.62$, S.D. = 1.05)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรอิสระด้านบรรยากาศในองค์กร

(N = 267)

บรรยากาศในองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ในหน่วยงานของท่านมีการประสานงาน สนับสนุน ช่วยเหลือกันอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การปฏิบัติงานร่วมกันประสบผลสำเร็จ	2.93	.84	มาก
2. การปฏิบัติงานร่วมกันของพนักงานมีการให้เกียรติซึ่งกันและกัน ให้ความเคารพรักต่อกัน	2.80	.85	มาก
3. ในการปฏิบัติงานร่วมกันของพนักงานมีความไว้วางใจและเปิดใจรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	2.71	.90	มาก
4. บรรยากาศการปฏิบัติร่วมกันของพนักงานมีลักษณะเป็นกันเอง ผ่อนคลายและปราศจากความเครียด	2.76	.91	มาก
5. บรรยากาศการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นไปด้วยความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก	2.48	1.07	มาก
6. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบายและโครงสร้างของหน่วยงานไว้อย่างชัดเจน	2.94	.87	มาก
7. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานที่ครอบคลุมภาระงานอย่างชัดเจน	2.91	.86	มาก
8. หน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ดีเอื้อต่อผู้ปฏิบัติงาน	2.87	.92	มาก
รวม	2.80	.15	มาก

จากตารางที่ 11 ด้านบรรยากาศในองค์กร พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 2.80$, S.D. = .15) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยหน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบายและโครงสร้างของหน่วยงานไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 2.94$, S.D. = .87) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บรรยากาศการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นไปด้วยความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ($\bar{x} = 2.48$, S.D. = 1.07)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรอิสระด้านการมีส่วนร่วมในงาน

(N = 267)

การมีส่วนร่วมในงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผน และลำดับขั้นตอนการทำงานเป็นทีม	2.70	.90	มาก
2. เมื่อเกิดปัญหาพนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางเพื่อแก้ปัญหา	2.70	.92	มาก
3. พนักงานในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางในการดำเนินงานตามเป้าหมายที่วางไว้	2.68	.92	มาก
4. หัวหน้างานใช้การตัดสินใจโดยทีมงานเมื่อต้องการการยอมรับและความเห็นพ้องต้องกันของทีม	2.73	.89	มาก
5. พนักงานมีความรู้สึกที่ทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของทีม	2.71	.95	มาก
6. พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงานในหน่วยงานร่วมกัน	2.69	.91	มาก
รวม	2.70	.01	มาก

จากตารางที่ 12 ด้านการมีส่วนร่วมในงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 2.70$, S.D. = .01) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยหัวหน้างานใช้การตัดสินใจโดยทีมงานเมื่อต้องการการยอมรับและความเห็นพ้องต้องกันของทีม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 2.73$, S.D. = .89) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ พนักงานในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางในการดำเนินงานตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{x} = 2.68$, S.D. = .92)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรอิสระด้านการสนับสนุนทางสังคม

(N = 267)

การสนับสนุนทางสังคม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. หัวหน้างานได้แสดงความยินดีและชมเชยเมื่อท่านทำงานสำเร็จ	2.72	.96	มาก
2. หัวหน้างานทำให้ท่านรู้สึกถึงความมั่นคง ปลอดภัย และอบอุ่นใจในการทำงาน	2.55	1.05	มาก
3. หัวหน้างานส่งให้ท่านเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานที่ท่านขาดทักษะ	2.82	.98	มาก
4. หัวหน้างานแนะนำและสอนวิธีการทำงานแก่ท่าน	2.66	1.01	มาก
5. หัวหน้างานให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการทำงาน	2.56	.98	มาก
6. หัวหน้างานแนะนำหาทางสู่ความก้าวหน้าในอาชีพให้ท่าน	2.53	1.12	มาก
7. เพื่อนร่วมงานแสดงออกถึงความห่วงใยที่มีต่อท่าน	2.86	.81	มาก
8. เพื่อนร่วมงานทำให้ท่านรู้สึกว่าเป็นที่ต้องการและเป็นส่วนหนึ่งของทีม	2.89	.79	มาก
9. เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับนับถือและเห็นคุณค่าในตัวท่าน	2.91	.75	มาก
10. เพื่อนร่วมงานช่วยท่านทำงานเมื่องานของท่านมีปริมาณมาก	2.68	.97	มาก
11. เพื่อนร่วมงานให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน	2.89	.79	มาก
12. เพื่อนร่วมงานช่วยคิดวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	2.82	.84	มาก
13. ครอบครัวของท่านแนะนำประสบการณ์ชีวิตที่เป็นประโยชน์แก่ท่าน	3.12	.89	มาก
14. ครอบครัวของท่านพร้อมที่จะพูดคุยและให้กำลังใจกับท่านตลอดเวลา	3.33	.77	มากที่สุด
15. ครอบครัวของท่านทำให้ท่านรู้สึกอบอุ่นใจและปลอดภัย	3.44	.69	มากที่สุด
16. ครอบครัวของท่านให้คำแนะนำว่าท่านควรปรับปรุงตนเองอย่างไร	3.16	.83	มาก
17. ครอบครัวของท่านแนะนำวิธีการแก้ไขปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	3.15	.85	มาก
	2.89	0.27	มาก

จากตารางที่ 13 ด้านการสนับสนุนทางสังคม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 2.89$, S.D. = .27) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยครอบครัวของท่านทำให้ท่านรู้สึกอบอุ่นใจ และปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.44$, S.D. = .69) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หัวหน้างานแนะนำหาทางสู่ความก้าวหน้าในอาชีพให้ท่าน ($\bar{x} = 2.53$, S.D. = 1.12)

4.3 พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

การวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีม ทั้ง 2 ด้าน โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

(N = 267)

พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
พฤติกรรมด้านการส่งเสริมการทำงาน	2.93	.43	มาก
พฤติกรรมด้านการรักษาความสัมพันธ์	3.02	.28	มาก
รวม	2.98	.36	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 2.98$, S.D. = .36) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ พฤติกรรมด้านการรักษาความสัมพันธ์ ($\bar{x} = 3.02$, S.D. = .28) และพฤติกรรมด้านการส่งเสริมการทำงาน ($\bar{x} = 2.93$, S.D. = .43)

การวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี สามารถวิเคราะห์เพื่อหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยจำแนกเป็นรายข้อ ตั้งแต่ตารางที่ 15-16 ประกอบคำอธิบายแต่ละตารางได้ดังนี้

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมด้านการส่งเสริมการทำงาน

(N = 267)

พฤติกรรมด้านการส่งเสริมการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านกระตุ้นให้เพื่อนร่วมทีมคิดหาวิธีการใหม่ในการแก้ไขปัญหา	2.76	.73	มาก
2. ท่านเสนอวิธีใหม่ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของทีม	2.79	.75	มาก
3. ท่านกับเพื่อนร่วมทีมวิเคราะห์ปัญหาร่วมกัน	2.91	.77	มาก
4. ท่านกับเพื่อนร่วมทีมค้นคว้าหาข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงมาใช้ในการแก้ปัญหาของทีม	2.86	.80	มาก
5. ท่านกับเพื่อนร่วมทีมหาข้อมูลที่เป็นจริงเพื่อให้ทีมดำเนินงานไปอย่างถูกต้อง	3.00	.71	มาก
6. ท่านคิดว่าการให้ข้อมูลเพื่อนร่วมทีมเป็นสิ่งจำเป็นต่อการแก้ปัญหาของทีม	3.26	.69	มากที่สุด
7. ท่านยินดีแบ่งปันข้อมูลสำคัญต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมทีม	3.31	.65	มากที่สุด
8. ท่านให้ข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์และตรงตามความต้องการของทีม	3.08	.70	มาก
9. เมื่อมีข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อการทำงานของ ทีม ท่านจะบอกเพื่อนร่วมทีมทันที	3.30	.65	มากที่สุด
10. ท่านอธิบายวิธีทำงานแบบใหม่แก่เพื่อนร่วมทีม เพื่อให้เข้าใจถูกต้องตรงกัน	3.09	.73	มาก
11. เมื่อมีความเห็นที่หลากหลาย ท่านกับเพื่อนร่วมทีมจะพิจารณาอย่างละเอียดถี่ถ้วนเพื่อให้เกิดความชัดเจน	3.05	.72	มาก
12. ท่านกับเพื่อนร่วมทีมช่วยกันพิจารณาถึงความเป็นไปได้ของวิธีแก้ปัญหา	3.05	.72	มาก
13. ท่านกับเพื่อนร่วมทีมช่วยกันสรุปอุปสรรคในการดำเนินการของทีม	3.00	.76	มาก
รวม	3.16	.42	มาก

จากตารางที่ 15 พฤติกรรมด้านการส่งเสริมการทำงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.16$, S.D. = .42) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ ระดับมาก 10 ข้อ โดยท่านยินดีแบ่งปันข้อมูลสำคัญต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมทีม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.31$, S.D. = .65) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านกระตุ้นให้เพื่อนร่วมทีมคิดหาวิธีการใหม่ในการแก้ไขปัญหา ($\bar{x} = 2.76$, S.D. = .73)

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมด้านการรักษาความสัมพันธ์

(N = 267)

พฤติกรรมด้านการรักษาความสัมพันธ์	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในหมู่เพื่อนร่วมทีม	3.07	.74	มาก
2. ท่านกล่าวชมเชยเมื่อเพื่อนร่วมทีมเสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหาของทีม	3.13	.69	มาก
3. เมื่อเพื่อนร่วมทีมแสดงความคิดเห็น ท่านจะรับฟังอย่างตั้งใจ	3.27	.59	มากที่สุด
4. หากเกิดความขัดแย้งในทีม ท่านจะหาโอกาสพูดคุยปรับความเข้าใจกัน	3.01	.79	มาก
5. ท่านหาหนทางให้เพื่อนร่วมทีมที่มีความต้องการต่างกันมาทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น	2.84	.74	มาก
6. เมื่อมีเพื่อนร่วมทีมไม่ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ท่านจะเข้าไปพูดคุยจนสมาชิกผู้นั้นยอมรับ	2.40	.94	ปานกลาง
7. ท่านกับเพื่อนร่วมทีมช่วยกันคัดเลือกเกณฑ์ที่ใช้เป็นมาตรฐานการทำงาน	2.81	.82	มาก
8. ท่านกับเพื่อนร่วมทีมช่วยกันตั้งคำถามเพื่อให้ได้มาตรฐานที่ทำให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จ	2.79	.77	มาก
9. ท่านพร้อมเข้าร่วมกับทีมในทุกสถานการณ์	3.19	.73	มาก
10. ท่านยินดีปฏิบัติตามการตัดสินใจของทีมด้วยความเต็มใจ	3.28	.63	มากที่สุด
11. ท่านเต็มใจทดลองแนวปฏิบัติใหม่ ๆ ที่ทีมเสนอแนะ	3.22	.67	มากที่สุด
12. ท่านส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิกทีม	3.16	.65	มาก
13. ในที่ประชุม ท่านจะร้องขอความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมทีมทุกคน	2.73	.92	มาก
รวม	2.99	.26	มาก

จากตารางที่ 16 พฤติกรรมด้านการรักษาความสัมพันธ์ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 2.99$, S.D. = .26) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ ระดับมาก 9 ข้อ และระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยท่านยินดีปฏิบัติตามการตัดสินใจของทีมด้วยความเต็มใจ โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.28$, S.D. = .63) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เมื่อมีเพื่อนร่วมทีมไม่ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ท่านจะเข้าไปพูดคุยจน ($\bar{x} = 2.40$, S.D. = .94)

