

ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรใน  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

MOTIVATION FACTORS EFFECTING TEAMWORK BEHAVIOR OF  
PERSONAL IN RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY  
THANYABURI

อาทิตย์ แก้วแทน



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป  
คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ปีการศึกษา 2562  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรใน  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

MOTIVATION FACTORS EFFECTING TEAMWORK BEHAVIOR OF  
PERSONAL IN RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY  
THANYABURI

อาทิตย์ แก้วแทน



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป  
คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ปีการศึกษา 2562  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากร  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
Motivation Factors Affecting Teamwork Behavior of Personnel  
in Rajamangala University of Technology Thanyaburi

ชื่อ - นามสกุล

นายอาทิตย์ แก้วแทน

วิชาเอก

การจัดการทั่วไป

อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์วาสนา ศิลปรุ่งธรรม, ปร.ด.


ปีการศึกษา

2562


คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

  
..... ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อดิศักดิ์ จันทระประภาเลิศ, D.B.A.)

  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกพร ชัยประสิทธิ์, Ph.D.)

  
..... กรรมการ  
(อาจารย์วาสนา ศิลปรุ่งธรรม, ปร.ด.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

  
..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นาถรพี ตันโซ, ปร.ด.)

วันที่ 5 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2563

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ชื่อ-นามสกุล	นายอาทิตย์ แก้วแทน
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์वासนา ศิลปรุ่งธรรม, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2562

### บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจำนวน 300 ชุด สถิติใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ Independent Samples t-test, One-Way ANOVA และ Multiple Regression Analysis ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีและปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

**คำสำคัญ :** ปัจจัยแรงจูงใจ พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



<b>Independent Study Title</b>	Motivation Factors Effecting Teamwork Behavior of Personal in Rajamangala University of Technology Thanyaburi
<b>Name-Surname</b>	Mr. Artit Kaewtan
<b>Major Subject</b>	General Management
<b>Independent study Advisor</b>	Mrs. Wasana Sinrungtam, Ph.D.
<b>Academic Year</b>	2019

## ABSTRACT

This independent study aimed to study the personal factors and Motivation Factors Effecting Teamwork Behavior of Personal In Rajamangala University of Technology Thanyaburi.

This sample samples used in this study were 300 that were Personal in Rajamangala University of Technology Thanyaburi province by using questionnaires as a research instrument to collection data. The statistics for hypothesis testing Independent Sample t-test, One-way ANOVA and Multiple Regression Analysis at the significant level of 0.05.

The results of hypothesis testing revealed the personal factors Effecting Teamwork Behavior In Rajamangala University of Technology Thanyaburi. And Motivation Factors Effecting Teamwork Behavior In Rajamangala University of Technology Thanyaburi at the significant level of 0.05.

**Keywords:** Motivation Factors, Teamwork Behavior, Personal in Rajamangala University of Technology Thanyaburi.

## กิตติกรรมประกาศ

การทำค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์และความกรุณาอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิศักดิ์ จันทระประภาเลิศ ประธานกรรมการสอบค้นคว้าอิสระ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกพร ชัยประสิทธิ์ กรรมการสอบค้นคว้าอิสระ ที่ท่านได้กรุณาเสียสละเวลาในการให้ข้อเสนอแนะเพื่อนำค้นคว้าอิสระเล่มนี้ไปปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ และขอขอบพระคุณ ดร.วาสนา ศิลป์รุ่งธรรม อาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ ที่ท่านได้กรุณาให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา คำแนะนำให้ข้อคิดที่เป็นประโยชน์ แก่ผู้วิจัยมาโดยตลอดเวลาในดารการทำค้นคว้าอิสระ ครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มะดาโอะ สุหลง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดวงพร พุทธวงศ์ และ นางสุรีพร เบ็งเงิน เป็นอย่างสูงที่ท่านได้สละเวลาในการตรวจสอบแก้ไขและให้คำแนะนำ ในการทำแบบสอบถามประกอบการทำค้นคว้าอิสระครั้งนี้

หากค้นคว้าอิสระฉบับนี้จะทำให้ความรู้และเป็นประโยชน์ต่อไป ผู้วิจัยจะขอมอบเป็นเครื่องบูชาแด่พระคุณบิดามารดา ตลอดจนคณาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ทำให้ค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ประสบผลสำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ ด้วยความรักและเคารพอย่างสูง

อาทิตย์ แก้วแทน

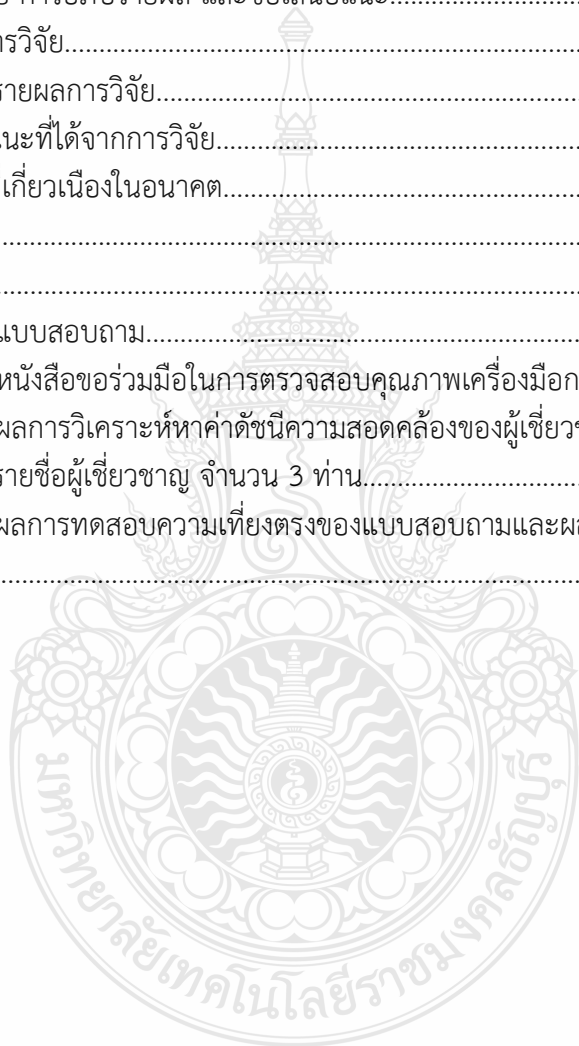


## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(13)
บทที่ 1 บทนำ.....	14
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	14
1.2 วัตถุประสงค์ในการศึกษา.....	15
1.3 สมมติฐานงานวิจัย.....	15
1.4 ขอบเขตของการศึกษา.....	15
1.5 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	16
1.6 กรอบแนวคิดงานวิจัย.....	16
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัย.....	17
บทที่ 2 วรรณกรรมหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	18
2.1 แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ.....	18
2.2 แนวคิดและทฤษฎีพฤติกรรมการการทำงานเป็นทีม.....	24
2.3 ความเป็นมาของมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีและองค์การ มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.....	39
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	40
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษาวิจัย.....	43
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	43
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย.....	46
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	51
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์.....	54
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	95
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	95
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	97
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	97
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต.....	98
บรรณานุกรม.....	99
ภาคผนวก.....	102
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	103
ภาคผนวก ข หนังสือขอร่วมมือในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย.....	113
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ.....	117
ภาคผนวก ง รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน.....	121
ภาคผนวก จ ผลการทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามและผลการวิเคราะห์.....	123
ประวัติผู้เขียน.....	149





## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 ลำดับชั้น ความต้องการของมนุษย์ ตามทฤษฎีของมาสโลว์.....	24
ตารางที่ 3.1 จำนวนการเก็บตัวอย่างแต่ละหน่วยงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในการทำวิจัย.....	50
ตารางที่ 4.1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุดและค่าต่ำสุดของ ปัจจัยทางด้านส่วนบุคคลของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.....	63
ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของบุคลากรจำแนกตามอายุ.....	64
ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของบุคลากรจำแนกตามระดับการศึกษา.....	64
ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของบุคลากรจำแนกตามหน่วยงานและคณะ ...	65
ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของบุคลากรจำแนกตามสถานภาพ.....	66
ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของบุคลากรจำแนกตามตำแหน่ง ในการปฏิบัติงาน สายสนับสนุน.....	67
ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของบุคลากรจำแนกตามอายุงานในองค์กร.....	67
ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของบุคลากรจำแนกตามประเภทบุคลากร.....	68
ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน.....	68
ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	70
ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย.....	71
ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน.....	72
ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ.....	72
ตารางที่ 4.14 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ ทั้ง 5 ด้าน.....	74

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.15 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร.....	74
ตารางที่ 4.16 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านการปกครองบังคับบัญชา.....	76
ตารางที่ 4.17 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร.....	77
ตารางที่ 4.18 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน.....	78
ตารางที่ 4.19 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านสถานภาพในการทำงาน .....	79
ตารางที่ 4.20 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในงาน.....	80
ตารางที่ 4.21 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านตำแหน่ง.....	80
ตารางที่ 4.22 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ทั้ง 7 ด้าน.....	81
ตารางที่ 4.23 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญ เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ .....	82
ตารางที่ 4.24 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านการสร้างความไว้วางใจ.....	82
ตารางที่ 4.25 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย.....	84
ตารางที่ 4.26 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านการปรึกษาหารือ.....	86

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.27 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านการสร้างร่วมมืออย่างแข็งขัน.....	87
ตารางที่ 4.28 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับ พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านการติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีม.....	89
ตารางที่ 4.29 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญ เกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม.....	90
ตารางที่ 4.30 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมจำแนกตามเพศ.....	91
ตารางที่ 4.31 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามอายุ .....	92
ตารางที่ 4.32 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อ พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยเปรียบเทียบเป็นรายค่าจำแนกตามอายุ.....	93
ตารางที่ 4.33 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา.....	94
ตารางที่ 4.34 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามหน่วยงาน/คณะ.....	95
ตารางที่ 4.35 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อ พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามสถานภาพ.....	95
ตารางที่ 4.36 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อพฤติกรรม การทำงานเป็นทีมบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยเปรียบเทียบเป็นรายค่าจำแนกตามสถานภาพ.....	96
ตารางที่ 4.37 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงานสายสนับสนุน.....	97

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.38 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีโดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงานสายสนับสนุน.....	98
ตารางที่ 4.39 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีจำแนกตามอายุงานในองค์กร.....	99
ตารางที่ 4.40 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีโดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่จำแนกตามอายุงานในองค์กร.....	100
ตารางที่ 4.41 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีจำแนกตามประเภทบุคลากร.....	101
ตารางที่ 4.42 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมกับประเภทบุคลากร .....	102
ตารางที่ 4.43 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี .....	104
ตารางที่ 4.44 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.....	104
ตารางที่ 4.45 แสดงการสรุปผลสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากร.....	105



## สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.46 แสดงการสรุปผลสมมติฐานปัจจัยแรงจูงใจมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.....	106
--	-----



## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 2.1 โมเดลพื้นฐานของการจูงใจ (Basic Model of Motivation).....	23
ภาพที่ 2.2 ภาพแสดงความไว้วางใจและปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ.....	41
ภาพที่ 2.3 ภาพแสดงขั้นตอนการสร้างผู้นำทีม.....	43
ภาพที่ 2.4 การทำงานเป็นทีมประกอบด้วยความยึดเหนี่ยวกันของสมาชิก.....	43



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพการณ์ของโลกในปัจจุบันเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ อย่างรวดเร็ว มีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ทันสมัยมีการแข่งขันทางธุรกิจสูง ส่งผลกระทบทั้งภาครัฐและเอกชนเป็นอย่างยิ่ง การบริหารงานให้กับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน จำเป็นต้องมุ่งเน้นและส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อได้คัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถเข้ามาทำงาน ช่วงระยะแรก ประชาชนมีความกระตือรือร้นเรียนรู้งาน ขยันทุ่มเทปฏิบัติงาน แต่เมื่อเวลาผ่านไป พฤติกรรมดังกล่าว เริ่มลดน้อยถอยลง จนกลายเป็นความเฉื่อย และขาดความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความสามารถของบุคลากรถือเป็นปัจจัยหลักของความได้เปรียบ ในการแข่งขัน ผู้บริหารขององค์กรที่ต้องวางแผนและวางกลยุทธ์และนโยบายขององค์กร และไม่ให้บุคลากรเหล่านั้น เปลี่ยนพฤติกรรม โดยเฉพาะหน่วยงาน ภาครัฐที่ถูกละเลยว่า “ข้าราชการไทยทำงานแบบเช้าชาม เย็นชาม” (โอเคเนชั่น, 2557) ด้วยภาพลักษณ์ ดังกล่าว ทำให้ข้าราชการไทยมีภาพลักษณ์ติดลบในสายตาประชาชนส่วนใหญ่ ส่งผลให้องค์กรเกิด ความเสียหาย ดังนั้น

การที่จะทำให้อุบัติการณ์ในองค์กร ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยการทำงานร่วมกันเป็นทีมของผู้ปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งมีท่านหนึ่ง ชื่อ คาร์และแฮนสัน กล่าวไว้ว่า ทีมงานเป็นสิ่งที่มากกว่าคนมารวมกันเป็นกลุ่ม โดยอ้างผลการสำรวจ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีส่วนได้เสีย ผู้มีอำนาจ สมาชิกในทีม ฯลฯ ในหน่วยงานแห่งหนึ่ง พบว่า ทีมที่มีความสำเร็จเพิ่มสูงขึ้นมาจากประสิทธิภาพการสื่อสารที่สมาชิกในทีมสามารถทำได้อย่าง เต็มที่ และทีมมีความตระหนักในวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ เปรียบได้กับทีมฟุตบอลที่รวมดารา นักเตะชั้นยอดคู่กับทีมที่เป็นแชมป์ ถ้าดูในรูปการแล้วย่อมสู้ทีมที่เป็นแชมป์ไม่ได้ เพราะทีมที่เป็น แชมป์มีการฝึกฝนอย่างสม่ำเสมอมาเป็นเวลานาน การประสานงาน การสื่อสารติดต่อกันทำให้เกิด ทักษะที่จะเล่นเข้าหากันอย่างคล่องแคล่ว จึงพิชิตชัยชนะได้ ส่วน “ทีมมีคุณค่ามากกว่ากลุ่มคน ที่มารวมกัน” ในการทำงานเป็น ทีมนั้นต้องร่วมมือกันระหว่างคนสองคนของหน่วยงานของแต่ละฝ่าย เพื่อทำให้งานทำมีคุณภาพที่ดี การแสดงออกถึงพฤติกรรมของตัวบุคคลที่มีผลต่อองค์กรถือว่าเป็นสิ่งที่ดี เพราะการที่องค์กรจะก้าวหน้า หรือยั่งยืน การแสดงออกพฤติกรรมต่าง ๆ ที่มาจากตัวบุคคลนั้นสิ่งนี้ถือว่าเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นและจะส่งผลดีให้กับองค์กรและทำให้องค์กรนั้นทราบถึงพฤติกรรมของบุคลากรที่มีต่อองค์กรและนอกเหนือไป ยังพบว่าผู้ที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงจะทำให้บุคคลนั้นทำงานกับคนอื่นได้ดี และตัดสินใจที่จะมีส่วนร่วมและทำให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งทำให้การทำงานเป็นทีมของผู้ปฏิบัติงานนั้น

คนเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญที่สุดในการดำเนินงานเพราะคนเป็นปัจจัยสำคัญของกระบวนการพัฒนาทั้งหลายสิ่งสำคัญ 2 ประการคือ ความสามารถในการปรับตัวและความสามารถในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) องค์ความรู้ต่าง จะเกิดขึ้นไม่ได้ถ้าปราศจากคนที่เป็นปัจจัยสร้างคุณค่าให้แก่องค์กรมีมูลค่าเพิ่ม (Value Added) เพราะยังใช้

ยิ่งทำให้มีระบบมากขึ้น (ณรงค์วิทย์ แสันทอง, 2544) การทำงานเป็นทีมขององค์กรใด ก็ตามจำเป็นต้องอาศัยบุคคลหลายบุคคลช่วยปฏิบัติภารกิจต่างๆ จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ มีการแบ่งทั้งงานหน้าที่ ความสำเร็จตามความรู้และความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล การประสานความร่วมมือ

จึงได้รู้ปัญหาที่ในปัจจุบัน คือ เข้าไปทำงานแล้วคนกลุ่มหนึ่ง มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมมาก แต่อีกกลุ่มหนึ่งการทำงานเป็นทีมไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ เพราะอะไรถึงเกิดการทำงานเป็นทีมในหน่วยงานในมหาวิทยาลัยฯ นั้นเริ่มลดน้อยลง การติดต่อสื่อสารน้อยลง ไม่พูดคุยกัน และการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นลดลง รวมถึงการสนิทสนม เริ่มมีช่องว่างระหว่างกันและกาปรึกษาหารือซึ่งกันและกัน มีแรงจูงใจอะไรที่ทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากที่มาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

## 1.2 วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

## 1.3 สมมติฐานงานวิจัย

1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงาน/คณะ สถานภาพ ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน อายุงานในองค์กร ประเภทบุคลากร ที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.3.2 ปัจจัยแรงจูงใจมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

## 1.4 ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1.4.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษานั้น เป็นบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.4.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจ

ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

1.4.3 ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาตั้งแต่เดือน สิงหาคม 2562 ถึงเดือน มกราคม 2563 รวมเป็นระยะเวลา 6 เดือน



## 1.5 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ได้ให้คำนิยามศัพท์ดังนี้

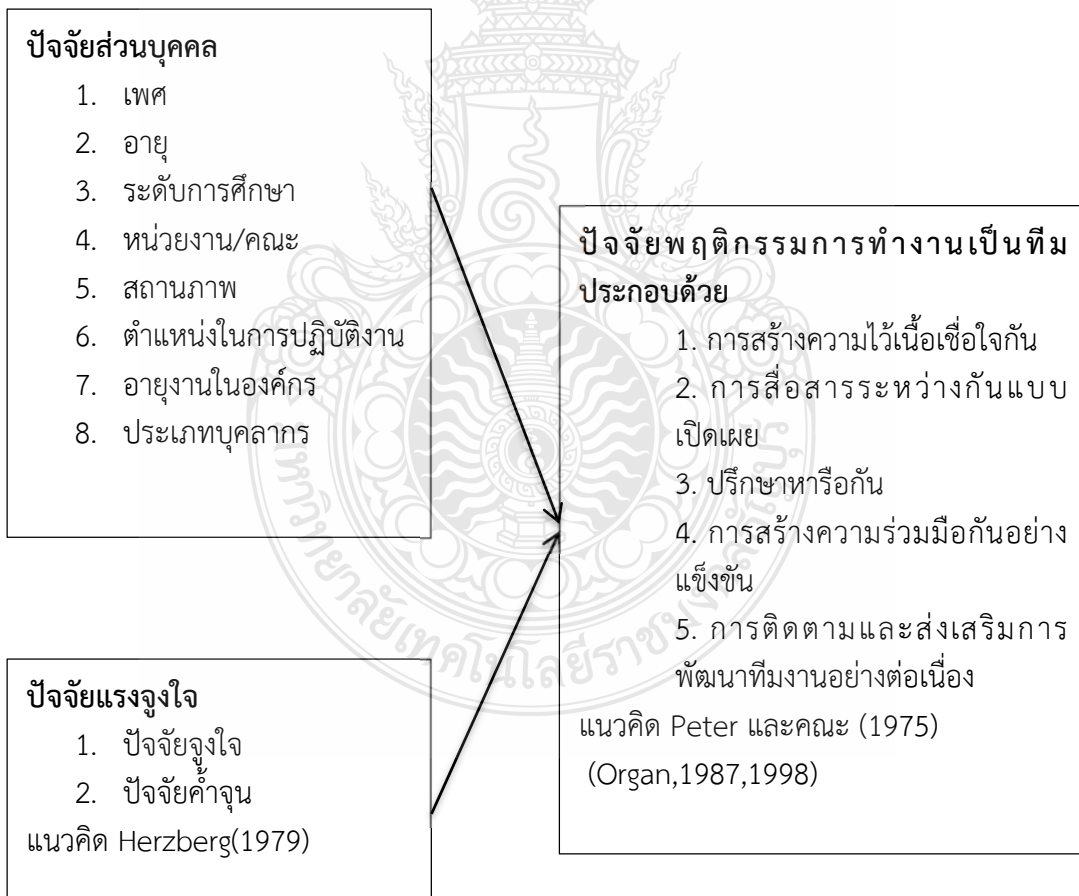
บุคลากร หมายถึง บุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

สายสนับสนุน หมายถึง บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แรงจูงใจในการทำงาน (อ้างใน ณิชยา คงสืบ,2558) หมายถึง แรงผลักดันให้บุคลากรแสดงถึงพฤติกรรมที่ออกมาในรูปแบบของการกระทำต่างๆ และมีความพยายาม ความตั้งใจ ความเต็มใจ เป็นตัวกระตุ้นการทำงานเป็นทีมที่ดี

Peter (1975) (อ้างใน ณีฎฐพันธ์ เขจรนันท์และคณะ(2545)) กล่าวถึง แนวคิดการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ และเป็นพฤติกรรมที่บุคลากรมีบทบาทในการสร้างทีมงานหรือส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

## 1.6 กรอบแนวคิดในงานวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัย

1.7.1 ผลการวิจัยนี้ทราบถึงแรงจูงใจของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม และนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ในการกำหนดนโยบายกระบวนการทำงานภายในองค์กรและกลยุทธ์ เพื่อบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

1.7.2 ฝ่ายกองบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการวางแผนเพื่อเป็นวิธีการในการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมหรือในการสรรหาบุคลากร

1.7.3 สามารถนำผลการวิจัยในการศึกษาคั้งนี้ ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมในการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพในหน่วยงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



## บทที่ 2

### วรรณกรรมหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม
- 2.3 ความเป็นมาของมหาวิทยาลัยฯ และองค์กร
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจนั้นเป็นการศึกษาจากพื้นฐานความต้องการของมนุษย์เป็นสำคัญ และมีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษา ดังนี้

##### ความหมายของแรงจูงใจ (Motive)

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550 อ้างถึงใน นิชา คงสืบ,2558) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง อิทธิพลหรือพฤติกรรมภายในของบุคคล เป็นสภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมเพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางตามที่ตนต้องการ การจูงใจจึงเป็นการที่ได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรม

มัลลิกา ต้นสอน (2544 อ้างถึงใน นิชา คงสืบ,2558) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง การเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทและความพยายามที่จะทำเพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์

ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554 อ้างถึงใน นลพรรณ บุญฤทธิ,2558) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นตัวถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจูงใจให้กระทำหรือตื่นรนเพื่อให้แสดงพฤติกรรมบางอย่าง เช่น พนักงานที่ตั้งใจทำงานเพื่อหวัง ความดีความชอบ ถือเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจ

Robbins (2003 อ้างถึงใน นิชา คงสืบ,2558) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้น (Arousal) หรือแรงแห่งความพยายามที่เข้มข้น (Intensity) ไม่ย่อท้อ (Persistence) และอย่างมีทิศทาง (Direction) เพื่อให้คนปฏิบัติงานอย่างไร้ อย่างไม่หนึ่ง โดยแรงจูงใจนั้นจะเป็นกระบวนการที่แสดงออกมาจากข้างในอย่างสมัครใจ เต็มใจ

Luthans (1989 อ้างถึงใน นลพรรณ บุญฤทธิ,2558) กล่าวว่า การจูงใจ (Motivation) คือ การที่ผู้บังคับบัญชาทำให้บุคคลทุ่มเทร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ โดยเน้น การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้

Guilford and Gray (1970 อ้างถึงใน นลพรรณ บุญฤทธิ,2558) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าที่จะนำช่องทางและเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมของมนุษย์

## แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

Gordon (2002 อ้างถึงใน นลพรรณ บุญฤทธิ์,2558) กล่าวว่า การจูงใจในการทำงานจะมุ่งเน้นเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของพนักงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร พนักงานจะถูกจูงใจเพื่อให้เพิ่มความพยายามเป็นพิเศษ หรือเพิ่มความอดทนมากขึ้นเพื่อให้ได้ผลงานตามมาตรฐาน หรือลักษณะเจาะจงของงานในระยะสั้น ลักษณะของการจูงใจอาจเป็นการให้รางวัลพิเศษซึ่งในการสร้างแรงจูงใจ ผู้บริหารควรคำนึงถึงประเด็นสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. ทำอย่างไรจึงจะได้ผลงานที่มีความท้าทายสูง และมีผลิตภาพที่ดี
2. ทำอย่างไรจึงจะทำให้พนักงานเกิดความท้าทาย ที่จะแสดงความสามารถอย่างเต็มที่
3. ทำอย่างไรจึงจะปรับปรุงประสิทธิภาพของพนักงานที่มีผลิตภาพต่ำ
4. ทำอย่างไรจึงพนักงานเกิดความคิดสร้างสรรค์
5. ทำอย่างไรจึงจะทำให้พนักงานพุ่งความสนใจไปที่ความต้องการของลูกค้าเป็นหลัก

ผู้บริหารมักพบว่า การสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับพนักงานจะเกิดขึ้นค่อนข้างยาก เพราะพฤติกรรมการทำงานของแต่ละคนนั้น มาจากหลายปัจจัยบ่อยครั้งที่พนักงาน มักเกิดความไม่พอใจ และมีความต้องการในสิ่งต่าง ๆ หลายประการ ผู้บริหารจึงมักต้องพยายามสร้างแรงจูงใจโดยการหาทางตอบสนองความต้องการที่หลากหลายนั้น ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องศึกษาค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง เพื่อค้นหาว่า อะไรเป็นสิ่งที่จูงใจที่เหมาะสมในการใช้สำหรับบำรุงขวัญ และกำลังใจสำหรับการทำงาน of พนักงาน ยังตอบสนองความต้องการต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจให้ได้

Sallis and Sallis (1990 อ้างถึงใน นลพรรณ บุญฤทธิ์,2558) กล่าวว่า แรงจูงใจนั้นเป็นสิ่งเชื่อมโยงกับ ความพึงพอใจที่ได้จากการตอบสนองความต้องการและแรงขับภายใน ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีในด้านการงานนั้น หากบุคคลไม่เข้าใจในสิ่งที่เป็แรงจูงใจแล้วก็จะทำให้บุคคลต้องประสบกับงานหรืออาชีพที่ไม่เหมาะสมกับตนเอง แรงจูงใจนั้น คือ แรงขับที่จะทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ อาจจะเป็นความปรารถนาในด้านทรัพย์สินเงินทองที่มากขึ้น บ้าน รถยนต์ที่ดีขึ้นใหญ่ขึ้น อำนาจ สถานะหรือประสบความสำเร็จ หรือเป็นการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เช่น สามารถสร้างผลงานได้สูงกว่าเป้าหมาย คนทั่ว ๆ ไปมักกล่าวว่า จะมีแรงจูงใจ หรือมีความกระตือรือร้นและพลังอย่างเต็มเปี่ยม สื่อสามารถมีอิสระในการกำหนดเป้าหมาย นั้นหมายถึงบุคคลจะมีแรงจูงใจเมื่อต้องการจะทำงานที่ดีมากกว่าเมื่ออยู่ในสภาวะที่ถูกบังคับขู่เข็ญ หรือมีสิ่งล่อใจ

ภุมรินทร์ ทวีขศรี (2552 อ้างถึงใน นลพรรณ บุญฤทธิ์,2558) อธิบายว่า พฤติกรรมของคนในองค์กรจะถูกกำหนดและควบคุมโดยแรงจูงใจต่าง ๆ ซึ่งแรงจูงใจเหล่านี้จะลักษณะแตกต่างกันไปสำหรับแต่ละบุคคล ถ้าผู้บริหารมีความเข้าใจในการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดีประกอบกับมีปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจมาก บุคลากรในองค์กรนั้นย่อมเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก การจูงใจในการทำงานคือการสร้างส่วนประกอบในการทำงาน เพื่อโน้มน้าวจิตใจให้คนมีความรู้สึกผูกพันอยู่กับการทำงานโดยทุ่มเทและเสียสละเพื่อองค์กร การจูงใจจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยสิ่งจูงใจเป็นเครื่องล่อ การจูงใจเป็นความพยายามที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงานที่จะลดปัญหาต่าง ๆ ที่เผชิญหน้ากับบุคลากร เพื่อให้ที่จะมีความสุขและเกิดความพอใจกับงานการปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจจะเกิดขึ้นได้นั้นต้องประกอบไปด้วยปัจจัยต่าง ๆ ทั้งในด้านส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้จะเป็

