

อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานที่
ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

EFFECTS OF JOB MOTIVATION AND QUALITY OF WORK LIFE ON
TEAMWORK EFFECTIVENESS OF SUPPORT STAFF AT
RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY THANYABURI

พนมพร วงษ์เหมื่อน

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานที่
ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



พนมพร วงษ์เหมือน

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Effects of Job Motivation and Quality of Work Life on Teamwork
Effectiveness of Support Staff at Rajamangala University of
Technology Thanyaburi

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวพนมพร วงษ์เหมือน

วิชาเอก

การจัดการทั่วไป

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์เนตร์พัฒนา ยาวีราช, ปร.ด.

ปีการศึกษา

2564

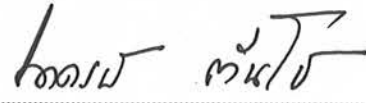
คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤษ จรินโท, D.B.A.)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดวงพร พุทธวงศ์, ปร.ด.)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์เนตร์พัฒนา ยาวีราช, ปร.ด.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต


..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นาถพี ตันโช, ปร.ด.)

วันที่ 5 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2565

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ชื่อ - นามสกุล	นางสาวพนมพร วงษ์เหมือน
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์เนตร์พัฒนา ยาวีราช, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2564

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 2) แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และ 3) คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 330 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนแตกต่างกัน 2) แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ และด้านความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสการพัฒนาศักยภาพ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านความภูมิใจในองค์กร ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่ระดับ .05

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม

Independent Study Title	Effects of Job Motivation and Quality of Work Life on Teamwork Effectiveness of Support Staff at Rajamangala University of Technology Thanyaburi
Name - Surname	Miss Panomporn Wongmuen
Major Subject	General Management
Independent Study Advisor	Associate Professor Natepanna Yavirach, Ph.D.
Academic Year	2021

ABSTRACT

The objectives of this independent study were to investigate: 1) personal factors affecting teamwork effectiveness of support staff at Rajamangala University of Technology Thanyaburi (RMUTT), 2) the effect of job motivation on teamwork effectiveness of RMUTT support staff and 3) the effect of quality of work life on teamwork effectiveness of RMUTT support staff.

The sample group used in this study comprised 330 support staffs employed by RMUTT. The instrument used to collect data was a questionnaire. Statistical methods used to analyze the data were frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis at a statistically significant level of .05.

The study results revealed that: 1) the differences in the personal factors of age, marital status, educational level, monthly income, and length of work demonstrated differences in teamwork effectiveness of support staff, 2) job motivation, in the dimensions of relatedness needs and growth needs, affected the teamwork effectiveness of support staff at a statistically significant level of .05, and 3) the dimensions of work life quality comprising adequate and fair compensation, potential development, social relationship, work management, and organizational pride demonstrated statistically significant effects on the teamwork effectiveness of RMUTT support staff at a level of .05.

Keywords: job motivation, quality of work life, teamwork effectiveness

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีเล่มนี้ สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยได้รับความกรุณาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษ จรินทร์โท ประธานกรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดวงพร พุททวงศ์ กรรมการ ที่กรุณาให้คำแนะนำในการแก้ไขข้อบกพร่อง และรองศาสตราจารย์ ดร.เนตร์พัฒนา ยาวีราช อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำแนะนำในการให้คำปรึกษา ตลอดจนตรวจทาน แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ ที่ทำให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้ทำการศึกษางานวิจัยนี้ขอกราบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบและให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้ ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบและให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิสิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์ ดร.ดำรงศพล วิโรจน์ธรรม อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ และนางสุรีพร เบ็งเงิน ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล ที่กรุณาสละเวลาตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามงานวิจัย รวมทั้งขอกราบขอบพระคุณอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำในการทำวิจัยและได้อบรมสั่งสอนความรู้อันมีค่ายังสามารถนำความรู้ต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ ขอกราบขอบคุณบุคลากรสายสนับสนุนที่สละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และครอบครัวที่ส่งเสริมและให้การสนับสนุนทุนการศึกษาตลอดมา ขอขอบคุณหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานภายในสถาบันวิจัยและพัฒนา ที่คอยให้กำลังใจ และให้คำปรึกษาเป็นอย่างดี ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่โครงการปริญญาโทที่ได้อำนวยความสะดวกด้วยดีเสมอมา และขอบคุณพี่ ๆ เพื่อน ๆ น้อง ๆ MGY61 ทุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจให้การสนับสนุน และให้ความช่วยเหลือเต็มที่ คอยเป็นกำลังใจ แรงผลักดันที่ดีมาโดยตลอด ซึ่งอยู่เบื้องหลังความสำเร็จนี้ รวมถึงผู้ที่มีพระคุณคนอื่น ๆ ที่มีอาจเอ่ยนามได้ทั้งหมดขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

สุดท้ายนี้ ผู้ทำการศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจได้ไม่มากนักน้อย หากการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้มีข้อบกพร่องประการใด ผู้ทำการศึกษากราบขออภัยไว้ ณ โอกาสนี้

พนมพร วงษ์เหมือน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(13)
บทที่ 1 บทนำ.....	14
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ.....	14
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	16
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	16
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	17
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย.....	18
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	18
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	20
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	21
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน.....	21
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	23
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม.....	26
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม.....	31
2.5 ข้อมูลเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.....	34
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	37
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	43
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	43
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	45
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	50
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	117
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	117
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	122
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	126
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต.....	127
บรรณานุกรม.....	128
ภาคผนวก	131
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	132
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	140
ภาคผนวก ค ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ.....	145
ประวัติผู้เขียน	151



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนการแบ่งชั้นภูมิของประชากรและกลุ่มตัวอย่างของจำนวน บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	44
ตารางที่ 3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	49
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ.....	54
ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ.....	55
ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ.....	55
ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	56
ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	56
ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	57
ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการสร้าง แรงจูงใจของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามความต้องการในการดำรงชีวิต.....	58
ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการสร้าง แรงจูงใจของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามความต้อง การทางด้านความสัมพันธ์.....	59
ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการ ทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ทั้ง 3 ด้าน.....	60
ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับด้านคุณภาพ ชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในด้านผลตอบแทนที่ เพียงพอและยุติธรรม.....	61
ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับด้านคุณภาพ ชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในด้านผลตอบแทนที่ เพียงพอและยุติธรรม.....	62
ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับด้านคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในด้านความปลอดภัยในการทำงาน.....	63
ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับด้านคุณภาพ ชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในด้านพัฒนาศักยภาพ.....	64

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.14	แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับด้านคุณภาพ ชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน.....	65
ตารางที่ 4.15	แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับด้านคุณภาพ ชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในด้านสังคมสัมพันธ์.....	66
ตารางที่ 4.16	แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับด้านคุณภาพ ชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในด้านลักษณะการบริหารงาน.....	67
ตารางที่ 4.17	แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับด้านคุณภาพ ชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในด้านภาวะอิสระจากงาน.....	68
ตารางที่ 4.18	แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับด้านคุณภาพ ชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในด้านความภูมิใจในองค์กร.....	69
ตารางที่ 4.19	แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับด้านคุณภาพ ชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ทั้ง 8 ด้าน	70
ตารางที่ 4.20	แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิผล การทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามความเข้าใจ ในการทำงานเป็นทีม	71
ตารางที่ 4.21	แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิผล การทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามทักษะในการ ทำงานเป็นทีม.....	72
ตารางที่ 4.22	แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิผล การทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามความสัมพันธ์ ระหว่างสมาชิกในทีม	74
ตารางที่ 4.23	แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิผล การทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามความสัมพันธ์ ระหว่างสมาชิกในทีม	76
ตารางที่ 4.24	เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ กับประสิทธิผลการ ทำงานเป็นทีมของบุคลากร แบบสถิติทดสอบหาความต่าง.....	77
ตารางที่ 4.25	เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ด้านอายุ กับประสิทธิผล การทำงานเป็นทีมของบุคลากร แบบสถิติทดสอบหาความแปรปรวนทางเดียว	78
ตารางที่ 4.26	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ กับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากร ด้านความเข้าใจ ในการทำงานเป็นทีม โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่.....	79

