



การศึกษาลักษณะและเจตคติในการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

A Study of Types and Attitude of Teamwork of the Support Staff
at King Mongkut's University of Technology North Bangkok

นภาพร เกษมจิต^{1*} ชัยวิชิต เชียรชนะ¹ และ ศจีมาจ ณ วิเชียร²

Napaorn Kasemjit^{1*} Chaiwichit Chianchana¹ and Sageemas Na Wichian²

¹คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

²วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

¹Faculty of Technical Education, King Mongkut's University of Technology North Bangkok, Bangkok, Thailand

²College of Industrial Technology, King Mongkut's University of Technology North Bangkok, Bangkok, Thailand

*Corresponding author, E-mail: napaorn.puii@gmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาลักษณะในการทำงานร่วมกันเป็นทีมของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ 2) เพื่อศึกษาเจตคติในการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะในการทำงานเป็นทีมกับ เจตคติในการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยสุ่มจากคณะ/สำนักงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ คณะ/สำนักงานละ 10 คน จึงได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 190 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามอยู่ระหว่าง 0.6 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามลักษณะในการทำงานร่วมกันเป็นทีม = .90 และ เจตคติในการทำงานเป็นทีม = .88 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ลักษณะในการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายสนับสนุน ด้านที่เด่นที่สุด ได้แก่ ด้านทีมปฏิบัติการ รองลงมาคือ ด้านทีมตัดสินใจ และ ด้านทีมกำหนดทิศทางตนเอง ตามลำดับ 2) เจตคติในการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายสนับสนุน ที่มีระดับคะแนนมากที่สุด คือ ด้านพฤติกรรม รองลงมาคือ ด้านความรู้ความเข้าใจ และ ด้านความรู้สึกและอารมณ์ ตามลำดับ และ 3) ลักษณะในการทำงานเป็นทีม ด้านทีมกำหนดทิศทางตนเอง สัมพันธ์กับ เจตคติในการทำงานเป็นทีม ด้านความรู้สึกและอารมณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุดอยู่ที่ .669

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม ลักษณะการทำงานเป็นทีม เจตคติการทำงานเป็นทีม



Abstract

The objectives of this research are 1) to study types of teamwork of the support staff at King Mongkut's University of Technology North Bangkok, 2) to study the attitude of teamwork of the support staff at King Mongkut's University of Technology North Bangkok, and 3) to study the relationship between types of teamwork and the attitude of teamwork of the support staff at King Mongkut's University of Technology North Bangkok. The samples were obtained by stratified random sampling from faculties or offices of King Mongkut's University of Technology North Bangkok. After randomization, there are 190 staff. The instrument used in the research was a questionnaire to analyze data with mean values. Consistency between questions and definitions is 0.6 – 1.00. The reliability of the questionnaire on types of teamwork of the support staff was .90, and the reliability of the questionnaire on the attitude on teamwork of the support staff was .88. The researcher analyzed data with mean, standard deviation pearson's product moment correlation coefficient. The results showed that according to types of teamwork of support staff at King Mongkut's University of Technology North Bangkok, the most prominent aspect was the task teams, followed by the decision teams and the self-directed teams respectively. According to the attitude of teamwork of support staff at King Mongkut's University of Technology North Bangkok, the aspect with the highest scores was behavior, followed by cognition and feelings and emotions respectively. According to the types of teamwork, self-directed teams correlated with the attitude of teamwork, feelings and emotions with the correlation coefficient with the most value of .669.

Keywords: *Types of Teamwork, Attitude of Teamwork, Teamwork of support staff*

1. บทนำ

เป้าหมายการพัฒนาคนเช่นเดียวกับการดำเนินงานภายในหน่วยงาน ซึ่งถือว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการควบคุมการทำงาน สร้างความเจริญก้าวหน้า ช่วยทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักการทำงานร่วมกันเป็นทีมให้แข็งแกร่ง โดยเน้นให้บุคลากรทุกคนเห็นความสำคัญของกระบวนการการทำงานเป็นทีม เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ ดังที่ ชาลส์ ฮอจกินส์ (2553) ได้กล่าวไว้ว่า หน่วยงานที่ประสบความสำเร็จ ได้ใช้ทีมงานที่เพียบพร้อมไปด้วยทักษะของคน โดยสนับสนุนให้คนทำงานร่วมกัน และ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจ (2550) ได้สรุปไว้ว่า การสร้างทีมงาน เป็นการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน ซึ่งการทำงานเป็นทีมร่วมกันสมาชิกต้องไว้วางใจซึ่งกันและกัน เพราะการทำงานให้เป็นผลดีสมาชิกต้องเปิดเผยและจริงใจต่อกัน เมื่อเกิดปัญหาขึ้นจะได้แสวงหาวิธีการแก้ไขปัญหาร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างทักษะความเชี่ยวชาญให้มากขึ้น ช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นการใช้ศักยภาพของทีมงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด Wood and Francis (1994) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมาก เนื่องจากในการทำงานจะต้องมีการดึงเอาความสามารถของสมาชิกในทีมที่มีอยู่ออกมา ให้เป็นความสามารถของทีมและเป็นการช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าว ได้ดีกว่า