องค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ หากองค์การมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จแล้วองค์การต้องคำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมเหล่านี้ด้วย บุคคลจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากหรือน้อยนั้นก็ขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลและองค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจที่มีอยู่ในงานนั้นด้วย

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึก (Feeling) ต่องาน ส่วนแรงจูงใจในการทำงานเป็นผลมาจากความรู้สึกข้างในกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงานของบุคคล มักจะพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job satisfaction) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Work motivation) คือสิ่งเดียวกัน ความแตกต่างที่เห็นได้ชัด คือ ความพึงพอใจนั้น เป็นทัศนคติซึ่งมีสิ่งของวัตถุบุคคล (Attitude object) เป็นเป้า ส่วนแรงจูงใจมีจุดมุ่งหมาย (Goal) ของพฤติกรรมเป็นเป้า แต่ทั้งสองไม่สามารถแยกออกจากกันได้อย่างชัดเจนด้วยเหตุผลสองประการคือ (McCormick & Ligen, 1980 อ้างถึงใน นลพรรณ บุญฤทธิ์, 2558) ความพึงพอใจนั้นเป็นความพอใจที่ตอบสนองต่อสิ่งที่ชอบ ไม่ชอบ และถือว่า บุคคลจะพยายามเข้าใกล้สิ่งที่ตนพอใจและจะพยายามหลีกเลี่ยงจากสิ่งที่ตนไม่ชอบ ไม่พอใจ ซึ่งเป็นผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน (Job behavior) เช่นเดียวกับการจูงใจ

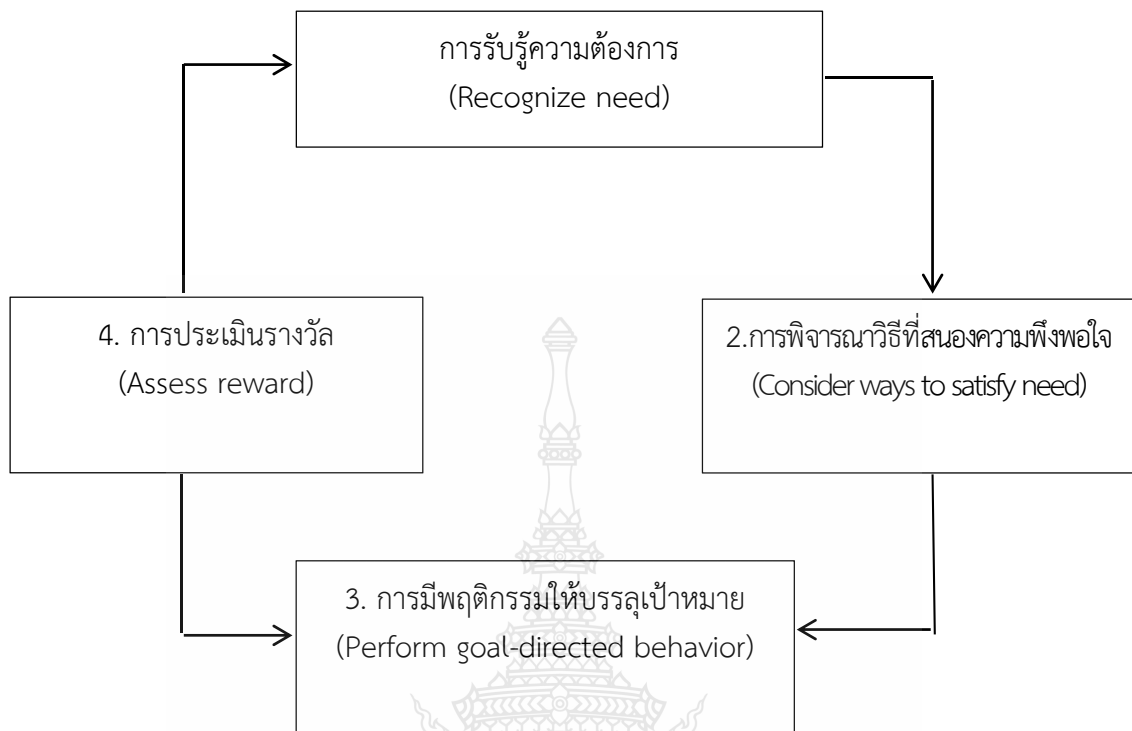
#### **องค์ประกอบของแรงจูงใจ**

สุพานี สฤกษ์วานิช (2552 อ้างถึงใน ณิชชา คงสืบ, 2558) กล่าวว่า แรงจูงใจในองค์การ จะมี 3 ส่วนใหญ่ ๆ ได้แก่

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึงความแตกต่างระหว่างส่วนบุคคล (Individual Difference) ในเรื่องต่างๆ เช่น บุคลิกภาพ ความเชื่อ ค่านิยม ทัศนคติ
- 2) ปัจจัยในเรื่องงาน เช่น อาชีพงานที่แตกต่างกันหรือคุณลักษณะและธรรมชาติ ของงานที่แตกต่างกันในด้านความท้าทาย ความน่าสนใจ
- 3) ปัจจัยต่าง ๆ ขององค์การ เช่น โครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมองค์การ บรรทัดฐาน นโยบาย และระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ จะมีผลต่อบรรยากาศและโอกาสของพนักงานจึงทำให้ พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันออกไป

#### **กระบวนการจูงใจ (The Motivation Process)**

Bovee (1993 อ้างถึงใน ณิชชา คงสืบ, 2558) กล่าวว่า กระบวนการจูงใจเริ่มต้นจากการที่ความต้องการ (Need) ของบุคคลที่เกิดขึ้น และการรับรู้ของบุคคลไม่สมหวัง พนักงานจะรู้สึกที่จะต้องการทำงานที่ท้าทาย ได้รับค่าจ้างที่สูงขึ้น รวมถึงการยอมรับจากกลุ่มที่ทำงานด้วยกัน ซึ่งความต้องการเหล่านี้จะนำไปสู่การตัดสินใจของพนักงานให้สามารถพึงพอใจ และกระตุ้นโดยการให้รางวัล



ภาพที่ 2.1: โมเดลพื้นฐานของการจูงใจ (Basic Model of Motivation)

ที่มา :Bovee, C. L. (1993). Management. New York: McGraw-Hill. (อ้างถึงใน ณิชชา คงสืบ,2558)

### ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

Maslow's Hierarchy of Needs Theory (ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ) (Maslow,1943) มาสโลว์ ได้กล่าวว่าความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับ ลำดับขั้นอย่างมีระบบ เรียกว่า "Hierarchy of Needs" (อ้างใน ณิชชา คงสืบ, 2558,10) ดังนี้

1. Physiological Needs คือ ความต้องการทางด้านภายนอก เช่น อาหาร ที่พัก อาศัย ความต้องการทางเพศ ฯลฯ

2. Safety Needs คือ ความต้องการความปลอดภัย

3. Social Needs คือ ความต้องการทางสังคม

4. Esteem Need คือ ความต้องการชื่อเสียง ตำแหน่ง

5. Self-actualization Needs คือ ความต้องการให้เกิดความคิดที่เป็นฝันของตน

**ตารางที่ 2.1 ลำดับชั้น ความต้องการของมนุษย์ ตามทฤษฎีของมาสโลว์**

ลำดับชั้นความต้องการ	สิ่งที่ต้องการ	สิ่งจูงใจ
1. ความต้องการทางร่างกาย	อาหาร น้ำ การพักผ่อน อากาศ เพศ การขับถ่าย	ค่าตอบแทน ค่าจ้าง เงินเดือน วันหยุด เวลาพัก สวัสดิการ
2. ความต้องการความปลอดภัย	ความปลอดภัยความมั่นคง การคุ้มครอง	เงินสงเคราะห์ ความมั่นคงของ งานเงื่อนไขของหน่วยงานใน การรักษาความปลอดภัย การประกันภัยชีวิต
3. ความต้องการด้านสังคม	กลุ่ม พวกพ้อง ครอบครัว มี ส่วนในสังคม ความรัก การเอาใจใส่	สัมพันธ์ภาพที่ดีในหน่วยงาน การทำงานเป็นทีม ไม่ตรีจิต ของผู้ร่วมงาน
4. ความต้องการที่จะได้รับยก ย่องในสังคม	สถานะในสังคม การยกย่อง ชมเชย	ตำแหน่งงาน การยอมรับจาก สังคม คำชมเชย การได้เป็น พนักงานดีเด่น
5. ความต้องการที่จะได้รับ ความสำเร็จชีวิตตามความนึกคิด	ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ ความคิด	กิจกรรมฝึกอบรม งานที่ทำ หาย งานที่ตัดสินใจเองได้งาน ที่รับผิดชอบ

จากตารางจะเห็นว่า ความต้องการในแต่ละระดับชั้นนำไปสู่การทำงานเพื่อให้ได้มาในสิ่งต่าง ๆ ตามที่ต้องการ มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีสิ้นสุด โดยมีระดับชั้น ตามความสำคัญจากระดับต่ำไปสู่ระดับที่สูงขึ้น แสดงว่า ความต้องการในระดับต่ำจะมีความสำคัญต่อบุคคลน้อยลงด้วยเหตุนี้เพื่อที่จะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่คนในองค์กร จึงต้องหาวิธีการเครื่องมือจูงใจมาตอบสนองความต้องการในแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

**ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory)**

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1979 อ้างถึงใน นลพรรณ บุญฤทธิ, 2558) เป็นทฤษฎีจูงใจ โดยเสนอว่า ปัจจัยในการทำงานเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน และไม่พึงพอใจ หมายถึง การทำงานโดยหลักการของเจ้าของกิจการจะพยายามสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงกระบวนการทำให้เกิดความพอใจนี้สรุปว่าบุคคลจะมีความต้องการในงานที่แยกจากกัน เป็นอิสระซึ่งจะขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors or Motivators) เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของพนักงานที่มีอิทธิพลในการสร้างความ พึงพอใจในการทำงานและเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่

1.1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) คือ การที่สามารถทำงานได้สำเร็จ ทันทตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

1.2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง หรือได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ

1.3) ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย (Work It self) คือ ความน่าสนใจของงาน ต้องอาศัยความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสำคัญ มีคุณค่า

1.4) ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) คือ การได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงาน หรือมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับ ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน

1.5) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) คือ การมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเป็นเพียงสิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้นักงนเกิดความไม่พอใจแต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่า ถ้าให้ปัจจัยเหล่านี้แล้ว เกิดแรงจูงใจที่แสดงออกถึงพฤติกรรม มีปัจจัย 7 ด้าน ดังต่อไปนี้

2.1) นโยบายการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration) คือ การจัดการและการบริหารขององค์กร เป็นการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ได้แก่ นโยบายการควบคุมดูแลระบบขั้นตอนของหน่วยงาน

2.2) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) คือ ลักษณะของผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมและไม่ลำเอียงในการแบ่งและกระจายงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (Relationship with supervisors Peers and subordinates) หมายถึง เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาการติดต่อรวมทั้งไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและช่วยเหลือกัน และมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน

2.4) ค่าจ้างและผลตอบแทน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทน สวัสดิการ หรือผลประโยชน์

2.5) สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลต่อผู้ทำงานและเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ

2.6) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของความยั่งยืนของหน้าที่การงาน ชื่อเสียงหรือขนาดขององค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

2.7) ตำแหน่งงาน (Status) คือ หน้าที่การปฏิบัติงานของแต่ละสายงานหรือภาระงานที่ได้ปฏิบัติ

ทฤษฎีของ Herzberg ได้รับความสนใจและนำไปใช้อย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยการำรงรักษาให้คนที่มีความสามารถอยู่กับองค์กร และกระตุ้นให้เขา



ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยการออกแบบและจัดระบบงาน การให้ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ การพัฒนาอาชีพ และการบริหารงานภายในองค์กร

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

Jahangir, Akber & Haq (2004 อ้างถึงใน ณิชชา คงสืบ,2558) กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงานที่ดี คือความพึงพอใจที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

Johns (1996 อ้างถึงใน ณิชชา คงสืบ,2558) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง การสมัครใจพฤติกรรมที่ไม่เป็นทางการนั้น สนับสนุนผลประโยชน์ขององค์กรแท้จริง

Katz & Kahn (1978 อ้างถึงใน ณิชชา คงสืบ,2558) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรหมายถึง พฤติกรรมที่ไม่เป็นทางการในการให้ความร่วมมือ ให้ความช่วยเหลือ

วัชรีย์ อยู่เจริญ (2546 อ้างถึงใน ณิชชา คงสืบ,2558) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรหมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์กร โดยที่พฤติกรรมดังกล่าวไม่ได้ถูกกำหนดเอาไว้เป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติและเป็นพฤติกรรมที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร

วิชุลดา ลดาวัลย์ (2551 อ้างถึงใน ณิชชา คงสืบ,2558) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึงพฤติกรรมที่แสดงออกโดยที่องค์กรไม่ได้มีการกำหนดบทบาทหรือบังคับให้ปฏิบัติ ซึ่งผลของพฤติกรรมดังกล่าวก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อเพื่อนร่วมงานและยังมีส่วนช่วยส่งเสริมและสนับสนุนประโยชน์ต่อการเจริญก้าวหน้าและการพัฒนาองค์กรควบคู่กันไป

สฎาญ ธีระวิชิตระกุล (2551 อ้างถึงใน ณิชชา คงสืบ,2558) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการตัดสินใจเองไม่ได้เกี่ยวข้องกับทำให้รางวัลหรือการลงโทษแต่อย่างไร โดยเป็นพฤติกรรมเชิงบวกที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

ชุดิมา มาลัย (2552 อ้างถึงใน ณิชชา คงสืบ,2558) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง ลักษณะการปฏิบัติงานหรือพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ที่สนับสนุนให้เกิดความสำเร็จและประสิทธิผลต่อองค์กร ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากงานให้หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร และกระทำด้วยความสมัครใจของตนเอง โดยไม่ได้ถูกบังคับหรือมีกฎเกณฑ์ข้อบังคับกำหนดไว้ให้ปฏิบัติ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวไม่มีผลต่อระบบการให้รางวัลโดยตรง

Organ (1997 อ้างถึงใน ณิชชา คงสืบ,2558) ได้กำหนดเป็น “พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร” (Organizational Citizenship Behavior) แบ่งออกเป็น 7 รูปแบบ ดังนี้

1) พฤติกรรมการช่วยเหลือ (Helping Behavior) เป็นพฤติกรรมที่แสดงความช่วยเหลือเรื่องงานของบุคคลอื่นโดยสมัครใจ

2) พฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬา (Sportsmanship) เป็นลักษณะของพฤติกรรมคนที่ยอมทนต่อสิ่งที่รบกวนที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ โดยไม่มีการคับข้องใจ

3) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational Loyalty) เป็นพฤติกรรมที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร และผู้นำองค์กร

4) การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ (Organizational Compliance) เป็นพฤติกรรมที่ยอมรับอย่างมีเหตุผลต่อโครงสร้างองค์การข้อบังคับตลอดถึงกฎระเบียบขององค์การ

5) ความคิดสร้างสรรค์ส่วนบุคคล (Individual Initiative) เป็นพฤติกรรมพิเศษเฉพาะบุคคลที่ต้องคิดหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ มีความกระตือรือร้นเพื่อให้งานสำเร็จโดยเร็วและนำไปสู่ความก้าวหน้าในการทำงาน

6) การให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) เป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความสนใจและความตั้งใจในการทำงานและมีส่วนร่วมในองค์การร่วมแสดงความคิดเห็น

7) การพัฒนาตนเอง (Self-Development) เป็นพฤติกรรมโดยความสมัครใจในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้นเพื่อให้การทำงานได้ดีขึ้น

Greenberg & Baron (1997 อ้างถึงใน ณิชชา คงสืบ, 2558) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไว้เป็น 5 รูปแบบ ดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมกับวิถีชีวิตขององค์การ

2. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) เป็นการสมัครใจหรือยินดีที่จะยอมรับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยไม่คับข้องใจ

3. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาที่ไม่ได้แก้ไขได้

4. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในการทำงาน เช่น ไม่ใช้อารมณ์เมื่อเกิดความขัดแย้ง

5. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) เป็นความตั้งใจที่จะทำงานเหนือกว่าความต้องการในงานที่น้อยที่สุด เชื้อฟังกฎระเบียบ

### **แนวคิดและทฤษฎีการทำงานเป็นทีม**

Blake & Mouton (1995 อ้างถึงใน ณิชชา คงสืบ, 2558) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีมเป็นรูปแบบการมุ่งเน้นให้งานมีประสิทธิภาพ โดยพยายามผนึกกิจกรรมต่าง ๆ ที่ต้องปฏิบัติให้สอดคล้องกัน ซึ่งจะทำให้องค์การร่วมมือกัน การทำงานเป็นทีมนี้จะมีผลดีต่อหน่วยในส่วนรวมแล้ว ยังมีผลดีต่อสมาชิกในทีมงานนั้นด้วยเหตุผล 3 เรื่อง คือ

1. ทีมงานคือการที่มีบุคคลเข้ามาร่วมกันทำให้สามารถปฏิบัติงานที่และให้เกิดประสิทธิภาพในงาน

2. ทีมงานได้รับมอบหมายในการรับผิดชอบเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงาน

3. ทีมงานมีการช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีมกันแต่ละบุคคลได้รับความรัก ความสามัคคี และการยอมรับซึ่งกันและกัน

สุพานี สฤกษ์วานิช (2549 อ้างถึงใน ณิชชา คงสืบ, 2558) ความหมายของการทำงานเป็นทีมไว้ว่า เป็นการที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนเป็นต้นไป ที่มีความหลากหลายทางด้านเพศและมีทักษะการทำงานที่ไม่เหมือนกัน ซึ่งเป็นทักษะที่คอยเติมแต่งเติมซึ่งกันและกัน ขึ้นมารวมตัวกันทำงานหรือกิจกรรมใด

กิจกรรมอย่างหนึ่งในองค์กรเดียวกัน มุ่งเน้นเพื่อดึงศักยภาพที่มีจากบุคคลแต่ละคนภายในกลุ่มออกมาช่วยงานหรือกิจกรรมการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีจุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน เดียวกัน ช่วยเหลือสนับสนุน มีการประสานงานอย่างดี เพื่อให้ทีมใช้ความสามารถประสบการณ์ และทักษะ เพื่อช่วยเหลือตอนปฏิบัติงาน มีรับผิดชอบต่อเป้าหมายที่ตั้งไว้ และรับมือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผลกลุ่มของคนที่มีความลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. สมาชิกมีการผูกพันต่อภารกิจ และเป้าหมายขององค์กร มีจิตวิญญาณเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Team Spirit)

2. มีการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ และเกิดการเชื่อมโยงภายในองค์กรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

3. สมาชิกมีความรับผิดชอบร่วมกันต่อผลงานที่เกิดขึ้น (Mutual Accountability)

4. สมาชิกเน้นความเป็นทีม มีการไว้วางใจกัน ร่วมกันทำงานกัน มีวัฒนธรรมเป็นแบบร่วมมือกัน (Collaborate)

5. สมาชิกมีการนำทีมในลักษณะร่วมกัน (Team Leader) หรือมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำกลุ่ม (ในแต่ละส่วนของงานของตน) สมาชิกเกิดแรงจูงใจและมีความพึงพอใจการทำงานสูงขึ้น

6. ดังนั้นทีมงานที่ดีจะต้องบรรลุผลมากกว่าวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เพื่อให้เกิดผลงานร่วมเป็นหนึ่งเดียว (Collective Performance)

ประเภทของทีมงาน โดยทั่วไปอาจแบ่งประเภทของทีมงานออกได้ ดังนี้

1. ทีมงานเพื่อการแก้ไขปัญหา (Problem-Solving Team) คือ ทีมงานที่ตั้งขึ้นเพื่อนำข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาต่างๆ หรือมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่างๆ ในการทำงาน

2. ทีมงานบริหารตนเอง (Self-managed Teams) คือ ทีมงานที่ได้รับอำนาจ (Empowerment) ซึ่งมีความเป็นอิสระ (Autonomous) ในการเลือกสมาชิกเพื่มาดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ ของงานได้

3. ทีมข้ามสายงาน (Cross-Functional Teams) คือ คนในระดับเดียวกันแต่มาจากหลายหน่วยงานหรือสายงาน

3.1 แลกเปลี่ยน และ/หรือรวบรวมข้อมูล

3.2 สร้างหรือนำแนวคิดใหม่ ๆ มาแก้ไขปัญหา

3.3 ประสานในงาน/ กิจกรรมที่ซับซ้อน

โดยทั่วไปทีมงานแบบนี้จะเน้นที่มีประสิทธิผล ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ต้องการ ต้องใช้การความเร็วในการดำเนินงาน ปรับตัวให้เหมาะสม และมุ่งตอบสนองต่อความต้องการเป็นหลักสำคัญ

4. ทีมงานเสมือนจริง (Virtual Teams) ทีมงานที่ใช้คอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีการสื่อสาร เพื่อช่วยในการเชื่อมโยงสมาชิกต่าง ๆ ของกลุ่มที่อยู่ห่างไกล มาเข้าไว้ด้วยกัน โดยจะใช้ ระบบ Network ต่างๆ อาทิ Video Conference หรือ E-mail ทีมงานแบบนี้จะแตกต่างไปจาก 3 แบบแรกที่เป็น Face-to Face Team คือ

4.1 ไม่ได้สัมผัสกับการติดต่อสื่อสารอย่างเต็มที่ เพราะขาดการรับรู้ในการสื่อสารที่ไม่ใช้ภาษาพูด (Nonverbal Communication)

4.2 การจำกัดปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่จะมีต่อกัน เนื่องจากสมาชิกอยู่ไกลกัน ทำให้ทีมและสมาชิกมีความพอใจในการปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มต่ำลง

4.3 ถึงกระนั้นสมาชิกยังคงสามารถทำงานร่วมกันได้แม้จะอยู่ห่างไกลกันแนวคิดพื้นฐานเพื่อการสร้างทีมงาน (Team Building) ได้แก่

4.3.1 การนิยามบทบาท (Role Definition) คือ ทำความเข้าใจ การทบทวน ตรวจสอบบทบาทให้เข้ากับความคาดหวังของสมาชิก เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน

4.3.2 เน้นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน (Interpersonal Process) คือ การสื่อสารหรือการพูดคุยกัน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้แล้วนำไปสู่การแก้ไขความไม่เข้าใจกัน เพื่อสร้างความเข้าใจกันไว้วางใจกัน จริงใจกัน เปิดเผย และความหวังดีต่อกัน

4.3.3 การกำหนดเป้า (Goal Setting) คือ ทีมงานจะต้องร่วมกันกำหนดเป้าหมายเพื่อจะได้มีทิศทางการทำงาน และเข้าใจตรงกัน ตลอดจนกระทั่งยอมรับในเป้าหมายเดียวกัน

4.3.4 การแก้ไขปัญหา (Problem Solving) คือ ทีมงานจะต้องช่วยกันคิด วิเคราะห์ทางเลือกต่างๆ ช่วยกันเสาะแสวงหาทางเลือก เหมาะสมกับลักษณะการทำงานของทีม และเข้ากับภารกิจหรือเป้าหมายของทีมหรืองานนั้นๆ

4.3.5 ดำเนินกิจกรรมเพื่อการสร้างทีมงาน (Team Building Activities) ซึ่งกิจกรรมในการสร้างทีมงาน ที่นิยมใช้มากที่สุดคือ

- จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติ (Workshop) เพื่อความเข้าใจ ให้ความรู้ ฝึกการทำงานเป็นกลุ่ม และเห็นประโยชน์ของการทำงานเป็นกลุ่ม

- จัดกิจกรรม Walk Rally เพื่อให้สมาชิกได้รับการฝึกทำงานเป็นกลุ่ม ช่วยกันแก้ไขปัญหา และทำงาน โดยเรียนรู้จากเกมส์ และกิจกรรมที่ออกแบบมาเพื่อความสนุกสนาน และให้แนวคิดต่างๆ เพื่อให้เกิดความคิด และการเรียนที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ และเข้ากันสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

- ใช้การสนทนา (Dialogue) โดยทีมงานอาจใช้การพูดคุยสนทนากัน เพื่อสร้างความเข้าใจแลกเปลี่ยนทัศนคติ ค่านิยม และยอมรับในความคิดของคนอื่น ๆ

#### **ความหมายของการทำงานเป็นทีม**

การทำงานกลุ่ม (Group Work) ทีมงานทุกทีมงานจัดเป็นกลุ่มทำงาน แต่กลุ่มทีมงานทุกกลุ่ม อาจจะไม่เป็นทีมงานเสมอไป เนื่องจากจากการทำงานเป็นกลุ่มนั้นเป็นการทำงานของบุคคลมากกว่า 2 คน ขึ้นไป เพื่อการทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและมีเป้าหมายร่วมกัน มีลักษณะการทำงานหลายแบบ มีการทำงานที่ประสานกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ร่วมกันตั้งไว้ (พวงรัตน์ เกสรแพทย์, 2557)

#### **แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม**

นักวิชาการที่สนใจเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมได้แก่ Douglas McGregor (1960) ในหนังสือ The Human Side of Enterprise และ Rensis Likert ใน New Patterns of Management

McGregor (1960) ได้กล่าวถึงลักษณะการทำงานเป็นทีม ดังต่อไปนี้

1. บรรยากาศขององค์กรที่เป็นรูปนัย ตามสบาย ไม่เครียดเกินไป
2. มีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของแต่ละคน
3. งานหรือวัตถุประสงค์ของกลุ่ม
4. สมาชิกกลุ่มยอมรับรับเหตุผลของกันและกัน
5. เมื่อมีการขัดแย้งกัน จะต้องแก้ปัญหาร่วมกัน จะไม่มีการหนีปัญหา
6. มีการตัดสินใจ ด้วยความคิดเห็นส่วนใหญ่
7. การวิจารณ์เปิดเผยตรงไปตรงมา
8. ทุกคนมีอิสระเสรีในการแสดงความรู้สึก
9. การปฏิบัติงาน การมอบหมายงาน
10. ผู้นำกลุ่มไม่สามารถต่อสู้อำนาจส่วนตัว
11. กลุ่มมีอิสรภาพในการทำงานของสมาชิกแต่ละคน จะมีการหยุดเพื่อตรวจสอบงาน

เป็นระยะ

Rensis Likert (1961) ได้กล่าวถึงการทำงานเป็นกลุ่มไว้ ดังนี้

1. สมาชิกกลุ่มมีทักษะ ในเรื่องของภาวะผู้นำและบทบาทของสมาชิก
2. กลุ่มมีประสิทธิภาพและมีความสัมพันธ์ในการทำงานต้องเป็นไปด้วยดี
3. สมาชิกในกลุ่มทุกคนต้องมีความซื่อสัตย์
4. สมาชิกและหัวหน้ากลุ่มต้องมีความไว้วางใจกันสูง
5. ค่านิยมและเป้าหมายต่าง ๆ จะต้องเกิดจากความพึงพอใจและความจำเป็นของสมาชิก
6. การปฏิบัติงานสมาชิกทุกคนต้องมีความอดทน เพื่อให้ได้มาซึ่งค่านิยมและเป้าหมายของกลุ่ม
7. ถ้าค่านิยมของกลุ่มมีความสำคัญมากขึ้นเท่าใด ความพึงพอใจของกลุ่มยิ่งสำคัญมากขึ้นตาม
8. สมาชิกกลุ่มมีการกระตุ้นเตือนกัน เพื่อให้งานได้สำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่ม
9. เมื่อเกิดปัญหาจะต้องมีการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน แนะนำ วิจารณ์ ให้ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
10. หัวหน้าควรยอมรับหลักการซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการสร้างบรรยากาศของการสร้างสรรค์ในกลุ่มและการร่วมมือกันแทนที่จะแข่งขันชิงดีกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม
11. กลุ่มมีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
12. สมาชิกแต่ละคนยอมรับด้วยความเต็มใจด้วยปราศจากความกลัวในอุปสรรคและเป้าหมาย
13. หัวหน้าและสมาชิกในกลุ่ม จะต้องเชื่อว่าคนในกลุ่มสามารถทำงานที่ยากให้สำเร็จได้
14. เมื่อมีความจำเป็นที่จะรับคำแนะนำ สมาชิกคนอื่นๆของกลุ่มจะให้คำแนะนำสมาชิกเท่าที่จำเป็น
15. บรรยากาศที่สนับสนุนกลุ่มสมาชิกกลุ่มมาจำเป็นที่จะต้องพูดคำว่า “ครับ ขอรับ กระจม” กับหัวหน้าทีมเสมอไป
16. กลุ่มมีความตระหนักในค่านิยมของความคิดสร้างสรรค์
17. มีการกระตุ้นให้สมาชิกติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผย

18. มีการกระตุ้นทางใจสูง เพื่อใช้เป็นกระบวนการติดต่อสื่อสาร เพื่อจะได้มีการเสริมสร้างประโยชน์และเป้าหมายต่าง ๆ ภายในกลุ่ม

19. ทุกคนสนใจข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับกลุ่ม

20. กลุ่มที่มีประสิทธิภาพสูงย่อมยอมรับอิทธิพลของบุคคลอื่นและของกันและกัน

21. กระบวนการของกลุ่ม กลุ่มที่มีประสิทธิภาพสูงสามารถทำให้สมาชิกใช้กำลังความสามารถได้เต็มที่

22. ความสามารถของสมาชิกแต่ละคนในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อกันและกันและย่อมมีส่วนร่วมต่อความยืดหยุ่นและการปรับตัวของความคิด เป้าหมายและทัศนคติต่าง ๆ

23. ในกลุ่มที่มีประสิทธิภาพแต่ละคนในกลุ่มรู้สึกมั่นใจและปลอดภัยในการตัดสินใจในปัญหาที่ดูเหมือนจะเหมาะสมต่อเขา

24. หัวหน้าของกลุ่มที่มีประสิทธิภาพสูง จะได้รับการเลือกตั้งมาอย่างระมัดระวังความสามารถของผู้นำ

### หลักการทำงานเป็นทีม

หลักการทำงานเป็นทีมที่สำคัญของ McIntyre and Salas (1995) ได้กล่าวไว้ดังนี้

1. สมาชิกในทีมจะต้องมีการตอบรับและยอมรับผลสะท้อนหรือการตอบรับจากสมาชิกอื่น ๆ

2. การทำงานเป็นทีมต้องมีความเต็มใจ มีการเตรียมตัว เตรียมใจ

3. การทำงานเป็นทีมต้องมีการรวบรวมความคิดเห็นของสมาชิกในทีม

4. การทำงานจะต้องสนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

5. ผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้เห็นว่าทีมจะดำเนินไปลักษณะใด ผู้นำจะต้องเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับสมาชิก

### ประเภทของทีม

ทีมงานมีรูปแบบพื้นฐานที่นิยมใช้งานมีอยู่ 3 ประเภท การเลือกใช้จะขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ได้แก่

1. ทีมงานแก้ปัญหา (Problem-solving Team)

2. ทีมงานบริหารด้วยตนเอง (Self-managed Work Team)

3. ทีมข้ามสายงาน (Cross-function Team)

ความท้าทายขององค์กรจะนำไปสู่ระบบที่เป็นทางการ ซึ่งจะเป็นที่มาของทีมงานที่มีศักยภาพในการทำงานในระดับสูง เพื่อให้ได้ทีมงานที่มีศักยภาพจำเป็นจะต้องมีการกำหนดสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1. ทีมงานที่คอยให้คำแนะนำ

2. ทีมงานบริหาร

3. ทีมงานปฏิบัติ

### การสร้างทีมงาน

การสร้างทีมงาน (Team Building) เป็นกิจกรรมที่เป็นทางการเพื่อปรับปรุงพัฒนาทีมงานตามหน้าที่ของทีมงานเพื่อให้ทีมงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เป็นวิธีการที่ต้องอาศัยความร่วมมือกันที่รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อปรับปรุงทีมงาน

ทีมงานโดยทั่วไปไม่ได้เกิดขึ้นได้เองตามธรรมชาติ บางครั้งสมาชิกและผู้นำทีมจะต้องทำงานหนักเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เมื่อมีการสร้างทีมงานขึ้นมาใหม่จะต้องบริหารเพื่อให้กลุ่มมีความพัฒนาถึงแม้ว่ามีการพัฒนาอย่างเต็มที่แล้ว ทีมงานส่วนใหญ่ก็ยังพอปัญหาการทำงานในหลาย ๆ ประเด็นที่มีความแตกต่างกัน กระบวนการที่มีระบบการสร้างทีมจะสามารถช่วยได้

### วิธีการสร้างทีมงาน (Approaches to team Building)

1. วิธีการล่าถอยอย่างมีแบบแผน (Formal retreat approach)
2. วิธีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous improvement approach)
3. การใช้ประสบการณ์ภายนอก (Outdoor experience approach)

### ลักษณะของการทำงานเป็นทีม

ทีมงานที่มีศักยภาพในการทำงานระดับสูงจะมีลักษณะพิเศษที่ทำให้เกิดความเป็นเลิศในเรื่องของทีมงาน และสามารถบรรลุข้อได้เปรียบเฉพาะอย่าง ดังนี้

1. ทีมงานที่มีศักยภาพการทำงานในระดับสูงจะมีค่านิยมหลักที่แข็งแกร่ง
2. ทีมงานที่มีศักยภาพการทำงานในระดับสูง บุคคลเหล่านี้จะมีวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจน
3. ทีมงานที่มีศักยภาพการทำงานในระดับสูงจะมีส่วนประกอบของทักษะที่ถูกต้อง ซึ่งจะประกอบด้วยทักษะด้านการแก้ปัญหา ทักษะการตัดสินใจ และทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
4. ทีมงานที่มีศักยภาพการทำงานในระดับสูงจะมีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน การพัฒนาผลิตภัณฑ์ บริการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

### ลักษณะทีมงานที่ไม่มีประสิทธิภาพและทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

Woodcock Mike (1989) ได้สรุปลักษณะทีมงานที่ไม่มีประสิทธิภาพและทีมงานที่มีประสิทธิภาพไว้ ดังนี้

#### ลักษณะทีมงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ

ลักษณะทีมงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1. อาการของความคับข้องใจ ความคับข้องใจเกิดจากการที่คนเรามองไม่เห็นทางว่าความต้องการของตนจะได้รับการตอบสนองอย่างไร ความคับข้องใจจะทำให้เกิดความหมัดหวัง ขาดความผูกพันกับเป้าหมายของส่วนรวมและขาดแรงจูงใจ ซึ่งอาการคับข้องใจจะทำให้เกิดการแสดงออกด้วยความหงุดหงิด การก้าวร้าว การแก้แค้น เพราะสมาชิกไม่ได้แสดงความคิดเห็นของตนในระบบงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้การตอบโต้รุนแรงมากยิ่งขึ้น
2. การแก่งแย่งชิงดี การแข่งขันเป็นเรื่องธรรมดาในองค์กร แต่การแข่งขันที่มุ่งทำลายกัน ที่มีแต่กลโกงเต็มไปหมด ย่อมเป็นการแข่งขันที่ไม่ดีต่อองค์กร จะทำให้องค์กรประสบความล้มเหลว
3. สีหน้าของสมาชิก อาการของทีมงานจะแสดงออกทางสีหน้าว่าสุขหรือทุกข์

4. ความเปิดเผยและความซื่อตรง จะเกิดขึ้นเมื่อความล้มเหลวเกิดขึ้นแล้ว เพราะเมื่อความล้มเหลวเกิดขึ้นทางสุดท้ายคือคนเรายอมเปิดเผยความจริง ถ้าเราบอกข้อมูลที่ถูกต้องก่อน ยากที่จะเกิดความล้มเหลวเกิดขึ้น

5. การประชุม เป็นหนึ่งสิ่งที่จะทำให้เป็นว่าทีมมีประสิทธิภาพหรือไม่ เหตุผลสำคัญของการประชุมคือ การใช้ทักษะของสมาชิกในการร่วมกันแก้ปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่ง จะเห็นได้ว่าจะมีสมาชิกเพียงบางคนที่สามารถใช้ทักษะได้ สิ่งที่จะบ่งชี้คุณภาพของการประชุมคือความรู้สึกของสมาชิกว่าอยากประชุมหรือเบื่อหน่ายการประชุม

6. ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง เป็นเครื่องชี้คุณภาพของทีมงานในทีมงานที่ไม่มีประสิทธิภาพเช่นกัน

7. สมาชิกไม่พัฒนาตนเอง

8. บทบาทและหน้าที่ของสมาชิกไม่ชัดเจน

9. การไม่ยอมรับความช่วยเหลือจากภายนอก

10. สมาชิกขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

11. สมาชิกไม่ให้ความร่วมมือและไม่ช่วยเหลือกัน

#### ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพมีลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์ชัดเจนและมีเป้าหมายที่สอดคล้องกัน

2. สมาชิกมีความเปิดเผย จริงใจและเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา

3. สมาชิกมีการสนับสนุนและไว้วางใจกัน

4. สมาชิกมีความร่วมมือและใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์

5. กลุ่มมีกระบวนการตัดสินใจและกระบวนการทำงานที่เหมาะสม

6. ใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม

7. ประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ

8. การพัฒนาตนเองของสมาชิก

9. ต้องมีความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น ๆ

#### ขั้นตอนการทำงานเป็นทีม

ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนสำคัญ ๆ ได้แก่

1. การปฐมนิเทศ

2. สร้างความเข้าใจร่วมกัน

3. การหาข้อยุติหรือข้อสรุป

4. การปฏิบัติงาน

#### อุปสรรคการทำงานเป็นทีม

9 อุปสรรคการทำงานเป็นทีม The Nine Barriers to Teamwork ที่เผยแพร่ในวารสาร Personal Journal ฉบับเดือนมกราคม ค.ศ.1988 มีดังนี้



1. ความแตกต่างระหว่างบุคลิกภาพ
2. การมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างไม่เท่าเทียมกัน
3. การขาดความรู้สึกมีส่วนร่วมในทีม
4. ความล้มเหลวในการประเมินทีม
5. อำนาจของผู้นำ
6. ขาดแคลนทางเลือก
7. การปิดบัง ไม่สื่อสารแลกเปลี่ยนกัน
8. ขาดการวินิจฉัยในทีมงาน
9. ขาดการกระจายข่าวสารสู่ระดับล่าง

### หลักการพัฒนาทีม

แบบจำลอง (Model) ของ Peter และคณะ (1975) (อ้างถึงใน ญัฎฐพันธ์ เขจรนันท์และคณะ(2545) กล่าวถึง แนวคิดการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ และเป็นพฤติกรรมที่บุคลากรมีบทบาทในการสร้างทีมงานหรือส่งเสริมการทำงานเป็นทีมโดยการประยุกต์ใช้แนวคิดแบบจำลอง (Model) ของ peter และคณะ ซึ่งเป็นประเด็นที่น่าจะทำการศึกษารวมถึงพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของผู้ปฏิบัติงาน ได้นำมาอธิบายสรุปไว้ดังนี้

1. การสร้างความไว้วางใจกัน
2. การสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย
3. ปรึกษาหารือกัน
4. การสร้างความร่วมมือกันอย่างแข็งขัน
5. การติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง

#### 1. การสร้างความไว้วางใจกัน

ญัฎฐพันธ์ เขจรนันท์ และคณะ (2545) ความหมายของการสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน หมายถึง เป็นการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เป็นบันไดขั้นแรกที่น่าไปสู่การเปิดเผยและการปฏิบัติต่อกันด้วยความจริงใจ ร่วมมือกันแก้ปัญหาเพราะสมาชิกต่างมีความเชื่อมั่น เชื่อใจ เพื่อนร่วมทีมว่าสามารถทำงานมุ่งสู่เป้าหมายอย่างถูกต้อง

มิ่งขวัญ สันต์การ (2546, น.41) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการไว้วางใจและการยอมรับนับถือ คือ การรับฟังกันและกันเคารพในสิทธิ์พึงมีพึงได้ในความรู้ความสามารถบทบาทของกันและกันยอมรับความแตกต่างของเพื่อนร่วมทีมด้วยความจริงใจ และเกิดความเชื่อถือไว้วางใจในบุคคลนั้นด้วยความเต็มใจ

สรุปจากแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับความไว้วางใจระหว่างกัน คือ การที่สมาชิกในทีมงานมีความไว้วางใจต่อกันโดยแสดงออกมา ได้แก่ การมีส่วนร่วม ในการกำหนดจุดมุ่งหมาย การกำหนดบทบาทของสมาชิก อย่างชัดเจน การมีมารยาทและมีน้ำใจต่อกัน การปฏิบัติอย่างเปิดเผยจริงใจ การยอมรับในความรู้ความสามารถ และความคิดเห็น ของสมาชิกในทีมเดียวกันอย่างจริงใจ การร่วมมือกันแก้ปัญหา และการเชื่อมั่นศรัทธาซึ่งกันและกันอย่างเต็มใจ

## 2. การสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และคณะ (2545,น.91) ให้ทัศนะการสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย หมายถึง การประสานความร่วมมืออันดีระหว่างสมาชิกกับผู้บังคับบัญชาในการสร้างความคุ้นเคยกันเพื่อลดการหวาดระแวงกัน จากการพูดคุยโต้ตอบอย่างเปิดเผยจริงใจ สมาชิกรู้จักบทบาทหน้าที่ในการพูดโต้ตอบกัน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกันในทีมงาน

สุนันทา เลานันท์ (2549) กล่าวถึงการสื่อสารที่เปิดเผยว่าเป็นการเจรจาติดต่อระหว่างทีมงาน บรรยากาศเต็มไปด้วยความเปิดเผยจริงใจต่อกันมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยบทบาทของผู้นำทีมต้องสนับสนุนให้มีการอภิปรายเรื่องสำคัญอย่างกว้างขวางและเห็นด้วยกับแนวคิดที่สมาชิกต้องร่วมมือกันทำงานและรับผิดชอบร่วมกัน

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551,น.153) ความหมายการสื่อสารของทีมงานว่าเป็นเรื่องสำคัญ และต้องกระทำอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ทำให้ทีมงานได้มีการวางแผนการทำงานแก้ไขปัญหาร่วมกัน และแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็นต่าง ๆ ได้ ทำให้สมาชิกเกิดความรับและสร้างความเข้าใจระหว่างได้มากขึ้น

สรุปความหมายจากแนวคิดดังกล่าวว่า การสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย หมายถึง การถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารของผู้นำ และสมาชิกในการพูด การเขียน กิริยาท่าทาง ได้แก่ การพูดคุย อย่างเปิดเผยจริงใจ การสนับสนุนให้มีการอภิปราย การวางแผนการทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนข้อมูลการ แสดงความคิดเห็นในหัวข้อ ปัญหา อย่างชัดเจน การส่งเสริมบรรยากาศการเชื่อมั่นและไว้วางใจให้สมาชิกทำงานและรับผิดชอบร่วมกัน

## 3. การปรึกษาหารือกัน

วรารณณ์ ตระกูลสฤณี (2549 ,น. 75 ) ได้กล่าวถึงการประชุมปรึกษาหารือว่า เป็นการรวบรวมความคิดเห็นของกลุ่มคนที่มีความรู้ประสบการณ์อย่างเดียวกันเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อหาแนวทางการปฏิบัติ คำอธิบายและข้อยุติ เพื่อแถลงผลการปฏิบัติงานหรือเพื่อรวบรวมข้อมูลและให้ความรู้เพิ่มเติมแก่สมาชิก

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551,น. 39) กล่าวถึงการปรึกษาหารือว่า เป็นสิ่งสำคัญมากของการทำงานเป็นทีม เพราะจะทำให้สมาชิกเข้าใจและยอมรับเป้าหมายของทีม อีกทั้งยังทำให้มีทัศนคติที่ดี และเป็นมิตรต่อกันเนื่องจากสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจฉะนั้นบรรยากาศในทีมงานจึงเป็นบรรยากาศในการสนับสนุนกันและกัน

จึงสรุปแนวคิดได้ว่า การปรึกษาหารือ หมายถึงการกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของสมาชิกในทีมงานที่เกิดจากการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างกัน การยอมรับเป้าหมายของทีม จากการเข้าร่วมประชุมหารือ การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การแลกเปลี่ยนและการแสดงความคิดเห็นเพื่อร่วมกันหาแนวทางปฏิบัติหรือข้อยุติร่วมกัน สนับสนุนสมาชิกให้เกิดแรงจูงใจและมีความเชื่อมั่น

#### 4. การสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน

วราภรณ์ กระกุลสฤกษ์ดี (2549 ,น. 22 ) กล่าวถึง การสร้างความร่วมมือกับบุคคลอื่นในการสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันจะมีบุคคลอยู่สองฝ่าย คือผู้ขอความร่วมมือและผู้ให้ความร่วมมือ ความร่วมมือจะเกิดขึ้นได้เมื่อฝ่ายผู้ให้เต็มใจและยินยอมจะให้ความร่วมมือ

จากแนวคิดสรุปได้ว่า การสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร/เจ้าหน้าที่ เกิดการพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น ได้แก่ การพัฒนาการคิดแบบสร้างสรรค์ การสนับสนุนด้านเทคโนโลยี การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเป็นทีมของผู้ปฏิบัติงาน และมีบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสมของแต่ละคนเพื่อประสิทธิภาพของผลงาน

#### 5. การติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง

ธานินทร์ (2550,น.4) ให้ทัศนะในการการพัฒนาทีมงานให้เข้มแข็ง ไว้ดังนี้

1. พัฒนาศักยภาพทีมงาน ด้วยการสร้างแรงจูงใจทางบวก สมาชิกทุกคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการจัดกิจกรรมสร้างพลังทีมงาน

2. การให้รางวัล ปัจจุบันการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานไม่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม ส่วนใหญ่จะพิจารณาผลการทำงานเป็นรายบุคคล ดังนั้นระบบ การที่ทุกคนได้รางวัลอย่างยุติธรรมทุกคน คือ ควบสนับสนุนการให้รางวัลแก่การทำงานเป็นทีมในลักษณะที่วางอยู่บนพื้นฐานการให้รางวัลกลุ่ม (Group) องค์การโดยการให้ความสำคัญแก่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บุคคลให้มีความศักยภาพสูงสุด เพื่อให้องค์กรเติบโตได้อย่างยั่งยืน

สรุปจากแนวคิดการติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การที่ผู้บริหารมีการติดตามเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอด้วย การประชุมร่วมกันเป็นระยะเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงานการยกย่องทีมที่ประสบความสำเร็จ การเปิดโอกาสให้สมาชิกนำเสนอผลงาน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีแก่ทีมงาน การเสริมความรู้และเทคนิคใหม่ๆ อยู่เสมอและการให้รางวัลอย่างยุติธรรมแก่ทีมงาน ปลอดภัย เป็นกันเองทำให้ทุกคนเกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน และร่วมมือปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพบุญเลิศ ส่องสว่างกล่าวถึงวิธีการทำงานนอกสถานศึกษา ไว้ดังต่อไปนี้ (บุญเลิศ ส่องสว่าง 2339,น.148-149)

1.1 วิธีการทำงานเป็นทีมอย่างเป็นทางการ มีลักษณะ ดังนี้

1. มีโครงสร้างแน่นอน มีความรับผิดชอบที่แน่นอน จัดแบ่งสายงานไปตามระเบียบและกฎหมายที่รองรับ

2. อำนาจสั่งการขึ้นอยู่กับผู้ที่รับผิดชอบตามหน่วยงานที่ได้รับมอบหมาย

3. เครื่องครัดในระเบียบ การปฏิบัติงานและติดต่อสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสารภายในและภายนอกหน่วยงานจะเป็นไปตามระเบียบและลักษณะของสายงาน

4. คุณลักษณะงาน มีการกำหนดระบบของสายงานตามลำดับชั้น โดยแบ่งสายงานจากสูงมาหาต่ำ หรือต่ำมาหาสูงไม่นิยมเสนองานข้ามลำดับสายงาน

5. ประกอบด้วยความถนัดและสามารถเฉพาะอย่าง แต่สามารถเพิ่มบทบาทตำแหน่งหน้าที่ตามความสามารถและระยะเวลาที่ตนปฏิบัติงาน

6. มีความสัมพันธ์ของสมาชิกในลักษณะในการทำงานในสายงานเดียวกัน
  7. ความสำเร็จของหน่วยงานเกิดจากระบบและผู้นำของระบบ
- 1.2 วิธีการทำงานเป็นทีมอย่างไม่เป็นทางการ มีดังลักษณะดังนี้
1. มีโครงสร้างที่ไม่แน่นอน ระบบงานไม่แน่นอน แต่มีจุดมุ่งหมายชัดเจน
  2. มีความยืดหยุ่น ไม่ยึดระเบียบเป็นแนวปฏิบัติตายตัว
  3. ไม่กำหนดลักษณะงาน การดำเนินงานจะเป็นไปตามความเหมาะสมที่เกิดจากสภาพสังคมหรือบุคคลในองค์กร เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งตามความจำเป็น
  4. มีความสัมพันธ์อย่างเป็นกันเองระหว่างสมาชิก โดยไม่มีระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน
  5. มีการเลือกหัวหน้าทีมอย่างไม่เป็นทางการ มีความยืดหยุ่นในการบริหารงานไปสู่จุดหมายอย่างเหมาะสม
  6. ความสำเร็จของหน่วยงานที่เกิดจากสมาชิกในทีมร่วมมือร่วมใจกันทำงาน

#### แนวทางการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา

ครูสามารถนำวิธีการทำงานเป็นทีมมาใช้ในสถานศึกษาได้ 2 แนวทาง คือ การทำงานเป็นทีมกับเพื่อนร่วมวิชาชีพและการทำงานเป็นทีมกับผู้เรียน ซึ่งแต่ละแนวทางมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

##### 1.1 การทำงานเป็นทีมกับเพื่อนร่วมวิชาชีพ มีแนวทาง ดังต่อไปนี้

1. การทำงานเป็นทีมเป็นแบบทางการ ชัดเจนในเรื่องบทบาทหน้าที่ สายงานและระเบียบปฏิบัติต่างๆ โดยเฉพาะในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับ
2. มีสถานภาพเป็นทั้งผู้นำและสมาชิก หมุนเวียนกันไป ซึ่งจะต้องเข้าใจบทบาทของตนให้ชัดเจน และปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม
3. มีงานบางลักษณะที่ต้องใช้วิธีการทำงานเป็นทีมอย่างไม่เป็นทางการเนื่องจากมีความยืดหยุ่นและความคล่องตัว และเอื้อต่อการทำงานมากกว่า
4. มีการผสมผสานการทำงานเป็นทีมทั้งสองวิธี เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ
5. มีการให้อภัยกันหากมีความผิดพลาดในการทำงานและพร้อมที่จะร่วมกันแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์

##### 1.2 การทำงานเป็นทีมกับผู้เรียน มีแนวทาง ดังต่อไปนี้

1. เลือกวิธีสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทำงานร่วมกัน
2. ให้ความรู้เรื่องหลักการทำงานเป็นทีมที่ถูกต้อง
3. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทดลองทำงานร่วมกัน โดยครูเป็นผู้คอยให้คำปรึกษา
4. มีการประเมินการทำงานร่วมกันของผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนทราบข้อดีและข้อเสียที่ควรปรับปรุง
5. เน้นให้ผู้เรียนเห็นความสำคัญการทำงานร่วมกันเป็นทีมและเกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงานในลักษณะดังกล่าว

## แนวทางการทำงานเป็นทีมนอกสถานศึกษา

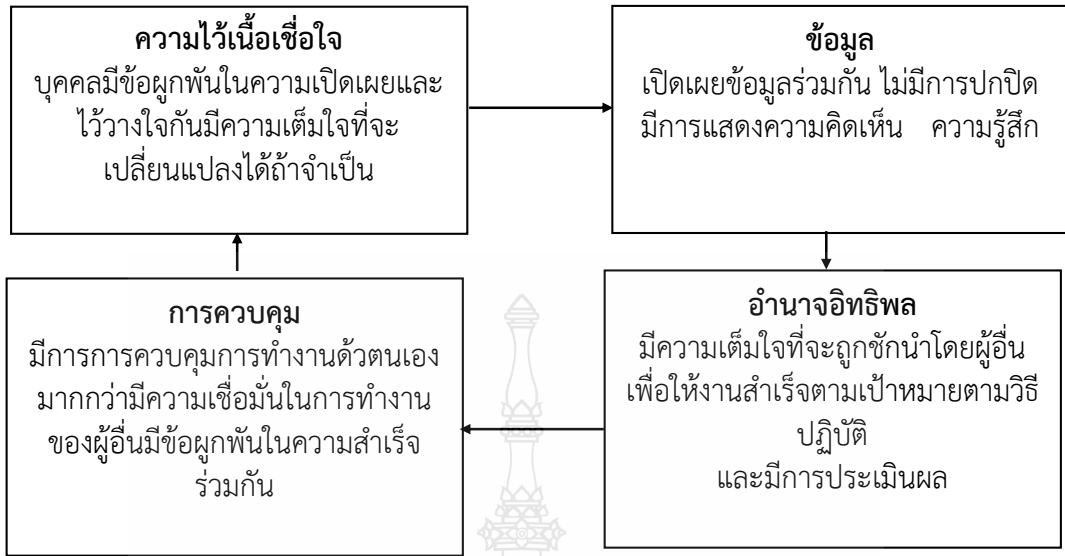
ครูไม่ได้มีโอกาสใช้เฉพาะในสถานศึกษาเพียงเท่านั้น เนื่องจากปัจจุบันครูต้องมีบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลและหน่วยงานภายนอกสถานศึกษาในลักษณะที่ต้องทำงานร่วมกันครูควรต้องมีแนวทางการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. ส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างเป็นทางการในลักษณะกระบวนการที่ชัดเจน มีวัตถุประสงค์ตรงกัน
2. สนับสนุนให้บุคคลในชุมชนที่เป็นผู้นำชุมชน เป็นที่รักและศรัทธาของชาวบ้าน
3. เน้นวิธีการปฏิบัติงานในลักษณะการทำงานเป็นทีมอย่างไม่เป็นทางการ
4. พยายามให้ทุกคนมีส่วนร่วมที่จะทำงานโดยนำความสามารถของแต่ละคนมาใช้ให้เกิดประโยชน์
5. คอยช่วยเหลือและประสานงานให้การทำงานเป็นไปได้อย่างราบรื่น
6. หลีกเลี่ยงมาขัดแย้งและความไม่เข้าใจกันที่อาจเกิดขึ้นพร้อมทั้งหาวิธีแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

## ความไว้วางใจของสมาชิกและประสิทธิภาพของทีมงาน (Trust and Effective Teams)

ทีมงานทำงานด้วยพื้นฐานของความไว้วางใจ ความเชื่อถือในความสามารถ ความซื่อสัตย์ของสมาชิก กลยุทธ์ในการสร้างความเชื่อถือไว้วางใจในทีมงาน ประกอบด้วย

1. มีการติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างสมาชิกในทีมงาน เช่น การแจ้งข่าวสารต่าง ๆ การอธิบาย การแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันในการดำเนินงาน
2. การแสดงการยอมรับนับถือกันระหว่างสมาชิก หมายถึงการให้เกียรติ ยกย่องสมาชิกในทีมงาน มีการแบ่งงาน มีการรับฟังซึ่งกันและกัน
3. มีความยุติธรรมในการได้รับรางวัลจากการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน จะทำให้สมาชิกทุกคนรู้สึกได้รับความเป็นธรรมในสิ่งตอบแทนที่จะได้รับ
4. มีการแสดงความสามารถออกมา เช่น สมาชิกสามารถแก้ไขปัญหาได้ สามารถทำงานนั้นได้สำเร็จ สมาชิกในทีมต่างมีความมั่นใจว่าสมาชิกแต่ละคนสามารถทำงานได้สำเร็จ

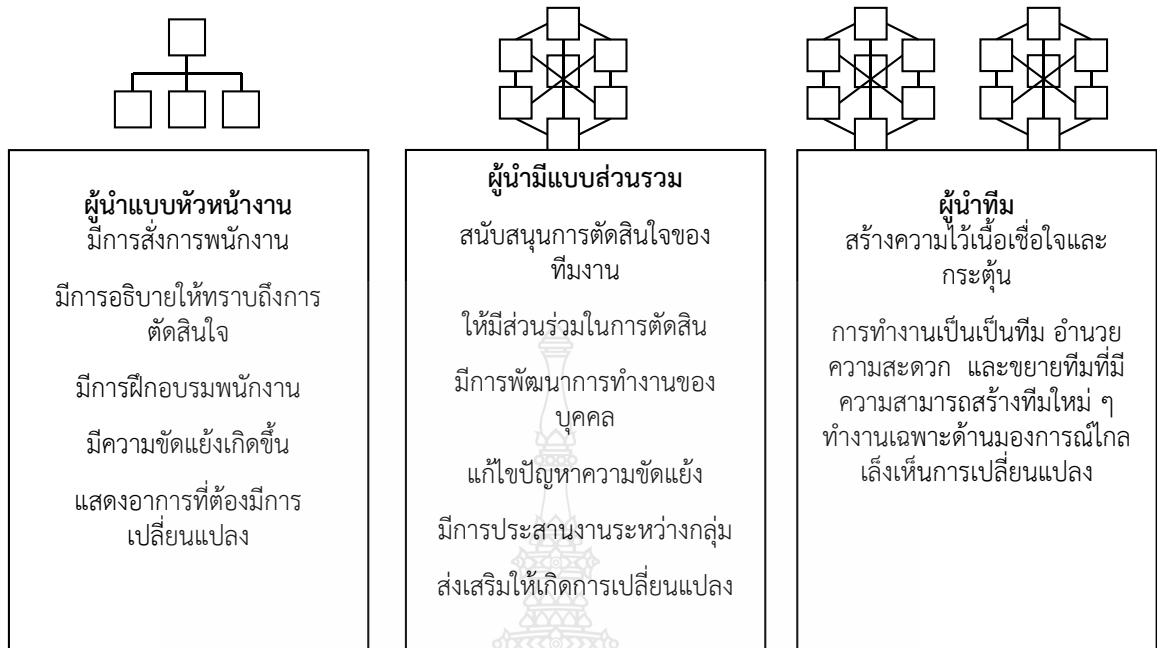


ภาพที่ 2.2 ภาพแสดงความไว้วางใจและปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ  
ที่มา : Dale E. Zand, 1992, Trust and Managerial Problem Solving

### กลวิธี 6 วิธีในการสร้างความไว้วางใจ (Six ways to build trust)

ความไว้วางใจเป็นสิ่งที่ละเอียดอ่อน บุคคลส่วนมากไว้วางใจกันจากประสบการณ์ที่ผ่านมา ความไม่ไว้วางใจกันมีผลทำให้เกิดความชะงักในการทำงาน และทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดน้อยลง ผู้บริหารในองค์การแห่งหนึ่งมีชื่อว่า Fernando Bartolome ได้กำหนดหลัก 6 ประการในการสร้างความไว้วางใจในหมู่พนักงานในองค์การ ดังต่อไปนี้

1. มีการสื่อสารกัน เช่น ให้นักงานชี้แจงอธิบายรายละเอียดข้อมูลต่าง ๆ ให้ทราบ ทราบผลสะท้อนกลับ อธิบายให้นักงานทราบเกี่ยวกับนโยบาย การตัดสินใจของผู้บริหาร เข้าใจปัญหาของแต่ละคน ไม่มีการเก็บความไม่พอใจไว้มีการพูดจากันให้เข้าใจกัน
2. การสนับสนุน หมายถึง การให้ความช่วยเหลือพนักงาน ให้การสอนและแนะนำที่ดี สนับสนุนแนวความคิดของพนักงาน
3. ยอมรับและมีการมอบอำนาจและการรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน
4. มีความยุติธรรมและเท่าเทียมกันเช่นในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานพึงพอใจมากที่สุดไม่หลอกลวงเพื่อทำให้พอใจ มีจริยธรรมคุณธรรมต่อพนักงาน
5. มีสัญญาทางจิตใจในการทำงานร่วมกัน
6. มีการสอนเทคนิคที่สำคัญให้สามารถทำงานได้ดีขึ้น



ภาพที่ 2.3 ภาพแสดงขั้นตอนการสร้างผู้นำทีม  
ที่มา: Leading Times by J. Zenger and Associates.