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.27	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ กับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากร ด้านทักษะ ในการทำงานเป็นทีม โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่.....	80
ตารางที่ 4.28	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ กับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างสมาชิกในทีม โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่.....	81
ตารางที่ 4.29	เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ด้านสถานภาพ กับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากร แบบสถิติทดสอบหา ความแปรปรวนทางเดียว.....	82
ตารางที่ 4.30	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ กับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากร ของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม โดยเปรียบเทียบ เป็นรายคู่.....	83
ตารางที่ 4.31	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านทักษะในการทำงานเป็นทีม โดยเปรียบเทียบ เป็นรายคู่.....	84
ตารางที่ 4.32	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่.....	84
ตารางที่ 4.33	เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ด้านระดับ การศึกษาสูงสุด กับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากร แบบสถิติทดสอบหาความแปรปรวนทางเดียว.....	85
ตารางที่ 4.34	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม โดยเปรียบเทียบ เป็นรายคู่.....	86
ตารางที่ 4.35	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม โดยเปรียบเทียบ เป็นรายคู่.....	87
ตารางที่ 4.36	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม โดยเปรียบเทียบ เป็นรายคู่.....	87
ตารางที่ 4.37	เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ด้านรายได้ต่อเดือน กับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากร แบบสถิติทดสอบ หาความแปรปรวนทางเดียว.....	88

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.38	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือน กับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากร ด้านความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม โดยเปรียบเทียบ เป็นรายคู่.....	89
ตารางที่ 4.39	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือน กับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากร ด้านทักษะในการทำงานเป็นทีม โดยเปรียบเทียบ เป็นรายคู่.....	90
ตารางที่ 4.40	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือน กับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม โดยเปรียบเทียบ เป็นรายคู่	91
ตารางที่ 4.41	เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ด้านระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากร แบบสถิติทดสอบหาความแปรปรวนทางเดียว.....	93
ตารางที่ 4.42	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากร ด้านความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม โดยเปรียบเทียบ เป็นรายคู่.....	94
ตารางที่ 4.43	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากร ด้านทักษะในการทำงานเป็นทีม โดยเปรียบเทียบ เป็นรายคู่.....	95
ตารางที่ 4.44	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม โดยเปรียบเทียบ เป็นรายคู่	96
ตารางที่ 4.45	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยแรงจูงใจ มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน ภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยรวม.....	97
ตารางที่ 4.46	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยแรงจูงใจมีผลต่อ ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม.....	99
ตารางที่ 4.47	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยแรงจูงใจมีผลต่อ ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านทักษะในการทำงานเป็นทีม.....	101
ตารางที่ 4.48	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยแรงจูงใจมีผลต่อ ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม	103

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.49	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิต ในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยรวม	105
ตารางที่ 4.50	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม.....	108
ตารางที่ 4.51	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านทักษะในการทำงานเป็นทีม	110
ตารางที่ 4.52	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม	113
ตารางที่ 4.53	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน จะมีผลต่อประสิทธิผล การทำงานเป็นทีมของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรีแตกต่างกัน	115
ตารางที่ 4.54	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผล การทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี....	116
ตารางที่ 4.55	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนภายใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	116

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	19
ภาพที่ 2.1 ภาพโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.....	37



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันนี้พบว่า องค์กรหลายองค์กรให้ความสำคัญกับการรักษาบุคลากรมากขึ้น โดยสังเกตได้จากอัตราการย้ายงานสูงขึ้นเรื่อยๆ การที่องค์กรจะรักษาบุคลากร ที่มีศักยภาพไว้นั้น เป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง โดยจะมองที่ปัจจัยหลัก มาจากเรื่องของผลตอบแทนต่างๆ ที่บุคลากรควรจะได้รับ เช่น เงินเดือน โบนัส สวัสดิการ เป็นต้น ถึงแม้ว่าองค์กรต่างๆ จะมุ่งเน้นไปที่อัตราผลตอบแทนที่สูงแก่บุคลากร องค์กรควรสร้างความชัดเจนให้การเชื่อมโยงระหว่างผลตอบแทนที่จะได้รับเมื่อเทียบกับผลการปฏิบัติงาน ทั้งเรื่องการประเมินคุณภาพในการปฏิบัติงาน โดยที่ทั้งหมดนี้ จะท่อนให้เห็นถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

เมื่อใดที่บุคลากรมีการใช้ชีวิตในการทำงาน แล้วรู้สึกพอใจ เมื่อนั้นย่อมเกิดสภาพอะฮามณ์ที่ดี และในเมื่อมีอารมณ์ที่ดีเกิดขึ้นนั้น จะมีผลให้การทำงานดีขึ้นตามไปด้วย ดังนั้นจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ในแต่ละองค์กรจะต้องหาแนวทาง ศึกษา หรือหาวิธีที่จะทำให้เกิดความสอดคล้องกันของความพึงพอใจ ระหว่างตัวพนักงานและองค์กร เพื่อให้้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุดที่วางไว้ได้ (ผจญ เฉลิมสาร , 2557) ซึ่งการทำงานของบุคคลในองค์กรที่มีลักษณะการทำงานเป็นกลุ่ม และทำงานร่วมกัน ต้องมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีความร่วมมือร่วมใจกัน ร่วมกันแก้ปัญหา ลดความขัดแย้งกัน การกำหนดแนวทางที่จะทำงานร่วมกัน เนื่องจากการทำงานเป็นทีมนั้น ถือเป็นกลยุทธ์ของการพัฒนาองค์กรอย่างหนึ่ง และถูกนำมาใช้ในองค์กรต่าง ๆ ผู้นำทีมจึงเป็นผู้นำกลุ่มของบุคคลที่มีลักษณะเฉพาะ และมีความเกี่ยวข้องต่อกันเพื่อร่วมกัน ทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายช่วยให้้องค์กรเกิดความก้าวหน้ายิ่งขึ้น ดังนั้น ความมีประสิทธิภาพของทีมนั้นถือเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กรด้วยเช่นกัน

ประสิทธิผลของทีมนั้น หมายถึง การที่ทีมบรรลุความสำเร็จได้ตามที่เป้าหมายกำหนดไว้ ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นในรูปของผลผลิตที่เกิดจากการดำเนินงานของทีม โดยมีผู้นำทีมแสดงบทบาทในการบริหารงานให้ได้ จึงถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญ มีปัจจัยหลายๆด้าน ในการที่ผู้นำทีมงานต้องสร้างทีม การมีส่วนร่วม มีการสื่อสารเชิงบวก การตัดสินใจ มีคุณธรรม การจัดการความขัดแย้ง หรือแม้กระทั่งการดึงความสามารถถึงศักยภาพของทีมงานออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยผู้นำทีมงานที่ดีจะต้องบริหารจัดการจัดคนให้เหมาะกับงานและพัฒนาทีมงานเพื่อสร้างผลผลิตผลสำเร็จให้บรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ (ธนารัฐ ฉ่ำสุริยา, รุ่งทิพย์ นิลพัท, นาถรพี ชัยมงคล ,2561)

เป้าหมายความสำเร็จขององค์กร คือ การมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ซึ่งการดำเนินงานภายในองค์กรนั้นจะมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้าน แต่ปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง คือ องค์กรจะต้องมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีความเหมาะสมกับภาระงาน และเพียงพอต่อการบริหารจัดการ (อุดม พินธุรักษ์, 2553,น.5) ดังนั้นการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ การพัฒนาทรัพยากรบุคลากรในองค์กรส่วนใหญ่ จึงควรให้ความสำคัญ โดยเฉพาะ

อย่างยิ่งถ้าหากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแล้ว ก็จะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน สามารถทุ่มเทร่างกายแรงใจแก่การปฏิบัติงาน ซึ่งก็จะส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นมหาวิทยาลัยสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีความสามารถในการจัดการศึกษา งานวิชาการ และวิชาชีพชั้นสูง ที่เน้นการลงมือปฏิบัติ ทั้งในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก เพื่อรองรับผู้ศึกษาต่อจากผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอาชีวศึกษาเป็นหลัก รวมถึงการให้โอกาส ผู้ที่เรียนจากมหาวิทยาลัยชุมชน และ การศึกษาขั้นพื้นฐานในการศึกษาต่อวิชาชีพ ในระดับปริญญาตรี ซึ่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้ง 9 แห่ง อยู่ภายใต้การกำกับดูแล ของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีภารกิจหลักได้แก่ ภารกิจการจัดการศึกษา ภารกิจการวิจัย ภารกิจการงานวิชาการแก่สังคม ภารกิจการทำนุบำรุง ศิลปะวัฒนธรรม ส่วนบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยมีการจำแนกเป็น บุคลากรสายวิชาการ ตำแหน่ง อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ มีหน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การศึกษา การอบรม การค้นคว้าวิจัยในสาขาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง การให้คำแนะนำปรึกษาแก่นิสิตนักศึกษา การให้บริการวิชาการแก่สังคมและปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง และ บุคลากรสายสนับสนุนซึ่งประกอบไปด้วยข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาชีพเฉพาะ มีหน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติงานสนับสนุนภารกิจของมหาวิทยาลัย

จากการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยนั้น ไม่มีผู้ใดที่จะสามารถทำงานได้เพียงลำพัง เพียงคนเดียวให้สำเร็จ หากนั่นเป็นงานที่ยิ่งใหญ่ ย่อมต้องพึ่งพาบุคคลอื่น หรือบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มาช่วยให้การทำงานนั้นๆ ให้บรรลุผลตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ นั่นก็คือ การทำงานเป็นทีม ทีมงานในแต่ละฝ่ายงาน หรือหน่วยงานมักจะมีบุคคลเดิมๆ ที่สนิทสนมกันและทำงานร่วมกันมานาน เมื่อมีคนใหม่เข้ามา และไม่คุ้นเคยกันมาก่อน จึงไม่ค่อยได้รับความสนใจ หรือไม่สามารทำงานร่วมกัน ได้ดีเท่าที่ควรนั่นเอง ในบางครั้งก็เกิดความไม่เข้าใจกัน เกิดความไม่ลงรอยของการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งอาจทำให้ การทำงานไม่มีความสุขชีวิตชีวาในการทำงาน และเมื่อทำงานไม่มีความสุข เป็นผลที่ ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำลง เป็นผลให้การปฏิบัติหน้าที่ต้องหยุดชะงัก จนมีผลทำให้ไม่สามารถ ดำเนินงานไปตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ ทำให้ไม่มีความสุขในการร่วมงานกัน อาจส่งผลทำให้การทำงานร่วมกันของแต่ละหน่วยงานภายในเกิดความขัดแย้งกัน ไม่ถูกกัน จึงทำให้ความคิดหรือการทํากิจกรรมร่วมกันนั้นเสียหาย หรือการดำเนินงานไปได้ยาก ไม่ราบรื่น ซึ่งทำให้การทำงานเป็นทีมลดลง เมื่อการทำงานเป็นทีมลดลง ย่อมทำให้ประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมลดลงไปด้วย

สืบเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงสถานะของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีไปเป็น มหาวิทยาลัยออกนอกระบบ หรือชื่อที่เรียกอย่างเป็นทางการว่า “มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ” หมายความว่า มหาวิทยาลัยจะมีอิสระ และความคล่องตัวในการบริหารจัดการ ทั้งเรื่องการจัด การทางการเงิน งบประมาณ และการบริหารงานบุคคล เพื่อปรับเปลี่ยนสถานะภาพให้มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ รวมถึงการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเรื่องการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจากที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีนั้นได้ประกาศ เรื่องการออกนอกระบบ ซึ่งต้องรอการอนุมัติ การบริหารงานของมหาวิทยาลัยย่อมมีการเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งในเรื่องการการบริหารงานทาง

ด้านบุคลากร เรื่องของสวัสดิการ ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ย่อมส่งผลถึงตัวบุคลากร ตลอดจนเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของตัวบุคคลคนนั้นย่อมมีการเปลี่ยนแปลงไป จากข้าราชการหรือลูกจ้างในส่วนของราชการ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ต่างๆที่ควรได้รับย่อมมีการเปลี่ยนแปลงไปด้วย และบุคลากรสายสนับสนุนที่ย่อมหวังความก้าวหน้าทางหน้าที่การงานในการรับเลื่อนตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ เป็นผลให้ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานลดไปด้วย ดังนั้นทางมหาวิทยาลัยจึงควรมีการเสริมสร้างแรงจูงใจในและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัย ให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจ และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี อันจะนำไปสู่ความทุ่มเทในการทำงาน และทำให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ

ด้วยเหตุนี้ ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจ ที่จะศึกษาเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยเป็นอย่างยิ่ง จะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดกลยุทธ์ และนโยบายที่ตอบสนองให้ตรงกับความต้องการของบุคลากร เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี อันจะนำไปสู่การขยันทุ่มเทในการทำงาน ก่อให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ และทำให้เกิดความสามัคคี ทำให้ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมดียิ่งขึ้น และยังเป็นข้อมูลประกอบเพื่อเสนอแนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ รักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพให้อยู่กับมหาวิทยาลัยได้อย่างยาวนาน สามารถปฏิบัติงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้มหาวิทยาลัยสร้างผลผลิตบัณฑิต และผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพ สามารถแข่งขันทั้งในประเทศและนานาชาติได้

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.2.2 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.2.3 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน จะมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีแตกต่างกัน

1.3.2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.3.3 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานงานและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีขอบเขตการศึกษาดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.4.1.1 ด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 19 หน่วยงาน จำนวน 1,169 คน (ข้อมูลจากกองบริหารงานบุคคล ณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วันที่ 1 กันยายน 2562)

1.4.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 330 คน

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.4.2.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1.4.2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ และอายุการทำงาน

1.4.2.1.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ตามทฤษฎีของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer,1972) (อ้างถึงใน นันทนา จงดี, 2560, น.29 - 30) ประกอบด้วย ความต้องการในการดำรงชีวิต ความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ และความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า

1.4.2.1.3 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต ตามแนวคิดของฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1985) (อ้างถึงใน ศศิวรรณ อินทรวงศ์, 2560, น.25) ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภูมิใจในองค์กร

1.4.2.2 ตัวแปรตามประกอบด้วย

ปัจจัยด้านประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม ตามแนวคิดของ Zander (1994) อ้างถึงใน ปรีทัศน์ โชคไพบูลย์ , 2548 , น. 22-23) ประกอบด้วย ความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม ทักษะในการทำงานเป็นทีม และ ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม

1.4.3 ขอบเขตระยะเวลา

ตั้งแต่เดือน มกราคม 2564 ถึงเดือน เมษายน 2564

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

บุคลากรสายสนับสนุน หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการให้บริการและสนับสนุนงานวิชาการในหน่วยงานต่างๆ หรืองานอื่นใดที่มหาวิทยาลัยกำหนดให้เป็นภาระงาน

แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความต้องการ (Needs) พลังกดดัน (Drives) หรือ ความปรารถนา (Desires) แรงจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายใน และภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ เอง ภายใน ได้แก่ ความรู้สึกต้องการบางอย่าง จึงเป็นพลังชักจูง หรือกระตุ้นให้มนุษย์ประกอบกิจกรรมเพื่อทดแทนสิ่งที่ขาดหรือต้องการนั้น

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกความพอใจที่ตนเอง ได้รับความจากการทำงานในองค์กร ที่ได้รับการตอบสนองความต้องการ ทางด้านร่างกาย และทางด้านจิตใจ โดยผ่านกระบวนการขององค์กรที่ได้มีการจัดไว้ให้ได้อย่างเหมาะสม เพื่อสนับสนุนให้พนักงานมีความพอใจ ทำงานได้อย่างมีความสุข และมีสุขภาพจิตที่ดี

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากแนวคิดดังกล่าวผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้





ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ผลการวิจัยนี้ ผู้บริหารนำข้อมูลไปใช้ในการส่งเสริมพัฒนาแรงจูงใจ ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิต ในการทำงานให้กับบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อไป

1.7.2 ผลการวิจัยนี้ ผู้บริหารสามารถใช้เป็นแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุง และการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

1.7.3 ผลการวิจัยนี้ เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีให้มีคุณภาพ รักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพให้อยู่กับมหาวิทยาลัยได้อย่างยาวนาน

1.7.4 ผลการวิจัยนี้ สามารถใช้เป็นแนวทางแก่ผู้บริหารในการวางแผน สร้างแรงจูงใจ และส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี อันจะนำไปสู่การขยันทุ่มเทในการทำงาน ก่อให้เกิดประสิทธิผลการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

1.7.5 ผู้ที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานงานและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สามารถนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวคิดในการพัฒนาการวิจัยต่อไป



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม
- 2.5 ข้อมูลทั่วไปของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

การจูงใจ หมายถึง พลังผลักดันภายในจิตใจของพนักงานให้เกิดพฤติกรรมที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ หรือหมายถึงการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา (เนตร์พัฒนา ยาวีราช ,2559) มีผู้ให้ ความหมายของแรงจูงใจไว้หลากหลาย ดังนี้

เฉลิม สุขเจริญ (2557) แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่จะกระตุ้นให้บุคคลแสดงออกซึ่งพฤติกรรมและความสามารถสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมา เพื่อให้ตนเองได้ตามสิ่งตั้งเป้าหมายหรือบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ แรงจูงใจมี เกิดจากแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจจากภายนอก ทำให้เกิดแรงขับ เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย ดังนั้น แรงจูงใจจึงมีอิทธิพลในการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา และรักษาพฤติกรรมนั้นไว้เพื่อให้ตนเองได้ในสิ่งที่ต้องการ