การทำงานเพียงคนเดียว โดย Wood and Francis (1994) เห็นสอดคล้องกับ Johnson and Johnson (2003) ว่า การทำงานเป็นทีม มีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์กร ที่ต้องใช้ความทุ่มเท แรงกาย แรงใจ ความรู้ความสามารถต่างๆ อย่างเต็มที่เพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร นอกจากนี้ยังเป็นการสนับสนุนการเรียนรู้ที่จะรับฟังความคิดเห็นและข่าวสารของผู้อื่นอย่างตั้งใจ และให้เกิดอิทธิพลซึ่งกันและกัน เพื่อพัฒนาทักษะในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ลด และแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคล เรียนรู้ทักษะสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพิ่มขึ้นจากการทำงานร่วมกัน มีความพร้อมในการทำงานร่วมกันมากขึ้น ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสามารถปรับปรุงการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

นอกจากนี้แล้วสภาพการแข่งขันที่ทวีความรุนแรงในปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วขึ้นในตลาดโลก องค์กรเอกชน หรือภาครัฐจึงมีการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะการเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง เพื่อที่จะทำให้สามารถเกิดประสิทธิภาพในการแข่งขันสูงขึ้น โดยองค์การจะเน้นในด้านพัฒนาบุคลากรในองค์กรเป็นหลัก โดยอาศัยนวัตกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (พสุ เศษรินทร์, 2549) เพราะการทำงานในองค์กรนั้นไม่มีใครสามารถทำงานได้อย่างสำเร็จได้ด้วยคนเดียว การทำงานจะต้องมีการร่วมมือกับบุคลากรคนอื่นในองค์กรไม่ว่าจะเป็นการร่วมมือกับผู้บริหาร ผู้นำกลุ่มหรือบุคคลในกลุ่มการทำงานเช่นนี้ คือการทำงานเป็นทีม (Team Work) ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการนำไปพัฒนาองค์กรให้เป็นเลิศ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ประกอบด้วย 3 วิทยาเขต แต่ละวิทยาเขต มีคณะ/สำนักงาน มีพนักงานสายสนับสนุนวิชาการจำนวน 893 คน และพนักงานพิเศษจำนวน 438 คน สรุปในตารางจำนวนประชากรพนักงานสายสนับสนุนวิชาการและพนักงานพิเศษในเขตกรุงเทพมหานคร ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรเป็นพนักงานสายสนับสนุนวิชาการและพนักงานพิเศษในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 1,331 คน

| ประเภทบุคลากร | สายสนับสนุนวิชาการ | พนักงานพิเศษ | รวม |
|------------------------|--------------------|--------------|--------------|
| มจพ. กรุงเทพมหานคร* | 778 | 348 | 1,126 |
| มจพ. วิทยาเขตปทุมธานี | 49 | 68 | 117 |
| มจพ. วิทยาเขตระยอง | 66 | 22 | 88 |
| รวมทั้งหมด (คน) | 893 | 438 | 1,331 |

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่มีบุคลากรสายงานต่างๆ รวมกันทั้งสิ้น 1,331 คน โดยแยกเป็นสายวิชาการ 1,120 คน สายสนับสนุนวิชาการ 893 คน พนักงานพิเศษ 438 คน พนักงานจ้างเหมา 32 คน ลูกจ้างชั่วคราว 40 คน และลูกจ้างประจำ 32 คน ซึ่งในแต่ละสายงานจำเป็นที่จะต้องทำงานร่วมกันในสายงานเดียวกัน และข้ามสายงาน เพื่อให้งานสามารถดำเนินต่อไปได้และเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของแต่ละหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งทีมงานแต่ละฝ่ายส่วนใหญ่จะเป็นบุคคลเดิมๆ ที่สนิทสนมและทำงานร่วมกันมานาน เมื่อมีคนใหม่เข้ามาเสริมจึงเกิดความไม่คุ้นเคยกันมาก่อน และไม่ค่อยได้รับความสนใจ ทำให้ไม่สามารถทำงานร่วมกันได้ดีเท่าที่ควร และเมื่อมี