**บรรทัดฐานในการทำงานเป็นทีม ความยึดเหนี่ยวกันของทีมและการทำงานเป็นทีม(Cohesiveness, performance norms, and group performance)**

การทำงานเป็นทีมประกอบด้วยความยึดเหนี่ยวกันของสมาชิก สมาชิกที่มีความยึดเหนี่ยวสูงจะทำให้ผลการทำงานมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น และได้ผลงานสูงเกิดขึ้นเมื่อมีความยึดเหนี่ยวกันของทีมและกลุ่มจะทำงานร่วมกันภายใต้บรรทัดฐานที่มีความสัมพันธ์กับความยึดเหนี่ยว ทำให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จต่างกันดังรูป

	ต่ำ	1 การบรรลุเป้าหมายต่ำ และผลการทำงาน	2 เป้าหมายและผลการทำงานพอประมาณ
ความยึดเหนี่ยว		3 บรรลุเป้าหมายสูง แต่ผลการทำงานต่ำ	4 การบรรลุเป้าหมายสูง และผลการทำงานสูง
	สูง		

บรรทัดฐานในการทำงาน

**ภาพที่ 2.4 การทำงานเป็นทีมประกอบด้วยความยึดเหนี่ยวกันของสมาชิก**

ภาพแสดงบรรทัดฐานการทำงานที่เป็นทีม

จากความสัมพันธ์ในการทำงานเป็นทีมที่ประกอบด้วยความยึดเหนี่ยวของกลุ่ม และบรรทัดฐานของกลุ่มทำให้เกิดผลการทำงานตามรูปแบบ 4 รูปแบบดังนี้

1. กลุ่มบรรทัดฐานในการทำงานต่ำ และมีความยึดเหนี่ยวต่ำจะทำให้ไม่บรรลุผลและมีผลการทำงานที่ต่ำ
2. กลุ่มบรรทัดฐานในการทำงานสูงแต่มีความยึดเหนี่ยวต่ำจะบรรลุผลการทำงานและมีผลงานพอประมาณ
3. กลุ่มที่มีบรรทัดฐานในการทำงานต่ำ แต่มีความยึดเหนี่ยวสูงทำให้บรรลุผลการทำงานสูงแต่มีผลการทำงานต่ำ
4. กลุ่มที่มีบรรทัดฐานในการทำงานสูง และมีความยึดเหนี่ยวสูงทำให้บรรลุผลการทำงานสูงสุดและมีผลการทำงานสูงด้วย

### การเสริมสร้างความยึดเหนี่ยวและบรรทัดฐานในการทำงาน (Building cohesiveness and high performance norms)

การเสริมสร้างความยึดเหนี่ยวให้เกิดขึ้นในกลุ่มและการสร้างบรรทัดฐานการทำงานที่ต้องช่วยให้มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่ดีขึ้นได้โดยการปฏิบัติ ดังนี้

1. การคัดเลือกสมาชิกที่มีทัศนคติ ค่านิยม และพื้นฐานคล้ายคลึงกัน
2. มีมาตรฐานในการเข้ามาใหม่ของสมาชิกและสภาวะทางสังคมของสมาชิก
3. ทำทีมงานให้มีขนาดเล็กแต่เพียงพอที่จะทำงานได้ การสร้างทีมงานขนาดใหญ่อาจทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งได้
4. ความสำเร็จของงานคือความสำเร็จร่วมกันของสมาชิกทุกคน
5. การมีส่วนร่วมระหว่างผู้นำทีมและหัวหน้าทีมในการตัดสินใจ
6. แสดงให้เห็นถึงการแข่งขันกับกลุ่มอื่นจะทำให้ทีมงานร่วมพลังกันเพื่อชัยชนะ
7. การให้รางวัลกับทีมงานที่ทำงานสำเร็จตามเป้าหมายได้ตามความคาดหวัง และรางวัลพิเศษสำหรับความสำเร็จตามเป้าหมายที่สูง บางครั้งไม่ใช่การให้รางวัลเป็นตัวเงินแต่อาจเป็นการยกย่องชมเชยหรือเกียรติยศ

การมีความยึดเหนี่ยวสูงทำให้เกิดความตกลงร่วมกันได้เป็นอย่างดี การแก้ปัญหาและการตัดสินใจของทีมงานมาจากการสร้างบรรทัดฐานที่เปิดเผย มีบรรยากาศของความซื่อสัตย์ไว้ใจกัน และไม่มีความขัดแย้งหรือมีความเกลียดชังกันในทีมงาน

## 2.3 ความเป็นมาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ประวัติของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ( Rajamangala University of Technology Thanyaburi)

นับจากวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2518 ซึ่งเป็นวันที่พระราชบัญญัติ “วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา” ประกาศในราชกิจจานุเบกษาและมีผลบังคับใช้เป็นต้นมาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตครูอาชีวศึกษาระดับปริญญาตรีให้การศึกษาทางด้านอาชีพทั้งระดับต่ำกว่า ปริญญาตรีและประกาศนียบัตรชั้นสูง ทำการวิจัยส่งเสริมการศึกษาทางด้านวิชาชีพ และให้บริการทางวิชาการแก่สังคม วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ได้พัฒนาระบบการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐานการศึกษาที่มีคุณภาพและศักยภาพ มีความพร้อมหลาย ๆ ด้าน จนกระทั่งในปี 2531 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลย



เดช ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯพระราชทานชื่อใหม่ว่า “สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล” ในวันที่ 15 กันยายน 2531

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นวัรัตน์ พิงโพธิ์สก (2552 อ้างถึงใน นลพรรณ บุญฤทธิ์,2558 ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ผลการวิจัย พบว่าระดับ ปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด พบว่าระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการปฏิบัติการ เงินเดือนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และบรรยากาศในการทำงานระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ แรงจูงใจด้านความพยายาม ความทุ่มเท ความร่วมมือ และความผูกพันความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยส่วนบุคคล กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบริษัทธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด พบว่า ทุกปัจจัย มีความสัมพันธ์ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับต่ำ ปัจจัยในการปฏิบัติงานในภาพรวม ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการปฏิบัติการ เงินเดือนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และบรรยากาศในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางส่วนปัจจัย จูงใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับต่ำ

อรธสิทธิ์ ตันติยุทธ์ (2556 อ้างถึงใน นลพรรณ บุญฤทธิ์,2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัย ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกองบำรุงรักษา การประปานครหลวง ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ในช่วง 36-45 ปี สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป และมีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 30,000 บาท ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด คือปัจจัยในด้านความมั่นคงในการทำงาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในด้านปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยในการทำงาน 1. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน 2. ด้านเงินเดือน 3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 4. ด้านสภาพการทำงาน 5. ด้านนโยบายและการบริหารงานความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยในด้านลักษณะ 39 งาน และจากการศึกษาสมมติฐาน พบว่าคุณลักษณะด้านเพศที่แตกต่างกันจะมีแรงจูงใจที่ไม่แตกต่างกัน

ณิชา คงสืบ (2558) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษา: บริษัทลิสซิ่ง แห่งหนึ่ง เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า งานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน 2) อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร และ 3) อิทธิพลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษา: บริษัท ลิสซิ่ง แห่งหนึ่ง เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 200 คน วิธีการทางสถิติแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การ

ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 20-30 ปี สถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และการทำงานเป็นทีม โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีผลต่อการทำงานเป็นทีม

ปฏิพัฒน์ อุดรไสว (2550 อ้างถึงใน ฉิชา คงสืบ, 2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคามโดยศึกษาจากบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม งบประมาณปี พ.ศ. 2550 จำนวน 729 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) บุคลากรสายสนับสนุนมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและมีระดับปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยทั้ง 13 ด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 2) ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ดีมีจำนวน 4 ปัจจัยคือ ด้านความสำเร็จในงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านรับผิดชอบ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .787 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 61.903 ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสายสนับสนุนจากตัวแปรพยากรณ์ใหม่ที่จะได้จากวิเคราะห์องค์ประกอบได้ องค์ประกอบ 13 ปัจจัย ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ดีมีจำนวน 6 ปัจจัยคือ ด้านความพอใจผลสำเร็จในงาน ด้านผลสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและการยอมรับ ด้านสภาพงานที่รับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์บุคคลอื่น และด้านลักษณะของงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.787 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 62.00

นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติของบุคลากรองค์การ องค์การบริหารส่วนจังหวัด ชลบุรี กลุ่มตัวอย่าง เป็นบุคลากร จำนวน 250 คน พบว่า ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.58 แรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ซึ่งมีความสำคัญอยู่ในระดับ มากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน คือ โครงสร้าง และความสามารถ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับน้อย ( $R = 0.492$ ) และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $F = 39.428$ ,  $df = 2$ ,  $Sig. = 0.000$ ) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน คือ ความสำเร็จในงาน ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบในงาน และสถานภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับ ปานกลาง ( $R = 0.727$ ) และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด ชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $F = 68.663$ ,  $df = 4$ ,  $Sig. = 0.000$ ) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม มี

ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ ในระดับ ปานกลาง ( $R = 0.632$ ) และ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $F = 164.651$ ,  $df = 1$ ,  $Sig. = 0.000$ ) ส่วนปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

พัฒนา คดีพิศาล (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท เวิลด์พลาส จำกัด และบริษัทในเครือ เพื่อวัตถุประสงค์ ในการศึกษาระดับความคิดเห็นของ พนักงานในเรื่องประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม เพื่อเปรียบเทียบการทำงานที่มีประสิทธิภาพของ พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานจำนวน 110 คน ผลวิจัย พบว่า พนักงานมีความเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและ แบ่งเป็นในรายด้านได้แก่ บทบาทหน้าที่ การมีส่วนร่วม ผู้นำ นั้นอยู่ในระดับมาก ส่วนการติดต่อสื่อสาร และการประชุมหารือ อยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความเห็นในเรื่องประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีอายุประสบการณ์ ทำงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน มีความเห็นในเรื่องประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.05



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการศึกษาวิจัย

สำหรับการศึกษาเรื่อง”ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และมีวิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้ทำการศึกษาได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการศึกษา โดยมีลำดับขั้นตอนในการศึกษา และมีระเบียบวิธีการศึกษา ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 3.1.1 ประชากร

ประชากรที่จะใช้ศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 1,171 คน

##### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยคำนวณหาขนาดของกลุ่มประชากร 1,171 คน โดยใช้สูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Yamane ,1970,p.886) ซึ่งมีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

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

กำหนดให้ n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดของประชากรทั้งหมด

e คือ ความคลาดเคลื่อน เท่ากับ 0.05

ในรายงานวิจัยฉบับนี้ได้กำหนดระดับความเชื่อมั่นไว้ไว้ที่ 95% เพราะฉะนั้นจะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างดังนี้

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า} \quad n &= \frac{1,171}{1+1,171(0.05)^2} \\ n &= 298 \text{ ตัวอย่าง} \end{aligned}$$

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้เท่ากับ 298 ตัวอย่าง เพื่อความสะดวกในการวิเคราะห์ข้อมูลและเพื่อเป็นการลดความคลาดเคลื่อนของข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้ทำการเก็บตัวอย่างเพิ่มอีก 2 ตัวอย่าง รวมเป็น 300 ตัวอย่าง เพื่อทำการคัดข้อมูลที่มีข้อมูลที่ผิดปกติออก โดยตรวจสอบการแจกแจงความผิดปกติของข้อมูล (Normality) ได้แก่ Skewness & Kurtosis, The Shapiro-Wilk test, Histograms, Normal Q-Q plots และ Box plot เพื่อต้องการที่จะเก็บข้อมูล และตรวจสอบจากข้อมูลที่ผิดพลาด ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แบ่งประชากรตามหน่วยงานและคณะ ทั้งหมด 32 หน่วยงาน โดยใช้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) การวิจัยครั้งนี้จะใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 300 ตัวอย่าง และคำนวณสัดส่วน (Sampling proportion) เพื่อนำไปหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้น

**ตารางที่ 3.1** จำนวนการเก็บตัวอย่างแต่ละหน่วยงาน ในการทำวิจัย

ประเภทหน่วยงาน/คณะ	จำนวนประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. กองกฎหมาย	7	2
2. กองกลาง	23	6
3. กองคลัง	50	13
4. กองนโยบายและแผน	20	5
5. กองบริหารงานบุคคล	31	8
6. กองประชาสัมพันธ์	15	4
7. กองพัฒนานักศึกษา	47	12
8. กองยุทธศาสตร์ต่างประเทศ	8	2
9. กองอาคารสถานที่	181	47

ตารางที่ 3.1 จำนวนการเก็บตัวอย่างแต่ละหน่วยงาน ในการทำวิจัย (ต่อ)

ประเภทหน่วยงาน/คณะ	จำนวนประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
10. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	94	24
11. คณะเทคโนโลยีการเกษตร	66	17
12. คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	43	11
13. คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	30	7
14. คณะบริหารธุรกิจ	54	14
15. คณะพยาบาลศาสตร์	8	2
16. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	49	13
17. คณะวิศวกรรมศาสตร์	135	35
18. คณะศิลปกรรมศาสตร์	29	7
19. คณะศิลปศาสตร์	36	9
20. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	14	4
21. วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย	21	5
22. สถานีวิทยุกระจายเสียง	7	2
23. สถาบันวิจัยและพัฒนา	26	7
24. สภาคณาจารย์และข้าราชการ	1	0
25. สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	4	0
26. สำนักจัดการทรัพย์สิน	16	4
27. สำนักบัณฑิตศึกษา	9	2

### ตารางที่ 3.1 จำนวนการเก็บตัวอย่างแต่ละหน่วยงาน ในการทำวิจัย (ต่อ)

ประเภทหน่วยงาน/คณะ	จำนวนประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
28. สำนักประกันคุณภาพการศึกษา	7	2
29. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	84	22
30. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	45	12
31. สำนักสหกิจศึกษา	5	0
32. หน่วยงานตรวจสอบภายใน	6	1
<b>รวม</b>	<b>1,171</b>	<b>300</b>

ที่มา : รายงานจำนวนบุคลากรของ มทร.ธัญบุรี (2562)

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้รวบรวมและได้การศึกษาค้นคว้าจาก แนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด (Closed ended question) ซึ่งลักษณะของคำถามจะเป็นคำตอบแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choice Questions) โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจะเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงาน/คณะ สถานภาพ ประเภทบุคลากร อายุงานในองค์กร เป็นลักษณะคำถามแบบสำรวจรายการ (Check list) มีจำนวน 8 ข้อ ดังนี้

คำถามข้อที่ 1 เพศ ชาย/หญิง โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว เป็นการวัดข้อมูลแบบนามบัญญัติ (Nominal scale)

คำถามข้อที่ 2 อายุ มีคำตอบหลายคำตอบ เป็นการแบ่งตามช่วง โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว จากคำตอบที่มีให้เลือกตอบหลายข้อเป็นแบบรายการ (Check list) เป็นการวัดข้อมูล ประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale) แบ่งเป็น 5 ช่วงอายุ ได้แก่

1. 18 - 25 ปี
2. 26 - 33 ปี
3. 34 - 41 ปี
4. 42 - 49 ปี

## 5. 50 ปีขึ้นไป

คำถามข้อที่ 3 ระดับการศึกษา โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว จากคำตอบที่มีให้เลือกตอบหลายข้อเป็นแบบรายการ (Check list) เป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ปริญญาตรี
3. ปริญญาโท
4. ปริญญาเอก
5. อื่น ๆ โปรดระบุ.....

คำถามข้อที่ 4 หน่วยงาน/คณะ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว เป็นการวัดข้อมูลแบบนามบัญญัติ (Nominal scale) แบ่งเป็น 32 หน่วยงาน ได้แก่

1. กองกฎหมาย
2. กองกลาง
3. กองคลัง
4. กองนโยบายและแผน
5. กองบริหารงานบุคคล
6. กองประชาสัมพันธ์
7. กองพัฒนานักศึกษา
8. กองยุทธศาสตร์ต่างประเทศ
9. กองอาคารสถานที่
10. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
12. คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์
13. คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน
14. คณะบริหารธุรกิจ
15. คณะพยาบาลศาสตร์
16. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
17. คณะวิศวกรรมศาสตร์
18. คณะศิลปกรรมศาสตร์
19. คณะศิลปศาสตร์
20. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์
21. วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย



22. สถาบันวิทยุกระจายเสียง
23. สถาบันวิจัยและพัฒนา
24. สภาคณาจารย์และข้าราชการ
25. สำนักงานสภามหาวิทยาลัย
26. สำนักจัดการทรัพย์สิน
27. สำนักบัณฑิตศึกษา
28. สำนักประกันคุณภาพการศึกษา
29. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
30. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
31. สำนักสหกิจศึกษา
32. หน่วยงานตรวจสอบภายใน

คำถามข้อที่ 5 สถานภาพ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียวจากคำตอบที่มีให้เลือกตอบหลายข้อเป็นแบบรายการ (Check list) เป็นการวัดข้อมูลแบบนามบัญญัติ (Nominal scale) แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่

1. โสด
2. สมรส
3. แยกกันอยู่/หย่าร้าง/หม้าย

คำถามข้อที่ 6 ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียวจากคำตอบที่มีให้เลือกตอบหลายข้อเป็นแบบรายการ (Check list) เป็นการวัดข้อมูลแบบนามบัญญัติ (Nominal scale) แบ่งเป็น 4 ระดับได้แก่

1. ระดับปฏิบัติการ
2. ระดับชำนาญการ
3. ระดับชำนาญการพิเศษ
4. อื่น ๆ โปรดระบุ.....

คำถามข้อที่ 7 อายุงานในองค์กร โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว จากคำตอบที่มีให้เลือกตอบหลายข้อ เป็นแบบรายการ (Check list) เป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale) แบ่งเป็น 6 ระดับได้แก่

1. ต่ำกว่า 1 ปี
2. 1-5 ปี
3. 6-10 ปี
4. 11-20 ปี
5. 20-30 ปี
6. มากกว่า 30 ปี

คำถามข้อที่ 8 ประเภทบุคลากร โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว จากคำตอบที่มีให้เลือกตอบหลายข้อเป็นแบบรายการ (Check list) เป็นการวัดข้อมูลแบบนามบัญญัติ (Nominal scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

1. ข้าราชการ
2. พนักงานมหาวิทยาลัย
3. พนักงานราชการ
4. ลูกจ้างชั่วคราว
5. ลูกจ้างประจำ

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนามาจากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีของ (Richard E. Walton ,1973) โดยแบบสอบถามสร้างขึ้นตามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) สร้างตามมาตรวัดลิเคิร์ต (Likert Scale) ประเมินคำตอบโดยให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว และลักษณะของคำถามประกอบด้วยข้อความที่เป็นเชิงบวกและเชิงลบมี 2 ปัจจัย ดังนี้

**ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor)** ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ

**ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors)** ประกอบด้วย นโยบายการบริหารขององค์กร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้างและผลตอบแทน สถานภาพในการทำงาน ความมั่นคงในงาน ตำแหน่ง

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนามาจากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีของ (Richard E. Walton ,1973) โดยแบบสอบถามสร้างขึ้นตามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) สร้างตามมาตรวัดลิเคิร์ต (Likert Scale) ประเมินคำตอบ โดยให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว และลักษณะของคำถามเป็นข้อความที่เป็นเชิงบวกและเชิงลบ แบ่งเป็น 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. การสร้างความไว้วางใจกัน
2. การสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย
3. ปรีกษาหารือกัน
4. การสร้างความร่วมมือกันอย่างแข็งขัน
5. การติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง

ลักษณะเกณฑ์การตอบคำถามนั้น จะใช้มาตรวัดลิเคิร์ต (Likert Scale) ประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความสำคัญมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความสำคัญมาก
- 3 หมายถึง มีความสำคัญปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความสำคัญน้อย

## 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

การแบ่งระดับความสำคัญ ทำได้โดยใช้สูตรคำนวณหาความกว้างอันตรภาคชั้น ได้ดังนี้

$$\text{จากสูตร ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.8$$

โดยกำหนดระดับคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ยดังนี้

4.21-5.00	มีความสำคัญมากที่สุด
3.61-4.20	มีความสำคัญเห็นด้วยมาก
2.61-3.60	มีความสำคัญปานกลาง
1.81-2.60	มีความสำคัญน้อย
1.00-1.80	ไม่เห็นด้วย

### 3.2.1 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษา”ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” ได้ศึกษาและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

3.2.1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง”ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” จากหนังสือ วิชาการ บทความวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2.1.2 ได้ทำการศึกษาข้อคำถามจากแบบสอบถามในงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อศึกษาถึงความสอดคล้อง ครบคลุม และตรงประเด็นกับแนวคิดและทฤษฎีที่ต้องการศึกษาในเรื่อง”ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” และนำข้อคำถามมาจัดให้อยู่ในรูปแบบของแบบสอบถามสามารถนำไปใช้ในงานวิจัยได้

#### 3.2.1.3 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity)

3.2.1.3.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามการศึกษา “ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” โดยนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบข้อคำถามว่าครอบคลุมเนื้อหาและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่

3.2.1.3.2 แบบสอบถามหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยทำการหาค่า ความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม IOC (Item - Objective Congruence Index) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ ทั้งหมด 3 ท่าน เป็นผู้ประเมินคำถามในแต่ละข้อว่ามีความสอดคล้อง เหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัดในแต่ละด้านและตรงกับประเด็นที่ต้องการศึกษาหรือไม่หลังจากผู้เชี่ยวชาญทำการประเมินแบบสอบถามแล้ว นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการหาค่า IOC ของแต่ละข้อคำถาม

โดยใช้สูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index Congruence)

R หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

#### หมายเหตุ

ค่า +1 หมายถึง ข้อคำถามที่สามารถนำไปวัดได้อย่างนอน

ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้

ค่า -1 หมายถึง ข้อคำถามที่ไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

โดยข้อคำถามใดที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ถือว่ามีคุณภาพและสามารถนำไปทดลองใช้ได้ ส่วนข้อคำถามใดที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.5 ก็นำมาปรับปรุงแก้ไขให้ได้ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตามเกณฑ์ ทั้งนี้ผู้วิจัยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC (ค่าดัชนีความสอดคล้อง) มากกว่า 0.5 มาใช้เป็นข้อคำถาม ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบแบบสอบถามแล้วเห็นว่าแบบสอบถามทุกข้อที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมา มีความเที่ยงตรงของเนื้อหาครอบคลุมในแต่ละด้าน และครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

3.2.2.4 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาไปทำการทดสอบ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ใช้บริการที่เข้ามาใช้บริการศูนย์บริการยางรถยนต์ ในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 30 ชุด โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการประมวลผล ซึ่งจากการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามนี้ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.962 ซึ่งมากกว่า 0.7 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

3.2.2.5 ตรวจสอบข้อมูลอีกครั้งก่อนการประมวลผลเพื่อให้เกิดความถูกต้องของแบบสอบถาม

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากร ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย จำนวน 300 ตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.3.1.1 ผู้วิจัยดำเนินการทำหนังสือขอความอนุเคราะห์กรอกแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลให้กับบุคลากร ทั้งหมด 32 หน่วยงาน โดยมีกลุ่มตัวอย่าง 300 ชุด และให้บุคลากรทำการตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง

3.3.1.2 ผู้วิจัยได้ทำการแจ้งในหนังสือเพื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมด กลับคืนมาเพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้อง เพื่อนำมาประมวลผลคำตอบโดยผู้ศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง

3.3.1.3 นำแบบสอบถามมาลงรหัสเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

3.3.1.4 มีการตรวจสอบการแจกแจงความผิดปกติของข้อมูล (Normality) ได้แก่ Skewness & Kurtosis, The Shapiro-Wilk test, Histograms, Normal Q-Q plots และ Box plot

3.3.2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูล จากข้อมูลที่มีการเก็บรวบรวมไว้แล้วทั้งของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน หนังสือทางวิชาการ บทความ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ รายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง หนังสือพิมพ์ วารสาร สิ่งพิมพ์ต่างๆและระบบสืบค้น ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้

#### 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้นำมา ตรวจสอบถูกต้องและความสมบูรณ์ของคำตอบที่ได้มา แล้วมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการหา คำตอบในการศึกษาและทดสอบสมมติฐาน ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ มีดังนี้

3.4.1 การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ แบบสอบถามที่ได้มาครบเต็มจำนวนร้อยละ 100

3.4.2 ลงรหัส (Coding) คือการลงลำดับของแบบสอบถาม การลงค่าตามข้อ และกลุ่ม ของแบบสอบถามสำหรับประมวลผล

3.4.3 นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำเร็จรูป ทางสถิติ (Statistical Package for the Social Sciences For Windows SPSS For Windows)

3.4.4 นำผลการวิเคราะห์ทางสถิติที่ได้มาวิเคราะห์ ตรวจสอบและอธิบายในระดับ นัยสำคัญของตัวแปรและพิสูจน์สมมติฐาน โดยการตีความจากผลที่ได้ประมวลผลออกมาจากตัวแปรที่ได้ ทำการทดสอบ

3.4.5 นำผลการอธิบาย จากการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติมาทำการวิจัยเกี่ยวกับทฤษฎี และพิจารณาด้วยเหตุผล มาช่วยตีกรอบในแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.6 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐานวิธีทางสถิติและการวิเคราะห์ ข้อมูลที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่

3.4.7 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าความถี่ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการวิจัย

3.4.7.1 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงาน/คณะ สถานภาพ ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน อายุงานในองค์กร ประเภทบุคลากร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่