อริยชญญา วงศ์ใหญ่ (2558) แรงจูงใจเป็นความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติในด้านการจูงใจและด้านการทำงานที่ส่งผลต่อการทำงานร่วมกับองค์กรและการทำงานร่วมกับผู้บุคคลในองค์กรที่สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานทางด้านร่างกายและจิตใจ และเป็นการลดความเครียดจากการทำงานได้

กฤษดา เขียววัฒนสุข (2559) การจูงใจเป็นความเต็มใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามที่ตนเองมีอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์กร และเพื่อตอบสนองความต้องการของตัวเองด้วย การจูงใจจึงนำไปสู่ผลประโยชน์ต่อองค์กรและผลประโยชน์ของ พนักงานที่จะได้ในเวลาเดียวกันด้วย

Beach (1980) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจในการใช้ร่างกายแรงใจเพื่อให้ประสบความสำเร็จใน เป้าหมายที่ตั้งไว้ รางวัลที่จะได้ การจูงใจเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการกระทำของมนุษย์ และสิ่งที่กระตุ้นให้คนไปถึงวัตถุประสงค์ ที่มีเกี่ยวข้องกับรางวัลจูงใจ ที่จะได้รับ

สตีเฟน ร็อบบินส์ (2007, อ้างใน กฤษดา เขียววัฒนสุข, 2560, น. 167) การจูงใจ คือ กระบวนการที่เป็นสาเหตุให้บุคคลใช้ความพยายามของตนเองอย่างทุ่มเท (Intensity) อดทน ต่อเนื่อง (Persistence) และมีจุดมุ่งหมายไปยัง (Direction) เป้าหมายที่ตนเองต้องการ ด้วยการใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อบรรลุเป้าหมายใดเป้าหมายหนึ่ง และมุ่งประเด็นไปยังการบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยเน้นความสำคัญว่าบุคคลจะใช้ความพยายามอย่างหนักเพียงใด แต่การใช้ความพยายามอย่างหนัก ไม่ได้หมายถึงการได้ผลของการปฏิบัติงานดีหากแต่การใช้ความพยายามนั้น ไม่ได้เป็นไปในทิศทางที่มุ่งไปสู่เป้าหมายขององค์กร และการจูงใจจะต้องมีมิติของความคงทนอย่างต่อเนื่องจะสามารถวัดว่าบุคคลสามารถรักษาระดับของความพยายามไว้ได้นานเพียงใด กล่าวคือบุคคลจะต้องรักษาระดับของการจูงใจไว้นานพอที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรต้องการ

กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรที่จะให้ความสำคัญอยู่เสมอ การใช้พลังบังคับ อาจจะทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานต่ำ แต่อย่างไรก็ตามสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องสนใจศึกษาปัจจัยอันก่อให้เกิดแรงจูงใจในปฏิบัติงานที่ดีอยู่เสมอ และจะต้องเปรียบเทียบสถานการณ์ของการจูงใจ การหล่อหลอมจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อันจะก่อให้เกิดพลังในการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน และบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

2.1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ (Theory of Motivation)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs theory) (อ้างถึงใน เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2559) ได้ศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการที่เรียกว่า ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ Hierarchy of Needs พบว่าบุคคลมีความต้องการไม่สิ้นสุด และเมื่อความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในสิ่งอื่นๆ จะเข้ามาแทนที่ไม่มีสิ้นสุด ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีก เว้นแต่จะมีความต้องการขึ้นอีก ความต้องการสามารถลำดับได้ตั้งแต่นั้นที่ต่ำสุด ไปถึงขั้นสูงสุด เรียกว่าลำดับขั้นความต้องการ แบ่ง เป็น 5 ขั้นคือ

1. ความต้องการทางร่างกาย
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย
3. ความต้องการทางสังคม
4. ความต้องการได้รับการยกย่องยอมรับจากสังคม
5. ความต้องการบรรลุผลสำเร็จสูงสุด

ทฤษฎี ERG (Alderfer's Existence Relatedness Growth Theory)

Alderfer 1972 (อ้างถึงใน เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2559) เป็นทฤษฎีที่ว่าด้วยแรงจูงใจที่พัฒนามาจากทฤษฎีความต้องการของ Maslow โดยจัดลำดับความต้องการ 5 ระดับ ที่ Maslow กล่าวไว้ออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. ความต้องการดำรงอยู่ (Existence Needs) หมายถึง ความต้องการในด้านวัตถุและทางร่างกายที่มนุษย์ปรารถนา ส่วนความต้องการความสัมพันธ์ เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับผู้อื่น และความพึงพอใจในด้านความรู้สึกมีเพื่อน
2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน คนในครอบครัวและกับคนในสังคม

3. ความต้องการเจริญเติบโตก้าวหน้า (Growth Needs) หมายถึง ความพอใจในความสมบูรณ์ในสิ่งที่ต้องการสูงสุด

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two - Factory Theory)

Herzberg, 1959, pp.113-115 (อ้างถึงใน วารุณี แดบสูงเนิน, 2554, pp.18-22) กล่าวว่า ทฤษฎีสองปัจจัย เป็นที่ทฤษฎีที่มีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แบ่งได้ 2 กลุ่มคือ

1. ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่มีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้บุคลากรหรือพนักงานในหน่วยงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความพอใจในงาน ซึ่งเป็นปัจจัยภายใน ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้คนปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ

2. ปัจจัยค้ำจุน หรือ ที่เรียกกันว่าปัจจัยการดำรงรักษาเป็นปัจจัยที่มีองค์ประกอบ ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงาน แต่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่สนับสนุนการจูงใจของพนักงานอยู่ตลอดเวลา ซึ่งถ้าไม่มีปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ก็จะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน หากขาดปัจจัยกลุ่มนี้ ประกอบไปด้วย นโยบาย และการบริหารงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากแนวคิดทฤษฎี และผลการศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่กล่าวมาแล้วข้างต้น พบว่ามีหลายปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานวิจัย โดยนำประเด็นที่หน้าสนใจมากำหนดเป็นแนวทางในการศึกษา แรงจูงใจ จึงเลือก ทฤษฎี ERG ของ Alderfer สามารถอธิบายแรงจูงใจในการทำงาน ด้วยปัจจัยความต้องการของมนุษย์ได้อย่างครอบคลุมชัดเจน และเหมาะสมกับการศึกษาวิจัยครั้งนี้

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

สำหรับความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นได้นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ทองพูน กล้าไพร (2551, น.11) ได้สรุป ความหมายของ คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะการทำงานของบุคคลที่ได้รับการตอบสนองความต้องการ หรือความคาดหวังจากการทำงาน และเกิดความพอใจในงาน มีความสุขในการทำงานและมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าจากการทำงานนั้น

ภูวดล วงศ์รัตน์ (2551, น.19) ได้สรุปความหมายของ คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสมบูรณ์แบบในการใช้ชีวิตในการทำงานของบุคคลที่มีความสุข มีความพึงพอใจกับงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ ส่งผลให้พนักงานมีขวัญ มีกำลังใจที่ดีสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล

มนสิชา อนุกุล (2553, น.20) ได้กล่าวไว้ว่า ความหมายของ คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะการทำงานที่มีความสอดคล้องกันระหว่างความต้องการหรือความปรารถนาใน การทำงานของบุคคลกับองค์การ การทำให้บุคคลมีความพึงพอใจ มีความสุขกับการมีชีวิตที่สมบูรณ์ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสภาพที่เป็นอยู่ในสังคม หากองค์การใดสามารถปรับปรุงให้สามารถตอบสนองความต้องการ

ของคนที่ทำงานนั้นได้ จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความผูกพันที่ต้ององค์กร และปฏิบัติงานอย่างมีความ

Huse & Cummings, 1985, pp.198-200 (อ้างถึงใน ฉัตรชัย ชุมวงศ์, 2554,น. 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความเกี่ยวข้องกัน ระหว่างความรู้สึกของบุคคลที่ได้รับการตอบสนอง ในสิ่งที่คาดหวังกับขององค์กรในควมมีประสิทธิผล หรืออีกนัยหนึ่งคือคุณภาพชีวิตการทำงานคือ ประสิทธิภาพขององค์กร ที่มาจากความเป็นอยู่ที่ดี (well-being) ที่พนักงานได้รับรู้ผ่านประสบการณ์จากการทำงานทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำ ส่งผลให้พนักงานมีขวัญ กำลังใจที่ดี ต้องการปรับปรุงศักยภาพของตนเพื่อให้ทำงานได้ดีขึ้น เพื่อเพิ่มผลผลิต

Hackman & Suttie.p.14 (1977,p. 14 อ้างถึงใน เพ็ญศรี พิทักษ์ธรรม มัชฌิมากโร, 2543 , น.278) กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นการตอบสนองความเป็นอยู่ที่ดี และความพึงพอใจของบุคลากรในทุกระดับ

