

ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการ วิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

Factors Affecting Teamwork Behavior of Suranaree University of Technology's Staff

ปลื้มจิตร บุญพึง¹

Pluemjit Boonpueng¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำนวน 267 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดตอบเองในการเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับตอบกลับ จำนวน 267 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.98$, $S.D. = .36$) 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ได้แก่ โครงสร้างของทีม พฤติกรรมของหัวหน้าทีม กระบวนการทำงานเป็นทีม และการสนับสนุนทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาพรวม สามารถเขียนเป็นรูปสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

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

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

Abstract

The purpose of this research was to study factors affecting the behavior of teamwork performances of supporting staff at Suranaree University of Technology. The samples were collected from 267 supporting staff of Suranaree University of Technology. The tools for collecting data were questionnaires and 267 questionnaires, and there was a 100% response rate.. Data were analyzed by using percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression

¹ พนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป, สำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โทร. 044-224633

¹ Staff, Institute of Science, Suranaree University of Technology. Tel. 044-224633

analysis. The results showed that 1) Teamwork behavior of the supporting staff in Suranaree University of Technology had a high overall level ($\bar{X}$ = 2.98, SD = .36) and 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.

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

Keywords : Teamwork, Suranaree University of Technology

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ทำให้หน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ต่างก็ตระหนักถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้แข็งแกร่งขึ้น ความซับซ้อนและความหลากหลายของงาน ทำให้หน่วยงานจะต้องรู้จักการจัดแบ่งงาน มอบอำนาจ และกระจายความรับผิดชอบ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สุรัสวดี ราชกุลชัย, 2546: 2) การที่หน่วยงานจะดำเนินการกิจให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น หน่วยงานจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและคุณภาพด้านวิชาการและวิชาชีพเป็นปัจจัยที่สำคัญมากที่สุดในการทำงาน เพราะบุคลากรเป็นหัวใจของความสำเร็จของงาน หน่วยงานจึงต้องเรียนรู้ที่จะพัฒนาบุคลากรของตนเองให้พร้อมสำหรับการทำงานเป็นทีมโดยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน (ธีระเดช รุ่งมงคล, 2555: 1) เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการทำงานถือเป็นเรื่องสำคัญและเป็นเอกลักษณ์ของทีมงาน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งแรกของประเทศไทย เป็นมหาวิทยาลัยเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีพนักงานจำนวน 1,173 คน 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 การวิจัย และบริการทางวิชาการโดยเฉพาะการกำกับดูแลด้านมาตรฐานและคุณภาพทางวิชาการของมหาวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี สุรนารีมีภารกิจหลักที่สำคัญ 6 ด้าน คือ งานบริหารและธุรการ งานสอนงานวิจัยและพัฒนา งานบริการวิชาการ งานปรับปรุง ถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี และงานทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม การจัดองค์กรของมหาวิทยาลัย จึงอิงตามลักษณะงานทั้ง 6 ประการดังนี้ 1) สำนักงานอธิการบดี 2) สำนักวิชา 3) ศูนย์ 4) สถาบัน 5) หน่วยวิสาขา 6) โครงการ/อื่น ๆ โดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มีระบบการบริหาร

แบบ “รวมบริการ ประสานภารกิจ” เป็นแนวคิดในการมุ่งใช้ทรัพยากรทุกประเภทและความชำนาญการร่วมกัน ซึ่งกำหนดให้หน่วยงานที่มีการกิจเหมือนกันมีเพียงหน่วยงานเดียวให้บริการแบบรวมศูนย์เพื่อลดขั้นตอนการทำงานหรือลดระยะเวลาในการทำงาน ดังนั้น การทำงานเป็นทีมจึงเป็นส่วนสำคัญในการที่จะหล่อหลอมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างมีระบบและประสานสัมพันธ์กันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และต้องรักษาไว้ให้ยั่งยืนตลอดไป เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับปัญหาและอุปสรรคที่รออยู่ข้างหน้า

การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญอย่างมากในระบบบริหารแบบ “รวมบริการ ประสานภารกิจ” และในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป ได้เล็งเห็นความสำคัญในการปฏิบัติงาน รวมถึงการมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม จึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาดังนี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของพนักงานและปรับปรุงการดำเนินงานให้กับองค์กรบรรลุเป้าหมายให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป ในที่นี้รวมถึง

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

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเลือกโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น จำนวน 267 คน ซึ่งได้จากการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของยามานะ (สมบุรณ์ ดันยะ 2550: 99) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{797}{1 + (797 \times 0.0025)} = 267$$

$$n = \frac{797}{1 + (797 \times 0.0025)}$$

$$n = 267$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

กำหนดให้มีค่าเท่ากับ .05

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

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

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ขอบเขตของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม เป็นการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผล

ต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ในที่นี้ศึกษาใน 6 ปัจจัย ประกอบด้วย โครงสร้างของทีม พฤติกรรมของหัวหน้าทีม กระบวนการทำงานเป็นทีม บรรยากาศในองค์กร การมีส่วนร่วมในงาน และการสนับสนุนทางสังคม

กรอบแนวคิดการวิจัย

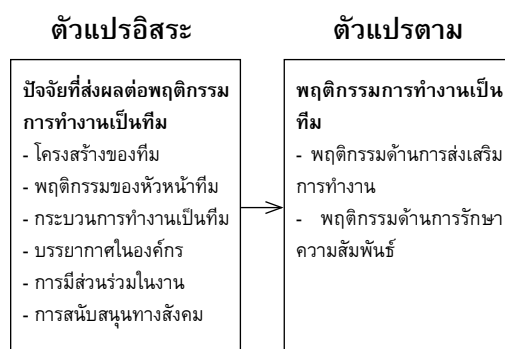
การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ซึ่งจากการทบทวนเอกสารแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีปัจจัยหลายประการที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมของหน่วยงานต่างๆ โดยทั่วไป ตัวอย่างเช่น วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2549) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมไว้ว่า เป็นความสำคัญของการรวมตัวเพื่อทำงานเป็นทีมด้วยกันนั้นเป็นเพราะความเชื่อที่ว่า มนุษย์แต่ละคนมีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน อีกทั้งความรู้ความสามารถและศักยภาพในตัวบุคคลมีขอบเขตที่จำกัด จึงจำเป็นต้องมารวมกลุ่มกัน เพื่อนำจุดดีจุดเด่นความรู้และความสามารถที่แตกต่างกัน ในส่วนที่ดีที่สุดของแต่ละคนมารวมกันทำงาน ให้บรรลุตามเป้าหมายของทีม และธีระเดช รุ่งมงคล (2556) ได้สรุปไว้ว่า ปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบบต่อการทำงานเป็นทีมประกอบด้วย งานหรือลักษณะความยากง่าย ความเสี่ยง ความซับซ้อนของงาน ทรัพยากรที่ใช้ในการทำงาน รวมทั้งงบประมาณที่ใช้ในการทำงาน กระบวนการหรือวิธีการปฏิบัติงานของทีม ขนาดและองค์ประกอบของทีมงาน และรางวัล สิ่งตอบแทนหรือขวัญกำลังใจในการทำงาน

จากการทบทวนเอกสารยังพบว่ามีผู้สนใจศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมไว้อย่างหลากหลาย อาทิ กรกนก บุญชูจรัส (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์

ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์และพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ การคิดเชิงบวก การร่วมทีม การจัดการความรู้ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน โครงสร้างของทีม และการกำหนดภารกิจของหน่วยงานและกลยุทธ์ในการบริหารงานและศรมณ เทพแก้ว (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่าสมาชิกในทีมงานทั้งหัวหน้างานและพนักงานในระดับต่างๆ มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในระดับที่แตกต่างกัน การปฏิบัติงานมีการสนับสนุนทางสังคมจากฝ่ายต่างๆ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในระดับที่แตกต่างกัน โดยตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการ ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าทีมด้านอารมณ์ การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าทีมด้านวัตถุ การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าทีมด้านข่าวสาร การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมทีมด้านอารมณ์ การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมทีมด้านวัตถุ การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวด้านอารมณ์ การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวด้านข้อมูล ข่าวสาร พฤติกรรมของหัวหน้าทีม และอายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน ซึ่งร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมได้ถึงร้อยละ 91.70 นอกจากการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมแล้ว กาญจนา มังคละศิริ (2552) ยังได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม พบว่า สิ่งที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม ได้แก่ โครงสร้างของทีม ผู้นำทีม กระบวนการทำงานเป็นทีม สมาชิกของทีม และองค์ประกอบการทำงานเป็นทีม

จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่า มีปัจจัยหลายประการที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในหน่วยงานต่างๆ ซึ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องอาจแตกต่างกันออกไปในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาถึงปัจจัยที่สอดคล้องกับลักษณะขององค์กรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีลักษณะเฉพาะ มีวัฒนธรรมองค์กรและขั้นตอนการปฏิบัติงานการให้บริการทางการศึกษาที่แตกต่างจากองค์กรการศึกษาอื่นๆ นั่นคือ มีระบบการบริหารแบบ “รวมบริการ ประสานภารกิจ” จากแนวคิดดังกล่าว ทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากต่อความสำเร็จของการทำงาน ทั้งนี้ เมื่อวิเคราะห์จากความหมายของการทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยสรุปได้ว่า เป็นลักษณะการทำงานของพนักงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยยึดหลักการทำงานให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างมีระบบและประสานสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานที่ทำร่วมกันบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับการพิจารณาถึงลักษณะของทีมที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานซึ่งธีระเดช รุ่งมงคล (2556) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะของทีมที่มีประสิทธิภาพ จะต้องประกอบด้วย เป้าหมายชัดเจน มีทักษะสัมพันธ์กัน สมาชิกไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความมุ่งมั่นในสิ่งเดียวกัน มีการสื่อสารที่ดี มีทักษะการเจรจา หัวหน้าทีมมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม มุ่งเน้นการมีส่วนร่วม และการรับฟัง มีการโต้แย้งอย่างสุภาพ การตัดสินใจเป็นเอกฉันท์ มีการกำหนดบทบาทและมอบหมายงานชัดเจน มีการประเมินตนเองอย่างต่อเนื่อง และมีการสนับสนุนจากภายในและภายนอก ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม นั้นประกอบด้วย โครงสร้างของทีม พฤติกรรมของหัวหน้าทีม กระบวนการทำงานเป็นทีม บรรยากาศในองค์กร การมีส่วนร่วมในงาน รวมถึงการสนับสนุนทางสังคม เมื่อนำปัจจัยแต่ละด้านมาพิจารณาแล้วสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการ

วิจัยได้ตั้งแผนภาพต่อไปนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี หน่วยงานที่สังกัด และประเภทพนักงาน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ได้แก่ โครงสร้างของทีม พฤติกรรมของหัวหน้าทีม กระบวนการทำงานเป็นทีม บรรยากาศในองค์กร การมีส่วนร่วมในงาน และการสนับสนุนทางสังคม

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ประกอบด้วย พฤติกรรมด้านการส่งเสริมการทำงาน และพฤติกรรมด้านการรักษาความสัมพันธ์

แบบสอบถามในตอนที่ 2 และ 3 มีลักษณะของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีระดับความจริงในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

คำตอบ	ข้อคำถาม +	ข้อคำถาม -
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

การแปลงผลคะแนนของแบบสอบถามในตอน
ที่ 2 และ 3 ผู้วิจัยได้แบ่งเกณฑ์การแปลงผลคะแนน
โดยคำนวณจากความกว้างของอันตรภาคชั้น (ชูศรี
วงศ์รัตน์ 2550: 29) ดังนี้