3.4.7.2 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 2 แรงจูงใจ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.4.8 ค่า t-test ใช้ทดสอบเปรียบเทียบระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ ซึ่งจำแนกเป็น 2 กลุ่ม

3.4.9 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

**ส่วนที่ 2** วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม โดยใช้ทดสอบค่าที่แบบอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) โดยทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันส่งผลกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน

2. ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่าสองกลุ่ม ซึ่งจะทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ระดับการศึกษา หน่วยงาน/คณะ สถานภาพ ตำแหน่งในการปฏิบัติงานสายสนับสนุน อายุงานในองค์กรและประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมบุคลากร โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) กรณีพบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ที่ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

**ส่วนที่ 3** วิเคราะห์ข้อมูลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ(Multiple Regression Analysis) ในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพื่อการพยากรณ์ โดยกำหนดรูปแบบทั่วไปของสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงทั่วไป โดยทดสอบที่ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มีขั้นตอนการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2555, 176-178) รูปแบบสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นทั่วไป คือ  $\hat{y}$

$$\hat{y} = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \dots + b_nx_n + e$$

เมื่อ

$\hat{y}$  คือ สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของตัวแปรตาม

$x_1, x_2, x_3, \dots, x_n$  คือ ค่าตัวแปรอิสระที่ 1, 2, 3 ..... จนถึงตัวแปรอิสระที่ n

$b_0$  คือ ค่าคงที่ของสมการ

$b_1, b_2, b_3, \dots, b_n$  คือ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของตัวแปรอิสระที่  
1, 2, 3 ..... จนถึงตัวแปรอิสระที่ n

e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

สมการในการประมาณค่า

$$\hat{y} = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \dots + b_4x_4 + e$$



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 300 คน ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบที (T-Distribution)
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบเอฟ (F-Distribution)
SS	แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน
df	แทน ค่าระดับชั้นความเป็นอิสระ
MS	แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน
Sig.	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R Square	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
Std.Error	แทน ค่าความคลาดเคลื่อน (Standard Error)
Adjusted R <sup>2</sup>	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว
B	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย
Tolerance	แทน ค่าสถิติที่ใช้วัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน
VIF	แทน ค่าสถิติที่ใช้วัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน
*	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (95 เปอร์เซ็นต์)
**	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (99 เปอร์เซ็นต์)

#### 4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ

**ส่วนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แบ่งเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ



แบ่งออกเป็น 5 ด้าน และปัจจัยค้ำจุน แบ่งออกเป็น 7 ด้าน นำเสนอในรูปแบบของตาราง โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

**ส่วนที่ 3** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือด้านการสร้างความไว้วางใจกัน ด้านการสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย ด้านปรึกษาหารือกัน ด้านการสร้างความร่วมมือกันอย่างแข็งขัน ด้านการติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

**ส่วนที่ 4** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานตามวัตถุประสงค์การวิจัย นำเสนอในรูปแบบของตาราง โดยใช้สถิติอนุมาน (Inferential Statistic) มาวิเคราะห์ เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อดังนี้

**ส่วนที่ 5** สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุน มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจมีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

## 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

**ส่วนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านส่วนบุคคล ของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานและคณะสถานภาพ ตำแหน่ง อายุงานในองค์กร ประเภทบุคลากร

**ตารางที่ 4.1** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด และค่าต่ำสุดของปัจจัยทางด้านส่วนบุคคลของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

เพศ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ชาย	115	38.3
หญิง	185	61.7
รวม	300	100.0

ผลจากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน จำแนกตามเพศ พบว่าบุคลากรที่เป็นเพศชาย มีจำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 และบุคลากรที่เป็นเพศหญิง 185 คน คิดเป็นร้อยละ 61.7

**ตารางที่ 4.2** แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของบุคลากรจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
18-25 ปี	25	8.3
26-33 ปี	91	30.3
34-41 ปี	68	22.7
42-49 ปี	55	16.7
50 ปีขึ้นไป	66	22.0
<b>รวม</b>	<b>300</b>	<b>100.0</b>

ผลจากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน จำแนกตามเพศ พบว่าบุคลากรที่มีอายุ 18-25 ปี มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 บุคลากรที่มีอายุ 26-33 ปี มีจำนวน 91 คน คิดเป็น ร้อยละ 30.3 บุคลากรที่มีอายุ 34-41 ปี มีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7 บุคลากรที่มีอายุ 42-49 ปี มีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 บุคลากรที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 22 สรุปได้ว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุ 26-33 ปี รองลงมา 34-41 ปี

**ตารางที่ 4.3** แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของบุคลากรจำแนกตามระดับการศึกษา

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	60	20.0
ปริญญาตรี	179	59.7
ปริญญาโท	55	18.3
ปริญญาเอก	5	1.7
<b>รวม</b>	<b>300</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน จำแนกตามเพศ พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 20 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 59.7 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาอื่น ๆ โปรรตระบุ มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3 คือ นักวิชาการศึกษา สรุปได้ว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี รองลงมาต่ำกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของบุคลากรจำแนกตามหน่วยงานและคณะ

หน่วยงานและคณะ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
กองอาคารสถานที่	47	15.7
คณะวิศวกรรมศาสตร์	35	11.7
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	24	8.0
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี	22	7.3
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	17	5.7
คณะบริหารธุรกิจ	14	4.7
กองคลัง	13	4.3
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	13	4.3
กองพัฒนานักศึกษา	12	4.0
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	12	4.0
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	11	3.7
คณะศิลปศาสตร์	9	3.0
กองบริหารงานบุคคล	8	2.7
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	7	2.3
คณะศิลปกรรมศาสตร์	7	2.3
สถาบันวิจัยและพัฒนา	7	2.3

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของบุคลากรจำแนกตามหน่วยงานและคณะ (ต่อ)

หน่วยงานและคณะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กองกลาง	6	2.0
กองนโยบายและแผน	5	1.7
วิทยาลัยแพทยแผนไทย	5	1.7
กองประชาสัมพันธ์	4	1.3
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	4	1.3
สำนักจัดการทรัพย์สิน	4	1.3
กองกฎหมาย	3	1.0
กองยุทธศาสตร์ต่างประเทศ	2	0.7
คณะพยาบาลศาสตร์	2	0.7
สถานีวิทยุกระจายเสียง	2	0.7
สำนักบัณฑิตศึกษา	2	0.7
สำนักประกันคุณภาพการศึกษา	2	0.7
หน่วยงานตรวจสอบภายใน	1	0.3
<b>รวม</b>	<b>300</b>	<b>100.0</b>

ผลจากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน จำแนกตามเพศ พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่เป็นหน่วยงานและคณะ คือ หน่วยงานกองอาคารสถานที่ มีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 15.7 รองลงมาคือคณะวิศวกรรมศาสตร์ มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของบุคลากรจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	193	64.3
สมรส	97	32.3
แยกกันอยู่/อย่าร้าง/หม้าย	10	3.3
<b>รวม</b>	<b>300</b>	<b>100.0</b>

ผลจากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน จำแนกตามเพศ พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ที่มีสถานภาพโสด มีจำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 64.3 รองลงมาสมรส มีจำนวน 97 คน คิดเป็น ร้อยละ 32.3

**ตารางที่ 4.6** แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของบุคลากรจำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงานสายสนับสนุน

ตำแหน่งในการปฏิบัติงานสายสนับสนุน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับปฏิบัติการ	254	84.7
ระดับชำนาญการ	34	11.3
ระดับชำนาญการพิเศษ	12	4.0
<b>รวม</b>	<b>300</b>	<b>100.0</b>

ผลจากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน จำแนกตามเพศ พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานสายสนับสนุน มีจำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ 84.7 รองลงมาระดับชำนาญการพิเศษ มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0

**ตารางที่ 4.7** แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของบุคลากรจำแนกตามอายุงานในองค์กร

อายุงานในองค์กร	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	24	8.0
1-5 ปี	103	34.3
6-10 ปี	58	19.3
11-20 ปี	85	28.3
20-30 ปี	23	7.7
มากกว่า 30 ปี	7	2.3
<b>รวม</b>	<b>300</b>	<b>100.0</b>

ผลจากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน จำแนกตามเพศ พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ที่มีอายุงานในองค์กร 1-5 ปี มีจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 รองลงมา 11-20 ปี มีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3

**ตารางที่ 4.8** แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ของบุคลากรจำแนกตามประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ข้าราชการ	28	9.3
พนักงานมหาวิทยาลัย	147	49.0
พนักงานราชการ	30	10.0
ลูกจ้างชั่วคราว	87	29.0
ลูกจ้างประจำ	8	2.7
<b>รวม</b>	<b>300</b>	<b>100.0</b>

ผลจากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน จำแนกตามเพศ พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ที่มีประเภทบุคลากร คือพนักงานมหาวิทยาลัย มีจำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 49.0 รองลงมา ลูกจ้างชั่วคราว มีจำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0

**ส่วนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

นำเสนอในรูปแบบของตาราง โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

กำหนดเกณฑ์ในการวัดคะแนนความคิดเห็นได้ดังนี้

- คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- คะแนนเฉลี่ย 3.61-4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.60 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยจุดด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปล ผล	อันดับ	
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	ไม่เห็น ด้วย					
1.ท่านคิดว่าท่าน ได้ปฏิบัติหน้าที่ รับผิดชอบให้ สำเร็จ ได้เป็นอย่างดี	24%	54.3	21.7%	-	-	4.02	0.676	มาก ที่สุด	3	
2.ท่านปรับปรุง และพัฒนาการ ทำงานให้ดีขึ้น อย่างต่อเนื่อง	29.3%	63%	7.7%	-	-	4.22	0.569	มาก ที่สุด	2	
3.ท่านมีความ ภูมิใจที่ได้เป็นส่วน หนึ่งของ ความสำเร็จของ งาน	35.0%	58.3%	6.7%	-	-	4.28	0.581	มาก ที่สุด	1	
						<b>รวม</b>	<b>4.17</b>	<b>0.608</b>	<b>มาก ที่สุด</b>	

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจุดด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.17 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า โดยบุคลากรเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยในเรื่อง ท่านมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย 4.28 รองลงมาคือท่านปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย 4.22 และมีบุคลากรเห็นด้วยน้อยที่สุดคือ ท่านคิดว่าท่านได้ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบให้สำเร็จได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย 4.02

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เห็นด้วย				
1. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ	12% 36	55% 165	31.3% 94	1.7% 5	-	3.77	0.671	มาก	2
2. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานอยู่	17% 51	52.7% 158	30% 90	0.3% 1	-	3.86	0.683	มาก	1
<b>รวม</b>						<b>3.82</b>	<b>0.677</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.82 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่าในทุกข้อมีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก บุคลากรเห็นด้วยในเรื่อง ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานอยู่ มีค่าเฉลี่ย 3.86 และมีบุคลากรเห็นด้วยน้อยที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย 3.77

ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย

ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เห็นด้วย				
1. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ทำท้าทายความสามารถและน่าสนใจอยู่เสมอ	19.3% 58	60.7% 182	18.3% 55	1.7% 5	-	3.98	0.038	มาก	1



ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย (ต่อ)

ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เห็นด้วย				
2. ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์วิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์จนสำเร็จ	19.3% 58	45.7% 137	33.7% 101	1.0% 3	0.3% 1	3.83	0.044	มาก	2
3. ผู้บังคับบัญชาไวใจและชื่นชมในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	13.7% 41	49.0% 147	36.7% 110	0.7% 2	-	3.76	0.040	มาก	3
รวม						3.86	0.041	มาก	

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.86 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า โดยบุคลากรเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยในเรื่อง ท่านได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถและน่าสนใจอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.98 รองลงมาคือท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์วิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์จนสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย 3.83 และมีบุคลากรเห็นด้วยน้อยที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาไวใจและชื่นชมในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.76

ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน

ด้านความรับผิดชอบในงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เห็นด้วย				
1. ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลาและปริมาณงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย (ทุกครั้ง)	16.7% 50	69.7% 209	13.3% 40	0.3% 1	-	4.03	0.560	มาก	1
รวม						4.03	0.560	มาก	

จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยจุดด้านความรับผิดชอบในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.03 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า โดยบุคลากรเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยในเรื่อง ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลาและปริมาณงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย (ทุกครั้ง) โดยมีค่าเฉลี่ย 4.03

**ตารางที่ 4.13** แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยจุดด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เห็นด้วย				
1. ท่านคิดว่าองค์กรที่ท่านทำอยู่นี้มีความก้าวหน้าในการทำงานและสนับสนุน ส่งเสริมให้ท่านเจริญก้าวหน้าในสายปฏิบัติงาน	21% 63	57% 171	17.3% 52	4.0% 12	0.7% 2	3.94	0.775	มาก	1
2. ท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ เช่น ได้ไปดูงาน อบรม และสัมมนา เป็นต้น	21% 63	41.7% 125	33.0% 99	4.0% 12	0.3% 1	3.79	0.830	มาก	3
3. ตำแหน่งของท่านในปัจจุบันสามารถก้าวหน้าในสายอาชีพได้	20.0% 60	55.3% 166	17.7% 53	5.3% 16	1.7% 5	3.87	0.851	มาก	2
<b>รวม</b>						<b>3.87</b>	<b>0.819</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยจุดด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.87 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า โดยบุคลากรเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยในเรื่อง ท่านคิดว่าองค์กรที่ท่านทำอยู่นี้มีความก้าวหน้าในการทำงานและสนับสนุน ส่งเสริมให้ท่านเจริญก้าวหน้าในสายปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.94 รองลงมาคือตำแหน่งของท่านในปัจจุบันสามารถ

ก้าวหน้าในสายอาชีพได้ มีค่าเฉลี่ย 3.87 และมีบุคลากรเห็นด้วยน้อยที่สุดคือ ท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ เช่น ได้ไปดูงาน อบรมและสัมมนา เป็นต้น มีค่าเฉลี่ย 3.79

**ตารางที่ 4.14** ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ ทั้ง 5 ด้าน

ปัจจัยจิตใจ	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.17	0.608	มาก	1
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.82	0.677	มาก	5
ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย	3.86	0.041	มาก	4
ด้านความรับผิดชอบในงาน	4.03	0.560	มาก	2
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.87	0.819	มาก	3
<b>รวม</b>	<b>3.95</b>	<b>0.541</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.14 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยจิตใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.95 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า โดยบุคลากรเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยในเรื่อง คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.17 รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบในงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.03 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.82

**ตารางที่ 4.15** แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านนโยบายการบริหารขององค์กร

ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เห็นด้วย				
1. หน่วยงานที่ท่านสังกัดมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้	19.7%	63.3%	15.3%	1.3%	0.3%	4.01	0.659	มาก	1

ตารางที่ 4.15 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านนโยบายการบริหารขององค์กร (ต่อ)

ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เห็นด้วย				
2. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานเพื่อกำหนดความรับผิดชอบขอบเขตการปฏิบัติงาน	14.7 % 44	64.0% 192	17.0% 51	4.0% 12	0.3% 1	3.89	0.704	มาก	2
3. หน่วยงานของท่านมีการหมุนเวียนภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในงานเพื่อพัฒนางานตามนโยบายของมหาวิทยาลัยฯ	13.0 % 39	43.0% 129	36.7% 110	6.0% 18	1.3% 4	3.60	0.838	มาก	3
						<b>รวม</b>	<b>3.83</b>	<b>0.734</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.15 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.83 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่าโดยบุคลากรเห็นด้วยมากมีค่าเฉลี่ยในเรื่อง หน่วยงานที่ท่านสังกัดมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ มีค่าเฉลี่ย 4.01 รองลงมาคือหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานเพื่อกำหนดความรับผิดชอบขอบเขตการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.89 และมีบุคลากรเห็นด้วยน้อยที่สุดคือ หน่วยงานท่านมีการหมุนเวียนภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในงานเพื่อพัฒนางานตามนโยบายของมหาวิทยาลัยฯ มีค่าเฉลี่ย 3.60

ตารางที่ 4.16 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครอง บังคับบัญชา

ด้านการปกครอง บังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปล ผล	อัน ดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	ไม่ เห็น ด้วย				
1. ผู้บังคับบัญชามี การวินิจฉัยสั่งการ และแก้ปัญหาด้วย เหตุผล	18.3 % 55	61.3 % 184	16.7 % 50	3.3% 10	0.3% 1	3.94	0.715	มาก	2
2. ผู้บังคับบัญชาให้ คำปรึกษาเมื่อเกิด ปัญหาจากการ ปฏิบัติงานอย่าง สม่ำเสมอ	25.0 % 75	45.7 % 137	26.3 % 79	2.3% 7	0.7% 2	3.92	0.814	มาก	3
3. ผู้บังคับบัญชา สนับสนุนและ ส่งเสริมท่านในการ ปฏิบัติงานอยู่เสมอ	23.7 % 71	59.0 % 177	14.0 % 42	3.0% 9	0.3% 1	4.03	0.726	มาก	1
<b>รวม</b>						<b>3.96</b>	<b>0.752</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.16 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.96 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า โดยบุคลากรเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยในเรื่อง ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนและส่งเสริมท่านในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 4.03 ผู้บังคับบัญชามีการวินิจฉัยสั่งการและแก้ปัญหาด้วยเหตุผล มีค่าเฉลี่ย 3.94 และมีบุคลากรเห็นด้วยน้อยที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.92

ตารางที่ 4.17 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เห็นด้วย				
1. ในหน่วยงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันและได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากทุกคน	24.7%	58.3%	15.7%	0.7%	0.7%	4.06	0.699	มาก	1
2. ในหน่วยงานมีการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยบรรยากาศที่ดี	25.3%	57.3%	15.3%	1.3%	0.7%	4.05	0.720	มาก	2
3. ในหน่วยงานของท่านมีความเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา	25.0%	49.3%	23.7%	1.7%	0.3%	3.97	0.764	มาก	3
<b>รวม</b>						<b>4.03</b>	<b>0.728</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.17 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.03 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า โดยบุคลากรเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยในเรื่อง ในหน่วยงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันและได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากทุกคน มีค่าเฉลี่ย 4.06 รองลงมาคือในหน่วยงานมีการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยบรรยากาศที่ดี มีค่าเฉลี่ย 4.05 และมีบุคลากรเห็นด้วยน้อยที่สุดคือในหน่วยงานของท่านมีความเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.97

ตารางที่ 4.18 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนด้านค่าจ้างและผลตอบแทน

ด้านค่าจ้างและ ผลตอบแทน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปล ผล	อัน ดับ	
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	ไม่ เห็น ด้วย					
1. อัตราเงินเดือนที่ ท่าน ได้รับ เหมาะสมกับ หน้าที่และความ รับผิดชอบแล้ว	14.7% 44	43.3 %	37.3% 112	3.7% 11	1.0% 3	3.67	0.806	มาก	3	
2. หน่วยงานของท่านมีการจัดระบบ สวัสดิการและเงิน ตอบแทนอื่นๆ เช่น ค่าเดินทางไป ราชการ ค่าตอบแทนการ ทำงานนอกเวลา บ้านพัก เป็นต้น อย่างเพียงพอ	15.0% 45	53.3 %	26.7% 80	4.7% 14	0.3% 1	3.78	0.766	มาก	1	
3. หน่วยงานที่ท่าน สังกัดมีการ ปรับปรุงระบบการ จัดสวัสดิการ ต่างๆ ให้กับ บุคลากรอย่าง เหมาะสม	14.3% 43	53.3 %	25.7% 77	6.3% 19	0.3% 1	3.75	0.789	มาก	2	
						<b>รวม</b>	<b>3.73</b>	<b>0.787</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.18 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านค่าจ้างและผลตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.73 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า โดยบุคลากรเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยในเรื่อง หน่วยงานของท่านมีการจัดระบบสวัสดิการและเงินตอบแทนอื่นๆ เช่น ค่าเดินทางไปราชการ ค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลา บ้านพัก เป็นต้น อย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย 3.78 รองลงมาคือหน่วยงานที่ท่านสังกัดมีการปรับปรุงระบบการจัดสวัสดิการต่างๆ ให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.75

และมีบุคลากรเห็นด้วยน้อยที่สุดคือ อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบแล้ว มีค่าเฉลี่ย 3.67

ตารางที่ 4.19 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพในการทำงาน

ด้านสภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เห็นด้วย				
1. สภาพภาพแวดล้อมทั่วไปในห้องทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สงบและเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	9.7%	49.0	38.0	3.0	0.3%	3.65	0.710	มาก	3
2. ท่านได้รับวัสดุอุปกรณ์ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม	29	%	%	%	1				
		147	114	9					
2. ท่านได้รับวัสดุอุปกรณ์ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม	17.7	56.7	22.3	2.7	0.7%	3.88	0.744	มาก	2
	%	%	%	%	2				
	53	170	67	8					
3. การติดต่อประสานงานของท่านกับหน่วยงาน มีความสะดวก รวดเร็ว	17.0	64.0	18.7	0.3	-	3.98	0.609	มาก	1
	%	%	%	%					
	51	192	56	1					
<b>รวม</b>						<b>3.84</b>	<b>0.688</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.19 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านสภาพในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.84 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า โดยบุคลากรเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยในเรื่อง การติดต่อประสานงานของท่านกับหน่วยงาน มีความสะดวก รวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 รองลงมาท่านได้รับวัสดุอุปกรณ์ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.88 และมีบุคลากรเห็นด้วยน้อยที่สุดคือ สภาพภาพแวดล้อมทั่วไปในห้องทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สงบและเหมาะสมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.65



ตารางที่ 4.20 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงาน

ด้านความมั่นคง ในงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปล ผล	อัน ดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	ไม่ เห็น ด้วย				
1. ตำแหน่งของ ท่านในปัจจุบันมี ความมั่นคงแล้ว	15.3% 46	26.3% 109	41.3% 124	4.7% 14	2.3% 7	3.58	0.887	ปาน กลาง	3
2. การปฏิบัติงาน ในปัจจุบัน ก่อให้เกิดความ มั่นคงในชีวิตของ ท่าน	14.7% 44	42.0% 126	37.3% 112	4.0% 12	2.0% 6	3.63	0.853	มาก	2
3. ท่านมีความ ตั้งใจที่จะทำงาน ในหน่วยงานนี้จน เกษียณอายุ	24.3% 73	53.0% 159	17.3% 52	1.7% 5	3.7% 11	3.93	0.900	มาก	1
<b>รวม</b>						<b>3.71</b>	<b>0.880</b>	มาก	

จากตารางที่ 4.20 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า โดยบุคลากรเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยในเรื่องท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในหน่วยงานนี้จนเกษียณอายุ มีค่าเฉลี่ย 3.93 รองลงมาการปฏิบัติงานในปัจจุบันก่อให้เกิดความมั่นคงในชีวิตของท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.63 และมีบุคลากรเห็นด้วยน้อยที่สุดคือตำแหน่งของท่านในปัจจุบันมีความมั่นคงแล้ว มีค่าเฉลี่ย 3.58

ตารางที่ 4.21 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนด้านตำแหน่ง

ด้านตำแหน่ง	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปล ผล	อัน ดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	ไม่ เห็น ด้วย				
1. ท่านได้รับ ตำแหน่งงาน เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	16.0% 48	49.0% 147	33.7% 101	0.7% 2	0.7% 2	3.90	0.736	มาก	2

ตารางที่ 4.21 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนด้านตำแหน่ง

ด้านตำแหน่ง	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เห็นด้วย				
2. ท่านมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งที่ได้รับ	17.0%	67.3%	15.0%	0.7%	-	4.01	0.590	มาก	1
<b>รวม</b>						<b>3.96</b>	<b>0.663</b>		

จากตารางที่ 4.21 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านตำแหน่งโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.96 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า โดยบุคลากรเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยในเรื่อง ท่านมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ย 4.01 รองลงมาท่านได้รับตำแหน่งงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ย 3.90 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.22 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนทั้ง 7 ด้าน

ปัจจัยค้ำจุน	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	4.03	0.728	มาก	1
2. การปกครองบังคับบัญชา	3.96	0.752	มาก	2
3. ตำแหน่ง	3.89	0.663	มาก	3
4. นโยบายการบริหารขององค์กร	3.83	0.734	มาก	4
5. สถานภาพในการทำงาน	3.84	0.688	มาก	5
6. ค่าจ้างและผลตอบแทน	3.73	0.787	มาก	6
7. ความมั่นคงในงาน	3.71	0.880	มาก	7
<b>รวม</b>	<b>3.87</b>	<b>0.747</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.22 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.87 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า โดยบุคลากรเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยในเรื่อง คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.03 รองลงมา คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.96 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.71

ตารางที่ 4.23 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัย  
แรงจูงใจ

ปัจจัยแรงจูงใจ	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
ปัจจัยจูงใจ	3.95	0.541	มาก	1
ปัจจัยค้ำจุน	3.87	0.747	มาก	2
รวม	3.91	0.644	มาก	

จากตารางที่ 4.23 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยแรงจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.91 เมื่อพิจารณาพบว่า ปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ย 3.95 และปัจจัยค้ำจุน มีค่าเฉลี่ย 3.87

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นำเสนอในรูปแบบของตาราง โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

กำหนดเกณฑ์คะแนนในการวัดระดับความคิดเห็นได้ดังนี้

- คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- คะแนนเฉลี่ย 3.61-4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.60 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ตารางที่ 4.24 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม  
ด้านการสร้างความไว้วางใจ

ด้านการสร้างความไว้วางใจ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เห็นด้วย				
1. ท่านใส่ใจและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานของท่านเมื่อเขาเหล่านั้นท้อแท้หรือกำลังสิ้นหวัง	17%	72.3%	10.3%	0.3	-	4.06	0.533	มาก	4
2. ท่านเคารพการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงานและยอมปฏิบัติตามด้วยความจริงใจ	23.3	56.3%	20.3%	-	-	4.03	0.661	มาก	5

ตารางที่ 4.24 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ด้านการสร้างควมไว้วางใจ

ด้านการสร้างควมไว้วางใจ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เห็นด้วย				
3. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความเห็นอกเห็นใจกัน	19.7 % 59	70.0% 210	10.0% 30	0.3 % 1	-	4.09	0.566	มาก	3
4. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด	27.0 % 81	65.7% 197	7.3% 22	-	-	4.20	0.553	มาก	1
5. ในการปฏิบัติงานท่านจะคำนึงถึงผลที่ได้รับจากการใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างคุ้มค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด	25.0 % 75	67.3% 202	7.7% 23	-	-	4.17	0.546	มาก	2
<b>รวม</b>						<b>4.11</b>	<b>0.572</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.24 แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ด้านการสร้างควมไว้วางใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.11 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่าโดยบุคลากรเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยในเรื่อง ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ย 4.20 รองลงมาคือในการปฏิบัติงานท่านจะคำนึงถึงผลที่ได้รับจากการใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างคุ้มค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีค่าเฉลี่ย 4.17 และมีบุคลากรเห็นด้วยน้อยที่สุดคือ ท่านเคารพการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงานและยอมปฏิบัติตามด้วยความจริงใจ มีค่าเฉลี่ย 4.03 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.25 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ด้านการสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย

ด้านการสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เห็นด้วย				
1. การติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีมมีความชัดเจนเข้าใจง่าย	18.7 % 56	67.3% 202	12.7% 38	0.7% 2	0.7 %	4.03	0.633	มาก	1
2. การติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีและไม่มีปัญหาอุปสรรค	19.0 % 57	43.3% 130	36.0% 108	0.7% 2	1.0 %	3.79	0.789	มาก	3
3. ท่านได้รับทราบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์กร ได้อย่างทั่วถึง	16.3 % 49	48.3% 145	34.7% 104	0.7% 2	-	3.80	0.728	มาก	2
	<b>รวม</b>					<b>3.87</b>	<b>0.717</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.25 แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ด้านการสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.87 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า โดยบุคลากรเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยในเรื่อง การติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีมมีความชัดเจนเข้าใจง่ายมีค่าเฉลี่ย 4.03 รองลงมาคือท่านได้รับทราบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์กรได้อย่างทั่วถึง มีค่าเฉลี่ย 3.80 และมีบุคลากรเห็นด้วยน้อยที่สุดคือมีบุคลากรเห็นด้วยน้อยที่สุดคือ การติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีและไม่มีปัญหาอุปสรรค มีค่าเฉลี่ย 3.79

ตารางที่ 4.26 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม  
ด้านการปรึกษาหารือ