วอลตัน(wolton,1973 ,อ้างถึงใน มาลินี ธรรมบุตร, 2550 ,น.22) สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นลักษณะแนวทางของบุคคลสภาพตัวบุคคลกับสังคมการทำงานเป็นเรื่องของสังคมในองค์กรที่มีผลทำให้งานประสบความสำเร็จ

จากความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานที่กล่าวมา สามารถแบ่ง ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสองมิติคือ ในมิติของพนักงานนั้นคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานต่อสภาพการทำงานและประสบการณ์ในการทำงานใน องค์กร ที่ได้รับการ ตอบสนองความคาดหวังหรือความต้องการ ทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุข และมี สุขภาพจิตที่ดี และมิติขององค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง กระบวนการ ที่องค์กรได้จัด ให้มีขึ้นเพื่อสนับสนุนให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุขโดยพยายามตอบสนอง ความต้องการ หรือความคาดหวังของพนักงานเพื่อให้เกิดผลทางบวกต่อองค์กรทั้งในด้านทัศนคติ และพฤติกรรม ในการทำงานของพนักงาน เช่น ความพึงพอใจในงาน มีความกระตือรือร้นใน การทำงาน เป็นต้น

โดยสรุป คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความรู้สึก ความพอใจ ที่ตนจะได้รับจากการทำงาน ในแต่ละองค์กร จะมีที่ได้รับการตอบสนองความต้องการ ทั้งร่างกาย และจิตใจ ที่องค์กรจัดให้มีขึ้นซึ่งจะทำให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อสนับสนุนให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุข และมีสุขภาพจิตที่ดี

2.2.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

บุญแสง ชีระภากร (2533 ,น. 7 - 12) กล่าวว่า องค์ประกอบที่ถือเป็นสาระสำคัญในการนำมาพิจารณาเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานมี 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ
2. ผลประโยชน์เกื้อกูล
3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ
4. ความมั่นคงในการทำงาน
5. เสถียรภาพในการเจรจาต่อรอง
6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต

7. บุรณาการทางสังคม
8. การมีส่วนร่วมในองค์การ
9. ประชาธิปไตยในการทำงาน
10. เวลาว่างของชีวิต

Celamotle and Takezawa (1984,น.11) ได้เสนอ องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ 5 ประการ คือ

1. สภาพของการทำงาน
2. ความต้องการได้รับความยุติธรรม
3. ลดความแตกแยก
4. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในสายอาชีพ
5. ชีวิตการทำงานในการพัฒนา ที่เน้นเรื่องการทำงานของแต่ละบุคคล

ซาน (Zhan, 1992, p. 796) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตควรมีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ

1. ด้านความพึงพอใจในชีวิต เป็นสิ่งที่บุคคลรับรู้ถึงสิ่งที่ตนครองอยู่ ซึ่งอยู่ระหว่างปรารถนาที่ตั้งไว้ และความสำเร็จที่ได้รับ
2. ด้านอัตมโนทัศน์ เป็นความเชื่อมั่น และความรู้สึกเกี่ยวกับตนเอง ในห้วงเวลาหนึ่ง
3. ด้านสุขภาพ และ ร่างกาย คือ ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมกับบุคคล
4. ด้านสังคม และ เศรษฐกิจ เป็นการประเมินการประกอบอาชีพ ด้านการศึกษา และรายได้ ซึ่งถูกกำหนดเป็นมาตรฐานทางสังคม

2.2.3 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

กรีนเบิร์กและบาร์อน (Greenberg and Baron, 1995: 646-647) กล่าวว่า โดยทั่วไป แผนการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน จะเน้นถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และหลาย ๆ แนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน จะมีเป้าหมายในเรื่องการเน้นความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanizing the Workplace) สำหรับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ได้รับ ความสนใจมากแนวหนึ่ง คือ การออกแบบโครงสร้างงานใหม่ (Work Restructuring) ได้แก่ การทำงานให้มีคุณค่า (Job Enrichment) การเพิ่มงาน (Job Enlargement) และ แบบ บ จ ำ ล อ ง ล ัก ษ ณะ ง า น (Job Characteristic model) ซึ่งจะมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานงาน นอกจากนั้นแนวทางการสร้างกลุ่มคุณภาพ นับเป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานอีกด้วย

Westley (1979) มีการเสนอว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน แบ่งเป็น 4 มิติ คือ

1. มิติที่เกี่ยวข้องกับความเสมอภาค เช่น การนัดกันขาดงาน การก่อเหตุปะทะทั้ง
2. มิติที่เกี่ยวข้องกับความไม่มั่นคง ความไม่พึงพอใจ
3. มิติในเรื่องของความแปลกแยก เป็นความรู้สึกวางเฉย เช่น การลาออก
4. มิติในเรื่องของการปลื้มใจ ในแง่ของจิตวิทยา การได้รับความหมาย

ฮิวส์และคัมมิง (Huse and Cummings, 1995,pp. 273-279) (อ้างถึงใน ศศิวรรณ อินทรวงศ์, 2560)ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ เกณฑ์บ่งชี้ และองค์ประกอบของการมีคุณภาพชีวิตของการทำงานไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้ และผลตอบแทนที่เพียงพอ และมีความสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานนั้นรู้สึกว่ามี ความเหมาะสม และเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากหน่วยงานอื่น

2. ความปลอดภัยในการทำงาน (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่ พนักงานได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี ความเหมาะสม สถานที่ ทำงานปลอดภัย ไม่ได้ส่งผลเสียต่อ สุขภาพ และไม่เสี่ยงต่ออันตรายต่าง ๆ

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตน จากงานที่ทำโดยมีการพิจารณาจาก ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่งานที่ได้ใช้ทักษะและ ความสามารถ ที่หลากหลาย งานมีความท้าทายงานที่ ทำแล้วรู้สึกว่าเป็นตัวของตัวเอง งานที่ได้รับการยอมรับว่า มีความสำคัญ และงานที่ปฏิบัติได้รับทราบ ผลของการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติมีโอกาสก้าวหน้าในงาน หรือสายอาชีพ และมีตำแหน่งที่มั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อน ร่วมงาน ที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตร มีความอบอุ่นการเอื้ออาทรกัน ปราศจากการแบ่งแยกกัน เป็นหมู่เหล่า ได้รับการยอมรับจากรอบข้าง และมีโอกาสสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมใน การบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรได้อย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิของตนและมี ความตัวของตัวเอง ผู้บังคับบัญชายอมรับ

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของ ชีวิตระหว่างการทำงาน กับช่วงนอเวลางาน การมีช่วงเวลาที่ได้อ่อนคลายจากหน้าที่ความรับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความ ภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ถึงการอำนวยความสะดวกและมีความรับผิดชอบ ต่อสังคม

จากการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่สามารถชี้วัด คุณภาพชีวิตของพนักงานได้หลายปัจจัยด้วยกัน ขึ้นอยู่กับว่าจะนำองค์ประกอบใดมาใช้ แนวคิดของ Huse and Cummings เป็นตัวชี้วัดที่ค่อนข้างแพร่หลาย สามารถอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานได้ อย่างครอบคลุม ชัดเจน และเหมาะสมกับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้แนวความคิดนี้ในการ ศึกษาวิจัย

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม

2.3.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

เมื่อกล่าวคำว่า ทีม โดยทั่วไป คงไม่ใช่คนเพียงคนเดียวอาจหมายถึง คนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป หรือกลุ่มคน ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

รอบบินส์ (Robbins,2001, p.258) ได้อธิบายว่า ทีม หมายถึงการทำงานร่วมกันของ กลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ และผลสำเร็จที่เกิดขึ้นเป็นของสมาชิกทุกคนที่ทำงานไม่ใช่เป็น ผลสำเร็จของผู้ใดผู้หนึ่ง

ไพโรจน์ บาลัน (2551,p.18) ได้อธิบายว่า ทีม หมายถึง บุคคลที่ถูกจัดตั้งขึ้นมาเพื่อการทำงานร่วมกัน หรือ กลุ่มคนที่ทำงานร่วมกัน หรือ กลุ่มคนที่ทำงานคล้ายคลึงกัน หรือกลุ่มคนที่มีผู้บังคับบัญชาเดียวกัน