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

นั่นหมายถึงจะมีความกว้างของอันตรภาค
ชั้นเท่ากับ .80 และได้ให้ความหมายเป็นดังนี้

- .00 – .80 คะแนน หมายถึง น้อยที่สุด
- .81 – 1.60 คะแนน หมายถึง น้อย
- 1.61 – 2.40 คะแนน หมายถึง ปานกลาง
- 2.41 – 3.20 คะแนน หมายถึง มาก
- 3.21 – 4.00 คะแนน หมายถึง มากที่สุด

แบบสอบถามได้ผ่านการพิจารณาจาก
ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถในด้านที่
เกี่ยวกับหัวข้อการวิจัย จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบ
ความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหาและภาษาที่ใช้ โดย
หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ
วัตถุประสงค์ ซึ่งได้ค่าความสอดคล้องตั้งแต่ .67 ถึง
1.00 และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงจากผู้
เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้กับพนักงาน จำนวน 30 ราย
เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เฉพาะใน
ส่วนที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าซึ่งเป็นการ
วัดความสอดคล้องภายใน โดยจะพิจารณาว่าข้อ
คำถามทั้งหมดในเครื่องมือนี้วัดในเรื่องเดียวกัน
หรือไม่ ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค
(บุญชม ศรีสะอาด 2538: 174) ทั้งนี้ ผลที่ได้จาก
การทดสอบแบบสอบถามต้องมีค่าสัมประสิทธิ์
แอลฟาของครอนบัคไม่ต่ำกว่า .70 ซึ่งได้ค่าความ
เชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังตารางที่ 2 และ 3

ตารางที่ 2 ค่าความเชื่อมั่นของปัจจัยที่ส่งผลต่อ
พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

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

ตารางที่ 3 ค่าความเชื่อมั่นของพฤติกรรมการ
ทำงานเป็นทีม

แบบสอบถาม	ค่าความเชื่อ มั่น
พฤติกรรมด้านการส่งเสริมการ ทำงาน	.887
พฤติกรรมด้านการรักษาความ สัมพันธ์	.853

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการ
เก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ทำหนังสือถึงหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อขอ
ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูล
โดยผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานสาย
ปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีสุรนารี จำนวน 267 คน จำนวน 2 รอบ
รอบที่ 1 ได้แบบสอบถามคืน 236 ฉบับ รอบที่ 2 ได้
แบบสอบถามคืน 31 ฉบับ รวมเป็น 267 ฉบับ คิด
เป็น 100% ของแบบสอบถามทั้งหมด จากนั้นนำ
แบบสอบถามมาให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้
3. นำข้อมูลมาลงรหัสแล้วนำไปวิเคราะห์
ด้วยวิธีการทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้
สถิติที่เกี่ยวข้องเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยการหาค่าร้อยละ

2. ตัวแปรอิสระของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามการนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้มาตรวจสอบในรูปของความสัมพันธ์

5. วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อหาตัวพยากรณ์ร่วมในการทำนายพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ผลการวิจัย

จากผลวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี สามารถอธิบายได้ว่าเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา จำนวน 267 คน ได้ดังนี้ พนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไปเป็นเพศชาย จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 29.21 เป็นเพศหญิง จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 70.79 ($\bar{X} = 1.71$, $S.D. = .46$) ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 66.29 ($\bar{X} = 2.41$, $S.D. = 2.26$) มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีเฉลี่ย 14 ปี ($\bar{X} = 13.90$, $S.D. = 7.12$) พนักงานส่วนใหญ่สังกัดสำนักงานอธิการบดี จำนวน 114 คน

คิดเป็นร้อยละ 42.70 ($\bar{X} = 2.96$, $S.D. = 1.02$) และเป็นพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป 237 คน คิดเป็นร้อยละ 88.76 ($\bar{X} = 1.89$, $S.D. = .32$)

2. การวิเคราะห์ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรอิสระของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยภาพรวม

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 4 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.82$, $S.D. = 0.17$)

3. การวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีม ทั้ง 2 ด้าน โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของ พนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและ บริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี สุรนารี โดยภาพรวม

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

จากตารางที่ 5 พบว่า พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและ บริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.98$, S.D. = .36)

