

**การทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา**
**Teamworking of Academic Supporting Staff of Suan Sunandha
Rajabhat University**

ศุภพล คำชื่น (Supaphon Khamchuen)¹ นัทนิชา হাসুনত্রেী (Natnicha Hasoontree)²

Received: May 7, 2020

Revised: September 24, 2020

Accepted: November 19, 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำนวน 285 คน โดยใช้วิธีสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบ t และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ด้วยสถิติทดสอบ F และสถิติทดสอบ Brown-Forsythe ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านกระบวนการปฏิบัติงานชัดเจน ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน และด้านความสมดุลในบทบาท ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบ

การทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ไม่แตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ภาพรวม ด้านความสมดุลในบทบาท ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม และด้านกระบวนการปฏิบัติงานชัดเจน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ภาพรวม และด้านความสมดุลในบทบาท ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านกระบวนการปฏิบัติงานชัดเจน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

Abstract

The objectives of this research were to study the perceptions on teamwork of academic supporting staffs of the Suan Sunandha Rajabhat University, and to compare academic supporting staffs' perceptions on the teamwork of academic

¹ นักศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
Graduate Student, Suan Sunandha Rajabhat University

² อาจารย์ที่ปรึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
Advisor, Suan Sunandha Rajabhat University

supporting staffs of the Suan Sunandha Rajabhat University, classified by gender, age, and work experience. This research is a quantitative research. The samples of this study are 285 Suan Sunandha Rajabhat University academic supporting staffs by using the of purposive sampling method. The data were collected by questionnaires. The statistics used for the data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test and one-way ANOVA by using F test or Brown-Forsythe test. The research found that: 1) The overall and five aspects of perceptions on the teamwork of academic supporting staffs of the Suan Sunandha Rajabhat University were at high level, as follows: appropriate leadership, sound procedures, support and trust, agreed goals, and balanced roles, respectively, and 2) The perceptions on the teamwork of academic supporting staffs of the Suan Sunandha Rajabhat University with different gender were not significant different; the perceptions on the teamwork of academic supporting staffs of the Suan Sunandha Rajabhat University with different ages were different in overall, balanced roles, agreed goals, appropriate leadership, and sound procedures aspects at .05 level of significance, and the perceptions on the teamwork of academic supporting staffs the Suan Sunandha Rajabha University with different work experiences were different in overall, balanced roles, agreed goals, support and trust, appropriate leadership, and sound procedures aspects at .05 level of significance.

Keywords: Teamworking, Academic Supporting Staff

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทำให้การทำงานในปัจจุบันต้องมีการพัฒนาการ

ทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเพื่อให้ทันกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป จึงทำให้หลายหน่วยงานหลายองค์กรเกิดการพัฒนาการทำงานให้ประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรให้สูงขึ้น โดยองค์กรจะเน้นในด้านการพัฒนาบุคลากรในด้านประสิทธิภาพ (พลุ เดชะรินทร์, 2549)

การทำงานให้เกิดประสิทธิภาพต้ององค์กรจำเป็นต้องมีระบบการทำงานที่ดี คำหนึ่งถึงโครงสร้างของหน่วยงาน นโยบายการบริหารและการพัฒนาด้านบุคลากร กิจกรรมการควบคุม การติดตามและประเมินผลการทำงานอยู่เสมอ รวมทั้งการทำงานเป็นทีมก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญในการสร้างประสิทธิภาพของการทำงาน เพราะการร่วมมือร่วมใจกันถือเป็นการรวมพลังการทำงาน มีเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งก่อให้เกิดผลงานที่ดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการทำงานและต่อองค์กร (ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ, 2556) ในปัจจุบันองค์กรภาครัฐและเอกชนพยายามปรับปรุงรูปแบบการทำงานให้เป็นรูปแบบการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ (ทรงวุฒิ ทาระสา, 2549, หน้า 16) การทำงานเป็นทีมจะประสบความสำเร็จและพัฒนาการทำงานที่ส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้นต้องมีการสร้างและการพัฒนาการทำงานเป็นทีมอันได้แก่ การสร้างความเข้าใจการทำงานเป็นทีม การสร้างความไว้วางใจในการทำงานเป็นทีม การสื่อสารในการทำงานเป็นทีม การแก้ปัญหาการทำงานเป็นทีม การเสริมสร้างความร่วมมือในการการทำงานเป็นทีม และการติดตามเพื่อเสริมสร้างการพัฒนาการทำงานเป็นทีม (อุทัย บุญประเสริฐ, 2532, หน้า 57)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทามีนโยบายการบริหารบุคคลเกี่ยวกับการปรับกระบวนการทำงานในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเกิดความคล่องตัวในการบริหาร รวมทั้งกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทากำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงานว่า “มุ่งมั่นบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนมหาวิทยาลัยสู่สากล” และมีนโยบายด้านการบริหารที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ดังนั้นผู้วิจัยจึงศึกษาวิจัยนี้เพื่อศึกษาระดับความ