สุเมธ งามกนก (2551,p. 12) การทำงานเป็นทีมหมายถึงการร่วมกันทำงานของสมาชิกที่มากกว่า 1 คน โดยที่สมาชิกทุกคนมีเป้าหมายเดียวกันและมีการยอมรับร่วมกันมีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีมเป็นการใช้ทีมในการปฏิบัติงานซึ่งทีมงานถือเป็นกลุ่มพิเศษชนิดหนึ่งที่สมาชิกที่ผูกพันต่อเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน โดยมีการใช้ภาวะผู้นำร่วมกันในการปฏิบัติงานสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่สมาชิกรวมกันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน มีการแบ่งหน้าที่ให้กับสมาชิกในทีมอย่างชัดเจน โดยใช้ความร่วมมือร่วมใจตลอดจนรู้ความสามารถของสมาชิก ในการทำงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

2.3.2 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

พรหมณี พุ่มอิม (2547, น.10) กล่าวว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมจะต้องประกอบด้วย

1. จำนวนบุคคล (Person) การทำงานเป็นทีมต้องประกอบด้วยจำนวน ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป
2. ควรมีเป้าหมายร่วมกัน (Common goal) สมาชิกทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน เพื่อสนองต่อความต้องการได้อย่างเต็มที่
3. การวางแผนร่วมกัน (Common plan) ต้องมีการวางแผนปฏิบัติงานและการประเมินผลงานร่วมกัน จึงจะทำให้งานสำเร็จลงได้
4. การมีส่วนร่วม (Participation) สมาชิกต้องมีจิตสำนึกในการเข้ามามีส่วนร่วมด้วยตนเองไม่ใช่เกิดจากการบังคับ
5. การติดต่อสื่อสาร (Communication) การทำงานเป็นทีมจะประสบผลสำเร็จได้ต้องมี การติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกด้วยกัน ผู้นำกับสมาชิก การติดต่อสื่อสารทำให้เกิดความเข้าใจ
6. ความผูกพันแน่นแฟ้น (Cohesiveness) สมาชิกที่ทำงานร่วมกันเป็นทีมจะเกิดความรู้สึกผูกพันซึ่งกันและกัน ความรู้สึกเช่นนี้ปรากฏออกมาในรูปของการปกป้องสมาชิกด้วยกันเปิดเผย และมีความจริงใจ
7. การพึ่งพาอาศัยกัน (Interdependent) การทำงานเป็นทีมต้องมีลักษณะการพึ่งพาอาศัยกัน ร่วมมือกันระหว่างทีมงาน
8. การร่วมมือประสานงานกัน (Coordinating) การทำงานเป็นทีม ต้องประกอบด้วยสมาชิกที่มีความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงาน แก้ไขปัญหา มีการแบ่งปัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

9. การมีผลประโยชน์ร่วมกัน (Common benefit) สมาชิกของทีมงานจะทำงานร่วมกัน โดยมีเป้าหมายร่วมกันและร่วมมือกันจนกว่างานจะสำเร็จ ความสำเร็จตลอดจนผลประโยชน์ที่ได้รับเป็นของสมาชิกทุกคน

วารสารธรรม ธรรมศาสตร์ (2550, น.9) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. มีเป้าหมายร่วมกันทำงานเป็นทีมจะเกิดผลดี สมาชิกทุกคนในทีมจะต้องมีเป้าหมาย กล่าวคือ มีการรับรู้ทราบถึงแนวคิด และวัตถุประสงค์ เป้าหมายของทีมในเรื่องเดียวกัน นั่นก็คือมุ่งให้ทุกคนในทีมช่วยกัน ร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตรงตามเป้าหมายหรือบรรลุวัตถุประสงค์ของทีม

2. การยอมรับนับถือกันการรวมกลุ่มของการทำงานเป็นทีม ภายใต้อาชีพที่ทุกคนในทีมมีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน และหวังว่าหากได้รับการนำความแตกต่างของทุกคนในทีมมาใช้กับการทำงาน ทำให้งานของทีมหรืองานนั้นมีคุณภาพคือ เป็นงานที่สามารถดึงเอาศักยภาพหรือความสามารถของบุคคลที่แตกต่างกันที่มี มาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานส่วนรวม ดังนั้นสมาชิกทุกคนในทีมจะต้องยอมรับนับถือกันในเรื่องต่างๆ อาทิ เช่น การยอมรับความแตกต่างของมนุษย์ ในเรื่องความคิด ความรู้สึก ความเข้าใจ ยอมรับศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ที่ต้องเอาใจใส่ การยกย่อง การให้เกียรติซึ่งกันและกัน

3. การร่วมมือพร้อมใจกันในการทำงานของคนในทีมล้วนมีความสำคัญ งานของกลุ่มมี อาจจะทำให้สำเร็จเพียงแค่ความสามารถของคนๆ เดียวเท่านั้น หากยังต้องอาศัยความร่วมมือ ความร่วมใจของสมาชิกทุกคน ในการระดมความคิดช่วยกันแสดงความคิดเห็น อันจะเป็นประโยชน์ในการวางแผน ช่วยกันวิเคราะห์วางแผนการทำงานอย่างละเอียด จนไปถึงการร่วมมือกันปฏิบัติตามแผนที่กลุ่มได้ช่วยกันวางแผนเอาไว้ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

4. การแบ่งงานกันทำตามความสามารถ การจัดแบ่งการทำงานถือเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานเป็นทีม หลักการแบ่งหน้าที่กันทำงานภายในทีม ควรยึดหลักการแบ่งความรู้ ความสามารถ ความพึงพอใจ กล่าวคือจะสามารถมอบหมายงานให้ใครทำอะไรมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคคลนั้นที่มีอยู่ในตัว หัวหน้ากลุ่มหรือผู้นำของทีม ควรเป็นผู้ที่รู้จักและคุ้นเคยกับสมาชิกภายในทีมเป็นอย่างดีเพียงพอรู้อาใครเป็นอย่างไร ชอบงานแบบไหน ถนัดด้านงานประเภทใด เพื่อที่จะสามารถมอบหมายงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคคลนั้น

5. ความรับผิดชอบถือเป็นหัวใจสำคัญอีกประการหนึ่งของการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพราะความรับผิดชอบของแต่ละคน ย่อมหมายถึงความสำเร็จของกลุ่ม/ทีมงานสมาชิกในทีมจะต้องรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองต่อกลุ่มสมาชิกโดยรวม และยังต้องมีการรับผิดชอบต่อตนเอง ซึ่งจะทำให้การทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จ กล่าวคือ สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์

6. ความเข้าใจซึ่งกันและกัน ความผูกพันต่อกัน ความเข้าใจซึ่งกันและกัน ช่วยให้สมาชิกในทีมมีความผูกพัน เข้าใจกัน เรียนรู้ความแตกต่างของกันและกัน จะช่วยให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

Woodcock (1989, pp. 75-116) กล่าวว่าองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ต้องการศึกษา 11 ด้าน คือ

1. บทบาทต่าง ๆ ที่สมดุล
2. วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่ยอมรับ
3. การเปิดเผยและการเผชิญหน้า
4. การสนับสนุนและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
5. ความร่วมมือและความขัดแย้ง
6. กระบวนการทำงานการตัดสินใจที่ถูกต้อง
7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม
8. การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน
9. การพัฒนาตนเอง
10. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม
11. การติดต่อสื่อสารที่ดี

2.3.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2560) ได้ให้แนวคิดที่ว่า ทีมงาน คือ กลุ่มของสมาชิกที่มาทำงานร่วมกัน ไม่ทุกกลุ่มในองค์การที่มารวมกันทำงานเป็นทีมแต่ละทีม ทีมที่เกิดขึ้น ก็คือกลุ่มนั่นเอง คุณสมบัติของกลุ่มคล้ายกับทีมตรงที่ว่าสมาชิกมีความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ในปัจจุบันภาวะการณ์การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้ต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม ดังนั้นผู้บริหารที่ดีควรพยายามที่จะทำให้กลุ่มกลายเป็นทีมขึ้นมาให้ได้เพื่อร่วมกันทำงานในทีม โดยเน้นให้ความสำคัญ ดังนี้

- 1) การทำให้สมาชิกในทีมมีความพึงพอใจ
- 2) การทำให้เกิดความเชื่อใจกันของสมาชิกและผู้นำทีม
- 3) มีการสื่อสารที่ดี
- 4) การทำให้ความขัดแย้งน้อยลงมากที่สุด
- 5) มีการแก้ปัญหาและอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 6) มีการเสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกัน
- 7) ผู้นำทีมมีประสบการณ์ความรู้ ความสามารถ และมีความซื่อสัตย์

Hackman (1987) ได้อธิบายว่า การทำงานเป็นทีมจะประกอบด้วย 3 คำ นิยามหลักของความสำเร็จของทีม คือ งาน ความสัมพันธ์สังคม และบุคคล ซึ่งส่วนประกอบทั้ง 3 ส่วนมีส่วนเกี่ยวพันกันโดยใช้หลักความสามารถของบุคคลแต่ละคนในทีม และสร้างสานสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมเพื่อการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