หน่วยงานหลายๆ ฝ่ายเกิดขึ้น การทำงานเป็นทีมจึงดูเหมือนเป็นการทำงานแบบทีมใครทีมมัน การติดต่อประสานงาน จึงมีน้อยลง ซึ่งต่างคนต่างทำงานในฝ่ายของตนเอง จึงเหมือนให้ความสำคัญกับงานของตนเองเท่านั้น ส่วนงานของคนอื่นเหมือนไม่มีความสำคัญ จึงขาดความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น เมื่อต้องมาทำงานร่วมกันจึงทำให้ขาดความสนิทสนมและขาดความเข้าใจอันดีต่อกัน ก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งเป็นอุปสรรคและขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ลำเทียน เฝ้าอาจ, 2559) ดังนั้นกล่าวได้ว่า การทำงานเป็นทีม เมื่อมีการทำงานร่วมกันมากกว่า 2 คนขึ้นไป หรือยังเป็นหน่วยงานที่ใหญ่ขึ้น บุคลากรในหน่วยงานมักจะมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันไม่ทั่วถึง ยิ่งงานมีปริมาณที่มาก คนก็มีจำนวนที่มากขึ้นด้วยเช่นกัน จึงอาจทำให้เกิดการกระทบกระทั่งกัน หรืออาจแบ่งเป็นฝั่งเป็นฝ่าย เมื่อมาทำงานร่วมกันที่ไม่ใช่พวกของตนเอง ก็จะทำให้งานที่ได้ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เมื่อบุคลากรขาดประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม งานที่มอบหมายจึงไม่บรรลุวัตถุประสงค์ และส่งผลกระทบต่องานและองค์กรได้ ปัญหาการทำงานเป็นทีมในองค์กร เป็นปัญหาสำคัญที่ต้องมีการพัฒนาในหลายๆ ด้าน เช่น ด้านทัศนคติของบุคลากรภายในหน่วยงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ รวมถึงการแสดงพฤติกรรมที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กร และการทราบถึงสภาพปัญหาการทำงาน เพื่อนำมาปรับปรุงในหน่วยงาน ให้การบริหารงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพที่ดี และลดการเกิดผลกระทบต่อภาพลักษณ์ในองค์กร

จากปัญหาดังกล่าวจะเห็นได้ว่า องค์กรต่างๆ ไปโดยเฉพาะมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จะต้องปรับตัวให้เท่าทันกับยุค Thailand 4.0 หรือยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อน ทั้งเศรษฐกิจ การพัฒนาสินค้า และบริการ (ยุค Disruptive) ส่งผลให้วิธีการทำงานมีการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจึงต้องมองหาทางออกใหม่ๆ อยู่เสมอ รวมถึงหาหนทางที่จะพัฒนาการทำงานโดยรวม และพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ เพื่อผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กร โดยการเปลี่ยนแปลงนั้นไม่ใช่แค่การรับรู้อย่างเดียว แต่ต้องลงลึกไปถึงการเปลี่ยนวัฒนธรรม และบุคลิกขององค์กร ไม่ใช่แค่โฟกัสงานอย่างใดอย่างหนึ่ง แต่ต้องโฟกัสที่การสร้างคุณค่าให้องค์กรมากยิ่งขึ้น ซึ่งงานที่มีความซับซ้อน คนๆ เดียวทำงานประสิทธิภาพไม่ดีเท่าคนหลายๆ คน คนทำงานเป็นทีมจะทำงานเป็นทีมร่วมกันตามแต่สถานการณ์ต่างๆ เช่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือจะแบ่งเป็นคณะ การทำงานแต่ละคณะก็มีหลายทีม ซึ่งเป็นการทำงานคณะใครคณะมัน จึงไม่ทราบว่าแต่ละคณะ มีทีมการทำงานเป็นรูปแบบไหน จึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษารื่อง การศึกษาลักษณะและเจตคติในการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ว่ามีประเภทของการทำงานเป็นทีมแบบไหน ทัศนคติของเขาจะส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในรูปแบบใด และความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะการทำงานเป็นทีมกับ เจตคติการทำงานเป็นทีมเป็นอย่างไร

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อศึกษาลักษณะในการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ



2.2 เพื่อศึกษาเจตคติในการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะในการทำงานเป็นทีมกับ เจตคติในการทำงานเป็นทีมของ พนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

สมมติฐานการวิจัย

ลักษณะการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับเจตคติต่อการทำงานเป็นทีม

3. อุปกรณ์และวิธีการ / วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ขั้นตอนการวิจัย

3.1.1 ศึกษาตำรา งานวิจัย บทความ วารสาร ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะและเจตคติต่อการทำงานเป็นทีม

3.1.2 ศึกษาลักษณะในการทำงานร่วมกันเป็นทีมของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

3.1.3 ศึกษาเจตคติในการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

3.1.4 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะในการทำงานเป็นทีมกับ เจตคติในการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

3.1.5 เก็บรวบรวมข้อมูลจริง

3.2 ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยมีจำนวนทั้งสิ้น 1,331 คน (ข่าวสารสนเทศ กองแผนงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มจพ. , 2561)

3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยพิจารณาจากตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างเพื่อในการวิจัยสำหรับพนักงาน ค่าเฉลี่ยของประชากรที่ระดับความเชื่อมั่น 99% ขนาดความคลาดเคลื่อน $\pm 10\%$ จากประชากรจำนวน 1,331 คน กำหนดให้มีขนาดกลุ่มตัวอย่าง อย่างน้อย 183 คน (Kotrlík & Higgins, 2001) ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 190 คน เพื่อให้งานวิจัยมีการประมาณค่าที่แม่นยำมากขึ้น

3.3 เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาลักษณะและเจตคติในการทำงานร่วมกันเป็นทีมของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

3.3.1 สร้างเครื่องมือ เป็นแบบสอบถาม ศึกษาลักษณะในการทำงานร่วมกันเป็นทีมของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (Dyer. W.G., 2007) และ ศึกษาเจตคติในการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (เชิดศักดิ์ โฉมาสินธุ์, 2549)