4.4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เป็นการวิเคราะห์โดยการหาความสัมพันธ์โดยวิธีสหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน โดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยภาพรวม ซึ่งก่อนที่จะวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ผู้วิจัยได้ตรวจสอบการแจกแจงของตัวแปรทุกตัวที่ศึกษาด้วย The Kolmogorov-Smirnov Test พบว่า ตัวแปรโครงสร้างของทีม พฤติกรรมของหัวหน้าทีม กระบวนการทำงานเป็นทีม บรรยากาศในองค์กร การมีส่วนร่วมในงาน การสนับสนุนทางสังคม มีค่า Asymp.Sig (2 tailed) เท่ากับ .00 ทุกตัวแปร แสดงว่าตัวแปรมีการแจกแจงแบบไม่ปกติ แต่จากการทบทวนวรรณกรรมพบทฤษฎีแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง ซึ่งระบุว่าสำหรับประชากรใด ๆ ถ้าเก็บตัวอย่างในจำนวนที่มากพอ การกระจายของค่าตัวอย่างดังกล่าวจะมีแนวโน้มใกล้เคียงกับการกระจายแบบธรรมชาติ ซึ่งทฤษฎีแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลางระบุว่าจำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ทำให้การแจกแจงเป็นแบบปกติ ควรมีมากกว่า 30 ตัวอย่าง ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งหมด 267 คน ถือว่า ตัวแปรตามและค่าความคลาดเคลื่อนเป็นตัวแปรที่มีการแจกแจงแบบปกติ รวมทั้งการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมทั้ง 6 ด้าน เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรว่ามีระดับใด และเพื่อไม่ทำให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ หรือการทำให้ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางที่คำนวณได้คลาดเคลื่อนไม่ถูกต้อง (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2548) ผู้วิจัยจึงดำเนินการทดสอบค่า VIF ซึ่งพบว่าค่า VIF ที่เหมาะสมไม่ควรเกิน 10 หากเกินกว่านี้แสดงว่าเกิด Multicollinearity สำหรับค่า Tolerance นั้น หากมีค่าน้อยกว่า .20 แสดงว่าเกิด Multicollinearity เช่นกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 17 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ตัวแปร	a	b	c	d	e	f
Y1	.482**	.490**	.573**	.554**	.543**	.619**
Y2	.501**	.471**	.567**	.529**	.547**	.589**
Y _{tot}	.519**	.505**	.598**	.569**	.572**	.634**

**มีนัยทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 17 พบว่า พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ทั้ง 2 ด้าน (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับโครงสร้างของทีม (a) ($r = .519$) พฤติกรรมของหัวหน้าทีม (b) ($r = .505$) กระบวนการทำงานเป็นทีม (c) ($r = .598$) บรรยากาศในองค์กร (d) ($r = .569$) การมีส่วนร่วมในงาน (e) ($r = .572$) การสนับสนุนทางสังคม (f) ($r = .634$) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยภาพรวม

แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	Ms	F	Sig
Regression	21018.699	6	3503.116	36.508	.000
Residual	24948.567	260	95.956		
Total	45967.266	266			

**มีนัยทางสถิติที่ระดับ .01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R)	.676
ประสิทธิภาพในการพยากรณ์ (R ²)	.457
ประสิทธิภาพในการทำงานที่ปรับแล้ว (R ² adj)	.445
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Std. Error)	9.796

ตัวแปรที่ได้รับความคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	β	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	35.843	3.292		10.888	.000		
โครงสร้างของทีม (a)	.382	.151	.195	2.537	.012	.351	2.845
พฤติกรรมของหัวหน้าทีม (b)	-.377	.149	-.231	-2.521	.012	.248	4.032
กระบวนการทำงานเป็นทีม (c)	.618	.189	.311	3.275	.001	.232	4.306
การสนับสนุนทางสังคม (f)	.582	.106	.456	5.516	.000	.306	3.269

จากตารางที่ 18 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ โครงสร้างของทีม (a) พฤติกรรมของหัวหน้าทีม (b) กระบวนการทำงานเป็นทีม (c) และการสนับสนุนทางสังคม (f) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .676 ประสิทธิภาพในการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .457 ประสิทธิภาพในการทำงานที่ปรับแล้ว (R^2 adj) เท่ากับ .445 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Std. Error) เท่ากับ 9.796

ในลักษณะนี้จะเห็นได้ว่า โครงสร้างของทีม (a) พฤติกรรมของหัวหน้าทีม (b) กระบวนการทำงานเป็นทีม (c) และการสนับสนุนทางสังคม (f) มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยภาพรวม (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถเขียนเป็นรูปสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$Y_{tot} = 35.843 + .382(a) - .377(b) + .618(c) + .582(f)$$

ตารางที่ 19 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พฤติกรรมด้านการส่งเสริมการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	Ms	F	Sig
Regression	5445.905	6	907.651	31.481	.000
Residual	7496.282	260	28.832		
Total	12942.187	266			

**มีนัยทางสถิติที่ระดับ .01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R)	.649
ประสิทธิภาพในการพยากรณ์ (R^2)	.421
ประสิทธิภาพในการทำงานที่ปรับแล้ว (R^2 adj)	.407
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Std. Error)	5.369

ตัวแปรที่ได้รับความคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	β	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	18.542	1.804		10.276	.000		
กระบวนการทำงานเป็นทีม (c)	.279	.104	.264	2.697	.007	.232	4.306
การสนับสนุนทางสังคม (f)	.310	.058	.458	5.361	.000	.306	3.269

จากตารางที่ 19 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ กระบวนการทำงานเป็นทีม (c) และการสนับสนุนทางสังคม (f) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .649 ประสิทธิภาพในการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .421 ประสิทธิภาพในการทำงานที่ปรับแล้ว (R^2 adj) เท่ากับ .407 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Std. Error) เท่ากับ 5.369

ในลักษณะนี้จะเห็นได้ว่า กระบวนการทำงานเป็นทีม (c) และการสนับสนุนทางสังคม (f) มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พฤติกรรมด้านการส่งเสริมการทำงาน (Y_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถเขียนเป็นรูปสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$Y_1 = 18.542 + .279 (c) + .310 (f)$$

ตารางที่ 20 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พฤติกรรมด้านการรักษาความสัมพันธ์

แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	Ms	F	Sig
Regression	5114.983	6	852.497	30.443	.000
Residual	7280.778	260	28.003		
Total	12395.760	266			

**มีนัยทางสถิติที่ระดับ .01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R)	.642
ประสิทธิภาพในการพยากรณ์ (R ²)	.413
ประสิทธิภาพในการทำงานที่ปรับแล้ว (R ² adj)	.399
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Std. Error)	5.291

ตัวแปรที่ได้รับความคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	β	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	17.301	1.778		9.728	.000		
โครงสร้างของทีม (a)	.234	.081	.231	2.877	.004	.351	2.845
พฤติกรรมของหัวหน้าทีม (b)	-.219	.081	-.259	-2.712	.007	.248	4.032
กระบวนการทำงานเป็นทีม (c)	.339	.102	.328	3.327	.001	.232	4.306
การสนับสนุนทางสังคม (f)	.272	.057	.410	4.771	.000	.306	3.269

จากตารางที่ 20 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ โครงสร้างของทีม (a) พฤติกรรมของหัวหน้าทีม (b) กระบวนการทำงานเป็นทีม (c) และการสนับสนุนทางสังคม (f) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .642 ประสิทธิภาพในการพยากรณ์ (R²) เท่ากับ .413 ประสิทธิภาพในการทำงานที่ปรับแล้ว (R² adj) เท่ากับ .399 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Std. Error) เท่ากับ 5.291

ในลักษณะนี้จะเห็นได้ว่า โครงสร้างของทีม (a) พฤติกรรมของหัวหน้าทีม (b) กระบวนการทำงานเป็นทีม (c) และการสนับสนุนทางสังคม (f) มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พฤติกรรมด้านการรักษาความสัมพันธ์ (Y₂) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถเขียนเป็นรูปสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$Y_2 = 17.301 + .234 (a) - .219 (b) + .339 (c) + .272 (f)$$

ตารางที่ 21 ตารางสรุปปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

	พฤติกรรมด้าน การส่งเสริมการ ทำงาน (Y ₁)	พฤติกรรมด้านการ รักษาความสัมพันธ์ (Y ₂)	แนวทางพฤติกรรม การทำงานเป็นทีมโดย ภาพรวม(Y _{tot})
โครงสร้างของทีม (a)	-	✓	✓
พฤติกรรมของหัวหน้าทีม (b)		✓	✓
กระบวนการทำงานเป็นทีม (c)	✓	✓	✓
บรรยากาศในองค์กร (d)	-	-	-
การมีส่วนร่วมในงาน (e)	-	-	-
การสนับสนุนทางสังคม (f)	✓	✓	✓
- ไม่มีความสัมพันธ์ (ความสัมพันธ์ไม่มีนัยสำคัญที่ .05)			
✓ มีความสัมพันธ์ (ความสัมพันธ์มีนัยสำคัญที่ .05)			

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี รายงานสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านพฤติกรรมด้านส่งเสริมการทำงาน (Y₁) ได้แก่ กระบวนการทำงานเป็นทีม (c) และการสนับสนุนทางสังคม (f) โดยสามารถเขียนเป็นรูปสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$Y_1 = 18.542 + .279 (c) + .310 (f)$$

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านพฤติกรรมด้านการรักษาความสัมพันธ์ (Y₂) ได้แก่ โครงสร้างของทีม (a) พฤติกรรมของหัวหน้าทีม (b) กระบวนการทำงานเป็นทีม (c) และการสนับสนุนทางสังคม (f) โดยสามารถเขียนเป็นรูปสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$Y_2 = 17.301 + .234 (a) - .219 (b) + .339 (c) + .272 (f)$$

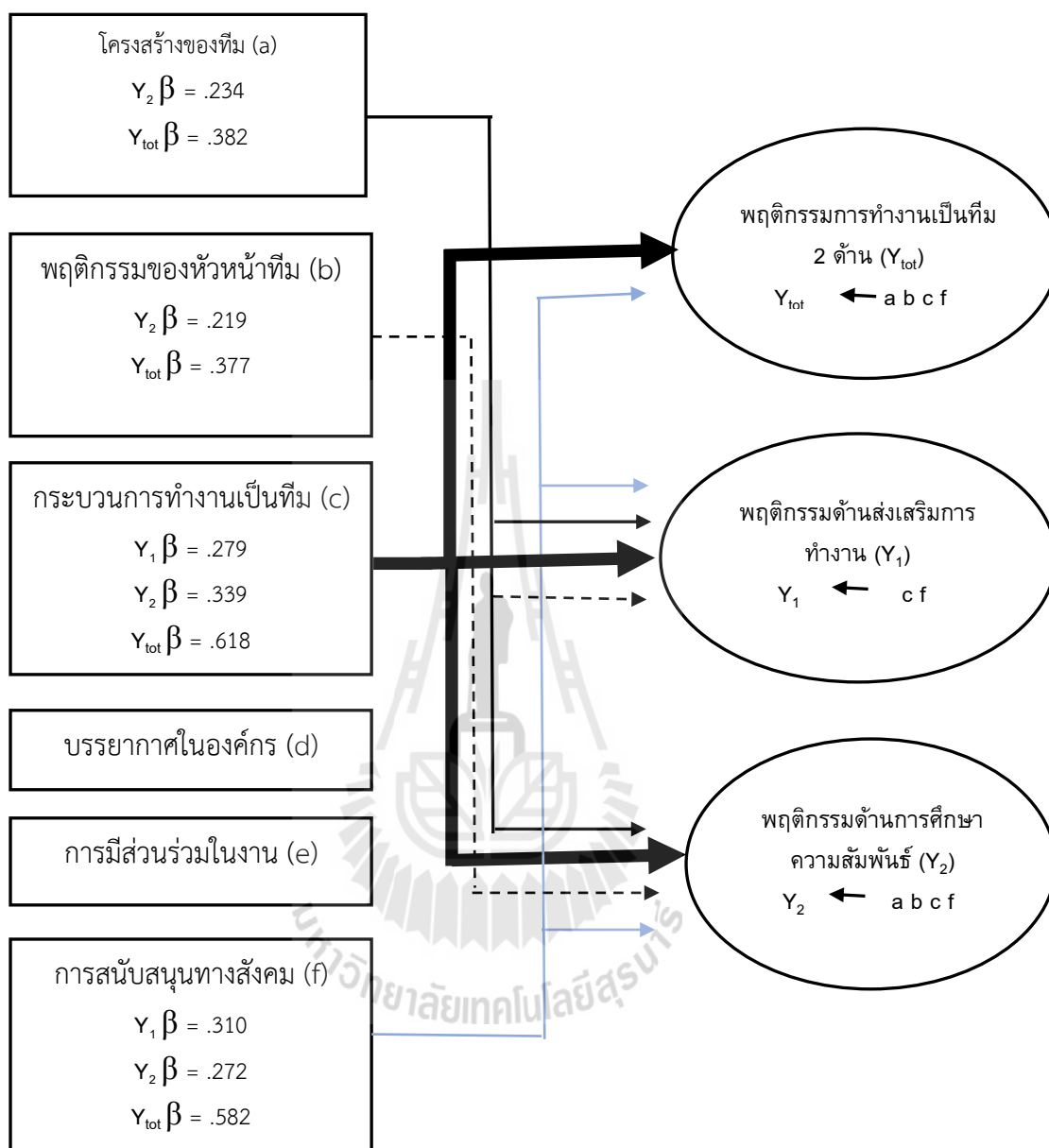
ในลักษณะนี้จะเห็นได้ว่า โครงสร้างของทีม (a) พฤติกรรมของหัวหน้าทีม (b) กระบวนการทำงานเป็นทีม (c) และการสนับสนุนทางสังคม (f) มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยภาพรวม (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถเขียนเป็นรูปสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$Y_{tot} = 35.843 + .382 (a) - .377 (b) + .618 (c) + .582 (f)$$

ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาการชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. โครงสร้างของทีมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านการรักษาความสัมพันธ์และพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวม
2. พฤติกรรมของหัวหน้าทีมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านการรักษาความสัมพันธ์และพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวม
3. กระบวนการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านส่งเสริมการทำงาน พฤติกรรมด้านการรักษาความสัมพันธ์ และพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวม
4. บรรยากาศในองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรใดเลย
5. การมีส่วนร่วมในงานไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรใดเลย
6. การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านส่งเสริมการทำงาน พฤติกรรมด้านการรักษาความสัมพันธ์ และพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวม

โดยสามารถแสดงเป็นภาพเกี่ยวกับการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาการชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 3 สรุปการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบนำเข้าตัวแปรของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพแลบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ซึ่งได้จากการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้เป็นพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำนวน 267 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี หน่วยงานที่สังกัด และประเภทพนักงาน ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ได้แก่ โครงสร้างของทีม พฤติกรรมของหัวหน้าทีม กระบวนการทำงานเป็นทีม บรรยากาศในองค์กร การมีส่วนร่วมในงาน และการสนับสนุนทางสังคม ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ประกอบด้วยพฤติกรรมด้านการส่งเสริมการทำงานและพฤติกรรมด้านการรักษาความสัมพันธ์ ปรับปรุงมาจาก ศรมณ เทพแก้ว (2552) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการจ้างนักศึกษารวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือนเมษายน-เดือนพฤษภาคม 2558 แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 70.79 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 66.29 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยเฉลี่ย 14 ปี หน่วยงานที่สังกัดส่วนใหญ่สังกัดสำนักงานอธิการบดี ร้อยละ 42.70 และเป็นพนักงานสายปฏิบัติงานวิชาชีพและบริหารทั่วไป ร้อยละ 88.76

2. ค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 2.82$, S.D. = .17) โดยค่าเฉลี่ยกระบวนการทำงานเป็นทีมมากที่สุด ($\bar{x} = 2.92$, S.D. = .16) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในงาน ($\bar{x} = 2.71$, S.D. = .02) เมื่อวิเคราะห์จากแบบสอบถาม พบว่า โครงสร้างของทีมในการทำงานของหน่วยงานมีการจัดวางตำแหน่งบุคลากรเหมาะสมดี ผู้นำทีมค่อนข้างดี กระบวนการทำงานของหน่วยงานมีความชัดเจนตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติงาน และการประชุมสรุปผลงานดำเนินงาน บรรยากาศในการทำงานเป็นไปด้วยความอบอุ่น มีความรัก สามัคคีกัน บุคลากรในหน่วยงานให้การสนับสนุนช่วยเหลือการทำงานให้สำเร็จด้วยดี และหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีมที่ชัดเจนโดยเฉพาะงานใหญ่ที่ได้รับมอบหมายทุกคนสามารถร่วมมือและทำงานเป็นทีมเพื่อให้งานสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

3. ค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 2.98$, S.D. = .36) โดยมีค่าเฉลี่ยด้านพฤติกรรมด้านการรักษาความสัมพันธ์มากที่สุด ($\bar{x} = 3.02$, S.D. = .28) และรองลงมาเป็นด้านพฤติกรรมด้านการส่งเสริมการทำงาน ($\bar{x} = 2.93$, S.D. = .43) เมื่อวิเคราะห์จากแบบสอบถาม พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติตามการตัดสินใจของทีมด้วยความเต็มใจ รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีมอย่างตั้งใจและเต็มใจทดลองแนวปฏิบัติใหม่ ๆ ที่ทีมเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหา อีกทั้งสามารถส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิกทีมเป็นอย่างดีก่อให้เกิดความผูกพันในหมู่สมาชิกของทีม

4. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เป็นการวิเคราะห์โดยการหาความสัมพันธ์โดยวิธีสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ทั้ง 2 ด้าน (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับโครงสร้างของทีม (a) ($r = .519$) พฤติกรรมของหัวหน้าทีม (b) ($r = .505$) กระบวนการทำงานเป็นทีม (c) ($r = .598$) บรรยากาศในองค์กร (d) ($r = .569$) การมีส่วนร่วมในงาน (e) ($r = .572$) การสนับสนุนทางสังคม (f) ($r = .634$) ตามลำดับ

5. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ซึ่งปัจจัยด้านโครงสร้างของทีม (a) พฤติกรรมของหัวหน้าทีม (b) กระบวนการทำงานเป็นทีม (c) และการสนับสนุนทางสังคม (f) มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยภาพรวม (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($Y_{tot} = 35.843 + .382$ (โครงสร้างของทีม) - .377 (พฤติกรรมของหัวหน้าทีม) + .618 (กระบวนการทำงานเป็นทีม) + .582 (การสนับสนุนทางสังคม)) โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของ

พนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยสรุปผลเป็นรายด้านได้ดังนี้

5.1 ปัจจัยด้านกระบวนการทำงานเป็นทีม และการสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมด้านการส่งเสริมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2 โครงสร้างของทีม พฤติกรรมของหัวหน้าทีม กระบวนการทำงานเป็นทีม และการสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการรักษาความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.3 โครงสร้างของทีม พฤติกรรมของหัวหน้าทีม กระบวนการทำงานเป็นทีม และการสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์ต่อแนวทางพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2 อภิปรายผล

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 2.98$) ทั้งนี้เนื่องจากพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านพฤติกรรมการรักษาความสัมพันธ์ ($\bar{x} = 3.02$) นั้น พนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติตามการตัดสินใจของทีมด้วยความเต็มใจ รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีมอย่างตั้งใจ และเต็มใจทดลองแนวปฏิบัติใหม่ ๆ ที่ทีมเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหา อีกทั้งสามารถส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิกทีมเป็นอย่างดีก่อให้เกิดความผูกพันในหมู่สมาชิกของทีม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนกร กรวัชรเจริญ (2555) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมโดยรวม ด้านสมาชิกในทีมมีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการสื่อสารที่ดี ด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงานทำให้ภารกิจของหน่วยงานบรรลุผลสำเร็จได้อย่างรวดเร็ว และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พูลวิวัฒน์ชัยการ (2556) ที่ได้ศึกษาระบบการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม) พบว่า การติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานเป็นรูปแบบที่เป็นทางการระหว่างการติดต่อสื่อสารกันภายในทีม รวมถึงมีการพูดถึงปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานเป็นทีมกับหัวหน้างานอย่างอิสระ เมื่อมีการทำงานผิดพลาดจะได้รับความเห็นใจจากเพื่อน

ร่วมงาน ทำให้สภาพการทำงานมีบรรยากาศที่ดี จึงส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสี่สม) ดีด้วย อีกทั้งยังสอดคล้องกับ ชีระเดช รุ่งมงคล (2556) กล่าวถึง ลักษณะของการทำงานเป็นทีมมีลักษณะที่สำคัญ คือ มีเป้าหมายร่วมกัน โดยสมาชิกทุกคนจะต้องมีเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ต้องการร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นเป้าหมายส่วนบุคคล หรือเป้าหมายของทีม จะต้องเป็นเป้าหมายที่ไปในทางเดียวกัน มีหลักและวิธีการทำงานร่วมกัน ลักษณะการทำงานเป็นทีม สมาชิกทุกคนจะต้องมีหลักในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน และมีวิธีในการทำงานที่สามารถทำงานร่วมกับสมาชิกอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี โดยสมาชิกทุกคนจะต้องให้ความร่วมมือในการทำงาน อาจจะเป็นการให้การสนับสนุนและส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้ดำเนินไปได้อย่างราบรื่น มีจิตสำนึกของการทำงานร่วมกัน โดยสมาชิกทุกคนจะต้องมีจิตสำนึกที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น รู้จักการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รู้จักการให้ออกาสและการให้อภัย มีการติดต่อสื่อสารกัน โดยสมาชิกทุกคนจะต้องมีการติดต่อสื่อสารกัน ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบในการติดต่อสื่อสาร วิธีการในการติดต่อสื่อสาร ติความและการแปลความหมายซึ่งเป็นที่เข้าใจกันของสมาชิกทุกคน มีการสร้างความผูกพันร่วมกัน โดยสมาชิกทุกคนจะต้องมีความรักและความผูกพันร่วมกัน ทั้งความรักและความผูกพันที่มีต่อเพื่อนร่วมงานรวมทั้งความรักและความผูกพันที่มีต่อทีมงาน กลุ่มงานและองค์กร มีผลประโยชน์ร่วมกัน ลักษณะการทำงานเป็นทีม สมาชิกทุกคนจะต้องมีผลประโยชน์ร่วมกัน กล่าวคือ เมื่อบุคคลมาร่วมกันทำงาน ต่างก็มีความต้องการและผลประโยชน์ที่อาจจะแตกต่างกันไป โดยเฉพาะผลประโยชน์ส่วนบุคคลจะต้องเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับผลประโยชน์ของส่วนรวม มีการสร้างศักยภาพมีการตัดสินใจร่วมกัน โดยสมาชิกทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อจะต้องมีการตัดสินใจเกิดขึ้น สมาชิกทุกคนควรที่จะได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วย วิธีการปฏิบัติงานดังที่กล่าวมานี้ สามารถปฏิบัติกับหน่วยงานของตนเองและหน่วยงานอื่น ๆ จึงทำให้ระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไปอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยภาพรวม ได้แก่ โครงสร้างของทีม พฤติกรรมของหัวหน้าทีม กระบวนการทำงานเป็นทีม การสนับสนุนทางสังคม ซึ่งปัจจัยด้านต่าง ๆ เหล่านี้รวมกันจึงก่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากหน่วยงานมีการแบ่งขอบเขต อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ โดยหัวหน้างานเปิดโอกาสให้พนักงานใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ที่เป็นขั้นตอนที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน และหัวหน้างานมีส่วนทำให้การปฏิบัติงานร่วมกันของพนักงานประสบความสำเร็จ นอกจากนี้จะต้องมีกระบวนการทำงานเป็นทีมที่ดีกล่าวคือสมาชิกในทีมมีบทบาทในการสร้างสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในทีมงาน ซึ่งเป็นการลดปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ชีระเดช รุ่งมงคล (2556) กล่าวไว้ว่า กระบวนการในการทำงานเป็นทีม ควรพิจารณา 2 ประการ คือ 1) การจัดทีมงาน ในการจัดทีมงานจะต้องมีลักษณะที่