McGregor (1960) ได้อธิบายถึงลักษณะการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. บรรยากาศขององค์การที่เป็นรูปนัย ตามสบาย ไม่เครียดเกินไป
2. มีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของแต่ละคน
3. งานหรือวัตถุประสงค์ของกลุ่ม สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจและยอมรับ
4. สมาชิกกลุ่มยอมรับรับเหตุผลของกันและกัน
5. เมื่อมีการขัดแย้งกัน จะต้องแก้ปัญหาาร่วมกัน จะไม่มีการหนีปัญหา

6. มีการตัดสินใจ ด้วยความคิดเห็นส่วนใหญ่
7. การวิจารณ์เปิดเผยตรงไปตรงมา
8. ทุกคนมีอิสระเสรีในการแสดงความรู้สึก
9. การปฏิบัติงาน การมอบหมายงาน ได้รับการยอมรับเป็นอย่างดีจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง
10. ผู้นำกลุ่มไม่สามารถต่อสู้ เพื่ออำนาจส่วนตัว
11. กลุ่มมีอิสรภาพในการทำงานของสมาชิกแต่ละคน จะมีการหยุดเพื่อตรวจสอบงาน

เป็นระยะ

2.3.4 ประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม

ยงยุทธ เกษสาคร (2554, น.183-184) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. ผลงานออกมาดีมีคุณภาพ การทำงานเป็นทีมช่วยให้มองเห็นเป้าหมายของงาน แต่ละงานอย่างชัดเจน และรวมไปถึงเป้าหมายขององค์กรนั้นด้วย เมื่อเข้าใจเป้าหมายของงาน แต่ละงานก็จะช่วยให้สมาชิกปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. เพิ่มผลผลิตของงาน การทำงานเป็นทีมจะช่วยเพิ่มผลผลิตของงานที่ดี และประสบความสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3. ลดความขัดแย้งขององค์กร การทำงานเป็นทีมจะช่วยลดความขัดแย้งระหว่างสมาชิกในทีม เพราะสมาชิกต้องร่วมมือกันทำงาน เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นก็หาทางยุติปัญหาโดยรับฟังความคิดเห็น และหาทางออกที่ดีให้แก่สมาชิกในลักษณะสร้างสรรค์

4. สมาชิกรับรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง จะช่วยให้สมาชิกมีความรับผิดชอบ และพร้อมที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลสมาชิกคนอื่น ๆ ในทีมงานได้

5. เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันระหว่างสมาชิก การทำงานกับคนที่รู้จักกัน จะทำให้ได้เพื่อนร่วมงานที่ดี เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน บรรยากาศในการทำงานก็จะเต็มไปด้วยความสุข

6. พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข จะเป็นพลังให้เกิดความพอใจในงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความคิดสร้างสรรค์งานอย่างเต็มศักยภาพ

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มคนที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยใช้ทักษะ ประสพการณ์ร่วมกันอย่างเต็มความสามารถและมีการประสานงานอย่างดี เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด (มัลลิกา วิชชุกรองครัต ,2553) ซึ่งคนในกลุ่มนี้จะมีเป้าหมายร่วมกัน และยอมรับว่า วิธีเดียวที่จะทำให้งานสำเร็จ คือการทำงานร่วมกัน ซึ่งการทำงานเป็นทีมมีประโยชน์อย่างมาก ช่วยสร้างความไว้วางใจ ช่วยเหลือกันมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อผลงานของทีมร่วมกัน มีความยึดมั่นในทีม และมีความพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น ช่วยให้เห็นเป้าหมายของงานสมาชิกปฏิบัติงาน บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ลดความขัดแย้งระหว่างสมาชิกในทีม ช่วยให้สมาชิก มีความรับผิดชอบ และพร้อมที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลสมาชิกคนอื่น ๆ ในทีมงานได้ เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เป็นพลังให้เกิดความพอใจในงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความคิดสร้างสรรค์งานอย่างเต็มศักยภาพ

2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม

2.4.1 ความหมายของประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม

ธงชัย สันติวงษ์ (2540 : 57) ได้เสนอไว้ว่า ความมีประสิทธิภาพของทีม หมายถึงการได้มาซึ่งผลผลิตของทีมที่ตรงกันหรือสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ นอกจากนี้ยังรวมถึง ความสามารถของทีมในการสร้างความพึงพอใจให้กับสมาชิกในทีมมากกว่า การสร้างข้อกังวลใจ และรวมถึงกระบวนการทางสังคมที่จะต้องสามารถรักษา หรือส่งเสริมสมาชิก ให้ยังคงทำงานกับทีมต่อไปได้

สุพรรณณี ไพรัชเวทย์ (2543) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของทีม คือการเปรียบเทียบระหว่างวัตถุประสงค์กับผลลัพธ์ของทีม ซึ่งหมายถึงวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ล่วงหน้าของทีมนั้นๆ ว่า ได้ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่

ราตรี วงษ์ดิษฐ์(2547,น.24) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพของทีมไว้ว่า หมายถึงผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงานเป็นทีมที่บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ตรงตามความต้องการของผู้รับบริการ และให้การยอมรับในผลงานของทีม สมาชิกทุกคนมีความพึงพอใจให้ความร่วมมือช่วยเหลือทีมงาน จนมีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และสามารถสร้างผลิตภาพในงานได้เพิ่มขึ้น

ฮอฟเฟอร์และเซนดอล(Hofer and Schendal, 1986 cited in Ingram, Teare, Scheuing and Armistead, 1997) ให้แนวคิดไว้ว่า ประสิทธิภาพของทีม เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อ ความสำเร็จขององค์กร และมีความเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในสิ่งแวดล้อมขององค์กร โดย ประสิทธิภาพเป็นระดับความสอดคล้องระหว่างสภาพความเป็นจริง และความปรารถนาให้เกิดขึ้นของผลผลิต

แฮคแมน (Hackman, 1987) ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพของทีม หมายถึง ผลลัพธ์จากการทำงานของทีมที่เท่ากับ หรือสูงกว่ามาตรฐานของผลการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ โดยทีมที่มีประสิทธิภาพควรที่จะเพิ่ม หรือธำรงไว้ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันของสมาชิกทีม

Cohen (1994,น.67) กล่าวว่า ความมีประสิทธิภาพของทีม หมายถึง ผลลัพธ์โดยรวมที่เกิดจากการทำงานของสมาชิกที่บรรลุวัตถุประสงค์ของทีม และองค์การ รวมถึงความรู้สึกที่ดีของ สมาชิกทีม ซึ่งเกิดจากการทำงานร่วมกัน ความมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของทุกคนในทีม และ พฤติกรรมของสมาชิกในการธำรงรักษาความมั่นคงของทีมในอนาคต โดยผลที่ได้รับจากการ ปฏิบัติงานของทีม ซึ่งพิจารณาได้จากการพัฒนา และปรับปรุงคุณภาพของผลผลิตทั้งในด้านปริมาณ และด้านคุณภาพของผลผลิตสำหรับเจตคติเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของสมาชิกนั้น ประกอบด้วย ความพึงพอใจในทีม ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจทางสังคม ความ ไว้วางใจในการบริหารทีม และความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าของทีม ส่วนการธำรงรักษาความมั่นคงของทีมในอนาคตนั้น พิจารณาได้จากพฤติกรรมการถอนตัวออกจากทีม ซึ่งประกอบด้วย การขาดงาน และการลาออกจากทีม

จากคำอธิบายของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ความมีประสิทธิภาพของทีม หมายถึง ระดับความสามารถและผลลัพธ์ โดยรวมที่เกิดจากการทำงานของสมาชิก ที่บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของทีมและองค์การ ตรงตามความต้องการของผู้รับบริการ และให้การยอมรับใน ผลงานของทีมในการทำงานที่ตั้งไว้ ซึ่งพิจารณาได้จากความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม และความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม

2.4.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม

ภิญโญ มนุษีศิลป์ (2551) องค์กรประกอบของควมมีประสิทธิผลของทีมในหลายแง่มุม เมื่อพิจารณาในเชิงสังเคราะห์กล่าวได้ว่า ควมมีประสิทธิผลของทีม ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ผลการปฏิบัติงานของทีม เจตคติของสมาชิกในทีม และการธำรงความเป็นทีม (Yeats & Hyten, 1998,pp.48-49; McShane & Von Glinnow, 2005,pp. 270-271)

1. ผลการปฏิบัติงานของทีม (Team performance) ถือเป็นการพิจารณาควมมีประสิทธิผลของทีมในมิติที่เกี่ยวกับความสามารถในการดำเนินงาน จนบรรลุตามเป้าหมายที่ทีมกำหนดไว้ ซึ่งอาจอยู่ในรูปของ ผลผลิตหรือบริการ โดยจะต้องบรรลุตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ทั้งในด้าน ปริมาณและคุณภาพ นอกจากนั้นผลผลิตหรือบริการดังกล่าวจะต้องได้รับการยอมรับจากผู้ใช้หรือ ผู้รับบริการ โดยอาจพิจารณาผลของการปฏิบัติงานได้จาก 3 ส่วน คือ