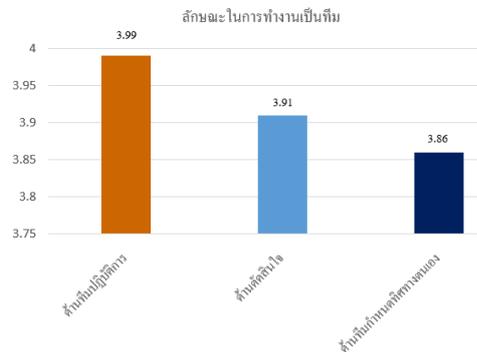
เก็บรวบรวมข้อมูลจาก พนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เมื่อสร้างเครื่องมือแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินแบบสอบถาม และหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยาม (ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.6 – 1.00) ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ หลังจากนำเครื่องมือไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญจากนั้นทดลองใช้กับพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำมาวิเคราะห์ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแบ่งเป็น ลักษณะในการทำงานร่วมกันเป็นทีม เท่ากับ .90 และ เจตคติในการทำงานเป็นทีม เท่ากับ .88

3.4 การวิเคราะห์ผลจากการวิจัย มีดังนี้

3.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผล วิเคราะห์ ลักษณะในการทำงานร่วมกันเป็นทีม และ เจตคติในการทำงานเป็นทีมโดยใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะในการทำงานร่วมกันเป็นทีมของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มี 3 ด้าน ดังแผนภูมิภาพที่ 1



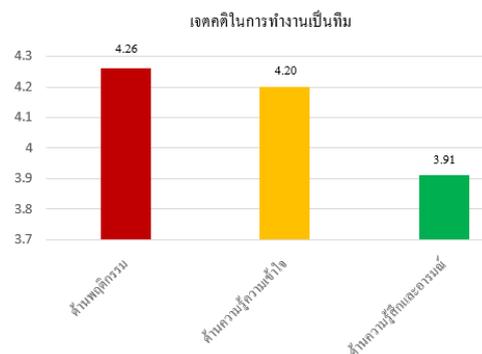
รูปที่ 1 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรวม ลักษณะในการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

จากแผนภูมิรูปภาพที่ 1 แสดงให้เห็นว่า ลักษณะในการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่มี 3 ด้าน โดยเรียงลำดับเด่นจากมากไปน้อย คือ ด้านทีมปฏิบัติการ ($\bar{X} = 3.99, S.D. = .752$) ด้านทีมตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.91, S.D. = .695$) และด้านทีมกำหนดทิศทางตนเอง ($\bar{X} = 3.86, S.D. = .829$) ซึ่งในแต่ละด้านของ ลักษณะในการทำงานเป็นทีม สามารถเรียงลำดับความโดดเด่นได้ ดังนี้ ด้านทีมปฏิบัติการ โดยเรียงลำดับความเด่นจากมากไปน้อย คือ สมาชิกในทีมสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ต่างกันมาทำงานร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X} = 4.08, S.D. = .722$) สมาชิกในทีมต่างความรู้ต่างประสบการณ์มาปฏิบัติงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.05, S.D. = .751$) สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล พัฒนาความคิดใหม่ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาจากการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.95, S.D. = .805$) สมาชิกในทีม สามารถดึงผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ต่างสายงานมาปฏิบัติงาน



ร่วมกัน ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = .746) สมาชิกในทีมต่างสายงาน ใช้ความสามารถแต่ละวิชาชีพมาประยุกต์ใช้ทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = .730) ด้านที่ตัดสินใจ โดยเรียงลำดับความเด่นจากมากไปน้อย คือ สมาชิกมีการตัดสินใจในทีมเพื่อแก้ปัญหาการทำงานนอกเหนือจากงานปกติ เช่น ปัญหาเฉพาะหน้า หรือเหตุฉุกเฉิน ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = .694) สมาชิกมีการตัดสินใจในทีมโดยมีแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้ระเบียบ และข้อบังคับที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = .667) สมาชิกมีการตัดสินใจในทีม ตามมาตรฐานแนวปฏิบัติกฎเกณฑ์ และนโยบายต่างๆ เพื่อช่วยในการตัดสินใจง่ายขึ้น ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = .661) สมาชิกมีการตัดสินใจในทีมเมื่อมีปัญหาใหม่เกิดขึ้น โดยสามารถดำเนินการตามแนวทางหลักเกณฑ์ ระเบียบ และข้อบังคับ ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = .673) สมาชิกมีการตัดสินใจในทีมโดยมีความเกี่ยวข้องกับอนาคตในระยะยาวจากการทำงานร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = .739) และ สมาชิกมีการตัดสินใจในทีมเพื่อแก้ปัญหาการทำงานที่อยู่นอกขอบเขตของระเบียบ ข้อบังคับ กฎเกณฑ์และนโยบาย ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = .724) และ ด้านที่กำหนดทิศทางตนเอง โดยเรียงลำดับความเด่นจากมากไปน้อย คือ สมาชิกในทีมทุกคนมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานของตนเอง ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = .645) สมาชิกในทีมทุกคนสามารถเลือกสมาชิกเข้าร่วมทีมเพื่อปฏิบัติงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = .914) สมาชิกในทีมทุกคนสามารถตรวจสอบการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = .884) และสมาชิกในทีมตัดสินใจดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเป็นอิสระจากฝ่ายบริหาร ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = .846)