สำคัญ คือ จะต้องกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการ จะต้องกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน มีระบบการสื่อสารที่ดี รวดเร็ว และถูกต้อง การทำงานเป็นระบบ มีระเบียบตามกติกาที่กำหนด มีความจริงใจ เปิดเผยมต่อกัน มีบรรยากาศของการทำงานที่ดี มีการประสานสัมพันธ์แสวงหาแนวทางที่เหมาะสม 2) ขั้นตอนในการทำงาน มีลักษณะสำคัญ คือ กำหนดวัตถุประสงค์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือในการรวมพลังในการทำงานและวัดความสำเร็จในการทำงาน มีการวางแผนงานเพื่อทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการทำงานเป็นทีม มีการปฏิบัติงานตามแผน เช่น มีการติดตามผลงาน การเสริมสร้างความรู้ความสามารถให้สมาชิก มีการให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ มีการให้กำลังใจและสร้างความร่วมมือในการทำงาน รวมถึงมีการประเมินและปรับปรุงเป็นระยะ ๆ โดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้หรือประเมินความพึงพอใจของสมาชิก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวัฒน์ ภูมิพรอนันต์ (2552) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมและการสร้างโมเดลการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นของพนักงาน พบว่า โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ การสร้างทีมงานและกระบวนการทำงานเป็นทีม มีค่าความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ในเกณฑ์สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถวัดองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมได้

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยที่ได้ในครั้งนี้ สามารถนำข้อมูลไปใช้ประกอบการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะความคิดเห็นที่ได้จากผลการวิจัย ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในด้านการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างของทีม ในการปฏิบัติงานส่วนการเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรแบ่งภาระงานของพนักงานให้เท่าเทียมกัน และกระบวนการทำงานควรปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงานและเป็นการพัฒนาบุคลากร

2. จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างของทีม โดยหน่วยงานควรมีจำนวนพนักงานให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ และจัดหาพนักงานที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

2. ควรทำการวิจัย เรื่อง การสร้างสมรรถนะของการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี



รายการอ้างอิง

- กรกนก บุญชูจรัส. (2552). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาด้านชีวิตและการพัฒนามนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กัลยา ยศคำลือ. (2553). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย**. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- กาญจนา มั่งคละศิริ. (2552). **องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครพนม.
- ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ. (2556). **ระบบการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม)**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- จิรนนต์ ไชยงาม. (2553). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนโดยมีการทำงานเป็นทีมเป็นตัวแปรคั่นกลาง**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ชัยกร สีมাত্র. (2553). **ความสัมพันธ์การทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษากับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2537). **เทคนิคการพัฒนาทีมงาน**. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ชาตรี เหล่าเลิศรัตน. (2553). **ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2550). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 10. นนทบุรี : บริษัท ไทเนรมิตกิจ อินเตอร์ โพรเกรสซิฟ.

- ทรงวุฒิ ทาระสา. (2549). **การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ธนกร กรวัชรเจริญ. (2555). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน)**. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธนวัฒน์ ภูมิพรอนันต์. (2552). **การศึกษาการทำงานเป็นทีม และการสร้างโมเดลการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของพนักงาน**. วารสารวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 5(9), 1-21.
- ธวัชชัย ไตรทิพย์. (2540). **คุณลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยสนับสนุนทางการบริหารที่มีผลต่อระดับการทำงานเป็นทีมของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธีระเดช รุ่งมงคล. (2555). **การทำงานเป็นทีม**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2538). **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย**. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญมัน ธนาสุวัฒน์. (2553). **จิตวิทยาธุรกิจ**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์ดี จำกัด.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พิสิฐ สอนละ, อนุชา ไชยชาญ, เชาว์วัฒน์ อูมานนท์ และรุ่งอรุณ ศรีปาน. (2551). **การพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีม ให้แก่นักศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- ไพโรจน์ บาลัน. (2551). **ทักษะการบริหารทีม**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : บริษัท เอ็กสเปอร์เน็ท จำกัด.
- รุ่งนภา แสงมณี. (2552). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัดภาค 6**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- วราภรณ์ ตระกูลสถิตย์. (2549). **การทำงานเป็นทีม**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

- ศรมณ เทพแก้ว. (2552). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สมบูรณ์ ตันยะ. (2550). **การวิจัยทางการศึกษา**. นครราชสีมา : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สมาคมสถาบันการศึกษาการธนาคารและการเงินไทย. (2546). **โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองพฤติกรรมในองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอราวัณการพิมพ์.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2552). **การใช้สถิติในงานวิจัยอย่างถูกต้องและได้มาตรฐานสากล**. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดสามลดา.
- สุวัฒน์ อินทวงศ์ (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
- เสาวคนธ์ ทัดเที่ยง. (2551). **ปัจจัยคัดสรรที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ที่ผ่านการรับรองคุณภาพ เขตภาคเหนือ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- หลุย จำปาเทศ. (2533). **จิตวิทยาการจูงใจ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บริษัทสามัคคีสาสน์ จำกัด.
- อภิชาติ ไตรธิเลน. (2550). **สภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อรุณ รักธรรม. (2545). “ภาวะผู้นำและบทบาทของผู้นำในการทำงานร่วมกัน” ใน **เอกสารคำสอนชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์และจริยธรรมทางธุรกิจ หน่วยที่ 6**. พิมพ์ครั้งที่ 3 นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อัญชลี เทียมธชาติ. (2541). **ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อำนวย แสงสว่าง. (2544). **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : บริษัท อักษราพิพัฒน์ จำกัด.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย



ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรัลักษ์ หงส์งาม

วุฒิการศึกษา

พบ.ด. (เศรษฐศาสตร์ทุนมนุษย์) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

พบ.ม. (เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

วท.บ. (เศรษฐศาสตร์เกษตร) เกียรตินิยมอันดับ 2 มหาวิทยาลัยขอนแก่น

อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

2. รองศาสตราจารย์ ดร.ขวัญกมล ดอนขวา

วุฒิการศึกษา

ปร.ด. (เศรษฐศาสตร์เกษตร) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วท.ม. (เศรษฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ศ.บ. (เศรษฐศาสตร์เชิงปริมาณ) มหาวิทยาลัยรามคำแหง

อาจารย์ประจำสำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

3. อาจารย์เสกสรร สรรสรพิสุทธิ์

วุฒิการศึกษา

วท.ม. (มนุษย์และสิ่งแวดล้อม) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

วท.บ. (เคมี) สถาบันราชภัฏนครสวรรค์

ครูวิทยฐานะชำนาญการ โรงเรียนยุพราชวิทยาลัย



บันทึกข้อความ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

หน่วยงาน สาขาวิชาชีววิทยา สำนักวิทยาศาสตร์ โทร. 4633 โทรสาร 4185

ที่ ศธ 5611(4)/๒.๐๓๗

วันที่ 13 ต.ค. 2557

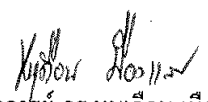
เรื่อง ขอร้องเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เรียน หัวหน้าสาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ (ผ่านคณบดีสำนักวิทยาศาสตร์)

ตามที่ นางปลื้มจิตร บุญพึ่ง ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป สังกัดสาขาวิชาชีววิทยา สำนักวิทยาศาสตร์ ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยสถาบัน เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ซึ่งอยู่ในขั้นตอนของการสร้างเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล สาขาวิชาชีววิทยา พิจารณาแล้วเห็นว่า รองศาสตราจารย์ ดร.ขวัญกมล ดอนขวา เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว

ในการนี้ สาขาวิชาชีววิทยา สำนักวิทยาศาสตร์ จึงใคร่ขอร้องเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ ดร.ขวัญกมล ดอนขวา เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยของพนักงานในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หนูเดือน เมืองแสน)
หัวหน้าสาขาวิชาชีววิทยา



ที่ ศธ 5611(4)/2.๐๖๖

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
111 ถนนมหาวิทยาลัย ตำบลสุรนารี
อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา 30000

๒๓ ตุลาคม 2557

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรงค์ หงษ์งาม

ตามที่ นางปลั่งจิตร บุญพึ่ง ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป สังกัดสาขาวิชาชีววิทยา สำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยสถาบัน เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ซึ่งอยู่ในขั้นตอนของการสร้างเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

สาขาวิชาชีววิทยา สำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว ในการนี้ สาขาวิชาฯ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยของพนักงานในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หนูเดือน เมืองแสน)

หัวหน้าสาขาวิชาชีววิทยา

สาขาวิชาชีววิทยา สำนักวิชาวิทยาศาสตร์
โทรศัพท์ (044) 224633
โทรสาร (044) 224185



ที่ ศธ 5611(4)/ 0.037

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
111 ถนนมหาวิทยาลัย ตำบลสุรนารี
อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา 30000

13 ตุลาคม 2557

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เรียน ดร.เสกสรร สรรสพิสุทธิ์

ตามที่ นางปลื้มจิตร์ บุญพั่ง ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป สังกัดสาขาวิชาชีววิทยา สำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยสถาบัน เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ซึ่งอยู่ในขั้นตอนของการสร้างเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

สาขาวิชาชีววิทยา สำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว ในการนี้ สาขาวิชาฯ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยของพนักงานในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หนูเดือน เมืองแสน)

หัวหน้าสาขาวิชาชีววิทยา

สาขาวิชาชีววิทยา สำนักวิชาวิทยาศาสตร์
โทรศัพท์ (044) 224633
โทรสาร (044) 224185

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม



เลขที่แบบสอบถาม.....

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามงานวิจัยสถาบัน

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของ
พนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลสำหรับการทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
2. แบบสอบถามนี้มี 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล
 - ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม
 - ตอนที่ 3 พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม
3. ข้อมูลที่ได้จากท่านมีค่าอย่างยิ่งต่อการวิจัย และเป็นประโยชน์อย่างมากเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ซึ่งข้อมูลที่ได้ในแบบสอบถามนี้ถือเป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้นต่อการปฏิบัติงาน จึงขอความกรุณาท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือและความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(นางปลื้มจิตร์ บุญพึง)

หัวหน้าโครงการวิจัยฯ

กรุณาส่งแบบสอบถามคืน ภายในวันที่.....

ตอนที่ 1 ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความ หรือเขียนข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

☐ 1. ชาย

☐ 2. หญิง

2. ระดับการศึกษา

☐ 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ 2. ปริญญาตรี

☐ 3. ปริญญาโท

☐ 4. ปริญญาเอก

☐ 5. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

3. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.....ปี..... เดือน

4. หน่วยงานที่สังกัด

☐ 1. สำนักงานสภามหาวิทยาลัย

☐ 2. สำนักงานอธิการบดี

☐ 3. สำนักวิชา

☐ 4. ศูนย์/สถาบัน

☐ 5. หน่วยวิสาขา

5. ประเภทพนักงาน

☐ 1. ลูกจ้างประจำ

☐ 2. พนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมโดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

ระดับคะแนน	4	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นมากที่สุด
ระดับคะแนน	3	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นมาก
ระดับคะแนน	2	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ระดับคะแนน	1	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นน้อย
ระดับคะแนน	0	หมายถึง	ไม่ตรงกับความเป็นจริงที่เกิดขึ้น