ด้านการปรึกษาหารือ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปล ผล	อัน ดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	ไม่ เห็น ด้วย				
1. ท่านกับเพื่อน ร่วมงานในองค์กรมีการ สนับสนุนรับฟังและ แลกเปลี่ยนความ คิดเห็นซึ่งกันและกัน	20.7 % 62	51.0 % 153	27.3% 82	0.7% 2	0.3% 1	3.91	0.72 8	มาก	3
2. ท่านยินดีรับฟังที่ ประชุม รับฟังข้อ โต้แย้ง ยอมรับและเปิด โอกาสให้ท่านแสดง วิสัยทัศน์ ข้อเสนอแนะ เพื่อร่วมพิจารณา สรุปผล	22.0 % 66	51.0 % 153	26.7% 80	-	0.3% 1	3.94	0.71 8	มาก	2
3. สมาชิกในทีมมีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้การ ปฏิบัติงานอยู่เสมอ	21.3 % 64	49.7 % 149	27.7% 83	1.0% 3	0.3% 1	3.91	0.74 4	มาก	4
4. สมาชิกกล้าแสดง ความคิดเห็นสามารถ ออกปัญหาและแนว ทางแก้ไขโดยปราศจาก ความกลัว	18.3 % 55	49.3 % 148	31.3% 94	0.7% 2	0.3% 1	3.85	0.72 9	มาก	6

ตารางที่ 4.26 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ด้านการปรึกษาหารือ (ต่อ)

ด้านการปรึกษาหารือ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เห็นด้วย				
5. สมาชิกในที่ใต้มีการปรึกษาหารือเพื่อรวบรวมข้อมูลสรุปปัญหา และแนวทางแก้ไข ปัญหาตามขั้นตอนร่วมมือ	17.7% 53	66.3% 199	15.0% 45	0.7% 2	0.3% 1	4.00	0.620	มาก	1
6. ทีมงานงานสามารถแก้ไข ปัญหาและร่วมมือกันปฏิบัติงานให้ ได้ผลสำเร็จตามเป้าหมาย	18.0% 54	54.0% 162	27.0% 81	0.7% 2	0.3% 1	3.89	0.704	มาก	5
	<b>รวม</b>					<b>3.92</b>	<b>0.707</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.26 แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ด้านการปรึกษาหารือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.92 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่าโดยบุคลากรเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยในเรื่อง สมาชิกในที่ใต้มีการปรึกษาหารือเพื่อรวบรวมข้อมูลสรุปปัญหา และแนวทางแก้ไข ปัญหาตามขั้นตอนร่วมมือ มีค่าเฉลี่ย 4.00 รองลงมาคือท่านยินดีรับฟังที่ประชุม รับฟังข้อโต้แย้ง ยอมรับและเปิดโอกาสให้ท่านแสดงวิสัยทัศน์ ข้อเสนอแนะเพื่อร่วมพิจารณาสรุปผล มีค่าเฉลี่ย 3.94 และมีบุคลากรเห็นด้วยน้อยที่สุดคือ สมาชิกกล้าแสดงความคิดเห็นสามารถบอกปัญหาและแนวทางแก้ไข โดยปราศจากความกลัว มีค่าเฉลี่ย 3.85

ตารางที่ 4.27 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม  
ด้านการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน

ด้านการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เห็นด้วย				
1. ท่านมักให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกแก่เพื่อนร่วมงาน หัวหน้า ลูกน้องอย่างสม่ำเสมอ	25.7% 77	65.3% 196	8.7% 26	-	0.3% 1	4.16	0.591	มาก	2
2. แม้ท่านจะเป็นคนที่มีความสามารถแต่ท่านก็ไม่เคยโอ้อวดหรือยกยอตนเหนือกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น	31.0% 93	45.0% 135	24.0% 72	-	-	4.07	0.740	มาก	4
3. แม้มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในการทำงานท่านมักจะยอมรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเพื่อเรียนรู้	27.7% 83	63.3% 190	8.7% 26	0.3% 1	-	4.18	0.587	มาก	1
4. แม้ว่าท่านจะรู้สึกเครียดเรื่องการทำงานหรือ คับข้องใจในบางเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นท่านก็ยังทำงานด้วยความเต็มใจอย่างสุดความสามารถ	22.3% 67	65.3% 196	11.3% 34	1.0% 3	-	4.09	0.608	มาก	3



ตารางที่ 4.27 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ด้านการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งแกร่ง (ต่อ)

ด้านการสร้าง ความร่วมมือ อย่างแข็งแกร่ง	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปล ผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	ไม่ เห็น ด้วย				
5. ท่านเข้า มาร่วมกิจกรรม ที่องค์การของ ท่านจัดขึ้นโดย ไม่ต้องร้องขอ	22.7%	48.3%	15.0%	14.0%	-	3.80	0.948	มาก	5
	68	145	45	42					
	รวม					4.06	0.695	มาก	

จากตารางที่ 4.27 แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ด้านการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งแกร่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.06 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่าโดยบุคลากรเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยในเรื่อง แม้มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในการทำงานท่านมักจะยอมรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเพื่อเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย 4.18 รองลงมาคือท่านมักให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกแก่เพื่อนร่วมงาน หัวหน้า ลูกน้องอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย 4.16 และมีบุคลากรเห็นด้วยน้อยที่สุดคือ ท่านเข้ามาร่วมกิจกรรมที่องค์การของท่านจัดขึ้นโดยไม่ต้องร้องขอ มีค่าเฉลี่ย 3.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.28 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ด้านการติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีม

ด้านการติดตาม และส่งเสริมการ พัฒนาทีม	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปล ผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	ไม่ เห็น ด้วย				
1. ท่านสอนงาน เพื่อนร่วมงานของ ท่านเพื่อให้พวก เขาทำงานได้มี ประสิทธิภาพที่ดี ขึ้น	25.0%	61.0%	12.7%	1.3%	-	4.10	0.650	มาก	3
	75	183	38	4					

ตารางที่ 4.28 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ด้านการติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีม (ต่อ)

ด้านการติดตาม และส่งเสริมการ พัฒนาทีม	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปล ผล	อัน ดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	ไม่ เห็น ด้วย				
2. เมื่อท่านทำ อะไรสักอย่าง ที่เกี่ยวกับการ ทำงานท่านจะ คิดถึงผลกระทบที่ ผู้อื่นจะได้รับด้วย	24.0% 72	68.0% 204	8.0% 24	-	-	4.16	0.543	มาก	2
3. ท่านมักจะ แสดงความ ความคิดเห็นเพื่อ ประโยชน์ต่อ องค์กร	24.0% 72	46.0% 138	29.0% 87	1.0% 3	-	3.93	0.753	มาก	4
4. ท่านคิดว่าท่าน ให้ความสำคัญต่อ การนัดหมาย การ ติดต่อ ประสานงานและ ติดตามงานต่าง ๆ	30.7% 92	61.7% 185	7.7% 23	-	-	4.23	0.576	มาก	1
	<b>รวม</b>					<b>4.11</b>	<b>0.631</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.28 แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ด้านการติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.11 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า โดยบุคลากรเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยในเรื่อง ท่านคิดว่าท่านให้ความสำคัญต่อการนัดหมาย การติดต่อประสานงานและติดตามงานต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ย 4.23 รองลงมาคือเมื่อท่านทำอะไรสักอย่างที่เกี่ยวกับการทำงานท่านจะคิดถึงผลกระทบที่ผู้อื่นจะได้รับด้วย มีค่าเฉลี่ย 4.16 ท่านสอนงานและท่านมักจะแสดงความคิดเห็นเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.93

ตารางที่ 4.29 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัย พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1. การสร้างความไว้วางใจกัน	4.11	0.572	มาก	2
2. การสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย	3.87	0.717	มาก	5
3. ปรึกษาหารือกัน	3.92	0.707	มาก	4
4. การสร้างความร่วมมือกันอย่างแข็งขัน	4.06	0.695	มาก	3
5. การติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง	4.11	0.631	มาก	1
<b>รวม</b>	<b>4.014</b>	<b>0.6644</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.29 แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.014 เมื่อพิจารณาพบว่า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย 4.11 และการสร้างความไว้วางใจกัน มีค่าเฉลี่ย 4.11 รองลงมาคือการสร้างความร่วมมือกันอย่างแข็งขัน มีค่าเฉลี่ย 4.06 ปรึกษาหารือ มีค่าเฉลี่ย 3.92 และอันดับสุดท้ายคือการสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย มีค่าเฉลี่ย 3.87

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานตามวัตถุประสงค์การวิจัย นำเสนอในรูปแบบของตาราง โดยใช้สถิติอนุมาน (Inferential Statistic) มาวิเคราะห์ เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ใช้สถิติค่า t-test ใช้ทดสอบเปรียบเทียบระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ ซึ่งจำแนกเป็น 2 กลุ่ม และหาค่า F-test ใช้ทดสอบเปรียบเทียบความแปรปรวน (One way ANOVA) ของตัวแปรอิสระ ซึ่งมากกว่า 3 กลุ่มขึ้นไป และหากพบว่ามีความแตกต่างกัน จะทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) ทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการวิจัย

สมมติฐานที่ 1.1 เพศของบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกัน

$H_0$  : เพศที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : เพศที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ด้วยการสุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มอย่างเป็นอิสระต่อกัน โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ Independent t-test โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐาน เมื่อค่ามีระดับนัยสำคัญ น้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.30 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม จำแนกตามเพศ

พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม	เพศ	$\bar{X}$	SD	t	df	Sig.
	ชาย	3.86	0.499	-4.418	298	0.000**
	หญิง	4.10	0.448	-4.310	222.451	0.000**

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบสมมติฐานเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีแตกต่างกัน ทำการทดสอบโดยใช้สถิติ Independent Samples t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่า ระดับนัยสำคัญของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมบุคลากร มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.01 ปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  และยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 1.2 อายุของบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกัน

$H_0$  : อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าแปรปรวนทางเดียว สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ One-way ANOVA โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐาน เมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.31 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามอายุ

พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	8.265	4	2.066	9.906	0.000**
	ภายในกลุ่ม	61.528	295	0.209		
	รวม	69.792	299			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.31 ผลการทดสอบสมมติฐานอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทำการทดสอบโดยใช้สถิติ One-Way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าระดับ

นัยสำคัญของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.01 ปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  และยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  หมายความว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผู้ศึกษาจึงนำผลการวิเคราะห์นี้ไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparisons) โดยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) การทดสอบความแตกต่าง โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 4.32** แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่จำแนกตามอายุ

อายุ	18-25ปี					26-33ปี					34-41ปี					42-49ปี					50ปีขึ้นไป				
	$\bar{X}$	4.02	4.07	4.15	4.10	3.70																			
18-25ปี	4.02	-	-0.5249	-0.13109	-0.07707	0.31586																			
			0.611	0.221	0.491	<b>0.003**</b>																			
26-33ปี	4.07	-	-	-0.7860	-0.02458	0.36835																			
				0.284	0.760	<b>0.000**</b>																			
34-41ปี	4.15	-	-	-	0.05402	0.44695																			
					0.526	<b>0.000**</b>																			
42-49ปี	4.10	-	-	-	-	0.39293																			
						<b>0.000**</b>																			
50 ปีขึ้นไป	3.7	-	-	-	-	-																			

\* ผลต่างค่าเฉลี่ยมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

\*\* ผลต่างค่าเฉลี่ยมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.32 พบว่าพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่พบว่ามีความแตกต่างอย่างนับทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่

1. บุคลากรที่มีอายุ ระหว่าง 18-25 ปี มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมมากกว่าผู้มีอายุ 50ปีขึ้นไป (ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.31586 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.003)
2. บุคลากรที่มีอายุ ระหว่าง 26-33 ปี มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมมากกว่าผู้มีอายุ 50ปีขึ้นไป (ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.36835 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000)
3. บุคลากรที่มีอายุ ระหว่าง 34-41 ปี มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมมากกว่าผู้มีอายุ 50ปีขึ้นไป (ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.44695 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000)
4. บุคลากรที่มีอายุ ระหว่าง 42-49 ปี มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมมากกว่าผู้มีอายุ 50ปีขึ้นไป (ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.39293 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000)

สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษาของบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกัน

$H_0$  : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าแปรปรวนทางเดียว สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ One-way ANOVA โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐาน เมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.33 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	9.090	4	2.273	11.044	0.000**
	ภายในกลุ่ม	60.702	295	0.206		
	รวม	69.792	299			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.33 ผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทำการทดสอบโดยใช้สถิติ One-Way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าระดับนัยสำคัญของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.01 ปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  และยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  หมายความว่า การศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 1.4 หน่วยงาน/คณะของบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกัน

$H_0$  : หน่วยงาน/คณะที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : หน่วยงาน/คณะที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าแปรปรวนทางเดียว สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ One-way ANOVA โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐาน เมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.34 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามหน่วยงาน/คณะ

พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	25.638	28	0.916	5.620	0.000**
	ภายในกลุ่ม	44.154	271	0.163		
	<b>รวม</b>	<b>69.792</b>	<b>299</b>			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.34 ผลการทดสอบสมมติฐานหน่วยงาน/คณะที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทำการทดสอบโดยใช้สถิติ One-Way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าระดับนัยสำคัญของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.01 ปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  และยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  หมายความว่า หน่วยงาน/คณะที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 1.5 สถานภาพของบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกัน

$H_0$  : สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าแปรปรวนทางเดียว สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ One-way ANOVA โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐาน เมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.35 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามสถานภาพ

พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	5.300	2	2.650	12.203	0.000**
	ภายในกลุ่ม	64.493	297	0.217		
	<b>รวม</b>	<b>69.792</b>	<b>299</b>			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.35 ผลการทดสอบสมมติฐานสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทำการทดสอบโดยใช้สถิติ One-

Way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าระดับนัยสำคัญของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.01 ปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  และยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  หมายความว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผู้ศึกษาจึงนำผลการวิเคราะห์นี้ไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparisons) โดยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) การทดสอบความแตกต่าง โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 4.36** แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	โสด	สมรส	แยกกันอยู่/อย่าร้าง/หม้าย
$\bar{X}$	3.91	4.16	4.35
โสด	3.91	-0.25043 (0.000*)	-0.44350 (0.004*)
สมรส	4.16	-	-0.19307 (0.213)
แยกกันอยู่/อย่าร้าง/หม้าย	4.35	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.36 พบว่าพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม จำแนกตามสถานภาพ เป็นรายคู่ พบว่ามีความแตกต่างอย่างนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

1. บุคลากรที่มีสถานภาพโสด มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมน้อยกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพแยกกันอยู่/อย่าร้าง/หม้าย (ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.25043 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000)

2. บุคลากรที่มีสถานภาพโสด มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมน้อยกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส (ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.44350 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000)

สมมติฐานที่ 1.6 ตำแหน่งในการปฏิบัติงานสายสนับสนุนของบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกัน

$H_0$  : ตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกัน



สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าแปรปรวนทางเดียว สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ One-way ANOVA โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐาน เมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

**ตารางที่ 4.37** แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงานสายสนับสนุน

พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	2.421	2	1.210	5.335	0.005**
	ภายในกลุ่ม	67.792	297	0.227		
	<b>รวม</b>	<b>69.792</b>	<b>299</b>			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.37 ผลการทดสอบสมมติฐานตำแหน่งในการปฏิบัติงานสายสนับสนุนที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทำการทดสอบโดยใช้สถิติ One-Way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าระดับนัยสำคัญของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม มีค่าเท่ากับ 0.01 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.01 ปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  และยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  หมายความว่า ตำแหน่งในการปฏิบัติงานสายสนับสนุนที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผู้ศึกษาจึงนำผลการวิเคราะห์นี้ไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparisons) โดยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) การทดสอบความแตกต่าง โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.38 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีโดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงานสายสนับสนุน

ตำแหน่งในการปฏิบัติงานสายสนับสนุน	$\bar{X}$	ระดับปฏิบัติการ	ระดับชำนาญการ	ระดับชำนาญการพิเศษ
ระดับปฏิบัติการ	3.97	-	-0.22668 0.010**	-0.30311 0.032*
ระดับชำนาญการ	4.20	-	-	-0.07644 0.633
ระดับชำนาญการพิเศษ	4.27	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.38 พบว่าพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงานสายสนับสนุน เป็นรายคู่พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานสายสนับสนุนระดับปฏิบัติการ มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมน้อยกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานสายสนับสนุนระดับชำนาญการ

2. บุคลากรที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานสายสนับสนุนระดับปฏิบัติการ มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมน้อยกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานสายสนับสนุนระดับชำนาญการพิเศษ

สมมติฐานที่ 1.7 อายุงานในองค์กรของบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกัน

$H_0$ : อายุงานในองค์กรที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : อายุงานในองค์กรที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกัน

สำหรับการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าแปรปรวนทางเดียว สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ One-way ANOVA โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐาน เมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.39 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามอายุงานในองค์กร

พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	7.628	5	1.526	7.215	0.000**
	ภายในกลุ่ม	62.164	294	0.211		
	รวม	69.792	299			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.39 ผลการทดสอบสมมติฐานอายุงานในองค์กร ที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทำการทดสอบโดยใช้สถิติ One-Way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าระดับนัยสำคัญของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม มีค่าเท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.01 ปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  และยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  หมายความว่า อายุงานในองค์กรที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผู้ศึกษาจึงนำผลการวิเคราะห์นี้ไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparisons) โดยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) การทดสอบความแตกต่าง โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 4.40** แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน เป็นทีมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่จำแนกตามอายุงานในองค์กร

อายุงานใน องค์กร	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 1	1-5 ปี	6-10 ปี	11-20ปี	20-30ปี	มากกว่า 30
		ปี					ปี
ต่ำกว่า 1 ปี	4.17	-	0.1087	0.01462	0.41139	0.10343	0.05159
			5	0.896	<b>0.000**</b>	0.441	0.794
			0.298				
1-5 ปี	4.06	-	-	-0.09413	-0.30264	-0.00532	-0.05716
				0.213	<b>0.000**</b>	0.960	0.751
6-10 ปี	4.16	-	-	-	0.39677	0.08881	0.03697
					<b>0.000**</b>	0.434	0.841
11-20ปี	3.76	-	-	-	-	-0.30796	-0.35980
						<b>0.005**</b>	0.048
20-30ปี	4.07	-	-	-	-	-	-0.05184
							0.794
มากกว่า 30 ปี	4.12	-	-	-	-	-	-

\* ผลต่างค่าเฉลี่ยมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

\*\* ผลต่างค่าเฉลี่ยมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.40 พบว่าพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม จำแนกตามอายุงานในองค์กร เป็นรายคู่พบว่ามีความแตกต่างอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 4 คู่ ได้แก่

1. บุคลากรที่มีอายุงานในองค์กรต่ำกว่า 1 ปี มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมมากกว่าบุคลากรที่มีอายุงานในองค์กรระหว่าง 11-20 ปี
2. บุคลากรที่มีอายุงานในองค์กรระหว่าง 1-5 มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุงานในองค์กรระหว่าง 11-20 ปี (ผลต่าง)
3. บุคลากรที่มีอายุงานในองค์กรระหว่าง 6-10 ปี มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมมากกว่าบุคลากรที่มีอายุงานในองค์กรระหว่าง 11-20 ปี
4. บุคลากรที่มีอายุงานในองค์กรระหว่าง 11-20 ปี มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมมากกว่าบุคลากรที่มีอายุงานในองค์กรระหว่าง 20-30 ปี

สมมติฐานที่ 1.8 ประเภทบุคลากรของบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกัน

$H_0$  : ประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าแปรปรวนทางเดียว สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ One-way ANOVA โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐาน เมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

**ตารางที่ 4.41** แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามประเภทบุคลากร

พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	7.842	4	1.961	9.336	0.000**
	ภายในกลุ่ม	61.950	295	0.210		
	<b>รวม</b>	<b>69.792</b>	<b>299</b>			

\*\* ผลต่างค่าเฉลี่ยมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

\*\* ผลต่างค่าเฉลี่ยมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.41 ผลการทดสอบสมมติฐานประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทำการทดสอบโดยใช้สถิติ One-Way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าระดับนัยสำคัญของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.01 ปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  และยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  หมายความว่า ประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผู้ศึกษาจึงนำผลการวิเคราะห์นี้ไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparisons) โดยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) การทดสอบความแตกต่าง โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.42 แสดงเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมกับประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร	$\bar{X}$	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	พนักงานราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว	ลูกจ้างประจำ
		4.09	4.12	4.02	3.76	4.21
ข้าราชการ	4.09	-	-0.03902 0.680	0.06078 0.614	0.32548 <b>0.001**</b>	-0.12250 0.505
พนักงานมหาวิทยาลัย	4.12	-	-	0.09980 0.278	0.36450 <b>0.000**</b>	-0.08348 0.616
พนักงานราชการ	4.02	-	-	-	0.26470 <b>0.007**</b>	-0.18328 0.316
ลูกจ้างชั่วคราว	3.76	-	-	-	-	-0.44798 <b>0.009**</b>
ลูกจ้างประจำ	4.21	-	-	-	-	-

\*\* ผลต่างค่าเฉลี่ยมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.42 พบว่าพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม จำแนกตามประเภทบุคลากร เป็นรายคู่พบว่ามีความแตกต่างอย่างนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 4 คู่ ได้แก่

1. บุคลากรที่มีประเภทบุคลากรข้าราชการ มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมมากกว่าบุคลากรที่มีประเภทบุคลากรลูกจ้างชั่วคราว
2. บุคลากรที่มีประเภทบุคลากรพนักงานมหาวิทยาลัย มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมมากกว่าบุคลากรที่มีประเภทบุคลากรพนักงานราชการ
3. บุคลากรที่มีประเภทบุคลากรพนักงานราชการ มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมมากกว่าบุคลากรที่มีประเภทบุคลากรลูกจ้างชั่วคราว
4. บุคลากรที่มีประเภทบุคลากรลูกจ้างชั่วคราว มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมน้อยกว่าบุคลากรที่มีประเภทบุคลากรลูกจ้างประจำ

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

สถิติทดสอบใช้การวิเคราะห์ Multiple Linear Regression โดยใช้วิธี Stepwise Regression  
รูปแบบสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นทั่วไป คือ  $\hat{y}$

$$\hat{y} = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \dots + b_nx_n + e$$

เมื่อ

$\hat{y}$	คือ สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของตัวแปรตาม
$x_1, x_2, x_3, \dots, x_n$	คือ ค่าตัวแปรอิสระที่ 1, 2, 3 ..... จนถึงตัวแปรอิสระที่ n
$b_0$	คือ ค่าคงที่ของสมการ
$b_1, b_2, b_3, \dots, b_n$	คือ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของตัวแปรอิสระที่ 1, 2, 3 ..... จนถึงตัวแปรอิสระที่ n
$e$	คือ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

สมการในการประมาณค่า

$$\hat{y} = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \dots + b_4x_4 + e$$

$H_0$  = ปัจจัยแรงจูงใจ ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

$H_1$  = ปัจจัยแรงจูงใจ มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธีการเลือกตัวแปรโดยวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter Regression) เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรพยากรณ์ โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก  $H_0$  เมื่อพบว่า ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

**ตารางที่ 4.43** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม	0.762	0.581	0.578	0.31368

จากตารางที่ 4.43 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีอำนาจในการพยากรณ์หรือมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม ร้อยละ 58.1 ส่วนที่เหลืออีก 41.9 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.31368 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.762 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ ได้เท่ากับร้อยละ 57.8

ตารางที่ 4.44 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	0.795	0.163		4.875	0.000		
ปัจจัยจูงใจ	0.471	0.065	0.433	7.293	0.000	0.400	2.500
ปัจจัยค่าจูน	0.353	0.056	0.376	6.336	0.000	0.400	2.500

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.44 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity เนื่องจากค่า Tolerance มีค่าเท่ากับ 0.400 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.10 ทุกตัวแปร และค่า VIF มีค่าเท่ากับ 2.500 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 ทุกตัวแปร

ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยจูงใจ มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  และยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการถดถอยพหุคูณเพื่อใช้ในการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$\hat{y} = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

แทนค่าในสมการ

$$\text{พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม} = 0.795 + 0.471x_1 + 0.353x_2$$

เมื่อตัวแปรตาม คือ

$\hat{y}$  คือ พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

$x_1$  คือ ปัจจัยจูงใจ

$x_2$  คือ ปัจจัยค่าจูน

#### ส่วนที่ 5 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้ศึกษาสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากสมมติฐานได้ดังนี้

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงาน และคณะ สถานภาพ ตำแหน่ง อายุงานในองค์กร ประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตารางที่ 4.45 แสดงการสรุปผลสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากร

ปัจจัยส่วนบุคคล	สถิติที่ใช้	ค่า Sig.	ผลการทดสอบ
เพศ	Independent Samples t-test	0.000**	ยอมรับสมมติฐาน H <sub>1</sub>
อายุ	One-Way ANOVA	0.000**	ยอมรับสมมติฐาน H <sub>1</sub>
ระดับการศึกษา	One-Way ANOVA	0.000**	ยอมรับสมมติฐาน H <sub>1</sub>
หน่วยงานและคณะ	One-Way ANOVA	0.000**	ยอมรับสมมติฐาน H <sub>1</sub>
สถานภาพ	One-Way ANOVA	0.000**	ยอมรับสมมติฐาน H <sub>1</sub>
ตำแหน่ง	One-Way ANOVA	0.005**	ยอมรับสมมติฐาน H <sub>1</sub>
อายุงานในองค์กร	One-Way ANOVA	0.000**	ยอมรับสมมติฐาน H <sub>1</sub>
ประเภทบุคลากร	One-Way ANOVA	0.000**	ยอมรับสมมติฐาน H <sub>1</sub>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยแรงจูงใจมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตารางที่ 4.46 แสดงการสรุปผลสมมติฐานปัจจัยแรงจูงใจ มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากร ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตัวแปร	สถิติที่ใช้	ค่า Sig.	ผลการทดสอบ
ปัจจัยจูงใจ	Multiple Regression Analysis	0.000**	ยอมรับสมมติฐาน H <sub>1</sub>
ปัจจัยค่าจูน	Multiple Regression Analysis	0.000**	ยอมรับสมมติฐาน H <sub>1</sub>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย การอภิปรายและข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากร โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ในการเก็บรวบรวมงานวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งกำหนดบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 32 หน่วยงาน เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 300 ชุด โดยแบบสอบถามแบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** การวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงาน/คณะ สถานภาพ ตำแหน่ง อายุงานในองค์กร ประเภทบุคลากร

**ส่วนที่ 2** การวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยแรงจูงใจ แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัยประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน

**ส่วนที่ 3** การวิเคราะห์ข้อมูลด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจ การสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย การปรึกษาหารือ การสร้างความร่วมมืออย่างเข้มข้น การติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีม

การวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย เรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้วิจัยได้นำข้อมูลตามแบบสอบถาม ไปทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วนำมาทำการทดสอบ และวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ Independent Samples t-test, One-Way ANOVA และ Multiple Linear Regression ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

##### ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล

บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 300 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.7 มีอายุอยู่ในช่วง 34-41 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.7 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 59.7 มีหน่วยงานและคณะกองอาคารสถานที่ คิดเป็นร้อยละ 15.7 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 64.3 มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 84.7 มีอายุงานในองค์กรอยู่ในช่วง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.3

## ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยแรงจูงใจ มี 2 ปัจจัย คือปัจจัยจูงใจและปัจจัย คำจูน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ซึ่งแบ่งแรงจูงใจเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยจูงใจมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 2) ปัจจัยคำจูนมีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.87

## ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้ว พบว่า ด้านการติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือด้านการสร้างความไว้วางใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ด้านการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งแกร่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ด้านการปรึกษาหารือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และด้านการสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ซึ่งมีสมมติฐานการวิจัยดังต่อไปนี้  
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$H_0$  : ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกัน

$H_1$  : ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่ไม่แตกต่างกัน

อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของแตกต่างกัน

การศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน

หน่วยงาน/คณะที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน

สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน

ตำแหน่งในการปฏิบัติงานสายสนับสนุนที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน

อายุงานในองค์กรที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน

ประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

$H_0$  = ปัจจัยแรงจูงใจไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากร

$H_1$  = ปัจจัยแรงจูงใจมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากร

ปัจจัยปัจจัยแรงจูงใจ มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

## 5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังต่อไปนี้

**ส่วนที่ 1** เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงาน/คณะ สถานภาพ ตำแหน่ง อายุงานในองค์กร ประเภทบุคลากร จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 300 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.7 มีอายุอยู่ในช่วง 34-41 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.7 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 59.7 มีหน่วยงานและคณะกองอาคารสถานที่ คิดเป็นร้อยละ 15.7 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 64.3 มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 84.7 มีอายุงานในองค์กรอยู่ในช่วง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.3 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถสิทธิ์ ตันติยุทธ์ (2556) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกองบำรุงรักษา การประปานครหลวง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ในช่วง 36-45 ปี สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป และมีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 30,000 บาท ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

**ส่วนที่ 2** เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรของเนื่องจากงานวิจัยเป็นการเก็บตัวอย่างโดยภาพรวมจากบุคลากรในองค์กรแต่ละหน่วยงานและคณะต่าง ๆ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ซึ่งแบ่งแรงจูงใจเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยจูงใจมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 2) ปัจจัยค่าจูงใจมีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.87 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถสิทธิ์ ตันติยุทธ์ (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกองบำรุงรักษา การประปานครหลวง พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด คือปัจจัยในด้านความมั่นคงในการทำงาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัย ในการทำงาน 1) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน 2) ด้านเงินเดือน 3) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 4) ด้านสภาพการทำงาน 5) ด้านนโยบาย

## 5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

5.3.1 มหาวิทยาลัยฯ ต้องให้ความสำคัญในปัจจัยด้านการค่าจูงใจเพื่อสกัดกั้นไม่ให้พนักงานหรือบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เกิดความไม่พอใจ

5.3.2 มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ต้องเล็งเห็นถึงความมั่นคงของบุคลากรสายสนับสนุนมากที่สุดเพื่อที่ทำให้บุคลากรอยู่กับท่านและต้องทำให้บุคลากรของท่านได้รู้ว่าการที่ท่านทำอยู่นั้น มีความมั่นคงและสามารถเจริญเติบโตในสายการปฏิบัติงานได้

5.3.3 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ต้องเล็งเห็นถึงความสำคัญบุคลากรสายสนับสนุนของท่านในด้านการสื่อสารระหว่างกันให้มากที่สุด เพื่อที่ในการทำงานของแต่ละหน่วยงานระหว่างคณะ ระหว่างฝ่ายแต่ละฝ่าย เพื่อที่ทำงานนั้น ประสบความสำเร็จที่ได้รับมอบหมาย

#### 5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

5.4.1 การศึกษาในครั้งนี้ได้เลือกกลุ่มประชากรที่เป็นกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งมีได้ศึกษาบุคลากรสายวิชาการ ซึ่งสายสนับสนุนและสายวิชาการ ต้องทำงานร่วมกันและทำงานเป็นทีม เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ ในการวิจัยครั้งต่อไปเพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ชัดเจนขึ้น

5.4.2 การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลปัจจัยแรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สำหรับการวิจัยครั้งต่อไปเพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ชัดเจนขึ้น



## บรรณานุกรม

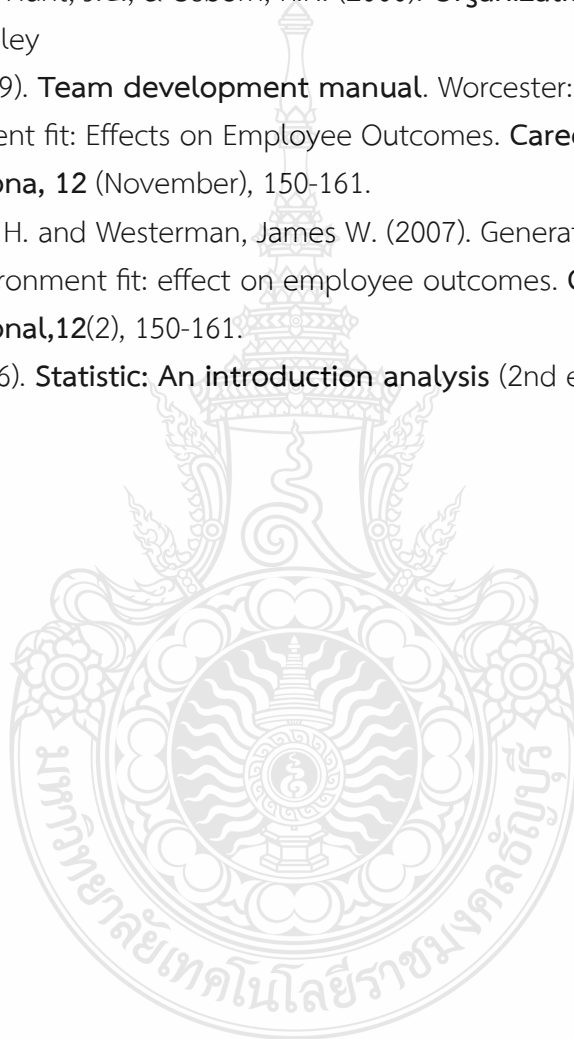
- ชุตินา มาลัย. (2552). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของอาจารย์  
วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วารสารการพยาบาลและการศึกษา, 2(3),  
29-30.
- ชูเกียรติ ยิ้มพวง. (2554). แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส  
จำกัด โรงงานปทุมธานี. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ชูเกียรติ ยิ้มพวง. (2554). แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส  
จำกัด โรงงานปทุมธานี. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2551). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ณิชา คงสีบ.(2558).แรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ  
องค์กรที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษา: บริษัทลิสซิ่ง แห่งหนึ่ง เขตกรุงเทพมหานคร  
ทองทิพภา วิริยะพันธุ์.(2551).การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:  
โรงพิมพ์สหธรรมิก.
- ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). Organizational behavior (OB). กรุงเทพฯ: พิมพ์ลักษณ์.
- นพพรรณ บุญฤทธิ์ (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติของบุคลากรองค์กรองค์การ  
บริหารส่วนจังหวัด ชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ปฏิพัฒน์ อุดรไสว (2550).ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของบุคลากร  
สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัย  
มหาสารคาม).
- ภูมรินทร์ ทวีศรี. (2552). ความคาดหวังและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบริษัท พรอคเตอร์  
แอนด์ แคมเบล เมนูแพคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เบอร์เน็ท.
- มิ่งขวัญ สันต์ถาวร. (2546). การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ  
ประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ตามทรรศนะของผู้บริหารและครู. (วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- วิชชุลดา ลดาวัลย์. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- วารสารณ์ ตระกูลสฤษดิ์. (2549). การทำงานเป็นทีม. **วารสารการพยาบาลและการศึกษา**, 2(3), 29 - 30.
- ศรีสุนันท์ อนุจรพันธ์ และกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ. (2554). พฤติกรรมด้านการสื่อสารภายในองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานซึ่งส่งผลกระทบต่อพัฒนาองค์กร กรณีศึกษา บริษัท บีซีเนสออนไลน์ จำกัด (มหาชน). **วารสารการเงิน การลงทุน การตลาดและการบริหารธุรกิจ**, 1(2) 147-161.
- สญาญู ธีระวิชิตตระกูล. (2551). **แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สุนันทา เลहनันท์. (2549). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพมหานคร: ธารนิพนธ์.
- อรรถสิทธิ์ ตันติยุทธ์. (2556). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกองบำรุงรักษาการประปานครหลวง.** (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสยาม).
- Alder, Harry. (2002). **CQ Booster Your Creativity Intelligence.** London: Saxon Graphics.
- Bovee, C. L. (1993). **Management.** New York: McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (1979). **The motivation to work** (2nd ed). New York: John Willey & Sons.
- James, L. R., & Jones, A. P. (1974). Organizational climate: A review of theory and research. **Psychological Bulletin**, 81(12), 1096-1112.
- Likert, Rensis. (1967). The Method of Constructing and Attitude Scale. In **Reading in Fishbein, M (Ed.), Attitude Theory and Measurement** (pp. 90-95). New York: Wiley.
- Luthans. (1989). **Organizational behavior.** New York: McGraw-Hill.
- Maslow, A. H. (1943). **Motivational and personality.** New York: Harper & Brother.
- Mcgregor (1960). **The Human Side of Enterprise.** New York : Mcgraw - Hill.
- McIntyre, R. M. & Salas, E. (1995). Measuring and managing for team performance: Emerging principles from complex environments. In **R. Guzzo & E. Salas (Eds). Team effectiveness and decision making in organization.** San Francisco, CA: Jossey-Boss.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Moos, R. H.(1994). **Work Environment Scale Manual** (3rd ed). Palo Alto, CA:Consulting Sallis, E. & Sallis, K. (1990). **People in organization**. London: Macmillan Education.
- Schermerhorn Hunt and Osborn. (2002). **Management** (7th ed). New York: John Wiley & Sons.
- Schermerhorn, J.R., Hunt, J.G., & Osborn, R.N. (2000). **Organizational behavior**. New York: J. Wiley
- WoodCock, M. (1989). **Team development manual**. Worcester: Billing & Sons. Work Environment fit: Effects on Employee Outcomes. **Career Development Internationa**, **12** (November), 150-161.
- Yamamura, Jeanne H. and Westerman, James W. (2007). Generational Preferences for work environment fit: effect on employee outcomes. **Career Development International**,**12**(2), 150-161.
- Yamane, Taro. (1976). **Statistic: An introduction analysis** (2nd ed). New York: Harper & Row.



ภาคผนวก







ภาคผนวก ก  
แบบสอบถาม

**แบบสอบถาม**  
**แรงจูงใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากร**  
**มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**

ข้าพเจ้า นายอาทิตย์ แก้วแทน นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ เพื่อเป็นประโยชน์ทางการศึกษา และขอเรียนว่าแบบสอบถามฉบับนี้ไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิดแต่อย่างใด ไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด จะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วยเนื้อหา 3 ส่วน ได้แก่

- ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล
- ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ
- ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

2. โปรดอ่านคำชี้แจงก่อนตอบแบบสอบถามในแต่ละส่วนโดยละเอียดและกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อที่ตรงกับความเป็นจริง เพื่อให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ให้ได้ผลใกล้เคียงความเป็นจริงมากที่สุด คำตอบของท่าน ผู้ศึกษาถือว่ามีความสำคัญและเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านเป็นอย่างสูง

นายอาทิตย์ แก้วแทน  
นักศึกษาปริญญาโท (สาขาการจัดการทั่วไป)  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

## ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรด ใช้เครื่องหมาย '✓' ลงใน ( ) หน้าข้อความที่เป็นจริง

### 1. เพศ

( ) 1. ชาย ( ) 2. หญิง

### 2. อายุ

( ) 18 – 25 ปี ( ) 26 – 33 ปี ( ) 34 – 41 ปี

( ) 42 – 49 ปี ( ) 50ปี ขึ้นไป

### 3. ระดับการศึกษา

( ) 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี ( ) 2. ปริญญาตรี ( ) 3. ปริญญาโท

( ) 4. ปริญญาเอก ( ) 5. อื่นๆ โปรดระบุ

### 4. หน่วยงาน/คณะ

( ) 1. กองกฎหมาย

( ) 17. คณะวิศวกรรมศาสตร์

( ) 2. กองกลาง

( ) 18. คณะศิลปกรรมศาสตร์

( ) 3. กองคลัง

( ) 19. คณะศิลปศาสตร์

( ) 4. กองนโยบายและแผน

( ) 20. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์

( ) 5. กองบริหารงานบุคคล

( ) 21. วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย

( ) 6. กองประชาสัมพันธ์

( ) 22. สถาบันวิทยุกระจายเสียง

( ) 7. กองพัฒนานักศึกษา

( ) 23. สถาบันวิจัยและพัฒนา

( ) 8. กองยุทธศาสตร์ต่างประเทศ

( ) 24. สภาคณาจารย์และข้าราชการ

( ) 9. กองอาคารสถานที่

( ) 25. สำนักงานสภามหาวิทยาลัย

( ) 10. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

( ) 26. สำนักจัดการทรัพย์สิน

( ) 12. คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์

( ) 27. สำนักบัณฑิตศึกษา

( ) 13. คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน

( ) 28. สำนักประกันคุณภาพการศึกษา

( ) 14. คณะบริหารธุรกิจ

( ) 29. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี  
สารสนเทศ

( ) 15. คณะพยาบาลศาสตร์

( ) 30. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

( ) 16. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

( ) 31. สำนักสหกิจศึกษา

( ) 32. หน่วยงานตรวจสอบภายใน

5. สถานภาพ

- ( ) 1. โสด
- ( ) 2. สมรส/อยู่ด้วยกัน
- ( ) 3. แยกกันอยู่/อย่าร้าง/หม้าย

6. ประเภทบุคลากร

- ( ) 1. ระดับปฏิบัติการ
- ( ) 2. ระดับชำนาญการ
- ( ) 3. ระดับชำนาญการพิเศษ
- ( ) 4. อื่นๆโปรดระบุ

7. อายุงานในองค์กร

- ( ) 1. ต่ำกว่า 1 ปี      ( ) 2. 1 – 5 ปี      ( ) 3. 6 – 10 ปี
- ( ) 4. 11 – 20 ปี      ( ) 5. 20-30 ปี      ( ) 6. มากกว่า 30 ปี

8. ประเภทบุคลากร

- ( ) 1. ข้าราชการ      ( ) 2. พนักงานมหาวิทยาลัย
- ( ) 3. พนักงานราชการ      ( ) 4. ลูกจ้างชั่วคราว
- ( ) 5. ลูกจ้างประจำ

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจ

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเห็นด้วยมากที่สุด

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	ไม่เห็นด้วย
	5	4	3	2	1
ปัจจัยจูงใจ					
ความสำเร็จในการทำงาน					
1. ท่านคิดว่าท่านได้ปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สำเร็จได้เป็นอย่างดี					
2. ท่านปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง					
3. ท่านมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน					

<b>การได้รับการยอมรับนับถือ</b>					
4. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ยกย่องชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ					
5. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
<b>ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย</b>					
6. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถและน่าสนใจอยู่เสมอ					
7. ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์วิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์จนสำเร็จ					
8. ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจและชื่นชมในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
	<b>ระดับความคิดเห็น</b>				
<b>ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ</b>	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	ไม่เห็นด้วย
	5	4	3	2	1
<b>ความรับผิดชอบในงาน</b>					
9. ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลาและปริมาณงานตามที่คุณบังคับบัญชามอบหมาย (ทุกครั้ง)					
<b>ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ</b>					
10. ท่านคิดว่าองค์กรที่ท่านทำอยู่นี้มีความก้าวหน้าในการทำงานและสนับสนุนส่งเสริมให้ท่านเจริญก้าวหน้าในสายปฏิบัติงาน					
11. ท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ เช่น ได้ไปดูงาน อบรมและสัมมนา เป็นต้น					
12. ตำแหน่งของท่านในปัจจุบันสามารถก้าวหน้าในสายอาชีพได้					
<b>ปัจจัยปัจจุบัน</b>					
<b>นโยบายการบริหารขององค์กร</b>					
13. หน่วยงานที่ท่านสังกัดมีการกำหนด					

นโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้					
14. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมี ส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน เพื่อกำหนดความรับผิดชอบ ขอบเขตการ ปฏิบัติงาน					
15. หน่วยงานของท่านมีการหมุนเวียน ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบในงานเพื่อ พัฒนาตามนโยบายของมหาวิทยาลัย					
ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	ไม่เห็น ด้วย
	5	4	3	2	1
<b>การปกครองบังคับบัญชา</b>					
16. ผู้บังคับบัญชามีการวินิจฉัยสั่งการและ แก้ปัญหาด้วยเหตุผล					
17. ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหา จากการปฏิบัติงาน					
18. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนและส่งเสริมท่าน ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
<b>ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร</b>					
19. ในหน่วยงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากทุก คน					
20. ในหน่วยงานมีการปฏิบัติงานกับเพื่อน ร่วมงานด้วยบรรยากาศที่ดี					
21. ท่านได้รับความเป็นกันเองจาก ผู้บังคับบัญชา					
22. อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับ หน้าที่และความรับผิดชอบแล้ว					
23. หน่วยงานของท่านมีการระบบสวัสดิการ และเงินตอบแทนอื่นๆ เช่น ค่าเดินทางไป ราชการ ค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลา บ้านพัก เป็นต้น อย่างเพียงพอ					
24. หน่วยงานที่ท่านสังกัดมีการปรับปรุง					

ระบบการจัดสวัสดิการต่างๆ ให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม					
--	--	--	--	--	--

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	ไม่เห็นด้วย
	5	4	3	2	1
<b>สภาพภาพในการทำงาน</b>					
25. สภาพแวดล้อมทั่วไปในห้องทำงานมีความเป็นระเบียบ เรียบร้อย สงบและเหมาะสมในการปฏิบัติงาน					
26. ท่านได้รับวัสดุอุปกรณ์ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และเหมาะสม					
27. การติดต่อประสานงานของท่านกับหน่วยงาน มีความสะดวก รวดเร็ว					
<b>ความมั่นคงในงาน</b>					
28. ตำแหน่งของท่านในปัจจุบันมีความมั่นคงแล้ว					
29. การปฏิบัติงานในปัจจุบันก่อให้เกิดความมั่นคงในชีวิตของท่าน					
30. ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในหน่วยงานนี้จนเกษียณอายุ					
<b>ตำแหน่งงาน</b>					
31. ท่านได้รับตำแหน่งงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
32. ท่านมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งที่ได้รับ					

ส่วนที่ 3 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเห็นด้วยมากที่สุด

ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรม การทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	ไม่เห็น ด้วย
	5	4	3	2	1
<b>การสร้างควมไว้นือเชื่อใจ</b>					
1. ท่านใส่ใจและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานของท่านเมื่อเขาเหล่านั้นท้อแท้หรือกำลังสิ้นหวัง					
2. ท่านเคารพการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงานและยอมปฏิบัติตามด้วยความจริงใจ					
3. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความเห็นอกเห็นใจกัน					
4. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด					
5. ในการปฏิบัติงาน ท่านจะคำนึงถึงผลที่ได้รับจากการใช้ทรัพยากรขององค์กร					
<b>การสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย</b>					
6. การติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกในทีมมีความชัดเจนเข้าใจง่าย					
7. การติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงานต่างๆไม่มีปัญหาอุปสรรค					
8. ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง					
<b>การปรึกษาหารือ</b>					
9. ท่านสนับสนุนและรับฟังแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานของท่าน					
10. ท่านยินดีรับฟังที่ประชุม รับฟังข้อโต้แย้ง ยอมรับและเปิดโอกาสให้ท่านแสดงวิสัยทัศน์ ข้อเสนอแนะเพื่อร่วมพิจารณาสรุปผล					



ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรม การทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	ไม่เห็น ด้วย
	5	4	3	2	1
11. สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
12. สมาชิกกล้าแสดงความคิดเห็นสามารถบอกปัญหาและแนวทางแก้ไขโดยปราศจากความกลัว					
13. สมาชิกในทีมได้มีการปรึกษาหารือเพื่อรวบรวมข้อมูลสรุปปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหาตามขั้นตอนร่วมกัน					
14. ทีมงานสามารถสรุปแก้ไขปัญหและร่วมมือกันปฏิบัติให้ได้ผลสำเร็จตามเป้าหมาย					
<b>การสร้างความร่วมมืออย่างเข้มข้น</b>					
15. ท่านมักให้ความช่วยเหลือ อำนาจความสะดวกแก่เพื่อนร่วมงาน หัวหน้า ลูกน้องอย่างสม่ำเสมอ					
16. แม้ท่านจะเป็นคนที่มีความสามารถแต่ท่านก็ไม่ค่อยโอ้อวดหรือยกยอตนเหนือกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น					
17. แม้มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในการทำงาน ท่านมักจะยอมรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเพื่อเรียนรู้					

ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรม การทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	ไม่เห็น ด้วย
	5	4	3	2	1
18. แม้ว่าท่านจะรู้สึกเครียดเรื่องการทำงาน หรือ คับข้องใจในบางเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นท่านก็ยัง ทำงานด้วยความเต็มใจอย่างสุดความสามารถ					
19. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรของท่านจัดขึ้น โดยไม่ต้องร้องขอ					
<b>การติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีม</b>					
20. ท่านสอนงานเพื่อนร่วมงานของท่านเพื่อให้ พวกเขาทำงานได้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น					
21. เมื่อท่านทำอะไรสักอย่างที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ท่านจะคิดถึงผลกระทบที่ผู้อื่นจะได้รับด้วย					
22. ท่านมักจะแสดงความคิดเห็นเพื่อประโยชน์ ต่อองค์กร					
23. ท่านให้ความสำคัญต่อการนัดหมายต่างๆ					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข  
หนังสือขอร่วมมือในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๖/ ๓๑๓๑



คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง  
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน คุณสุรพร เป็งเงิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด  
๒. แบบฟอร์มการตรวจ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายอาทิตย์ แก้วแทน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” โดยมี ดร.วาสนา ศิลปรุ่งธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมงคล นิมจิตต์)  
ผู้ช่วยคณบดีบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นายอาทิตย์ แก้วแทน

โทร. ๐๙๕ ๖๗๙ ๕๒๗๗

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๖/ท๗๓๐



คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง  
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๖ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ดร.ดวงพร พุทธวงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด  
๒. แบบฟอร์มการตรวจ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายอาทิตย์ แก้วแทน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” โดยมี ดร.วาสนา ศิลปรุ่งธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมงคล นิมจิตต์)  
ผู้ช่วยคณบดีบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน  
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นายอาทิตย์ แก้วแทน

โทร. ๐๙๕ ๖๗๙ ๕๒๗๗

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๖/ น๑๕๕



คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง  
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๗ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มะดาโอะ สุธง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด  
๒. แบบฟอร์มการตรวจ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายอาทิตย์ แก้วแทน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” โดยมี ดร.วาสนา ศิลปรุ่งธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมงคล นิมจิตต์)

ผู้ช่วยคณบดีบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๔๔ ๔๘๓๕-๖

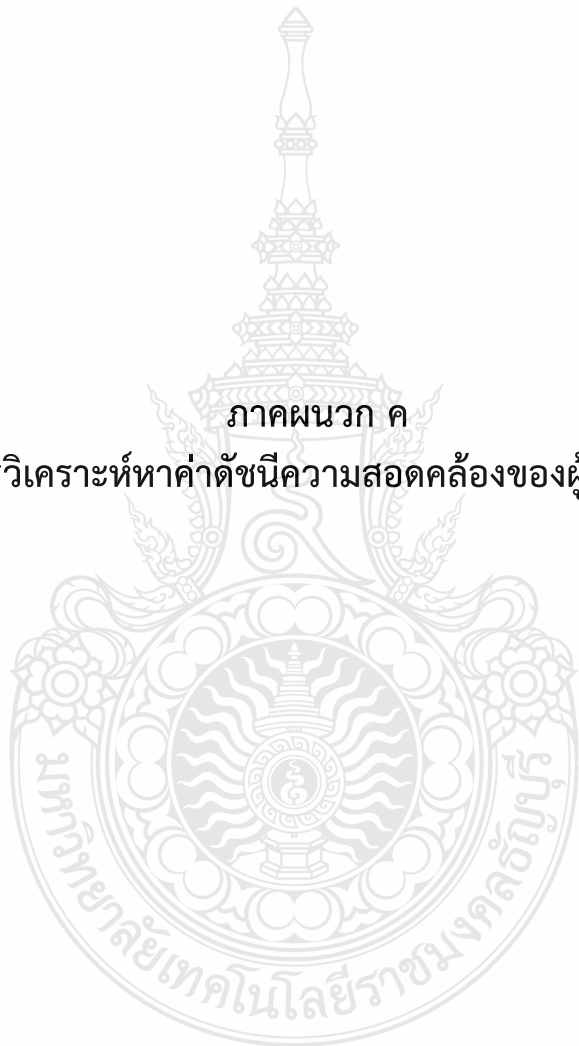
โทรสาร. ๐ ๒๕๔๔ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นายอาทิตย์ แก้วแทน

โทร. ๐๔๕ ๖๗๔ ๕๒๗๗

ภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ



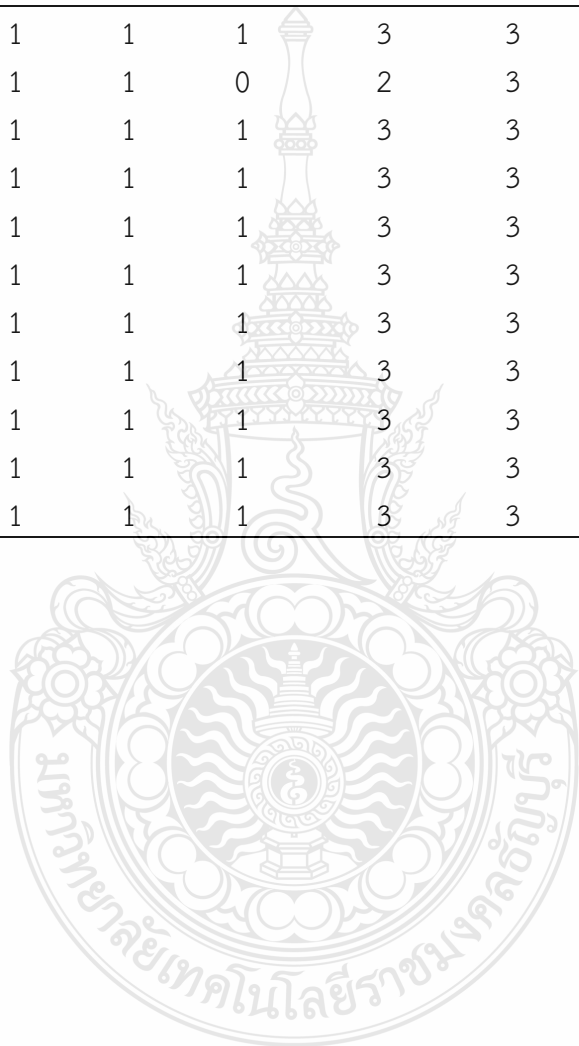
คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ส่วนที่	ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			$\sum \square$	N	IOC= $\frac{\sum \square}{N}$	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
1	1	1	1	1	3	3	1	
	2	1	1	1	3	3	1	
	3	1	1	1	3	3	1	
	4	1	1	0	2	3	0.67	
	5	1	1	1	3	3	1	
	6	1	1	1	3	3	1	
	7	1	1	1	3	3	1	
	8	1	1	1	3	3	1	
2	1	1	1	1	3	3	1	
	2	1	1	0	2	3	0.67	
	3	1	1	1	3	3	1	
	4	1	1	1	3	3	1	
	5	1	1	1	3	3	1	
	6	1	1	1	3	3	1	
	7	1	1	1	3	3	1	
	8	1	1	1	3	3	1	
	9	1	1	1	3	3	1	
	10	1	1	1	3	3	1	
	11	1	1	1	3	3	1	
	12	1	1	1	3	3	1	
	13	1	1	1	3	3	1	
	14	1	1	1	3	3	1	
	15	1	1	1	3	3	1	
	16	1	1	1	3	3	1	
	17	1	1	1	3	3	1	
	18	1	1	1	3	3	1	



ส่วนที่	ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			$\sum$	N	IOC= $\frac{\sum}{N}$	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
	19	1	1	1	3	3	1	
	20	1	1	1	3	3	1	
	21	1	1	1	3	3	1	
	22	1	1	1	3	3	1	
	23	1	1	1	3	3	1	
	24	1	1	1	3	3	1	
	25	1	1	1	3	3	1	
	26	1	1	1	3	3	1	
	27	1	1	1	3	3	1	
	28	1	1	1	3	3	1	
	29	1	1	1	3	3	1	
	30	1	1	1	3	3	1	
	31	1	1	1	3	3	1	
	32	1	1	1	3	3	1	
3	1	1	1	1	3	3	1	
	2	1	1	1	3	3	1	
	3	1	1	1	3	3	1	
	4	1	1	1	3	3	1	
	5	1	1	1	3	3	1	
	6	1	1	1	3	3	1	
	7	1	1	1	3	3	1	
	8	1	1	1	3	3	1	
	9	1	1	1	3	3	1	
	10	1	1	1	3	3	1	
	11	1	1	1	3	3	1	
	12	1	1	1	3	3	1	

ส่วนที่	ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของ			$\sum \square$	N	IOC= $\frac{\sum \square}{N}$	ข้อเสนอแนะ
		ผู้เชี่ยวชาญ						
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
	13	1	1	1	3	3	1	
	14	1	1	0	2	3	0.67	
	15	1	1	1	3	3	1	
	16	1	1	1	3	3	1	
	17	1	1	1	3	3	1	
	18	1	1	1	3	3	1	
	19	1	1	1	3	3	1	
	20	1	1	1	3	3	1	
	21	1	1	1	3	3	1	
	22	1	1	1	3	3	1	
	23	1	1	1	3	3	1	