คิดเห็นการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เพื่อนำสารสนเทศที่ได้จากการวิจัยไปเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมต่อไป และผลการวิจัยจะเป็นสารสนเทศให้ผู้บริหารนำไปประกอบการพิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา แตกต่างกัน
2. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา แตกต่างกัน
3. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาระดับความคิดเห็นการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสมดุลในบทบาท ด้าน

มีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม และด้านกระบวนการปฏิบัติงานชัดเจน

2. ขอบเขตด้านตัวแปร ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย เพศ อายุ และประสบการณ์ทำงาน ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับความคิดเห็นการทำงานเป็นทีม จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสมดุลในบทบาท ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม และด้านกระบวนการปฏิบัติงานชัดเจน

3. ขอบเขตด้านประชากรการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำนวน 985 คน

การทบทวนวรรณกรรม

การทำงานเป็นทีมหมายถึงการทำงานตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปโดยที่แต่ละคนมีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันทำงานโดยมีเป้าหมายเดียวกัน มีการร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความไว้วางใจซึ่งกันและกัน คอยสนับสนุนกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ ร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน มีการทบทวนวิธีการทำงานอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ (มัลลิกา วิชชุกรอิงครัต, 2553, หน้า 11; สุเมธ งามกนก, 2551, หน้า 12; ทรวงพิฑิต, 2549, หน้า 16; จีรวัฒน์ วงศาโรจน์, 2547, หน้า 11; เนาวรัตน์ แยมแสงสังข์, 2542, หน้า 115)

องค์ประกอบของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ จะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะที่ดีตามแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างกล่องทีมงานที่มีประสิทธิภาพ (The Building Blocks of Effective Teamwork) ของ Woodcock (1989, p.75-116) ประกอบด้วย (1) ความสมดุลในบทบาท (Balanced Roles) (2) วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน (Clear Objectives and Agreed Goals) (3) การเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา (Openness and Confrontation) (4) การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน (Support and Trust) (5) ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้ง (Co-operation and Conflict) (6) กระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน (Sound Procedures) (7) ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) (8) การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular Review)

(9) การพัฒนาบุคลากร (Individual Development) (10) ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม (Sound Inter-group Relations) และ (11) การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communications)

ลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพแนวใหม่ตามแนวคิดของ Parker (1990, p.16) ประกอบด้วย คุณลักษณะ 12 ประการ ดังนี้ (1) มีความชัดเจนของวัตถุประสงค์สมาชิกของทีมงาน (2) บรรยายภาพการทำงานที่เป็นกันเอง และสมาชิกของทีมงานสามารถช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงาน (3) สมาชิกของทีมงานมีบทบาทในการมีส่วนร่วมในการทำงาน (4) สมาชิกรับฟังซึ่งกันและกัน และตั้งใจฟังการแสดงความคิดเห็นของคนอื่นอย่างตั้งใจ (5) สมาชิกของทีมงานทุกคนควรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นของตนเอง (6) การหาข้อยุติเกี่ยวกับปัญหาความคิดหรือการตัดสินใจด้วยเทคนิคความเห็นพร้อม (7) การเจรจาติดต่อระหว่างทีมงานที่บรรยากาศจะเต็มไปด้วยความเปิดเผย และจริงใจต่อกันไว้วางใจซึ่งกันและกัน (8) บทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน (9) ทุกคนในทีมมีภาวะผู้นำร่วม และแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ส่งเสริมการทำงานและพฤติกรรมที่ธำรงรักษาความสัมพันธ์ของทีมงาน (10) สมาชิกต้องการความร่วมมือจากสมาชิกภายนอก (11) รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย (12) มีการประเมินผลตนเองเพื่อตรวจสอบว่าผลการปฏิบัติงานและประเมินอุปสรรคต่อประสิทธิผลของงาน