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
	0	1	2	3	4
1. หน่วยงานของท่านมีการแบ่งขอบเขต อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ มีความชัดเจน เป็นขั้นตอนที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน					
2. หน่วยงานของท่านมีระบบการจัดการและขั้นตอนการทำงานที่เป็นระบบ มีส่วนสนับสนุนต่อการปฏิบัติงานร่วมกันของพนักงาน					
3. โครงสร้างของงานมีความเหมาะสมกับงานที่พนักงานได้รับมอบหมาย					
4. ในการปฏิบัติงานร่วมกันของพนักงานในแต่ละส่วนมีจำนวนพนักงานที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
5. หน่วยงานของท่านมีจำนวนพนักงานเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ					
6. ในการปฏิบัติงานของพนักงานควรมีขอบเขตของงานที่ชัดเจน					
7. มีการประชุมและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับพนักงาน					
8. เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการกำหนดบทบาทหน้าที่ของพนักงานในหน่วยงาน					
9. มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสมกับความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล					
10. ส่งเสริมให้พนักงานในหน่วยงานได้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่					
11. หัวหน้างานส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานในหน่วยงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
	0	1	2	3	4
12. หัวหน้างานจะกำหนดเป้าหมายการทำงานของหน่วยงานในอนาคต					
13. หัวหน้างานสามารถบอกแนวทางพัฒนาความสามารถแก่ท่านและให้คำแนะนำวิธีการทำงานใหม่ ๆ เสมอ					
14. หัวหน้างานสามารถทำให้พนักงานทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น					
15. หัวหน้างานสามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม					
16. หัวหน้างานสามารถประนีประนอมความคิดเห็นที่แตกต่างของพนักงานในหน่วยงานได้					
17. หัวหน้างานเปิดโอกาสให้พนักงานใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่					
18. หัวหน้างานสามารถกระตุ้นให้พนักงานอยากทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด					
19. หัวหน้างานกล่าวยกย่องชมเชยเมื่อพนักงานทำงานได้สำเร็จและแสดงออกถึงการยอมรับ					
20. หัวหน้างานคอยให้กำลังใจให้ท่านสู้เมื่องานมีปริมาณมาก					
21. การได้รับการสนับสนุนจากผู้ร่วมงานหรือหัวหน้างานทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น					
22. พนักงานในหน่วยงานมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์การปฏิบัติงานร่วมกันอยู่เป็นประจำ					
23. การบริหารงานที่ดีของหัวหน้างานมีส่วนทำให้การปฏิบัติงานร่วมกันของพนักงานประสบความสำเร็จ					
24. การปฏิบัติงานร่วมกันทำให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผน และลำดับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน					
25. การปฏิบัติงานร่วมกันของพนักงานทำให้การติดต่อสื่อสารระหว่างกันเป็นไปอย่างถูกต้อง รวดเร็ว ทันเหตุการณ์					
26. การปฏิบัติการของหน่วยงานมีการส่งเสริมให้สร้างความสัมพันธ์อันดีร่วมกัน					
27. หากเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานจะช่วยเหลือสนับสนุนให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงด้วยดี					
28. หัวหน้างานคอยให้การช่วยเหลือสนับสนุนท่านเมื่องานมีปริมาณมาก					
29. การติดต่อสื่อสารระหว่างพนักงานที่ดีทำให้การปฏิบัติงานราบรื่น					
30. ในหน่วยงานของท่านมีการประสานงาน สนับสนุน ช่วยเหลือกันอย่างต่อเนื่อง					

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
	0	1	2	3	4
เพื่อให้การปฏิบัติงานร่วมกันประสบผลสำเร็จ					
31. การปฏิบัติงานร่วมกันของพนักงานมีการให้เกียรติซึ่งกันและกัน ให้ความเคารพรักต่อกัน					
32. ในการปฏิบัติงานร่วมกันของพนักงานมีความไว้วางใจและเปิดใจรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					
33. บรรยากาศการปฏิบัติร่วมกันของพนักงานมีลักษณะเป็นกันเอง ผ่อนคลาย และปราศจากความเครียด					
34. บรรยากาศการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นไปด้วยความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก					
35. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบายและโครงสร้างของหน่วยงานไว้อย่างชัดเจน					
36. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานที่ครอบคลุมภาระงานอย่างชัดเจน					
37. หน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ดีเอื้อต่อผู้ปฏิบัติงาน					
38. พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผน และลำดับขั้นตอนการทำงานเป็นทีม					
39. เมื่อเกิดปัญหาพนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางเพื่อแก้ปัญหา					
40. พนักงานในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางในการดำเนินงานตามเป้าหมายที่วางไว้					
41. หัวหน้างานใช้การตัดสินใจโดยทีมงานเมื่อต้องการการยอมรับและความเห็นพ้องต้องกันของทีม					
42. พนักงานมีความรู้สึกที่ทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของทีม					
43. พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงานในหน่วยงานร่วมกัน					
44. หัวหน้างานได้แสดงความยินดีและชมเชยเมื่อท่านทำงานสำเร็จ					
45. หัวหน้างานทำให้ท่านรู้สึกถึงความมั่นคง ปลอดภัย และอบอุ่นใจในการทำงาน					
46. หัวหน้างานส่งให้ท่านเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานที่ท่านขาดทักษะ					
47. หัวหน้างานแนะนำและสอนวิธีการทำงานแก่ท่าน					
48. หัวหน้างานให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการทำงาน					

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
	0	1	2	3	4
49. หัวหน้างานแนะนำหาทางสู่ความก้าวหน้าในอาชีพให้ท่าน					
50. เพื่อนร่วมงานแสดงออกถึงความห่วงใยที่มีต่อท่าน					
51. เพื่อนร่วมงานทำให้ท่านรู้สึกว่าเป็นที่ต้องการและเป็นส่วนหนึ่งของทีม					
52. เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับนับถือและเห็นคุณค่าในตัวท่าน					
53. เพื่อนร่วมงานช่วยท่านทำงานเมื่องานของท่านมีปริมาณมาก					
54. เพื่อนร่วมงานให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน					
55. เพื่อนร่วมงานช่วยคิดวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน					
56. ครอบครัวของท่านแนะนำประสบการณ์ชีวิตที่เป็นประโยชน์แก่ท่าน					
57. ครอบครัวของท่านพร้อมที่จะพุดคุยและให้กำลังใจกับท่านตลอดเวลา					
58. ครอบครัวของท่านทำให้ท่านรู้สึกอบอุ่นใจและปลอดภัย					
59. ครอบครัวของท่านให้คำแนะนำว่าท่านควรปรับปรุงตนเองอย่างไร					
60. ครอบครัวของท่านแนะนำวิธีการแก้ไขปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว					



ตอนที่ 3 พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้จะเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม โปรดพิจารณาข้อความแล้วพิจารณาว่าท่าน
มีการกระทำได้กล่าวมาน้อยเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็น
จริงที่สุดเพียงช่องเดียว **โปรดตอบทุกข้อ** โดย

ระดับคะแนน	4	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นมากที่สุด
ระดับคะแนน	3	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นมาก
ระดับคะแนน	2	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ระดับคะแนน	1	หมายถึง	ตรงกับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นน้อย
ระดับคะแนน	0	หมายถึง	ไม่ตรงกับความเป็นจริงที่เกิดขึ้น

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
	0	1	2	3	4
พฤติกรรมด้านการส่งเสริมการทำงาน					
1. ท่านกระตุ้นให้เพื่อนร่วมทีมคิดหาวิธีการใหม่ในการแก้ไขปัญหา					
2. ท่านเสนอวิธีใหม่ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของทีม					
3. ท่านกับเพื่อนร่วมทีมวิเคราะห์ปัญหาร่วมกัน					
4. ท่านกับเพื่อนร่วมทีมค้นคว้าหาข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงมาใช้ในการ แก้ปัญหาของทีม					
5. ท่านกับเพื่อนร่วมทีมหาข้อมูลที่เป็นจริงเพื่อให้ทีมดำเนินงานไปอย่างถูกต้อง					
6. ท่านคิดว่าการให้ข้อมูลเพื่อนร่วมทีมเป็นสิ่งจำเป็นต่อการแก้ปัญหาของทีม					
7. ท่านยินดีแบ่งปันข้อมูลสำคัญต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมทีม					
8. ท่านให้ข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์และตรงตามความต้องการของทีม					
9. เมื่อมีข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อการทำงานของทีม ท่านจะบอกเพื่อนร่วมทีมทันที					
10. ท่านอธิบายวิธีทำงานแบบใหม่แก่เพื่อนร่วมทีม เพื่อให้เข้าใจถูกต้องตรงกัน					
11. เมื่อมีความเห็นที่หลากหลาย ท่านกับเพื่อนร่วมทีมจะพิจารณาอย่างละเอียด ถี่ถ้วนเพื่อให้เกิดความชัดเจน					
12. ท่านกับเพื่อนร่วมทีมช่วยกันพิจารณาถึงความเป็นไปได้ของวิธีแก้ปัญหา					
13. ท่านกับเพื่อนร่วมทีมช่วยกันสรุปอุปสรรคในการดำเนินการของทีม					
พฤติกรรมด้านการรักษาความสัมพันธ์					

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
	0	1	2	3	4
1. ท่านสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในหมู่เพื่อนร่วมทีม					
2. ท่านกล่าวชมเชยเมื่อเพื่อนร่วมทีมเสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหาของทีม					
3. เมื่อเพื่อนร่วมทีมแสดงความคิดเห็น ท่านจะรับฟังอย่างตั้งใจ					
4. หากเกิดความขัดแย้งในทีม ท่านจะหาโอกาสพูดคุยปรับความเข้าใจกัน					
5. ท่านหาหนทางให้เพื่อนร่วมทีมที่มีความต้องการต่างกันมาทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น					
6. เมื่อมีเพื่อนร่วมทีมไม่ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ท่านจะเข้าไปพูดคุยจนสมาชิกผู้นั้นยอมรับ					
7. ท่านกับเพื่อนร่วมทีมช่วยกันคัดเลือกเกณฑ์ที่ใช้เป็นมาตรฐานการทำงาน					
8. ท่านกับเพื่อนร่วมทีมช่วยกันตั้งคำถามเพื่อให้ได้มาตรฐานที่ทำให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จ					
9. ท่านพร้อมเข้าร่วมกับทีมในทุกสถานการณ์					
10. ท่านยินดีปฏิบัติตามการตัดสินใจของทีมด้วยความเต็มใจ					
11. ท่านเต็มใจทดลองแนวปฏิบัติใหม่ ๆ ที่ทีมเสนอแนะ					
12. ท่านส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิกทีม					
13. ในที่ประชุม ท่านจะร้องขอความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมทีมทุกคน					

ข้อเสนอแนะ

1. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อโครงสร้างของทีมในการทำงานของหน่วยงานท่าน
.....
2. ท่านมีความพึงพอใจกับผู้นำทีมอย่างไร
.....
3. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อกระบวนการทำงานของหน่วยงานท่าน
.....
4. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อบรรยากาศในการทำงานของหน่วยงานท่าน
.....
5. ท่านมีความพึงพอใจอย่างไรกับการมีส่วนร่วมในการทำงานและการสนับสนุนต่าง ๆ จากหน่วยงาน
.....
6. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อการทำงานเป็นทีมของหน่วยงานท่าน
.....

***** ขอขอบคุณสำหรับการกรอกแบบสอบถาม *****



ภาคผนวก ค

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ค่าความเชื่อมั่น (r)

ภาคผนวก ค
ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ตารางที่ 22 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ข้อความ	ผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1. หน่วยงานของท่านมีการแบ่งขอบเขต อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ มีความชัดเจน เป็นขั้นตอนที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน	1	1	1	3	1
2. หน่วยงานของท่านมีระบบการจัดการและขั้นตอนการทำงานที่เป็นระบบ มีส่วนสนับสนุนต่อการปฏิบัติงานร่วมกันของพนักงาน	1	1	1	3	1
3. โครงสร้างของงานมีความเหมาะสมกับงานที่พนักงานได้รับมอบหมาย	1	1	1	3	1
4. ในการปฏิบัติงานร่วมกันของพนักงานในแต่ละส่วน มีจำนวนพนักงานที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	3	1
5. หน่วยงานของท่านมีจำนวนพนักงานเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ	1	1	1	3	1
6. ในการปฏิบัติงานของพนักงานควรมีขอบเขตของงานที่ชัดเจน	1	1	1	3	1
7. มีการประชุมและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับพนักงาน	1	1	1	3	1
8. เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการกำหนดบทบาทหน้าที่ของพนักงานในหน่วยงาน	1	1	1	3	1
9. มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสมกับความสามารถและความสามารถของแต่ละบุคคล	1	1	1	3	1