4.2 ผลการศึกษาพบว่า เจตคติในการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มี 3 ด้าน ดังแผนภูมิภาพที่ 2



รูปที่ 2 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรวม เจตคติในการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

จากแผนภูมิรูปภาพที่ 2 แสดงให้เห็นว่าเจตคติในการทำงานร่วมกันเป็นทีมของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่มี 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านพฤติกรรม ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = .694) ด้านความรู้ความเข้าใจ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = .657) และด้านความรู้สึกลึกและอารมณ์ ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = .841) ซึ่งในแต่ละด้านของลักษณะในการทำงานเป็นทีม สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านพฤติกรรม โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ท่านยินดีให้ความสนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติงานแก่



สมาชิกในทีม ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = .687) และท่านเข้าร่วมทำกิจกรรมของทีมทุกครั้งที่มีโอกาสด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = .701) ด้านความรู้ความเข้าใจ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ท่านรับรู้ถึงเป้าหมายของทีม เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติในการทำงาน ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = .676) สมาชิกในทีมมีความมุ่งมั่นใฝ่รู้ต่องานเพื่อการทำงาน เป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = .645) สมาชิกในทีมมีสภาพจิตใจที่ดีต่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = .668) สมาชิกในทีมมีความเชื่อต่อตัวเองด้านความรู้ความสามารถที่สามารถผลักดันการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = .631) สมาชิกในทีมมีความรู้ด้านวิชาชีพเฉพาะที่ได้จากการศึกษา ความรู้มาใช้ในการปฏิบัติทำงาน ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = .664) และด้านความรู้สึกและอารมณ์ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก มากไปน้อย คือ ท่านมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานเมื่อมีการปฏิบัติงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = .752) สมาชิกใน ทีมมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานทั้งด้านคุณสมบัติงานและพฤติกรรมของสมาชิกที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์เป้าหมายขององค์กร ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = .712) สมาชิกในทีมมีประสบการณ์ทางด้านบวกมากกว่าด้านลบในการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = .750) ท่านมีความรู้สึกสบายใจเมื่อได้ทำงานร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = .801) สมาชิกในทีมรู้สึกสนุก และมีความสุขทุกครั้งที่เป็นส่วนหนึ่งของทีม ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = .731) สมาชิกในทีมพึงพอใจต่อสมาชิกในทีม เมื่อเกิด อุปสรรคในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = .825) สมาชิกในทีมรู้สึกอึดอัดเมื่อต้องปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X} = 3.03$, S.D. = 1.21)

4.3 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะการทำงานเป็นทีม กับเจตคติการทำงานเป็นทีม ของ พนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการทำงานเป็นทีม กับเจตคติการทำงานเป็นทีม ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

| Pearson Correlation | | ลักษณะในการทำงานเป็นทีม | | | เจตคติในการทำงานเป็นทีม | | |
|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|--------------|
| | | ด้านทีมตัดสินใจ | ด้านทีมปฏิบัติการ | ด้านทีมกำหนดทิศทางตนเอง | ด้านความรู้ความเข้าใจ | ด้านความรู้สึกและอารมณ์ | ด้านพฤติกรรม |
| ลักษณะในการทำงานเป็นทีม | ด้านทีมตัดสินใจ | | | | | | |
| | ด้านทีมปฏิบัติการ | .674** | | | | | |
| | ด้านทีมกำหนดทิศทางตนเอง | .721** | .708** | | | | |
| เจตคติในการทำงานเป็นทีม | ด้านความรู้ความเข้าใจ | .635** | .577** | .516** | | | |
| | ด้านความรู้สึกและอารมณ์ | .651** | .621** | .669** | .620** | | |
| | ด้านพฤติกรรม | .497** | .458** | .439** | .633* | .671** | |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะการทำงานเป็นทีม กับเจตคติการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะในการทำงานเป็นทีม ด้านตัดสินใจ สัมพันธ์กับ เจตคติในการทำงานเป็นทีม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนี้ ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านความรู้สึกและอารมณ์ และด้านพฤติกรรม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .635, .651 และ .497 ตามลำดับ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะในการทำงานเป็นทีม ด้านทีมปฏิบัติการ สัมพันธ์กับ เจตคติในการทำงานเป็นทีม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนี้ ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านความรู้สึกและอารมณ์ และด้านพฤติกรรม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .557, .621 และ .458 ตามลำดับ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะในการทำงานเป็นทีม ด้านทีมกำหนดทิศทางตนเอง สัมพันธ์กับ เจตคติในการทำงานเป็นทีม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนี้ ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านความรู้สึกและอารมณ์ และด้านพฤติกรรม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .516, .669 และ .439 ตามลำดับ

สรุปผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะการทำงานเป็นทีม กับเจตคติการทำงานเป็นทีม ค่าที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ลักษณะในการทำงานเป็นทีม ด้านตัดสินใจ สัมพันธ์กับ เจตคติในการทำงานเป็นทีม ด้านความรู้สึกและอารมณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ .651 ลักษณะในการทำงานเป็นทีม ด้านทีมปฏิบัติการ สัมพันธ์กับ เจตคติในการทำงานเป็นทีม ด้านความรู้สึกและอารมณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ .621 ลักษณะในการทำงานเป็นทีม ด้านทีมกำหนดทิศทางตนเอง สัมพันธ์กับ เจตคติในการทำงานเป็นทีม ด้านความรู้สึกและอารมณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ .669

5. การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาที่มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายได้ดังนี้ 1) ลักษณะในการทำงานร่วมกันเป็นทีมของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ด้านที่เด่นที่สุด คือ ด้านทีมปฏิบัติการ อาจเนื่องมาจาก พนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เห็นความสำคัญในการปฏิบัติงานเป็นทีมซึ่งการปฏิบัติงานเป็นทีมจะทำให้ดีกว่าการปฏิบัติงานเพียงคนเดียว และเป็นการดึงความสามารถของสมาชิกในทีมออกมา (Wood and Francis, 1994) เพื่อช่วยในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน ทั้งนี้แนวคิดการอภิปรายสอดคล้องกับ งานค้นคว้าอิสระของ กรวิภา งามวุฒิวงศ์ (2559) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และ เห็นสอดคล้องกับ ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ (2556) เรื่อง ระบบการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม) พบว่า ทีมงาน เป็นกลุ่มบุคคลที่ต้องพึ่งพากันเพื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ของทีมหรือเป็นการปฏิบัติงานร่วมกันให้เสร็จสมบูรณ์ โดย กรกนก บุญชูรัตน์ และภัทรพล มหาจันทร์ (2553) ได้กล่าวว่าการทำงานเป็นทีมเป็นการร่วมมือร่วมใจกันช่วยแก้ไขปัญหาว่างรอบครอบ โดยการนำเอาความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ของแต่ละบุคคลมาใช้กับการทำงานที่ซับซ้อน มีการวางแผนงาน แบ่งงานกันทำ เอื้อประโยชน์ต่อกัน ให้



เกียรติและยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และ ด้านที่เด่นน้อยที่สุด คือ ด้านทีมกำหนดทิศทางตนเอง อาจเนื่องมาจาก พนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ส่วนใหญ่ ยังคงต้องปฏิบัติงานหรือช่วยกิจกรรมนอกเหนือจากงานปกติที่ทำอยู่จากผู้บริหาร และไม่มีโอกาสได้เลือกสมาชิกเข้าร่วมทีมด้วยตนเอง เพราะมีการวางตัวสมาชิกที่จะเข้ามาร่วมทีมโดยผู้บริหารที่เห็นพ้องกันว่า สมาชิกบางคนที่ผู้บริหารดึงเข้ามา อาจจะมีคุณสมบัติมากกว่า ทั้งนี้แนวคิดการอภิปรายไม่สอดคล้องกับ Robbins S.P (2001) และ ฌ็อง-ฌัก เซอร์นันท์ (2545) ได้กล่าวว่า สมาชิกในทีมต่างมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ซึ่งขอบเขตของงานไม่ใช่เพียงการแก้ปัญหาทั่วไปเท่านั้น แต่ยังคงรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น จากการตัดสินใจในการดำเนินงานด้วยตนเอง โดยเป็นอิสระจากฝ่ายบริหาร ซึ่งสมาชิกสามารถเลือกสมาชิกคนอื่นเข้าร่วมทีมได้ และยังคงตรวจสอบซึ่งกันและกันได้

2) เจตคติในการทำงานร่วมกันเป็นทีมของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ด้านที่มีคะแนนมากที่สุด คือ ด้านพฤติกรรม อาจเนื่องมาจาก พนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีความรู้สึกถึงความเห็นอกเห็นใจต่อสมาชิกในทีม ยินดีและให้การสนับสนุน เสริมเสริมในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายของทีม ทั้งนี้แนวคิดการอภิปรายโดย ไพโรจน์ คะเชนทร์ (2555) เรื่อง เจตคติ พบว่า ความพร้อมหรือความโน้มเอียงที่บุคคลจะประพฤติหรือตอบสนองต่อสิ่งเร้าในทิศทางที่สนับสนุนหรือคัดค้าน โดย พงศ์ศักดิ์ ศรีสมทรัพย์ และ ปิยะนุช เงินคล้าย (2550) ได้สรุปไว้ว่า ความรู้สึกทางใจในแต่ละบุคคล เป็นผลมาจากการได้เรียนรู้ด้วยตนเอง การมีประสบการณ์ การมีความนึกคิด และการมีความเชื่อในตนเองในเรื่องราวต่างๆ จะมีระดับที่แตกต่างกันไป ตั้งแต่ระดับที่เป็นความชอบหรือไม่ชอบ ประสบการณ์ที่เกิดจากการได้ไตร่ตรองไปถี่ถ้วนแล้วจึงทำการปฏิบัติ โดยทัศนคติจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความคิดและพฤติกรรมในแนวทางใดทางหนึ่ง และ ด้านที่มีคะแนนน้อยที่สุด คือ ด้านความรู้สึกและอารมณ์ อาจเนื่องมาจาก พนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อสมาชิกในทีม ส่งผลดีบรรยากาศในการทำงานเป็นทีมของสมาชิก ทั้งนี้แนวคิดการอภิปรายสอดคล้องกับความหมายของ ไพโรจน์ คะเชนทร์ (2555) เรื่อง เจตคติ เห็นสอดคล้องกับ Rosenberg and Howland, 1960 (อ้างถึงใน จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิรัตน์, 2538) พบว่า ความรู้สึกและอารมณ์มีค่าสัมพันธ์ต่อสิ่งเร้า ซึ่งเป็นผลต่อเนื่องมาจากที่บุคคลนั้นประเมินค่าสิ่งเร้านั้นไปแล้วว่า พอใจ หรือไม่พอใจ ต้องการ หรือไม่ต้องการ ความรู้สึกสุขหรือทุกข์