จากองค์ประกอบของทีมงานที่มีประสิทธิภาพตามแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างกลองทีมงานที่มีประสิทธิภาพของ Woodcock และลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพแนวใหม่ตามแนวคิดของปาร์คเกอร์ ผู้วิจัยสร้างกรอบแนวคิดเพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสมดุลในบทบาท ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม และด้านกระบวนการปฏิบัติงานชัดเจน

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษาเป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำนวน 985 คน

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำนวน 285 คน โดยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรของ Yamane (1973) ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูล จำนวน 285 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเป็น

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษารายได้ ประสบการณ์ทำงาน และประเภทของสัญญาจ้าง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีจำนวน 25 ข้อ มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความสมดุลในบทบาท จำนวน 5 ข้อ (2) ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน จำนวน 5 ข้อ (3) ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน จำนวน 5 ข้อ (4) ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม จำนวน 5 ข้อ และ (5) ด้านกระบวนการปฏิบัติงานชัดเจน จำนวน 5 ข้อ คำถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่าตามแบบลิเคิร์ต (Likert's scale) ที่มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด และกำหนดเกณฑ์การวิเคราะห์ตามแนวความคิดของ Best (1986) ดังนี้ (1) 4.50 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด (2) 3.50 – 4.49 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก (3) 2.50 – 3.49 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง (4) 1.50 – 2.49 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย และ (5) 0.00 – 1.49 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามและตรวจคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้ 1) ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม

เพื่อนำแนวคิดและทฤษฎี มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม 2) สร้างแบบสอบถามที่ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการจะศึกษา 3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา และทำการปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาให้ข้อเสนอแนะ 4) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ตรวจสอบเพื่อหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) ผู้วิจัยเลือกข้อคำถามที่มี IOC มากกว่า 0.5 มาใช้เป็นข้อคำถาม ผลตรวจสอบแบบสอบถามพบว่าข้อคำถามที่ผ่านตามเกณฑ์ 25 ข้อ ที่ครอบคลุมในแต่ละด้านและวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยปรับแก้ไขข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว 4) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .875 และนำมาแก้ไขให้สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ด้วยแบบสอบถาม จำนวน 285 ฉบับ ซึ่งได้รับแบบสอบถามคืนมาเท่ากับจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ ในช่วงเดือนเมษายน 2561 ถึงเดือนพฤษภาคม 2561

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้ววิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) อธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างด้วยค่าร้อยละ (Percentage) และวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. วิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้ 1) การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของ

ระดับความคิดเห็นการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำแนกตามเพศ ด้วยสถิติทดสอบ t และ 2) การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำแนกตามอายุ และประสบการณ์การทำงาน ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว (One-Way Analysis of Variances หรือ One-Way ANOVA) ระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 ขึ้นไป ก่อนการวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียวจะทดสอบความแปรปรวนระหว่างกลุ่มตัวอย่างด้วยสถิติทดสอบ Levene ซึ่งหากผลการทดสอบความแปรปรวนระหว่างกลุ่มตัวอย่างพบว่า ความแปรปรวนของทุกกลุ่มตัวอย่างไม่แตกต่างกันจะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยสถิติทดสอบ F หากภายหลังการทดสอบพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างจะทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Scheffe และในกรณีผลการทดสอบความแปรปรวนระหว่างกลุ่มตัวอย่างพบว่า ความแปรปรวนระหว่างกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกัน จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยสถิติทดสอบ Brown-Forsythe หากภายหลังการทดสอบพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างจะทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Dunnett T3

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 75.8 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 24.2 มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.4 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.3 และอายุระหว่าง 46 – 55 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.3 จบศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 50.9 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 43.2 และระดับต่ำปริญญาตรี คิดเป็น ร้อยละ 6.0 มีรายได้ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 42.5 รองลงมา คือ ระหว่าง 20,001 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 27.7 และระหว่าง 25,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 7.4 มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 6 -