ข้อความ	ผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ			ผล	ค่า
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	IOC
10. ส่งเสริมให้พนักงานในหน่วยงานได้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	1	1	1	3	1
11. หัวหน้างานส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานในหน่วยงานให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1	1	1	3	1
12. หัวหน้างานจะกำหนดเป้าหมายการทำงานของหน่วยงานในอนาคต	1	1	1	3	1
13. หัวหน้างานสามารถบอกแนวทางพัฒนาความสามารถแก่ท่านและให้ คำแนะนำวิธีการทำงานใหม่ ๆ เสมอ	1	1	1	3	1
14. หัวหน้างานสามารถทำให้พนักงานทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น	1	1	1	3	1
15. หัวหน้างานสามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามี ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม	1	1	1	3	1
16. หัวหน้างานสามารถประนีประนอมความคิดเห็นที่แตกต่างของพนักงานในหน่วยงานได้	1	1	1	3	1
17. หัวหน้างานเปิดโอกาสให้พนักงานใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	1	1	1	3	1
18. หัวหน้างานสามารถกระตุ้นให้พนักงานอยากทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด	1	1	1	3	1
19. หัวหน้างานกล่าวยกย่องชมเชยเมื่อพนักงานทำงานได้สำเร็จและแสดงออกถึงการยอมรับ	1	1	1	3	1
20. หัวหน้างานคอยให้กำลังใจให้ท่านสู้เมื่องานมีปริมาณมาก	1	1	1	3	1
21. การได้รับการสนับสนุนจากผู้ร่วมงานหรือหัวหน้างานทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	1	1	1	3	1
22. พนักงานในหน่วยงานมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์การปฏิบัติงานร่วมกันอยู่เป็นประจำ	1	1	1	3	1

ข้อความ	ผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ			ผล	ค่า
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	IOC
23. การบริหารงานที่ดีของหัวหน้างานมีส่วนทำให้การปฏิบัติงานร่วมกันของพนักงานประสบความสำเร็จ	1	1	1	3	1
24. การปฏิบัติงานร่วมกันทำให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผน และลำดับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1
25. การปฏิบัติงานร่วมกันของพนักงานทำให้การติดต่อสื่อสารระหว่างกันเป็นไปอย่างถูกต้องรวดเร็ว ทันเหตุการณ์	1	1	1	3	1
26. การปฏิบัติการของหน่วยงานมีการส่งเสริมให้สร้างความสัมพันธ์อันดีร่วมกัน	1	1	1	3	1
27. หากเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานจะช่วยเหลือสนับสนุนให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงด้วยดี	1	1	1	3	1
28. หัวหน้างานคอยให้การช่วยเหลือสนับสนุนท่านเมื่องานมีปริมาณมาก	1	1	1	3	1
29. การติดต่อสื่อสารระหว่างพนักงานที่ดีทำให้การปฏิบัติงานราบรื่น	1	1	1	3	1
30. ในหน่วยงานของท่านมีการประสานงาน สนับสนุนช่วยเหลือกันอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การปฏิบัติงานร่วมกันประสบผลสำเร็จ	1	1	1	3	1
31. การปฏิบัติงานร่วมกันของพนักงานมีการให้เกียรติซึ่งกันและกัน ให้ความเคารพรักต่อกัน	1	1	1	3	1
32. ในการปฏิบัติงานร่วมกันของพนักงานมีความไว้วางใจและเปิดใจรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	1	1	1	3	1
33. บรรยากาศการปฏิบัติร่วมกันของพนักงานมีลักษณะเป็นกันเอง ผ่อนคลายและปราศจากความเครียด	1	1	1	3	1

ข้อความ	ผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ			ผล	ค่า
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	IOC
34. บรรยากาศการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นไปได้ด้วยความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก	1	1	1	3	1
35. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบายและโครงสร้างของหน่วยงานไว้อย่างชัดเจน	1	1	1	3	1
36. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานที่ครอบคลุมภาระงานอย่างชัดเจน	1	1	1	3	1
37. หน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ดีเอื้อต่อผู้ปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1
38. พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผน และลำดับขั้นตอนการทำงานเป็นทีม	1	1	1	3	1
39. เมื่อเกิดปัญหาพนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางเพื่อแก้ปัญหา	1	1	1	3	1
40. พนักงานในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางในการดำเนินงานตามเป้าหมายที่วางไว้	1	1	1	3	1
41. หัวหน้างานใช้การตัดสินใจโดยทีมงานเมื่อต้องการการยอมรับและความเห็นพ้องต้องกันของทีม	1	1	1	3	1
42. พนักงานมีความรู้สึกที่ทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของทีม	1	1	1	3	1
43. พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงานในหน่วยงานร่วมกัน	1	1	1	3	1
44. หัวหน้างานได้แสดงความยินดีและชมเชยเมื่อท่านทำงานสำเร็จ	1	1	1	3	1
45. หัวหน้างานทำให้ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงปลอดภัย และอบอุ่นใจในการทำงาน	1	1	1	3	1
46. หัวหน้างานส่งให้ท่านเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานที่ท่านขาดทักษะ	1	1	1	3	1
47. หัวหน้างานแนะนำและสอนวิธีการทำงานแก่ท่าน	1	1	1	3	1
48. หัวหน้างานให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการทำงาน	1	1	1	3	1

ข้อความ	ผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ			ผล	ค่า
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	IOC
49. หัวหน้างานแนะนำหาทางสู่ความก้าวหน้าในอาชีพให้ท่าน	1	1	1	3	1
50. เพื่อนร่วมงานแสดงออกถึงความห่วงใยที่มีต่อท่าน	1	1	1	3	1
51. เพื่อนร่วมงานทำให้ท่านรู้สึกว่าเป็นที่ต้องการและเป็นส่วนหนึ่งของทีม	1	1	1	3	1
52. เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับนับถือและเห็นคุณค่าในตัวท่าน	1	1	1	3	1
53. เพื่อนร่วมงานช่วยท่านทำงานเมื่องานของท่านมีปริมาณมาก	1	1	1	3	1
54. เพื่อนร่วมงานให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน	1	1	1	3	1
55. เพื่อนร่วมงานช่วยคิดวิธีการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในการทำงาน	1	1	1	3	1
56. ครอบครัวของท่านแนะนำประสบการณ์ชีวิตที่เป็นประโยชน์แก่ท่าน	1	1	1	3	1
57. ครอบครัวของท่านพร้อมที่จะพูดคุยและให้กำลังใจกับท่านตลอดเวลา	1	1	1	3	1
58. ครอบครัวของท่านทำให้ท่านรู้สึกอบอุ่นใจและปลอดภัย	1	1	1	3	1
59. ครอบครัวของท่านให้คำแนะนำว่าท่านควรปรับปรุงตนเองอย่างไร	1	1	1	3	1
60. ครอบครัวของท่านแนะนำวิธีการแก้ไขปัญหทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	1	1	1	3	1

ตารางที่ 23 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ข้อความ	ผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
พฤติกรรมด้านการส่งเสริมการทำงาน					
1. ท่านกระตุ้นให้เพื่อนร่วมทีมคิดหาวิธีการใหม่ในการแก้ไขปัญหา	1	1	1	3	1
2. ท่านเสนอวิธีใหม่ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของทีม	1	1	1	3	1
3. ท่านกับเพื่อนร่วมทีมวิเคราะห์ปัญหาร่วมกัน	1	1	1	3	1
4. ท่านกับเพื่อนร่วมทีมค้นคว้าหาข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงมาใช้ในการแก้ปัญหาของทีม	1	1	1	3	1
5. ท่านกับเพื่อนร่วมทีมหาข้อมูลที่เป็นจริงเพื่อให้ทีมดำเนินงานไปอย่างถูกต้อง	1	1	1	3	1
6. ท่านคิดว่าการให้ข้อมูลเพื่อนร่วมทีมเป็นสิ่งจำเป็นต่อการแก้ปัญหาของทีม	1	1	1	3	1
7. ท่านยินดีแบ่งปันข้อมูลสำคัญต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมทีม	1	1	1	3	1
8. ท่านให้ข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์และตรงตามความต้องการของทีม	1	1	1	3	1
9. เมื่อมีข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อการทำงานของทีมงาน ท่านจะบอกเพื่อนร่วมทีมทันที	1	1	1	3	1
10. ท่านอธิบายวิธีทำงานแบบใหม่แก่เพื่อนร่วมทีมเพื่อให้เข้าใจถูกต้องตรงกัน	1	1	1	3	1
11. เมื่อมีความเห็นที่หลากหลาย ท่านกับเพื่อนร่วมทีมจะพิจารณาอย่างละเอียดถี่ถ้วนเพื่อให้เกิดความชัดเจน	1	1	1	3	1
12. ท่านกับเพื่อนร่วมทีมช่วยกันพิจารณาถึงความเป็นไปได้ของวิธีแก้ปัญหา	1	1	1	3	1
13. ท่านกับเพื่อนร่วมทีมช่วยกันสรุปอุปสรรคในการดำเนินการของทีม	1	1	1	3	1

ข้อความ	ผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ			ผล	ค่า
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	IOC
พฤติกรรมด้านการรักษาความสัมพันธ์					
1. ท่านสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในหมู่เพื่อนร่วมทีม	1	1	1	3	1
2. ท่านกล่าวชมเชยเมื่อเพื่อนร่วมทีมเสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหาของทีม	1	1	1	3	1
3. เมื่อเพื่อนร่วมทีมแสดงความคิดเห็น ท่านจะรับฟังอย่างตั้งใจ	1	1	1	3	1
4. หากเกิดความขัดแย้งในทีม ท่านจะหาโอกาสพูดคุยปรับความเข้าใจกัน	1	1	1	3	1
5. ท่านหาหนทางให้เพื่อนร่วมทีมที่มีความต้องการต่างกันมาทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น	1	1	1	3	1
6. เมื่อมีเพื่อนร่วมทีมไม่ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ท่านจะเข้าไปพูดคุยจนสมาชิกผู้นั้นยอมรับ	1	1	1	3	1
7. ท่านกับเพื่อนร่วมทีมช่วยกันคัดเลือกเกณฑ์ที่ใช้เป็นมาตรฐานการทำงาน	1	1	1	3	1
8. ท่านกับเพื่อนร่วมทีมช่วยกันตั้งคำถามเพื่อให้ได้มาตรฐานที่ทำให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จ	1	1	1	3	1
9. ท่านพร้อมเข้าร่วมกับทีมในทุกสถานการณ์	1	1	1	3	1
10. ท่านยินดีปฏิบัติตามการตัดสินใจของทีมด้วยความเต็มใจ	1	1	1	3	1
11. ท่านเต็มใจทดลองแนวปฏิบัติใหม่ ๆ ที่ทีมเสนอแนะ	1	1	1	3	1
12. ท่านส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิกทีม	1	1	1	3	1
13. ในที่ประชุม ท่านจะร้องขอความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมทีมทุกคน	1	1	1	3	1

ค่าความเชื่อมั่น (r)

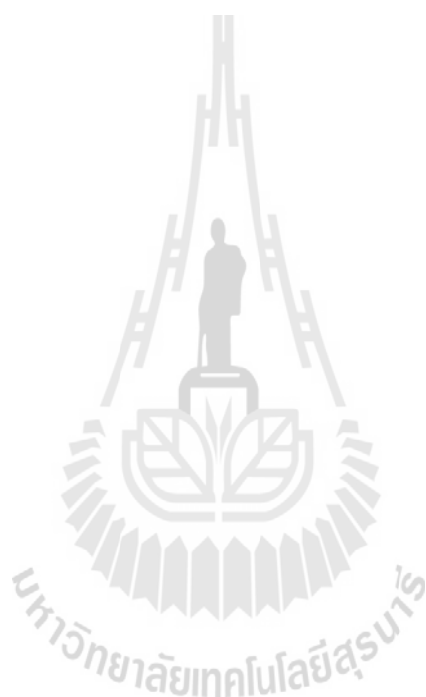
ตารางที่ 24 ค่าความเชื่อมั่น (r) ของแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ข้อความ	ค่า r
โครงสร้างของทีม	.809
1. หน่วยงานของท่านมีการแบ่งขอบเขต อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ มีความชัดเจน เป็นขั้นตอนที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน	.884
2. หน่วยงานของท่านมีระบบการจัดการและขั้นตอนการทำงานที่เป็นระบบ มีส่วนสนับสนุนต่อการปฏิบัติงานร่วมกันของพนักงาน	.879
3. โครงสร้างของงานมีความเหมาะสมกับงานที่พนักงานได้รับมอบหมาย	.882
4. ในการปฏิบัติงานร่วมกันของพนักงานในแต่ละส่วนมีจำนวนพนักงานที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	.882
5. หน่วยงานของท่านมีจำนวนพนักงานเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ	.894
6. ในการปฏิบัติงานของพนักงานควรมีขอบเขตของงานที่ชัดเจน	.891
7. มีการประชุมและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับพนักงาน	.884
8. เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการกำหนดบทบาทหน้าที่ของพนักงานในหน่วยงาน	.884
9. มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสมกับความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล	.882
10. ส่งเสริมให้พนักงานในหน่วยงานได้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	.885
พฤติกรรมของหัวหน้าทีม	.939
11. หัวหน้างานส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานในหน่วยงานให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	.945
12. หัวหน้างานจะกำหนดเป้าหมายการทำงานของหน่วยงานในอนาคต	.946
13. หัวหน้างานสามารถบอกแนวทางพัฒนาความสามารถแก่ท่านและให้ คำแนะนำวิธีการทำงานใหม่ ๆ เสมอ	.944
14. หัวหน้างานสามารถทำให้พนักงานทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น	.943
15. หัวหน้างานสามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีค่าสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม	.943
16. หัวหน้างานสามารถประนีประนอมความคิดเห็นที่แตกต่างของพนักงานในหน่วยงานได้	.945
17. หัวหน้างานเปิดโอกาสให้พนักงานใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	.948