3) ค่าความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะในการทำงานเป็นทีมกับ เจตคติในการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ แสดงให้เห็นว่า ลักษณะในการทำงานเป็นทีมทั้ง 3 ด้านคือ ด้านตัดสินใจ ด้านทีมปฏิบัติการ และ ด้านทีมกำหนดทิศทางตนเอง มีความสัมพันธ์กับ เจตคติในการทำงานเป็นทีม ด้านความรู้สึกและอารมณ์ เนื่องจากพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ มักมีกิจกรรมหรืองานต่างๆ ที่จำเป็นต้องใช้กำลังคนมากกว่า 2 คนขึ้นไป การทำงานเป็นทีมจึงมีความสำคัญมาก เมื่อสมาชิกในทีมมีความรู้สึกไปในทางบวกต่อเพื่อนร่วมงาน เช่น มีความสุข รู้สึกสบายใจที่ได้ร่วมงานด้วย และรู้สึกดีต่อเพื่อนร่วมงาน เมื่อจะต้องมาปฏิบัติงานร่วมกัน จึงให้การช่วยเหลือ สนับสนุน การปฏิบัติงาน ร่วมมือร่วมใจอย่างเต็มความสามารถ สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาเองได้ โดยเป็นอิสระจากฝ่าย



บริหาร เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้แนวคิดการอภิปรายสอดคล้องกับความหมายของ วราภรณ์ ตระกูลสกฤษฎี (2550) ได้กล่าวว่า การร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง มีส่วนเกี่ยวข้องกับด้านจิตใจ และ อารมณ์ความรู้สึกของบุคคลนั้นเป็นอย่างมาก โดยการเกี่ยวข้องกับดังกล่าวนี้เป็นเหตุกระตุ้นให้กระทำการ หรือร่วมกัน ลงมือปฏิบัติงาน ร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน ประสานงานและรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร

6. บทสรุป

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาลักษณะและเจตคติในการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ” พบว่า 1) ลักษณะในการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายสนับสนุน ได้จำแนก ออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านที่เด่นที่สุด ได้แก่ ด้านทีมปฏิบัติการ รองลงมาคือ ด้านทีมตัดสินใจ และ ด้านทีมกำหนด ทิศทางตนเอง มีความเด่นน้อยที่สุด โดยส่วนใหญ่พนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระ นครเหนือเป็นพนักงานสายปฏิบัติการ จึงให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานมาเป็นอันดับต้นๆ เพราะต้องใช้ทั้งแรงกาย แรงใจในการช่วยขับเคลื่อนงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งการทำงานรูปแบบนี้ไม่สามารถทำงานเพียงคน เดียวได้ต้องอาศัยความร่วมมือจากสมาชิกในทีมด้วย 2) เจตคติในการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ย มากที่สุด คือ ด้านพฤติกรรม รองลงมาคือ ด้านความรู้ความเข้าใจ และ ด้านความรู้สึกและอารมณ์ ระดับคะแนนเฉลี่ย น้อยที่สุด เพราะพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีความยินดีให้ความ ร่วมมือในการทำงานร่วมกันในทีม สนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติงานในทีมด้วยความเต็มใจ ทำให้ผลลัพธ์จากการ ปฏิบัติงานออกมามีประสิทธิภาพมากที่สุด และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะในการทำงานเป็นทีม ด้านทีม กำหนดทิศทางตนเอง สัมพันธ์กับ เจตคติในการทำงานเป็นทีม ด้านความรู้สึกและอารมณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มากที่สุดอยู่ที่ .669 เพราะพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีความสุขกับ การทำงานร่วมกัน ไว้เนื้อเชื่อใจต่อสมาชิกในทีม มีความรู้สึกสบายใจ และเต็มใจให้การช่วยเหลืออย่างเต็ม ความสามารถได้คิด ได้เสนอความคิดเห็น ได้ลงมือปฏิบัติงาน มีความคิดสร้างสรรค์และสามารถแก้ไขปัญหา โดย เป็นอิสระจากฝ่ายบริหาร

ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

1. ด้านลักษณะการทำงานเป็นทีม จะเห็นได้ว่าในด้านการปฏิบัติกร เป็นด้านที่โดดเด่นที่สุด ผู้บริหาร สามารถนำไปใช้ในการปรับกลยุทธ์ให้มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงาน ได้ดียิ่งขึ้น

2. ด้านเจตคติการทำงานเป็นทีม จะเห็นได้ว่าในด้านการพฤติกรรม เป็นด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ผู้บริหาร สามารถนำไปใช้ในการปรับปรุง หรือมีส่วนช่วยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและสนับสนุนให้บุคคลกรได้มีการทำกิจกรรม ร่วมกันมากขึ้น เพื่อสานความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีต่อกัน และยังส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์กร



3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะการทำงานเป็นทีม ด้านทีมกำหนดทิศทางตนเอง และเจตคติในการทำงานเป็นทีม ด้านความรู้สึกและอารมณ์ ผู้บริหารสามารถรับทราบความเกี่ยวข้อง และเข้าใจถึงความสัมพันธ์ของลักษณะการทำงานกับเจตคติของพนักงาน เพื่อปรับกลยุทธ์ในการบริหารงานให้เข้ากับพนักงานในสังกัดของตนเอง และสามารถปล่อยใหพนักงานในสังกัดของตนเองดำเนินงานในทีม เพื่อใช้ทักษะ ความรู้ และประสบการณ์มาใช้ในการแก้ไขปัญหาได้เอง โดยผู้บริหารสามารถเป็นผู้สนับสนุนให้แก่พนักงานของตนเอง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรเพิ่มเติมงานวิจัยให้กว้างขึ้นไปยังมหาวิทยาลัยที่อยู่ในสังกัดของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ทั้ง 2 วิทยาเขต คือ วิทยาเขตปทุมธานี และวิทยาเขตระยอง เพื่อนำผลงานวิจัยมาเปรียบเทียบและพัฒนาต่อไป

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

7. กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาลักษณะและเจตคติในการทำงานร่วมกันเป็นทีมของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ โดยได้รับความร่วมมือจากผู้บริหาร และบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่เปิดโอกาสให้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและเก็บข้อมูล นอกจากนี้ผู้วิจัยต้องขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยวิชิต เขียวชนะ (อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก) และรองศาสตราจารย์ ดร. ศจีมาจ ฃ วิเชียร (อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม) และขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ายิ่งเพื่อตรวจสอบ ให้ข้อเสนอแนะในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

8. เอกสารอ้างอิง

กรกนก บุญจรัส และ ภัทรพล มหาจันทร์. 2553. *ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์การศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปกร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปกร.

กรวิภา งามวุฒิวงศ์. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ*. ค้นคว้าอิสระ. สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร. คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

กลุ่มงานสารสนเทศเพื่อการพัฒนาองแผนงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. (2560).

สารสนเทศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ประจำปี 2560. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ผลิตตำราเรียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.



- ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ. (2556). *ระบบการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม)*. การศึกษาเฉพาะบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ปีการศึกษา 2556. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์. (2536). *ทัศนคติ ความเชื่อ และพฤติกรรมการจัดการพยากรณ์และการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2553). *การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 1. ปัดดาณี : สถาบันเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ.
- เชิดศักดิ์ โฉวสินธุ์. (2549). *การวิจัยทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ณัฐพันธ์ เจริญนันท์. (2545). *การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- พงศ์สัมพันธ์ ศรีสมทรัพย์ และ ปิยะนุช เงินคล้าย. (2550). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พสุ เคะชรินทร์. (2549). *การพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง*. กรุงเทพมหานคร: วิชั่น พรินท์ มิเดีย.
- ไพโรจน์ คะเชนทร์. (2557). *เจตคติ*. แหล่งที่มา <http://www.wattoongpel.com/sarawichakarn/wichakarn/1-10/เจตคติ4.pdf> [14 มิถุนายน 2562]
- ลำเทียน เผ่าอาจ. (2559). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วารกรณ์ ตระกูลสกุลชัย. (2550). *การทำงานเป็นทีม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ
- สำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระดับชาติ. (2550). *คู่มือการฝึกอบรมการวิจัยในชั้นเรียน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เสมาธรรม.
- Kotrlík, J. W. K. J. W., & Higgins, C. C. H. C. C. (2001). *Organizational research: Determining appropriate sample size in survey research appropriate sample size in survey research*. Information technology, learning, and performance journal, 19(1), 43-50.
- Dyer, W. G. (2007). *Team Building: Proven Strategies for Improving Team Performance* (4th Ed.). New York: Addison-Wesley Publishing
- Johnson, D. W. Johnson. FP. (2003). *Joining Together: Group Theory and Group Skill*. 8th ed. Boston: Allyn and Bacon.
- McGregor, Douglas M. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Robbins, S.P. (2001). *Organizational Behavior*. 9th Edition. Prentice-Hall, Inc., New York.
- Woodcock, M. & Francis, D. (1994). *Teambuilding*. 2nd ed. Cambridge University Press.