10 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.4 รองลงมา คือ ระหว่าง 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.8 และระหว่าง 16 - 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.0 และเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 46.0 รองลงมาคือ พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ คิดเป็นร้อยละ 44.2 และพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 9.8

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ระดับความคิดเห็นการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.16) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับความคิดเห็นการทำงานเป็นทีมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.37) ด้านกระบวนการปฏิบัติงานชัดเจน ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.36) ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.43) ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.42) และด้านความสมดุลในบทบาท ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.52)

เมื่อพิจารณารายละเอียดรายด้าน พบว่าด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม สูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ หัวหน้าทีมสามารถให้คำแนะนำกับสมาชิกในทีมได้ ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.57) หัวหน้าเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการคิดการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.81) และหัวหน้าทีมเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมได้กำหนดวิธีการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.81) ด้านกระบวนการปฏิบัติงานชัดเจน สูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ สมาชิกทุกคนในทีมมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.73) มีการประชุมปรึกษาหารือเพื่อหาแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.65) และกระบวนการทำงานสามารถตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.71) ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน สูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ สมาชิกในทีมมีการสนับสนุนช่วยเหลือกัน ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.64) สมาชิกในทีมมีความจริงใจต่อกัน ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.85) และสมาชิกในทีมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.68) ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน สูง

ที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.78) ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 1.02) และท่านมีความเข้าใจในเป้าหมายการทำงาน ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.84) และด้านความสมดุลในบทบาท สูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ มีการแบ่งความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.98) มีการปรับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานตามสถานการณ์ ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.83) และมีการทำงานตามความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.95)

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ทำงาน

ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ทำงานเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัยได้ดังนี้

ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำแนกตามเพศ ด้วยสถิติทดสอบ t พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เพศต่างกันมีความคิดเห็นการทำงานเป็นทีม ด้านความสมดุลในบทบาท ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านกระบวนการปฏิบัติงานชัดเจน และในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ดังตาราง 1

ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำแนกตามอายุ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ด้วยสถิติทดสอบ Brown-Forsythe พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อ การทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ตาราง 1 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำแนกตามเพศ (n=285)

การทำงานเป็นทีม	เพศ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	p-value
1. ด้านความสมดุลในบทบาท	หญิง	3.62	0.51	.163	283	.871
	ชาย	3.61	0.54			
2. ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน	หญิง	3.73	0.42	-.198	283	.843
	ชาย	3.74	0.41			
3. ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน	หญิง	3.75	0.44	-.320	283	.749
	ชาย	3.77	0.38			
4. ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม	หญิง	3.87	0.37	1.031	283	.303
	ชาย	3.82	0.36			
5. ด้านกระบวนการปฏิบัติงานชัดเจน	หญิง	3.87	0.36	1.055	283	.292
	ชาย	3.82	0.35			
ภาพรวม	หญิง	3.77	0.16	.782	283	.435
	ชาย	3.75	0.15			

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำแนกตามอายุ (n=285)

การทำงานเป็นทีม	แหล่งความแปรปรวน	df	Brown-Forsythe	p-value
1. ด้านความสมดุลในบทบาท	ระหว่างกลุ่ม	3	4.635*	.005
	ภายในกลุ่ม	94.313		
2. ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	3	192.217*	.000
	ภายในกลุ่ม	122.823		
3. ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.228	.301
	ภายในกลุ่ม	164.618		
4. ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	3	17.493*	.000
	ภายในกลุ่ม	125.320		
5. ด้านกระบวนการปฏิบัติงานชัดเจน	ระหว่างกลุ่ม	3	16.251*	.000
	ภายในกลุ่ม	187.210		
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	13.072*	.000
	ภายในกลุ่ม	146.563		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ด้านการสนับสนุน และการไว้วางใจต่อกัน ไม่แตกต่างกัน และพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ด้านความสมดุลในบทบาท ด้านมี

เป้าหมายร่วมกัน ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านกระบวนการปฏิบัติงานชัดเจน และในภาพรวมแตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตาราง 2

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน (n=285)