ภาคผนวก ง  
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน



รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
ผศ.ดร.มะดาโอ๊ะ สุหลง	หัวหน้าสาขาวิชาการจัดการ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ดร.ดวงพร พุทวงศ์	คณาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
นางสุรีพร เป็งเงิน	ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



ภาคผนวก จ

ผลการทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามและผลการวิเคราะห์



**Reliability**  
**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0.962	32



Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
a1.1ความสำเร็จในการทำงาน	4.07	.583	30
a1.2ความสำเร็จในการทำงาน	4.10	.607	30
a3ความสำเร็จในการทำงาน	4.20	.664	30
a1.4	3.80	.610	30
a1.5	3.93	.521	30
a1.6	3.77	.504	30
a1.7	3.90	.759	30
a1.8	3.70	.596	30
a1.9ความรับผิดชอบในงาน	4.10	.662	30
a1.10	4.00	.695	30
a1.11	4.07	.691	30
a1.12	3.97	.850	30
a1.13	3.97	.718	30
a1.14	3.93	.640	30
a1.15	3.60	.724	30
a1.16	3.97	.765	30
a1.17	4.10	.662	30
a1.18	4.03	.718	30
a1.19	4.13	.776	30
a1.20	4.20	.761	30
a1.21	4.23	.679	30
a1.22ค่าจ้างและผลตอบแทน	3.93	.583	30
a1.23ค่าจ้างและผลตอบแทน	3.70	.651	30
a1.24ค่าจ้างและผลตอบแทน	3.77	.679	30
a1.25สภาพภาพในการทำงาน	3.87	.730	30
a1.26สภาพภาพในการทำงาน	3.93	.740	30
a1.27สภาพภาพในการทำงาน	3.97	.718	30
a1.28ความมั่นคงในงาน	3.83	.791	30
a1.29ความมั่นคงในงาน	3.83	.791	30

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N

a1.30ความมั่นคงในงาน	3.77	.935	30
a1.31ตำแหน่งงาน	3.90	.712	30
a1.32ตำแหน่งงาน	4.03	.615	30

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1.1ความสำเร็จในการทำงาน	122.23	213.702	.771	.960
a1.2ความสำเร็จในการทำงาน	122.20	214.441	.695	.960
a3ความสำเร็จในการทำงาน	122.10	215.059	.600	.961
a1.4	122.50	215.569	.627	.960
a1.5	122.37	218.102	.573	.961
a1.6	122.53	223.706	.214	.963
a1.7	122.40	214.248	.556	.961
a1.8	122.60	219.076	.439	.962
a1.9ความรับผิดชอบในงาน	122.20	218.786	.407	.962
a1.10	122.30	210.148	.822	.959
a1.11	122.23	213.082	.675	.960
a1.12	122.33	207.609	.769	.959
a1.13	122.33	211.885	.707	.960
a1.14	122.37	215.275	.613	.961
a1.15	122.70	221.252	.251	.963
a1.16	122.33	211.471	.680	.960
a1.17	122.20	212.855	.719	.960
a1.18	122.27	211.237	.739	.960
a1.19	122.17	207.316	.862	.959
a1.20	122.10	208.093	.843	.959
a1.21	122.07	209.926	.854	.959
a1.22ค่าจ้างและผลตอบแทน	122.37	214.723	.709	.960
a1.23ค่าจ้างและผลตอบแทน	122.60	212.731	.738	.960
a1.24ค่าจ้างและผลตอบแทน	122.53	217.292	.471	.961
a1.25สถานภาพในการทำงาน	122.43	213.702	.606	.961
a1.26สถานภาพในการทำงาน	122.37	210.309	.761	.960



a1.27สถานภาพในการทำงาน	122.33	208.920	.855	.959
------------------------	--------	---------	------	------

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1.28ความมั่นคงในงาน	122.47	208.464	.792	.959
a1.29ความมั่นคงในงาน	122.47	208.464	.792	.959
a1.30ความมั่นคงในงาน	122.53	215.706	.386	.963
a1.31ตำแหน่งงาน	122.40	214.110	.603	.961
a1.32ตำแหน่งงาน	122.27	213.789	.724	.960

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
126.30	227.183	15.073	32

#### Frequencies

		b1	b2	b3	b4	b5	b6
N	Valid	300	300	300	300	300	300
	Missing	0	0	0	0	0	0

		b7	b8	b9	b10	b11	b12
N	Valid	300	300	300	300	300	300
	Missing	0	0	0	0	0	0

		b13	b14	b15	b16	b17	b18
N	Valid	300	300	300	300	300	300
	Missing	0	0	0	0	0	0

		b19	b20	b21	b22	b23	b24
N	Valid	300	300	300	300	300	300
	Missing	0	0	0	0	0	0

#### Frequencies

## Frequency Table

b1

		b25	b26	b27	b28	b29	b30
N	Valid	300	300	300	300	300	300
	Missing	0	0	0	0	0	0

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	เห็นด้วยปานกลาง	65	21.7	21.7	21.7
	เห็นด้วยมาก	163	54.3	54.3	76.0
	เห็นด้วยมากที่สุด	72	24.0	24.0	100.0

		b31	b32			
N	Valid	300	300			
	Missing	0	0			

Valid		Total	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
			300	100.0	100.0	

**b2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	เห็นด้วยปานกลาง	23	7.7	7.7	7.7
	เห็นด้วยมาก	189	63.0	63.0	70.7
	เห็นด้วยมากที่สุด	88	29.3	29.3	100.0
Total		300	100.0	100.0	

**b3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	เห็นด้วยปานกลาง	20	6.7	6.7	6.7
	เห็นด้วยมาก	175	58.3	58.3	65.0
	เห็นด้วยมากที่สุด	105	35.0	35.0	100.0
Total		300	100.0	100.0	

**b4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	เห็นด้วยน้อย	5	1.7	1.7	1.7
	เห็นด้วยปานกลาง	94	31.3	31.3	33.0

	เห็นด้วยมาก	165	55.0	55.0	88.0
	เห็นด้วยมากที่สุด	36	12.0	12.0	100.0

**b5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	เห็นด้วยน้อย	1	.3	.3	.3
	เห็นด้วยปานกลาง	90	30.0	30.0	30.3
	เห็นด้วยมาก	158	52.7	52.7	83.0
	เห็นด้วยมากที่สุด	51	17.0	17.0	100.0
	Total	300	100.0	100.0	
	Total	300	100.0	100.0	

**Frequency Table**

**b6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	เห็นด้วยน้อย	5	1.7	1.7	1.7
	เห็นด้วยปานกลาง	55	18.3	18.3	20.0
	เห็นด้วยมาก	182	60.7	60.7	80.7
	เห็นด้วยมากที่สุด	58	19.3	19.3	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

**b7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ไม่เห็นด้วย	1	.3	.3	.3
	เห็นด้วยน้อย	3	1.0	1.0	1.3
	เห็นด้วยปานกลาง	101	33.7	33.7	35.0
	เห็นด้วยมาก	137	45.7	45.7	80.7
	เห็นด้วยมากที่สุด	58	19.3	19.3	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

**Frequency Table**

**b8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	เห็นด้วยน้อย	2	.7	.7	.7
	เห็นด้วยปานกลาง	110	36.7	36.7	37.3

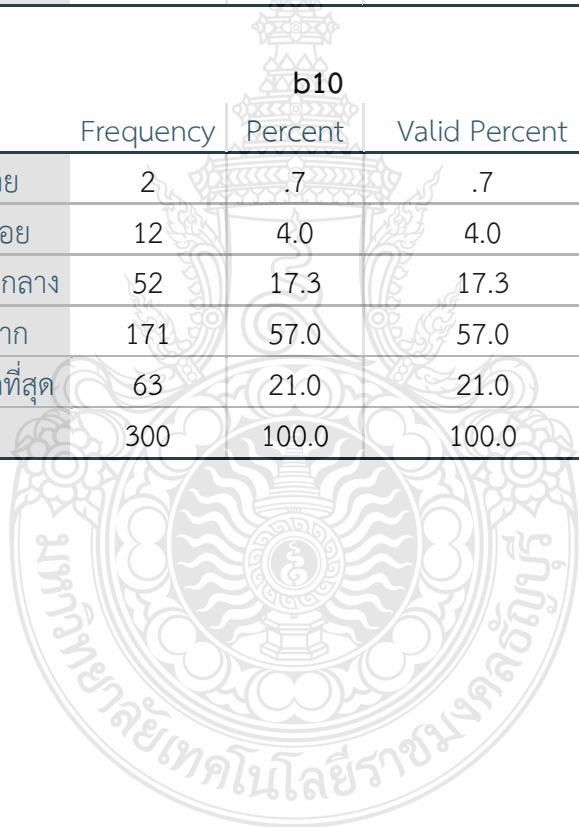
	เห็นด้วยมาก	147	49.0	49.0	86.3
	เห็นด้วยมากที่สุด	41	13.7	13.7	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

**b9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	เห็นด้วยน้อย	1	.3	.3	.3
	เห็นด้วยปานกลาง	40	13.3	13.3	13.7
	เห็นด้วยมาก	209	69.7	69.7	83.3
	เห็นด้วยมากที่สุด	50	16.7	16.7	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

**b10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ไม่เห็นด้วย	2	.7	.7	.7
	เห็นด้วยน้อย	12	4.0	4.0	4.7
	เห็นด้วยปานกลาง	52	17.3	17.3	22.0
	เห็นด้วยมาก	171	57.0	57.0	79.0
	เห็นด้วยมากที่สุด	63	21.0	21.0	100.0
	Total	300	100.0	100.0	



Frequency Table

**b11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ไม่เห็นด้วย	1	.3	.3	.3
	เห็นด้วยน้อย	12	4.0	4.0	4.3
	เห็นด้วยปานกลาง	99	33.0	33.0	37.3
	เห็นด้วยมาก	125	41.7	41.7	79.0
	เห็นด้วยมากที่สุด	63	21.0	21.0	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

**b12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ไม่เห็นด้วย	5	1.7	1.7	1.7
	เห็นด้วยน้อย	16	5.3	5.3	7.0
	เห็นด้วยปานกลาง	53	17.7	17.7	24.7
	เห็นด้วยมาก	166	55.3	55.3	80.0
	เห็นด้วยมากที่สุด	60	20.0	20.0	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

**b13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ไม่เห็นด้วย	1	.3	.3	.3
	เห็นด้วยน้อย	4	1.3	1.3	1.7
	เห็นด้วยปานกลาง	46	15.3	15.3	17.0
	เห็นด้วยมาก	190	63.3	63.3	80.3
	เห็นด้วยมากที่สุด	59	19.7	19.7	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

Frequency Table

**b14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ไม่เห็นด้วย	1	.3	.3	.3
	เห็นด้วยน้อย	12	4.0	4.0	4.3
	เห็นด้วยปานกลาง	51	17.0	17.0	21.3
	เห็นด้วยมาก	192	64.0	64.0	85.3
	เห็นด้วยมากที่สุด	44	14.7	14.7	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

**b15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ไม่เห็นด้วย	4	1.3	1.3	1.3
	เห็นด้วยน้อย	18	6.0	6.0	7.3
	เห็นด้วยปานกลาง	110	36.7	36.7	44.0
	เห็นด้วยมาก	129	43.0	43.0	87.0
	เห็นด้วยมากที่สุด	39	13.0	13.0	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

**b16**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ไม่เห็นด้วย	1	.3	.3	.3
	เห็นด้วยน้อย	10	3.3	3.3	3.7
	เห็นด้วยปานกลาง	50	16.7	16.7	20.3
	เห็นด้วยมาก	184	61.3	61.3	81.7
	เห็นด้วยมากที่สุด	55	18.3	18.3	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

Frequency Table

**b17**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ไม่เห็นด้วย	2	.7	.7	.7
	เห็นด้วยน้อย	7	2.3	2.3	3.0

เห็นด้วยปานกลาง	79	26.3	26.3	29.3
เห็นด้วยมาก	137	45.7	45.7	75.0
เห็นด้วยมากที่สุด	75	25.0	25.0	100.0
Total	300	100.0	100.0	

**b18**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ไม่เห็นด้วย	1	.3	.3	.3
	เห็นด้วยน้อย	9	3.0	3.0	3.3
	เห็นด้วยปานกลาง	42	14.0	14.0	17.3
	เห็นด้วยมาก	177	59.0	59.0	76.3
	เห็นด้วยมากที่สุด	71	23.7	23.7	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

**b19**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ไม่เห็นด้วย	2	.7	.7	.7
	เห็นด้วยน้อย	2	.7	.7	1.3
	เห็นด้วยปานกลาง	47	15.7	15.7	17.0
	เห็นด้วยมาก	175	58.3	58.3	75.3
	เห็นด้วยมากที่สุด	74	24.7	24.7	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

**Frequency Table**

**b20**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ไม่เห็นด้วย	2	.7	.7	.7
	เห็นด้วยน้อย	4	1.3	1.3	2.0
	เห็นด้วยปานกลาง	46	15.3	15.3	17.3
	เห็นด้วยมาก	172	57.3	57.3	74.7
	เห็นด้วยมากที่สุด	76	25.3	25.3	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

**b21**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ไม่เห็นด้วย	1	.3	.3	.3
	เห็นด้วยน้อย	5	1.7	1.7	2.0
	เห็นด้วยปานกลาง	71	23.7	23.7	25.7
	เห็นด้วยมาก	148	49.3	49.3	75.0
	เห็นด้วยมากที่สุด	75	25.0	25.0	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

**b22**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ไม่เห็นด้วย	3	1.0	1.0	1.0
	เห็นด้วยน้อย	11	3.7	3.7	4.7
	เห็นด้วยปานกลาง	112	37.3	37.3	42.0
	เห็นด้วยมาก	130	43.3	43.3	85.3
	เห็นด้วยมากที่สุด	44	14.7	14.7	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

**Frequency Table**  
**b23**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ไม่เห็นด้วย	1	.3	.3	.3
	เห็นด้วยน้อย	14	4.7	4.7	5.0
	เห็นด้วยปานกลาง	80	26.7	26.7	31.7
	เห็นด้วยมาก	160	53.3	53.3	85.0
	เห็นด้วยมากที่สุด	45	15.0	15.0	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

**b24**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ไม่เห็นด้วย	1	.3	.3	.3
	เห็นด้วยน้อย	19	6.3	6.3	6.7
	เห็นด้วยปานกลาง	77	25.7	25.7	32.3



	เห็นด้วยมาก	160	53.3	53.3	85.7
	เห็นด้วยมากที่สุด	43	14.3	14.3	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

**b25**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ไม่เห็นด้วย	1	.3	.3	.3
	เห็นด้วยน้อย	9	3.0	3.0	3.3
	เห็นด้วยปานกลาง	114	38.0	38.0	41.3
	เห็นด้วยมาก	147	49.0	49.0	90.3
	เห็นด้วยมากที่สุด	29	9.7	9.7	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

**Frequency Table**

**b26**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ไม่เห็นด้วย	2	.7	.7	.7
	เห็นด้วยน้อย	8	2.7	2.7	3.3
	เห็นด้วยปานกลาง	67	22.3	22.3	25.7
	เห็นด้วยมาก	170	56.7	56.7	82.3
	เห็นด้วยมากที่สุด	53	17.7	17.7	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

**b27**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	เห็นด้วยน้อย	1	.3	.3	.3
	เห็นด้วยปานกลาง	56	18.7	18.7	19.0
	เห็นด้วยมาก	192	64.0	64.0	83.0
	เห็นด้วยมากที่สุด	51	17.0	17.0	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

**b28**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ไม่เห็นด้วย	7	2.3	2.3	2.3

เห็นด้วยน้อย	14	4.7	4.7	7.0
เห็นด้วยปานกลาง	124	41.3	41.3	48.3
เห็นด้วยมาก	109	36.3	36.3	84.7
เห็นด้วยมากที่สุด	46	15.3	15.3	100.0
Total	300	100.0	100.0	

Frequency Table

b29

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ไม่เห็นด้วย	6	2.0	2.0	2.0
	เห็นด้วยน้อย	12	4.0	4.0	6.0
	เห็นด้วยปานกลาง	112	37.3	37.3	43.3
	เห็นด้วยมาก	126	42.0	42.0	85.3
	เห็นด้วยมากที่สุด	44	14.7	14.7	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

b30

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ไม่เห็นด้วย	11	3.7	3.7	3.7
	เห็นด้วยน้อย	5	1.7	1.7	5.3
	เห็นด้วยปานกลาง	52	17.3	17.3	22.7
	เห็นด้วยมาก	159	53.0	53.0	75.7
	เห็นด้วยมากที่สุด	73	24.3	24.3	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

b31

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ไม่เห็นด้วย	2	.7	.7	.7
	เห็นด้วยน้อย	2	.7	.7	1.3
	เห็นด้วยปานกลาง	101	33.7	33.7	35.0
	เห็นด้วยมาก	147	49.0	49.0	84.0
	เห็นด้วยมากที่สุด	48	16.0	16.0	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

### Frequency Table

b32

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	เห็นด้วยน้อย	2	.7	.7	.7
	เห็นด้วยปานกลาง	45	15.0	15.0	15.7
	เห็นด้วยมาก	202	67.3	67.3	83.0
	เห็นด้วยมากที่สุด	51	17.0	17.0	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

c1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	เห็นด้วยน้อย	1	.3	.3	.3
	เห็นด้วยปานกลาง	31	10.3	10.3	10.7
	เห็นด้วยมาก	217	72.3	72.3	83.0
	เห็นด้วยมากที่สุด	51	17.0	17.0	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

c2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	เห็นด้วยปานกลาง	61	20.3	20.3	20.3
	เห็นด้วยมาก	169	56.3	56.3	76.7
	เห็นด้วยมากที่สุด	70	23.3	23.3	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

c3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ไม่เห็นด้วย	1	.3	.3	.3
	เห็นด้วยปานกลาง	30	10.0	10.0	10.3
	เห็นด้วยมาก	210	70.0	70.0	80.3
	เห็นด้วยมากที่สุด	59	19.7	19.7	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

**c4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	เห็นด้วยปานกลาง	22	7.3	7.3	7.3
	เห็นด้วยมาก	197	65.7	65.7	73.0
	เห็นด้วยมากที่สุด	81	27.0	27.0	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

**c5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	เห็นด้วยปานกลาง	23	7.7	7.7	7.7
	เห็นด้วยมาก	202	67.3	67.3	75.0
	เห็นด้วยมากที่สุด	75	25.0	25.0	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

**c6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ไม่เห็นด้วย	2	.7	.7	.7
	เห็นด้วยน้อย	2	.7	.7	1.3
	เห็นด้วยปานกลาง	38	12.7	12.7	14.0
	เห็นด้วยมาก	202	67.3	67.3	81.3
	เห็นด้วยมากที่สุด	56	18.7	18.7	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

**c7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ไม่เห็นด้วย	3	1.0	1.0	1.0
	เห็นด้วยน้อย	2	.7	.7	1.7

เห็นด้วยปานกลาง	108	36.0	36.0	37.7
เห็นด้วยมาก	130	43.3	43.3	81.0
เห็นด้วยมากที่สุด	57	19.0	19.0	100.0
Total	300	100.0	100.0	

c8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ไม่เห็นด้วย	2	.7	.7	.7
	เห็นด้วยปานกลาง	104	34.7	34.7	35.3
	เห็นด้วยมาก	145	48.3	48.3	83.7
	เห็นด้วยมากที่สุด	49	16.3	16.3	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

c9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ไม่เห็นด้วย	1	.3	.3	.3
	เห็นด้วยน้อย	2	.7	.7	1.0
	เห็นด้วยปานกลาง	82	27.3	27.3	28.3
	เห็นด้วยมาก	153	51.0	51.0	79.3
	เห็นด้วยมากที่สุด	62	20.7	20.7	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

c10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ไม่เห็นด้วย	1	.3	.3	.3
	เห็นด้วยปานกลาง	80	26.7	26.7	27.0
	เห็นด้วยมาก	153	51.0	51.0	78.0
	เห็นด้วยมากที่สุด	66	22.0	22.0	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

c11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ไม่เห็นด้วย	1	.3	.3	.3
	เห็นด้วยน้อย	3	1.0	1.0	1.3
	เห็นด้วยปานกลาง	83	27.7	27.7	29.0
	เห็นด้วยมาก	149	49.7	49.7	78.7
	เห็นด้วยมากที่สุด	64	21.3	21.3	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

c12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ไม่เห็นด้วย	1	.3	.3	.3
	เห็นด้วยน้อย	2	.7	.7	1.0
	เห็นด้วยปานกลาง	94	31.3	31.3	32.3
	เห็นด้วยมาก	148	49.3	49.3	81.7
	เห็นด้วยมากที่สุด	55	18.3	18.3	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

c13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ไม่เห็นด้วย	1	.3	.3	.3
	เห็นด้วยน้อย	2	.7	.7	1.0
	เห็นด้วยปานกลาง	45	15.0	15.0	16.0
	เห็นด้วยมาก	199	66.3	66.3	82.3
	เห็นด้วยมากที่สุด	53	17.7	17.7	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

c14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	ไม่เห็นด้วย	1	.3	.3	.3
	เห็นด้วยน้อย	2	.7	.7	1.0
	เห็นด้วยปานกลาง	81	27.0	27.0	28.0
	เห็นด้วยมาก	162	54.0	54.0	82.0
	เห็นด้วยมากที่สุด	54	18.0	18.0	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

c15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ไม่เห็นด้วย	1	.3	.3	.3
	เห็นด้วยปานกลาง	26	8.7	8.7	9.0
	เห็นด้วยมาก	196	65.3	65.3	74.3
	เห็นด้วยมากที่สุด	77	25.7	25.7	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

c16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	เห็นด้วยปานกลาง	72	24.0	24.0	24.0
	เห็นด้วยมาก	135	45.0	45.0	69.0
	เห็นด้วยมากที่สุด	93	31.0	31.0	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

c17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	เห็นด้วยน้อย	1	.3	.3	.3
	เห็นด้วยปานกลาง	26	8.7	8.7	9.0
	เห็นด้วยมาก	190	63.3	63.3	72.3
	เห็นด้วยมากที่สุด	83	27.7	27.7	100.0

Total	300	100.0	100.0	
-------	-----	-------	-------	--

c18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	เห็นด้วยน้อย	3	1.0	1.0	1.0
	เห็นด้วยปานกลาง	34	11.3	11.3	12.3
	เห็นด้วยมาก	196	65.3	65.3	77.7
	เห็นด้วยมากที่สุด	67	22.3	22.3	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

c19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	เห็นด้วยน้อย	42	14.0	14.0	14.0
	เห็นด้วยปานกลาง	45	15.0	15.0	29.0
	เห็นด้วยมาก	145	48.3	48.3	77.3
	เห็นด้วยมากที่สุด	68	22.7	22.7	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

c20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	เห็นด้วยน้อย	4	1.3	1.3	1.3
	เห็นด้วยปานกลาง	38	12.7	12.7	14.0
	เห็นด้วยมาก	183	61.0	61.0	75.0
	เห็นด้วยมากที่สุด	75	25.0	25.0	100.0



Total	300	100.0	100.0	
-------	-----	-------	-------	--

**c18**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	เห็นด้วยน้อย	3	1.0	1.0	1.0
	เห็นด้วยปานกลาง	34	11.3	11.3	12.3
	เห็นด้วยมาก	196	65.3	65.3	77.7
	เห็นด้วยมากที่สุด	67	22.3	22.3	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

**c19**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	เห็นด้วยน้อย	42	14.0	14.0	14.0
	เห็นด้วยปานกลาง	45	15.0	15.0	29.0
	เห็นด้วยมาก	145	48.3	48.3	77.3
	เห็นด้วยมากที่สุด	68	22.7	22.7	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

**c20**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	เห็นด้วยน้อย	4	1.3	1.3	1.3
	เห็นด้วยปานกลาง	38	12.7	12.7	14.0
	เห็นด้วยมาก	183	61.0	61.0	75.0
	เห็นด้วยมากที่สุด	75	25.0	25.0	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

**c21**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	เห็นด้วยปานกลาง	24	8.0	8.0	8.0
	เห็นด้วยมาก	204	68.0	68.0	76.0
	เห็นด้วยมากที่สุด	72	24.0	24.0	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

**c22**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	เห็นด้วยน้อย	3	1.0	1.0	1.0
	เห็นด้วยปานกลาง	87	29.0	29.0	30.0
	เห็นด้วยมาก	138	46.0	46.0	76.0
	เห็นด้วยมากที่สุด	72	24.0	24.0	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

**c23**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	เห็นด้วยปานกลาง	23	7.7	7.7	7.7
	เห็นด้วยมาก	185	61.7	61.7	69.3
	เห็นด้วยมากที่สุด	92	30.7	30.7	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

### Descriptives

	N	Mean	Std. Deviation
b1	300	4.02	.676
b2	300	4.22	.569
b3	300	4.28	.581
b4	300	3.77	.671
b5	300	3.86	.683
b6	300	3.98	.667
b7	300	3.83	.756
b8	300	3.76	.687

b9	300	4.03	.560
b10	300	3.94	.775
b11	300	3.79	.830
b12	300	3.87	.851
b13	300	4.01	.659
b14	300	3.89	.704
b15	300	3.60	.838
b16	300	3.94	.715
b17	300	3.92	.814
b18	300	4.03	.726
b19	300	4.06	.699
b20	300	4.05	.720
b21	300	3.97	.764
b22	300	3.67	.806
b23	300	3.78	.766

### Descriptives

	N	Mean	Std. Deviation
b24	300	3.75	.789
b25	300	3.65	.710
b26	300	3.88	.744
b27	300	3.98	.609
b28	300	3.58	.887
b29	300	3.63	.853
b30	300	3.93	.900
b31	300	3.79	.736
b32	300	4.01	.590
c1	300	4.06	.533
c2	300	4.03	.661
c3	300	4.09	.566
c4	300	4.20	.553
c5	300	4.17	.546
c6	300	4.03	.633

c7	300	3.79	.789
c8	300	3.80	.728

	N	Mean	Std. Deviation
c18	300	4.09	.608
c19	300	3.80	.948
c20	300	4.10	.650
c21	300	4.16	.543
c22	300	3.93	.753
c23	300	4.23	.576
Valid N (listwise)	300		
c9	300	3.91	.728
c10	300	3.94	.718
c11	300	3.91	.744
c12	300	3.85	.729
c13	300	4.00	.620
c14	300	3.89	.704
c15	300	4.16	.591
c16	300	4.07	.740
c17	300	4.18	.587

## Descriptives

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
พฤติกรรม	4.0119	.48313	300
ปัจจัยจูงใจ	3.9474	.44457	300
ปัจจัยค้ำจุน	3.8571	.51550	300

### Correlations

		พฤติกรรม	ปัจจัยจูงใจ	ปัจจัยค้ำจุน
Pearson Correlation	พฤติกรรม	1.000	.724	.712
	ปัจจัยจูงใจ	.724	1.000	.775
	ปัจจัยค้ำจุน	.712	.775	1.000
Sig. (1-tailed)	พฤติกรรม	.	.000	.000
	ปัจจัยจูงใจ	.000	.	.000
	ปัจจัยค้ำจุน	.000	.000	.
N	พฤติกรรม	300	300	300
	ปัจจัยจูงใจ	300	300	300
	ปัจจัยค้ำจุน	300	300	300

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ปัจจัยค้ำจุน, ปัจจัยจูงใจ <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: พฤติกรรม

b. All requested variables entered.

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 <sup>a</sup>	.581	.578	.31368

a. Predictors: (Constant), ปัจจัยค้ำจุน, ปัจจัยจูงใจ

b. Dependent Variable: พฤติกรรม

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40.569	2	20.284	206.153	.000 <sup>b</sup>
	Residual	29.223	297	.098		
	Total	69.792	299			

a. Dependent Variable: พฤติกรรม

b. Predictors: (Constant), ปัจจัยค้ำจุน, ปัจจัยจูงใจ

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------	-------------------------

		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.795	.163		4.875	.000		
	ปัจจัยจูงใจ	.471	.065	.433	7.293	.000	.400	2.500
	ปัจจัยค้ำจุน	.353	.056	.376	6.336	.000	.400	2.500

a. Dependent Variable: พฤติกรรม



## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นายอาทิตย์ แก้วแทน
วัน เดือน ปีเกิด	26 กุมภาพันธ์ 2538
ที่อยู่	สำนักจัดการทรัพยากรสัตว์น้ำ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 39 หมู่ 1 ตำบลคลองหก อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี 12110
ปีการศึกษา	ปริญญาตรี คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประสบการณ์การทำงาน	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป สำนักจัดการทรัพยากรสัตว์น้ำ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
เบอร์โทรศัพท์	09-5679-5277
อีเมล	bombay2538@gmail.com