ข้อความ	ค่า r
18. หัวหน้างานสามารถกระตุ้นให้พนักงานอยากทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด	.942
19. หัวหน้างานกล่าวยกย่องชมเชยเมื่อพนักงานทำงานได้สำเร็จและแสดงออกถึงการยอมรับ	.945
20. หัวหน้างานคอยให้กำลังใจให้ท่านสู้เมื่องานมีปริมาณมาก	.944
กระบวนการทำงานเป็นทีม	.923
21. การได้รับการสนับสนุนจากผู้ร่วมงานหรือหัวหน้างานทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	.924
22. พนักงานในหน่วยงานมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์การปฏิบัติงานร่วมกันอยู่เป็นประจำ	.925
23. การบริหารงานที่ดีของหัวหน้างานมีส่วนทำให้การปฏิบัติงานร่วมกันของพนักงานประสบความสำเร็จ	.918
24. การปฏิบัติงานร่วมกันทำให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผน และลำดับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	.919
25. การปฏิบัติงานร่วมกันของพนักงานทำให้การติดต่อสื่อสารระหว่างกันเป็นไปอย่างถูกต้องรวดเร็ว ทันเหตุการณ์	.919
26. การปฏิบัติการของหน่วยงานมีการส่งเสริมให้สร้างความสัมพันธ์อันดีร่วมกัน	.922
27. หากเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานจะช่วยเหลือสนับสนุนให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงด้วยดี	.921
28. หัวหน้างานคอยให้การช่วยเหลือสนับสนุนท่านเมื่องานมีปริมาณมาก	.926
29. การติดต่อสื่อสารระหว่างพนักงานที่ดีทำให้การปฏิบัติงานราบรื่น	.923
บรรยากาศในองค์กร	.850
30. ในหน่วยงานของท่านมีการประสานงาน สนับสนุน ช่วยเหลือกันอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การปฏิบัติงานร่วมกันประสบผลสำเร็จ	.900
31. การปฏิบัติงานร่วมกันของพนักงานมีการให้เกียรติซึ่งกันและกัน ให้ความเคารพรักต่อกัน	.900
32. ในการปฏิบัติงานร่วมกันของพนักงานมีความไว้วางใจและเปิดใจรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	.902
33. บรรยากาศการปฏิบัติร่วมกันของพนักงานมีลักษณะเป็นกันเอง ผ่อนคลายและปราศจากความเครียด	.908
34. บรรยากาศการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นไปด้วยความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก	.906

ข้อความ	ค่า r
35. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบายและโครงสร้างของหน่วยงานไว้อย่างชัดเจน	.904
36. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานที่ครอบคลุมภาระงานอย่างชัดเจน	.907
37. หน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ดีเอื้อต่อผู้ปฏิบัติงาน	.914
การมีส่วนร่วมในงาน	.892
38. พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผน และลำดับขั้นตอนการทำงานเป็นทีม	.924
39. เมื่อเกิดปัญหาพนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางเพื่อแก้ปัญหา	.921
40. พนักงานในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางในการดำเนินงานตามเป้าหมายที่วางไว้	.923
41. หัวหน้างานใช้การตัดสินใจโดยทีมงานเมื่อต้องการการยอมรับและความเห็นพ้องต้องกันของทีม	.939
42. พนักงานมีความรู้สึกว่าทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของทีม	.933
43. พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงานในหน่วยงานร่วมกัน	.924
การสนับสนุนทางสังคม	.908
44. หัวหน้างานได้แสดงความยินดีและชมเชยเมื่อท่านทำงานสำเร็จ	.918
45. หัวหน้างานทำให้ท่านรู้สึกถึงความมั่นคง ปลอดภัย และอบอุ่นใจในการทำงาน	.919
46. หัวหน้างานส่งให้ท่านเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานที่ท่านขาดทักษะ	.920
47. หัวหน้างานแนะนำและสอนวิธีการทำงานแก่ท่าน	.919
48. หัวหน้างานให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการทำงาน	.919
49. หัวหน้างานแนะนำหาทางสู่ความก้าวหน้าในอาชีพให้ท่าน	.920
50. เพื่อนร่วมงานแสดงออกถึงความห่วงใยที่มีต่อท่าน	.920
51. เพื่อนร่วมงานทำให้ท่านรู้สึกว่าเป็นที่ต้องการและเป็นส่วนหนึ่งของทีม	.919
52. เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับนับถือและเห็นคุณค่าในตัวท่าน	.920
53. เพื่อนร่วมงานช่วยท่านทำงานเมื่องานของท่านมีปริมาณมาก	.918
54. เพื่อนร่วมงานให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน	.918
55. เพื่อนร่วมงานช่วยคิดวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	.918
56. ครอบครัวของท่านแนะนำประสบการณ์ชีวิตที่เป็นประโยชน์แก่ท่าน	.923
57. ครอบครัวของท่านพร้อมที่จะพูดคุยและให้กำลังใจกับท่านทุกเวลา	.925

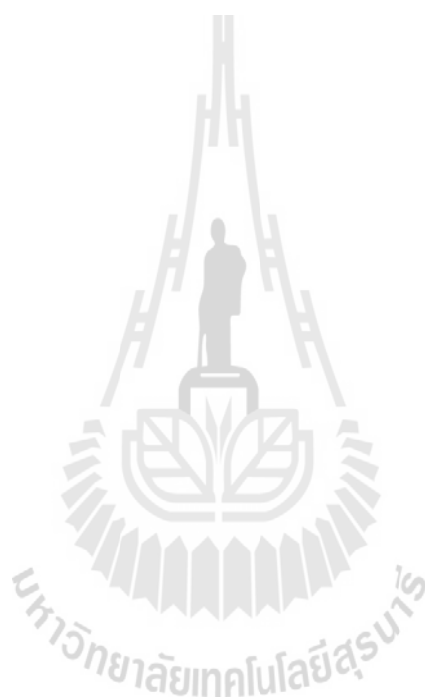
ข้อความ	ค่า r
58. ครอบครัวของท่านทำให้ท่านรู้สึกอบอุ่นใจและปลอดภัย	.925
59. ครอบครัวของท่านให้คำแนะนำว่าท่านควรปรับปรุงตนเองอย่างไร	.924
60. ครอบครัวของท่านแนะนำวิธีการแก้ไขปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	.923



ตารางที่ 25 ค่าความเชื่อมั่น (r) ของแบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการ วิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ข้อความ	ค่า r
พฤติกรรมด้านการส่งเสริมการทำงาน	.887
1. ท่านกระตุ้นให้เพื่อนร่วมทีมคิดหาวิธีการใหม่ในการแก้ไขปัญหา	.882
2. ท่านเสนอวิธีใหม่ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของทีม	.885
3. ท่านกับเพื่อนร่วมทีมวิเคราะห์ปัญหาร่วมกัน	.886
4. ท่านกับเพื่อนร่วมทีมค้นคว้าหาข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงมาใช้ในการแก้ปัญหาของทีม	.880
5. ท่านกับเพื่อนร่วมทีมหาข้อมูลที่เป็นจริงเพื่อให้ทีมดำเนินงานไปอย่างถูกต้อง	.880
6. ท่านคิดว่าการให้ข้อมูลเพื่อนร่วมทีมเป็นสิ่งจำเป็นต่อการแก้ปัญหาของทีม	.884
7. ท่านยินดีแบ่งปันข้อมูลสำคัญต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมทีม	.884
8. ท่านให้ข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์และตรงตามความต้องการของทีม	.882
9. เมื่อมีข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อการทำงานของ ทีม ท่านจะบอกเพื่อนร่วมทีมทันที	.882
10. ท่านอธิบายวิธีทำงานแบบใหม่แก่เพื่อนร่วมทีม เพื่อให้เข้าใจถูกต้องตรงกัน	.879
11. เมื่อมีความเห็นที่หลากหลาย ท่านกับเพื่อนร่วมทีมจะพิจารณาอย่างละเอียดถี่ถ้วนเพื่อให้เกิดความชัดเจน	.877
12. ท่านกับเพื่อนร่วมทีมช่วยกันพิจารณาถึงความเป็นไปได้ของวิธีแก้ปัญหา	.877
13. ท่านกับเพื่อนร่วมทีมช่วยกันสรุปอุปสรรคในการดำเนินการของทีม	.878
พฤติกรรมด้านการรักษาความสัมพันธ์	.853
1. ท่านสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในหมู่เพื่อนร่วมทีม	.906
2. ท่านกล่าวชมเชยเมื่อเพื่อนร่วมทีมเสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหาของทีม	.906
3. เมื่อเพื่อนร่วมทีมแสดงความคิดเห็น ท่านจะรับฟังอย่างตั้งใจ	.905
4. หากเกิดความขัดแย้งในทีม ท่านจะหาโอกาสพูดคุยปรับความเข้าใจกัน	.902
5. ท่านหาหนทางให้เพื่อนร่วมทีมที่มีความต้องการต่างกันมาทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น	.902
6. เมื่อมีเพื่อนร่วมทีมไม่ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ท่านจะเข้าไปพูดคุยจนสมาชิกผู้นั้นยอมรับ	.908
7. ท่านกับเพื่อนร่วมทีมช่วยกันคัดเลือกเกณฑ์ที่ใช้เป็นมาตรฐานการทำงาน	.901
8. ท่านกับเพื่อนร่วมทีมช่วยกันตั้งคำถามเพื่อให้ได้มาตรฐานที่ทำให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จ	.900
9. ท่านพร้อมเข้าร่วมกับทีมในทุกสถานการณ์	.903

ข้อความ	ค่า r
10. ท่านยินดีปฏิบัติตามการตัดสินใจของทีมด้วยความเต็มใจ	.904
11. ท่านเต็มใจทดลองแนวปฏิบัติใหม่ ๆ ที่ทีมเสนอแนะ	.904
12. ท่านส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิกทีม	.902
13. ในที่ประชุม ท่านจะร้องขอความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมทีมทุกคน	.902



ภาคผนวก ง
ผลการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป



ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
a	.096	267	.000	.965	267	.000
b	.117	267	.000	.937	267	.000
c	.132	267	.000	.937	267	.000
d	.124	267	.000	.956	267	.000
e	.173	267	.000	.928	267	.000
f	.102	267	.000	.966	267	.000

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Y _{tot}	.055	267	.048	.955	267	.475
Y ₁	.036	267	.200*	.997	267	.883
Y ₂	.034	267	.200*	.996	267	.741

Regression

Notes

Output Created	09-MAY-2015 07:58:09	
Comments		
Input	Data	C:\Users\acer\Desktop\pu\PK_SUT02a\edit2.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	267
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT y /METHOD=ENTER a b c d e f /RESIDUALS DURBIN.	
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.02
	Memory Required	5020 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
y	80.0524	13.14569	267
a	27.9813	6.73028	267
b	27.8614	8.07201	267
c	26.2622	6.60020	267
d	22.4757	5.77999	267
e	16.2434	4.83843	267
f	49.1910	10.29075	267