การทำงานเป็นทีม	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F/ Brown-Forsythe	p-value
1. ด้านความสมดุลในบทบาท	ระหว่างกลุ่ม	4			36.832 ^{ii*}	.000
	ภายในกลุ่ม	230.832				
2. ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	4			38.678 ^{ii*}	.000
	ภายในกลุ่ม	198.710				
3. ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน	ระหว่างกลุ่ม	4			26.849 ^{ii*}	.000
	ภายในกลุ่ม	160.055				
4. ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	4	7.792	1.948	18.1531 ^{i*}	.000
	ภายในกลุ่ม	280	30.047	.107		
	รวม	284	37.839			
5. ด้านกระบวนการปฏิบัติงานชัดเจน	ระหว่างกลุ่ม	4			29.746 ^{ii*}	.000
	ภายในกลุ่ม	168.746				
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	4			25.659 ^{ii*}	.000
	ภายในกลุ่ม	142.604				

ⁱ F-test ⁱⁱ Brown-Forsythe

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Dunnett T3 ด้านความสมดุลในบทบาท พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 26 -35 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 36-45 ปี มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ด้านความสมดุลในบทบาท ต่ำกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 46-55 ปี ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน ต่ำกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 26-35 ปี กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 36-45 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 46-55 ปี ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีต่ำกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 26-35 ปี กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 36-45 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 46-55 ปี รวมทั้ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 26-35 ปี มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

สวนสุนันทา ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 46-55 ปี ด้านกระบวนการปฏิบัติงานชัดเจน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีต่ำกว่า 25 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 26-35 ปี มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ด้านกระบวนการปฏิบัติงานชัดเจน สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 36-45 ปี และในภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 26-35 ปี มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ในภาพรวม สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 36-45 ปี รวมทั้ง พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 36-45 ปี มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ในภาพรวม ต่ำกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 46-55 ปีผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ด้วยสถิติทดสอบ Brown-Forsythe พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการทำงาน

สำหรับผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้วยการใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ด้วยสถิติทดสอบ F พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม แตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตาราง 3 ผลทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี Scheffe พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ต่ำกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 16-20 ปี และพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 16-20 ปี มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 21-25 ปี

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ในภาพรวม ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านกระบวนการปฏิบัติงานชัดเจน ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน และด้านความสมดุลในบทบาท อยู่ในระดับมาก ส่วน ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำแนกตามเพศ ด้วยสถิติทดสอบ t พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ไม่แตกต่างกัน และผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำแนกตามอายุ และประสบการณ์ทำงาน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ด้วยสถิติทดสอบ Brown-Forsythe พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ด้านความสมดุลในบทบาท ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านกระบวนการปฏิบัติงานชัดเจน และในภาพรวม แตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ด้านความสมดุลในบทบาท ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน ด้านกระบวนการปฏิบัติงานชัดเจน และในภาพรวม แตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ด้วยสถิติทดสอบ F พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม แตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ผู้วิจัยสามารถนำเสนอการอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของมนัสนันท์ สุริยะนาการณ์ (2556) เรื่อง พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม ที่พบว่าระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากร กรมส่งเสริมวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของจิตติมา พูลเพชร (2558) เรื่อง ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีมที่พยากรณ์ความสำเร็จในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนเครื่องพิมพ์ ที่พบว่า การทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของปลื้มจิตร์ บุญพึ้ง (2559) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการ วิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ที่พบว่า พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของลำเทียน เผ่าอาจ (2559) เรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ที่พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ทำงาน ปรากฏว่า ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำแนกตามเพศ ด้วยสถิติทดสอบ t พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมี

ความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของนิติฤทธิ์ ทุนธนเวโรจน์ (2550) เรื่อง การทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดราชบุรี ที่พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศต่างกันมีระดับการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของลำเทียน เผ่าอาจ (2559) เรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำแนกตามอายุ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ด้วยสถิติทดสอบ Brown-Forsythe พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ภาพรวมด้านความสมดุลในบทบาท ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม และด้านกระบวนการปฏิบัติงานชัดเจน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แตกต่างจากงานวิจัยของนิติฤทธิ์ ทุนธนเวโรจน์ (2550) เรื่อง การทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ที่พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอายุต่างกันมีระดับการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ด้วยสถิติทดสอบ Brown-Forsythe พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ภาพรวมด้านความสมดุลในบทบาท ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการสนับสนุน และการไว้วางใจต่อกัน และด้านกระบวนการ