ตารางที่ 6 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 6 พบว่า พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและ บริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ทั้ง 2 ด้าน (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับโครงสร้างของทีม (a) ($r = .519$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ พฤติกรรมด้านการรักษาความสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.02$, S.D. = 0.28) และพฤติกรรมด้านการส่งเสริมการทำงาน ($\bar{X} = 2.93$, S.D. = .43)

4. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เป็นการวิเคราะห์โดยการหาความสัมพันธ์โดยวิธีสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน โดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยภาพรวม โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 6 และ 7

พฤติกรรมของหัวหน้าทีม (b) ($r = .505$) กระบวนการทำงานเป็นทีม (c) ($r = .598$) บรรยากาศในองค์กร (d) ($r = .569$) การมีส่วนร่วมในงาน (e) ($r = .572$) การสนับสนุนทางสังคม (f) ($r = .634$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 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
ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	

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 7 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

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง การศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยเฉลี่ย 14 ปี ส่วนใหญ่สังกัดสำนักงานอธิการบดี และเป็นพนักงานสายปฏิบัติงานวิชาชีพและบริหารทั่วไป

ค่าเฉลี่ยตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.82$, S.D. = .17)

ค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.98$, S.D. = .36)

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เป็นการวิเคราะห์โดยการหาความสัมพันธ์ โดยวิธีสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน 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

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)) โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยสรุปผลเป็นรายด้านได้ดังนี้

5.1 ปัจจัยด้านกระบวนการทำงานเป็นทีม และการสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมด้านการส่งเสริมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2 โครงสร้างของทีม พฤติกรรมของหัวหน้าทีม กระบวนการทำงานเป็นทีม และการสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการรักษาความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.3 โครงสร้างของทีม พฤติกรรมของหัวหน้าทีม กระบวนการทำงานเป็นทีม และการสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์ต่อแนวทางพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี สามารถอธิบายผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.98$) ทั้งนี้

เนื่องจากพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านพฤติกรรมการรักษาความสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.02$) นั้น พนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติตามการตัดสินใจของทีมด้วยความเต็มใจ รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีมอย่างตั้งใจและเต็มใจทดลองแนวปฏิบัติใหม่ ๆ ที่ทีมเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหา อีกทั้งสามารถส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิกทีมเป็นอย่างดีก่อให้เกิดความผูกพันในหมู่สมาชิกของทีม สอดคล้องกับงานวิจัยของชนกร กรวัชรเจริญ (2555) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมโดยรวม ด้านสมาชิกในทีมมีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการสื่อสารที่ดี ด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงานทำให้ภารกิจของหน่วยงานบรรลุผลสำเร็จได้อย่างรวดเร็ว และอีกทั้งยังสอดคล้องกับธีระเดช รุ่งมงคล (2556) กล่าวถึง ลักษณะของการทำงานเป็นทีมมีลักษณะที่สำคัญ คือ มีเป้าหมายร่วมกัน โดยสมาชิกทุกคนจะต้องมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นเป้าหมายส่วนบุคคลหรือเป้าหมายของทีม จะต้องเป็นเป้าหมายที่ไปในทางเดียวกัน มีหลักและวิธีการทำงานร่วมกัน ลักษณะการทำงานเป็นทีม สมาชิกทุกคนจะต้องมีหลักในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน และมีวิธีในการทำงานที่สามารถทำงานร่วมกับสมาชิกอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี โดยสมาชิกทุกคนจะต้องให้ความร่วมมือในการทำงาน อาจจะเป็นการให้การสนับสนุนและส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้ดำเนินไปได้อย่างราบรื่น มีจิตสำนึกของการทำงานร่วมกัน โดยสมาชิกทุกคนจะต้องมีจิตสำนึกที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น รู้จักการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รู้จักการให้ออกัสและการให้อภัย มีการติดต่อสื่อสารกัน โดยสมาชิกทุกคนจะ