Correlations

		y	a	b	c	d	e
Pearson Correlation	y	1.000	.516	.505	.598	.569	.572
	a	.516	1.000	.739	.687	.756	.746
	b	.505	.739	1.000	.794	.765	.804
	c	.598	.687	.794	1.000	.840	.792
	d	.569	.756	.765	.840	1.000	.848
	e	.572	.746	.804	.792	.848	1.000
	f	.634	.619	.755	.757	.780	.778
Sig. (1-tailed)	y	.	.000	.000	.000	.000	.000
	a	.000	.	.000	.000	.000	.000
	b	.000	.000	.	.000	.000	.000
	c	.000	.000	.000	.	.000	.000
	d	.000	.000	.000	.000	.	.000
	e	.000	.000	.000	.000	.000	.
	f	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	y	267	267	267	267	267	267
	a	267	267	267	267	267	267
	b	267	267	267	267	267	267
	c	267	267	267	267	267	267
	d	267	267	267	267	267	267
	e	267	267	267	267	267	267
	f	267	267	267	267	267	267

Correlations

		f
Pearson Correlation	y	.634
	a	.619
	b	.755
	c	.757
	d	.780
	e	.778
	f	1.000
Sig. (1-tailed)	y	.000
	a	.000
	b	.000
	c	.000
	d	.000
	e	.000
	f	.
N	y	267
	a	267
	b	267
	c	267
	d	267
	e	267
	f	267

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	f, a, c, b, e, d ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.676 ^a	.457	.445	9.79571	1.736

a. Predictors: (Constant), f, a, c, b, e, d

b. Dependent Variable: y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21018.699	6	3503.116	36.508	.000 ^b
	Residual	24948.567	260	95.956		
	Total	45967.266	266			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), f, a, c, b, e, d

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.843	3.292		10.888	.000
	a	.382	.151	.195	2.537	.012
	b	-.377	.149	-.231	-2.521	.012
	c	.618	.189	.311	3.275	.001
	d	-.229	.245	-.101	-.933	.352
	e	.264	.274	.097	.962	.337
	f	.582	.106	.456	5.516	.000

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	a	.351	2.845
	b	.248	4.032
	c	.232	4.306
	d	.179	5.573
	e	.205	4.879
	f	.306	3.269

a. Dependent Variable: y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	a	b	c
1	1	6.880	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.051	11.621	.46	.00	.04	.00
	3	.020	18.468	.00	.66	.01	.07
	4	.018	19.776	.01	.02	.71	.00
	5	.014	22.244	.03	.02	.01	.46
	6	.010	26.537	.37	.10	.01	.13
	7	.007	30.517	.14	.20	.23	.33

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Variance Proportions		
		d	e	f
1	1	.00	.00	.00
	2	.01	.05	.00
	3	.01	.00	.11
	4	.13	.11	.00
	5	.05	.43	.07
	6	.06	.37	.62
	7	.74	.05	.19

a. Dependent Variable: y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	44.9906	98.9403	80.0524	8.88919	267
Residual	-33.85727	28.72803	.00000	9.68461	267
Std. Predicted Value	-3.944	2.125	.000	1.000	267
Std. Residual	-3.456	2.933	.000	.989	267

a. Dependent Variable: y

Regression

Notes

Output Created	09-MAY-2015 07:58:09	
Comments		
Input	Data	C:\Users\acer\Desktop\pu\PK_SUT02audit2.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	267
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT y01 /METHOD=ENTER a b c d e f /RESIDUALS DURBIN.	
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.03
	Memory Required	5020 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
y01	41.0824	6.97530	267
a	27.9813	6.73028	267
b	27.8614	8.07201	267
c	26.2622	6.60020	267
d	22.4757	5.77999	267
e	16.2434	4.83843	267
f	49.1910	10.29075	267

Correlations

		y01	a	b	c	d	e
Pearson Correlation	y01	1.000	.482	.490	.573	.554	.543
	a	.482	1.000	.739	.687	.756	.746
	b	.490	.739	1.000	.794	.765	.804
	c	.573	.687	.794	1.000	.840	.792
	d	.554	.756	.765	.840	1.000	.848
	e	.543	.746	.804	.792	.848	1.000
	f	.619	.619	.755	.757	.780	.778
Sig. (1-tailed)	y01	.	.000	.000	.000	.000	.000
	a	.000	.	.000	.000	.000	.000
	b	.000	.000	.	.000	.000	.000
	c	.000	.000	.000	.	.000	.000
	d	.000	.000	.000	.000	.	.000
	e	.000	.000	.000	.000	.000	.
	f	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	y01	267	267	267	267	267	267
	a	267	267	267	267	267	267
	b	267	267	267	267	267	267
	c	267	267	267	267	267	267
	d	267	267	267	267	267	267
	e	267	267	267	267	267	267
	f	267	267	267	267	267	267

Correlations

		f
Pearson Correlation	y01	.619
	a	.619
	b	.755
	c	.757
	d	.780
	e	.778
	f	1.000
Sig. (1-tailed)	y01	.000
	a	.000
	b	.000
	c	.000
	d	.000
	e	.000
	f	.
N	y01	267
	a	267
	b	267
	c	267
	d	267
	e	267
	f	267

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	f, a, c, b, e, d ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: y01

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.649 ^a	.421	.407	5.36953	1.743

a. Predictors: (Constant), f, a, c, b, e, d

b. Dependent Variable: y01

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5445.905	6	907.651	31.481	.000 ^b
	Residual	7496.282	260	28.832		
	Total	12942.187	266			

a. Dependent Variable: y01

b. Predictors: (Constant), f, a, c, b, e, d

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.542	1.804		10.276	.000
	a	.148	.083	.143	1.793	.074
	b	-.158	.082	-.183	-1.926	.055
	c	.279	.104	.264	2.697	.007
	d	-.037	.134	-.030	-.272	.786
	e	.064	.150	.044	.423	.673
	f	.310	.058	.458	5.361	.000

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	a	.351	2.845
	b	.248	4.032
	c	.232	4.306
	d	.179	5.573
	e	.205	4.879
	f	.306	3.269

a. Dependent Variable: y01

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	a	b	c
1	1	6.880	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.051	11.621	.46	.00	.04	.00
	3	.020	18.468	.00	.66	.01	.07
	4	.018	19.776	.01	.02	.71	.00
	5	.014	22.244	.03	.02	.01	.46
	6	.010	26.537	.37	.10	.01	.13
	7	.007	30.517	.14	.20	.23	.33

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Variance Proportions		
		d	e	f
1	1	.00	.00	.00
	2	.01	.05	.00
	3	.01	.00	.11
	4	.13	.11	.00
	5	.05	.43	.07
	6	.06	.37	.62
	7	.74	.05	.19

a. Dependent Variable: y01

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	23.3081	50.1759	41.0824	4.52475	267
Residual	-17.36271	15.44271	.00000	5.30863	267
Std. Predicted Value	-3.928	2.010	.000	1.000	267
Std. Residual	-3.234	2.876	.000	.989	267

a. Dependent Variable: y01

Regression

Notes

Output Created	09-MAY-2015 07:58:09	
Comments		
Input	Data	C:\Users\lacer\Desktop\pu\PK_SUT02audit2.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	267
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT y02 /METHOD=ENTER a b c d e f /RESIDUALS DURBIN.	
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.04
	Memory Required	5020 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
y02	38.9700	6.82646	267
a	27.9813	6.73028	267
b	27.8614	8.07201	267
c	26.2622	6.60020	267
d	22.4757	5.77999	267
e	16.2434	4.83843	267
f	49.1910	10.29075	267

Correlations

		y02	a	b	c	d	e
Pearson Correlation	y02	1.000	.501	.471	.567	.529	.547
	a	.501	1.000	.739	.687	.756	.746
	b	.471	.739	1.000	.794	.765	.804
	c	.567	.687	.794	1.000	.840	.792
	d	.529	.756	.765	.840	1.000	.848
	e	.547	.746	.804	.792	.848	1.000
	f	.589	.619	.755	.757	.780	.778
Sig. (1-tailed)	y02	.	.000	.000	.000	.000	.000
	a	.000	.	.000	.000	.000	.000
	b	.000	.000	.	.000	.000	.000
	c	.000	.000	.000	.	.000	.000
	d	.000	.000	.000	.000	.	.000
	e	.000	.000	.000	.000	.000	.
	f	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	y02	267	267	267	267	267	267
	a	267	267	267	267	267	267
	b	267	267	267	267	267	267
	c	267	267	267	267	267	267
	d	267	267	267	267	267	267
	e	267	267	267	267	267	267
	f	267	267	267	267	267	267

Correlations

		f
Pearson Correlation	y02	.589
	a	.619
	b	.755
	c	.757
	d	.780
	e	.778
	f	1.000
Sig. (1-tailed)	y02	.000
	a	.000
	b	.000
	c	.000
	d	.000
	e	.000
	f	.
N	y02	267
	a	267
	b	267
	c	267
	d	267
	e	267
	f	267

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	f, a, c, b, e, d ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: y02

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.642 ^a	.413	.399	5.29179	1.763

a. Predictors: (Constant), f, a, c, b, e, d

b. Dependent Variable: y02

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5114.983	6	852.497	30.443	.000 ^b
	Residual	7280.778	260	28.003		
	Total	12395.760	266			

a. Dependent Variable: y02

b. Predictors: (Constant), f, a, c, b, e, d

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.301	1.778		9.728	.000
	a	.234	.081	.231	2.877	.004
	b	-.219	.081	-.259	-2.712	.007
	c	.339	.102	.328	3.327	.001
	d	-.192	.133	-.163	-1.451	.148
	e	.200	.148	.142	1.352	.178
	f	.272	.057	.410	4.771	.000

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	a	.351	2.845
	b	.248	4.032
	c	.232	4.306
	d	.179	5.573
	e	.205	4.879
	f	.306	3.269

a. Dependent Variable: y02

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	a	b	c
1	1	6.880	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.051	11.621	.46	.00	.04	.00
	3	.020	18.468	.00	.66	.01	.07
	4	.018	19.776	.01	.02	.71	.00
	5	.014	22.244	.03	.02	.01	.46
	6	.010	26.537	.37	.10	.01	.13
	7	.007	30.517	.14	.20	.23	.33

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Variance Proportions		
		d	e	f
1	1	.00	.00	.00
	2	.01	.05	.00
	3	.01	.00	.11
	4	.13	.11	.00
	5	.05	.43	.07
	6	.06	.37	.62
	7	.74	.05	.19

a. Dependent Variable: y02

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	21.6825	48.7644	38.9700	4.38512	267
Residual	-16.49456	14.97071	.00000	5.23176	267
Std. Predicted Value	-3.942	2.234	.000	1.000	267
Std. Residual	-3.117	2.829	.000	.989	267

a. Dependent Variable: y02

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล นางปลื้มจิตร บุญพึง
วุฒิการศึกษา ศิลปศาสตรบัณฑิต การจัดการทั่วไป (การบัญชี), 2541
 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว), 2552
ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
 สาขาวิชาชีววิทยา สำนักวิชาวิทยาศาสตร์
โทรศัพท์ 044-224633

ประสบการณ์ในงานวิจัย

เกรียงศักดิ์ เอื้อมเก็บ, มงคล ผจงธนสถุญ์, จิตตานันท์ ตีกุล, นวลน้อย จุฑะพงษ์ และ ปลื้มจิตร กังตระกูล. (2548). แนวโน้มความต้องการหลักสูตรชีวเวชศาสตร์. รายงานการวิจัยนครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. [ผู้ร่วมวิจัย, แหล่งทุน: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี].

ผลงานวิจัยที่พิมพ์ออกเผยแพร่ (Proceedings)

ปลื้มจิตร บุญพึง (2552). ผลของการสร้างสัญญาณพลังแบบองค์รวมตามทฤษฎีโปรแกรมภาษาประสาทสัมผัสที่มีต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรคของนักศึกษาหลักสูตรสาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. ในการประชุมวิชาการ ม.อบ. วิจัย ครั้งที่ 3 “การพัฒนาอย่างยั่งยืนเพื่อวิถีชีวิตที่ยั่งยืนด้วยการวิจัยสหวิทยาการ” วันที่ 28-29 กรกฎาคม 2552, ณ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.