ปฏิบัติงานชัดเจน แตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ด้วยสถิติทดสอบ F พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม แตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แตกต่างจากงานวิจัยของนิธิฤทธิ์ ทุณชนเวโรจน์ (2550) เรื่อง การทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ที่พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีระดับการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน รวมทั้งแตกต่างจากงานวิจัยของมนัสนันท์ สุริยะนาการณ์ (2556) เรื่อง พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม ที่พบว่า ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยเสนอข้อเสนอแนะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาได้ดังต่อไปนี้

1. ด้านความสมดุลในบทบาท ผลการวิจัยพบว่า มีการแบ่งหน้าที่การปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าประเด็นอื่น ๆ แต่ประเด็นนี้มีความสอดคล้องแนวคิดการบริหารกล่าวคือ การทำงานโดยมีการแบ่งหน้าที่การปฏิบัติงานไม่เหมาะสมกับการทำงานเป็นทีม ดังนั้น ประเด็นมีการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับหน้าที่ต่ำกว่าประเด็นอื่น ๆ ถัดมาจากการแบ่งหน้าที่การปฏิบัติงาน จึงควรปรับปรุงให้มีการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับหน้าที่ นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่าระดับความคิดเห็นการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ด้านความสมดุลในบทบาทต่ำที่สุด ดังนั้นเพื่อเป็นการสนับสนุนการทำงานเป็นทีมด้านความสมดุลใน

บทบาท ควรจัดโครงสร้างองค์กรแบบโครงสร้างแนวนอน (Horizontal Structure) โดยการจัดหน่วยงานตามหน้าที่ (Functional Organization) เพื่อสนับสนุนความเชี่ยวชาญของบุคลากร และสร้างเครือข่ายที่ทีมงานข้ามหน่วยงานเพื่อจัดทำโครงการ โดยรวมความเชี่ยวชาญของบุคลากรจากหน่วยงานต่าง ๆ (Foster, 2017) การจัดโครงสร้างองค์กรจะทำให้บุคลากรได้ทำงานตามความเชี่ยวชาญและทำงานเป็นทีมส่งผลให้บุคลากรเรียนรู้การทำงานให้สอดคล้องกับบทบาท อันได้แก่ การทำงานตามความรู้ความสามารถ การปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับหน้าที่ การปรับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานตามสถานการณ์ และการแบ่งความรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ เพื่อให้สมาชิกแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ

2. ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน ผลการวิจัยพบว่า มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายกำหนดร่วมกันมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าประเด็นอื่น ๆ ควรสนับสนุนให้สมาชิกทุกคนในทีมงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายกำหนดร่วมกัน การที่สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานจะทำให้ศักยภาพของทีมงานสูงขึ้น เพราะสมาชิกแต่ละคนมีความสามารถและความถนัดต่างกันเมื่อได้ทำงานตามความสามารถและความถนัดก็จะช่วยให้ประสิทธิภาพของทีมงานมีสูงกว่าการที่สมาชิกบางคนช่วยกันปฏิบัติงาน

3. ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน ผลการวิจัยพบว่า สมาชิกมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าประเด็นอื่น ๆ ควรสนับสนุนให้สมาชิกทุกคนในทีมงานมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาเนื่องจากการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหจะทำให้สมาชิกรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานและจะทำให้เกิดการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกันอันจะส่งผลให้การแก้ปัญหามีประสิทธิภาพสูงกว่าการแก้ปัญหาโดยสมาชิกบางคน

4. ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าทีมมีความกล้าคิดกล้าตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าประเด็นอื่น ๆ ควรมีการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มความสามารถในการตัดสินใจแก่ผู้ทำหน้าที่หัวหน้าทีมงาน หรือควรทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ (action research) หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติแบบมีส่วนร่วม