ต้องมีการติดต่อสื่อสารกัน ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบในการติดต่อสื่อสาร วิธีการในการติดต่อสื่อสาร การตีความและการแปลความหมายซึ่งเป็นที่เข้าใจกันของสมาชิกทุกคน 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 เนื่องจากหน่วยงานมีการแบ่งขอบเขตอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ โดยหัวหน้างานเปิดโอกาสให้พนักงานใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ที่เป็นขั้นตอนที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน และหัวหน้างานมีส่วนทำให้การปฏิบัติงานร่วมกันของพนักงานประสบความสำเร็จ นอกจากนี้จะต้องมีกระบวนการทำงานเป็นทีมที่ดีกล่าวคือ สมาชิกในทีมมีบทบาทในการสร้างสัมพันธ์ให้เกิดขึ้น

ในที่ทีมงาน ซึ่งเป็นการลดปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานได้ สอดคล้องกับแนวคิดของธีระเดช รุ่งมงคล (2556) กล่าวว่าไว้ว่า กระบวนการในการทำงานเป็นทีม ควรพิจารณา 2 ประการ คือ 1) การจัดทีมงาน ในการจัดทีมงานจะต้องมีลักษณะที่สำคัญคือ จะต้องกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการ จะต้องกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน มีระบบการสื่อสารที่ดี รวดเร็ว และถูกต้อง การทำงานเป็นระบบ มีระเบียบตามกติกาที่กำหนด มีความจริงใจ เปิดเผยมต่อกัน มีบรรยากาศของการทำงานที่ดี มีการประสานสัมพันธ์แสวงหาแนวทางที่เหมาะสม 2) ขั้นตอนในการทำงาน มีลักษณะสำคัญ คือ กำหนดวัตถุประสงค์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือในการรวมพลังในการทำงานและวัดความสำเร็จในการทำงาน มีการวางแผนงานเพื่อทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการทำงานเป็นทีม มีการปฏิบัติงานตามแผน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของธนวัฒน์ ภมรพรอนันต์ (2552) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมและการสร้างโมเดลการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นของพนักงาน พบว่า โมเดลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันของการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ การสร้างทีมงานและกระบวนการทำงานเป็นทีม มีค่าความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ในเกณฑ์สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถวัดองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมได้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยที่ได้ในครั้งนี้ สามารถนำข้อมูลไปใช้ประกอบการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะความคิดเห็นที่ได้จากผลการวิจัย ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในด้านการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างของทีม ในการปฏิบัติงานส่วนการเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรแบ่งภาระงานของพนักงานให้เท่าเทียมกัน และกระบวนการทำงานควรปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงานและเป็นการพัฒนาบุคลากร

1.2 ปัจจัยด้านโครงสร้างของทีม โดยหน่วยงานควรมีจำนวนพนักงานให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ และจัดหาพนักงานที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิเคราะห์องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

2.2 ควรศึกษาสมรรถนะของการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณคณะกรรมการวิจัยสถาบัน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์สนับสนุนทุนวิจัยในการทำวิจัยสถาบันครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กรกนก บุญชูจรัส. (2552). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาดนพลดชีวิตและการพัฒนามนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กาญจนา มังคละศิริ. (2552). องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครพนม.
- ชูศรี วงศ์รัตน. (2550). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 10. นนทบุรี : บริษัท ไทเนรมิตกิจอินเตอร์โปรเกรสซิฟ.
- ธนกร กรวัชรเจริญ. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน). ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธนวัฒน์ ภมรพรอนันต์. (2552). การศึกษาการทำงานเป็นทีม และการสร้างโมเดลการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของพนักงาน. วารสารวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์นครราชสีมา, 5(9), 1-21.
- ธีระเดช รุ่งมงคล. (2555). การทำงานเป็นทีม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2538). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์. (2549). การทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

- ศรมณ เทพแก้ว. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สมบูรณ์ ดันยะ. (2550). การวิจัยทางการศึกษา. นครราชสีมา : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
- สุรัสวดี ราชกุลชัย. (2546). การบริหารสำนักงาน. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.