ร่วม (participatory action research) เพื่อพัฒนาศักยภาพในการตัดสินใจ เพราะการที่หัวหน้าทีมมีความกล้าคิดกล้าตัดสินใจจะทำให้หัวหน้าทีมสามารถนำทีมไปสู่เป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ควรสร้างภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย เพราะผู้นำแบบประชาธิปไตยจะเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการทำงาน (Lewis, 1997) รวมทั้งผู้นำจะต้องมีการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความไว้วางใจ (ณัฐภัสสร ธนาบรรพาศิษฐ์, พิศมัย จารุจิตติพันธ์ และพิสิฐ โองเจริญ, 2563, หน้า 36) ก็จะทำให้ความเป็นผู้นำโดดเด่นขึ้น และกล้าตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมมากขึ้น

5. ด้านกระบวนการปฏิบัติงานชัดเจน ผลการวิจัยพบว่า มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนภายในทีมมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าประเด็นอื่น ๆ ควรมีการจัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงานให้ชัดเจนเพื่อให้สมาชิกทุกคนในทีมงานยึดเป็นแนวในการปฏิบัติงานและสมาชิกทุกคนในทีมงานปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งการมีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนทำให้ลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อาจกล่าวได้ว่าทีมงานที่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสูงกว่าทีมงานที่ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

6. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำแนกตามอายุ และประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุและประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา แตกต่างกันไป อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีอายุและประสบการณ์ทำงานต่างกันอาจมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกัน จึงควรสนับสนุนให้บุคลากรขององค์กรมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมขององค์กร เพราะบุคลากรแต่ละคนในองค์กรจะมีความสามารถและความถนัดที่แตกต่างกันและหลากหลาย ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
2. ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) เกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมต่อไป
3. ควรวิจัยเชิงปฏิบัติการ (action research) หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติแบบมีส่วนร่วม (participatory action research) เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

เอกสารอ้างอิง

- ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ. (2556). ระบบการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านถนนสีลม). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- จิรวรรณ วงศาโรจน์. (2547). พัฒนางานด้วยการสร้างทีมงาน. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- จิตติมา พูลเพชร. (2558). ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีมที่พยากรณ์ความสำเร็จในงาน ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนเครื่องพิมพ์. วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์, 8(1), 32-43.
- ณัฐภัสสร ธนาบรรพาศิษฐ์, พิศมัย จารุจิตติพันธ์ และพิสิฐ โองเจริญ (2563). ภาวะผู้นำและบทบาทของผู้บริหารในองค์กรรัฐในยุคการเปลี่ยนแปลง. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, 9(1), 28-39.
- ทรงวุฒิ ทาระสา. (2549). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- นิธิฤทธิ์ ทุนธนเวโรจน์. (2550). การทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ

- เมือง จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เนาวรัตน์ แยมแสงสังข์. (2542). *แนวคิดและกลยุทธ์ในการปรับปรุงองค์กร*. กรุงเทพฯ: การศึกษา.
- ปลื้มจิตร บุญเฟื่อง. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี* (รายงานวิจัยสถาบัน), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- พสุ เดชะรินทร์. (2549). *โครงการพัฒนาการเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง. รายงานผลการศึกษาพัฒนารูปแบบเบื้องต้นของหน่วยงานภาครัฐ: องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง สำหรับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- มัลลิกา วิชชูกรอิงครัต. (2553). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- มนัสนันท์ สุริยะนาการณ์. (2556). *พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรกรมส่งเสริมวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- ลำเทียน เผ่าอาจ. (2559). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สุเมธ งามกนก. (2551). *การสร้างทีมงาน (Team building). วารสารศึกษาศาสตร์, 19(1), 31-43.*
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2532). *การวางแผนการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- Best, J. W. (1986). *Research in education*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Foster, I. (2017). *Teams - The new organization design?*. Retrieved from http://static1.1.sqspcdn.com/static/f/861003/27678989/1504879913337/Teams_the_new_organization_design_.pdf?token=ypT0JHPz5swluG%2BJq60vZWG9DXY%3D
- Lewis, K. (1997). *Resolving social conflicts field theory in social science*. New York, NY: Harper.
- Parker, G.M. (1990). *Team players and team work: The new competitive business strategy*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Woodcock, M. (1989). *Team development manual*. 2nd ed., Worcester: Great Britain by Billing & Son.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. 2nd ed., Tokyo: John Weatherhill.