1.1 การพิจารณาจากผลิตภาพ (Productivity) ซึ่งหมายถึงการเพิ่มขึ้นของผลผลิตในเชิงปริมาณ โดยพิจารณาควบคู่กันไปกับพัฒนาการในเชิงคุณภาพของผลผลิต หรือบริการเหล่านั้นในเชิงเศรษฐศาสตร์นั้นได้อธิบาย ความหมายของผลิตภาพไว้ว่าหมายถึงค่าของอัตราส่วนระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลลัพธ์ (Output) ที่เกิดขึ้นจากกระบวนการผลิต

1.2 การพิจารณาถึงการลดลงของค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Cost reduce) เป็นการให้ความสำคัญต่อการควบคุมค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานให้เป็นไปตามที่กำหนดและต้องแสวงหาวิธีการในการปรับปรุงปริมาณ และคุณภาพของผลผลิตและบริการให้สูงขึ้นอยู่เสมอ

1.3 คุณภาพของผลผลิต (Quality of product) โดยอาจพิจารณารวมไปถึงความสามารถในการสร้างนวัตกรรม (innovation) เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานอันเป็นการเพิ่มมูลค่า (value-added) ของผลผลิต หรือบริการให้มีประโยชน์กว้างขวางขึ้น หรือมีคุณค่ามากขึ้นซึ่งต้องคำนึงถึงพฤติกรรมที่แสดงถึงปฏิสัมพันธ์ในการบริการ (service interaction) ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่จะช่วยในการ จูงใจและรักษาผู้รับบริการไว้กับองค์กร (Yeats & Hyten, 1998,p.50)

2. เจตคติของสมาชิกในทีม (Attitude of team members) ถือเป็นประสิทธิผลของทีมเป็นอีกมิติหนึ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ของสมาชิกในทีม ดังนั้นประสิทธิผลของทีมด้านเจตคติจึงหมายถึงความพึงพอใจ (Satisfaction) ของสมาชิกในการร่วมกันทำงาน ซึ่งควรจะสนองความต้องการโดยก่อให้เกิดความพึงพอใจมากกว่าการสร้างข้อกังวลใจ หรือความคับข้องใจให้แก่สมาชิก อาจจำแนกออกได้เป็น 2 ด้าน คือ

2.1 ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ทางสังคม (Social satisfaction) ซึ่งเป็นความพึงพอใจของ สมาชิกต่อความสัมพันธ์ระหว่างกัน ซึ่งเป็นผลจากการร่วมกันทำงาน มีความปรารถนาและมีความรู้สึกที่ดีต่อการเป็นส่วนหนึ่งในฐานะสมาชิกของทีม

2.2 ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) ซึ่งเป็นความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่องาน ภาควุมิใจในงาน เห็นคุณค่าและมีความสุขในการทำงาน

3. การธำรงความเป็นทีม (Maintain team survival) หมายถึง ความสามารถของสมาชิกในการร่วมกันสร้างทีมให้เจริญก้าวหน้า เพื่อธำรงรักษาทีมให้คงอยู่ต่อไปในอนาคต

Zander (1994 อ้างถึงใน ปรีทัศน์ โชคไพบูลย์, 2548, น. 22-23) กล่าวว่า องค์ประกอบในการนำไปสู่ผลงาน และความพึงพอใจของสมาชิกอันจะนำไปสู่ประสิทธิผลในการทำงานเป็นทีมสามารถแบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ความเข้าใจตรงกันในงาน ในบทบาท ในวิธี ทำงาน และกระบวนการทำงานเป็นทีม ดังต่อไปนี้

1.1. เป้าหมาย (Goals) สมาชิกมีความรับผิดชอบในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ร่วมกัน แต่สิ่งสำคัญที่มักจะถูกลืมเสมอคือ การที่สมาชิกต่างมีเป้าหมายของตนเอง ดังนั้นจึงจำเป็น ที่จะต้องระบุให้ชัดเจนถึงเป้าหมายของงานที่จะทำ เพื่อให้สมาชิกภายในทีมได้รับรู้และจัดการ วางแผนงานให้ถูกต้อง

1.2 บทบาท (Roles) การจัดการเกี่ยวกับบทบาทของสมาชิกในทีมงานเป็นสิ่งที่ต้องพิจารณาในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม

1.3 กระบวนการทำงาน (Procedures) กระบวนการในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ควรต้องมีการตรวจสอบกระบวนการทำงาน

2. ทักษะในการทำงานเป็นทีม ได้แก่ การระดมความคิดเห็น การรับฟังความคิดเห็น การวางแผน การแบ่งงาน การประสานงาน ความร่วมมือ และความมุ่งมั่นในการทำงาน รวมทั้งผู้นำกับการพัฒนาทีม การที่ทีมจะประสบผลสำเร็จได้ ภายในทีมจะต้องมีการประชุม

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม (Relationship) การทำงานเป็นทีมจะบรรลุ ผลสำเร็จได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีม และความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกใน ทีม เมื่อทำงานร่วมกันนานเข้ามักจะไม่ค่อยอยากทำงานร่วมกัน จึงจำเป็นอย่างมากที่จะต้องหา วิธีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือกันทำงานให้เกิดผลสำเร็จ ปัญหาความร่วมมือกันทำงานของสมาชิกในทีมอาจจะมาจากปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

3.1 ความไว้วางใจ สามารถที่มารวมกันเป็นทีมเพื่อทำงานร่วมกัน จำเป็นต้องมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ไม่ดูถูกซึ่งกันและกัน ยอมรับในความสามารถและคุณค่าของสมาชิกในทีม โดยเฉพาะผู้ที่ เป็นหัวหน้าทีมควรให้ความไว้วางใจสมาชิกในทีมว่าสามารถจะทำงานตามที่ตกลงใจร่วมกันได้ และหากมีปัญหาและอุปสรรคเกิดขึ้นก็จะสามารถช่วยกันขจัดได้

3.2 การเสียสละในการทำงานร่วมกันเป็นทีม บางครั้งสมาชิกบางคนจำเป็นต้อง เสียสละเพื่อส่วนรวมบ้าง เช่น การสละร่างกาย การมีงานมากขึ้น หรือบางครั้งก็ต้องเสียสละเงินทอง เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในกรณีที่ต้องการให้ผลตอบแทนเป็นทีมมิใช่รายบุคคล เมื่อทำงานร่วมกัน เสร็จแล้วผลตอบแทนที่ได้ควรให้แก่ทีม มิใช่ให้แก่ผู้หนึ่งผู้ใด

3.3 การสร้างค่านิยมในการทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในทีม การปลูกฝังค่านิยมดังกล่าวนี้ กระทำได้ด้วยการให้ผู้นำเป็นผู้ให้การสนับสนุน มีการกระจายงานและกระจาย ความรับผิดชอบให้แก่สมาชิกแต่ละคนเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

Dubrin (2005,p.206) กล่าวว่า การประเมินประสิทธิผลของทีมมาจาก 2 เกณฑ์ คือ

1. ผลผลิตของงาน หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงานในทีมได้ตรงตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. ความพึงพอใจของสมาชิก หมายถึง สมาชิกของทีมมีความรู้สึกที่ดีที่ได้ทำงานในทีม ทีมที่มีสามารถในการตอบสนองความต้องการของสมาชิก

จากการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยพบว่า แนวคิดของ Zander มีปัจจัยที่น่าสนใจ สามารถอธิบาย ประสิทธิภาพของทีมงาน ได้อย่างครอบคลุม ชัดเจน และเหมาะสมกับการศึกษาวิจัย ครั้งนี้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้แนวความคิดนี้ในการศึกษาวิจัย

2.5 ข้อมูลทั่วไปของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ประวัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

นับจากวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2518 ซึ่งเป็นวันที่พระราชบัญญัติ “วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา” ประกาศในราชกิจจานุเบกษาและมีผลบังคับใช้เป็นต้นมาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตครูอาชีวศึกษาระดับปริญญาตรีให้การศึกษาทางด้านอาชีพทั้งระดับต่ำกว่า ปริญญาตรีและประกาศนียบัตรชั้นสูง ทำการวิจัยส่งเสริมการศึกษาทางด้านวิชาชีพ และให้บริการทางวิชาการแก่สังคม วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ได้พัฒนาระบบการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐานการศึกษาที่มีคุณภาพและศักยภาพ มีความพร้อมหลายด้าน จนกระทั่งในปี 2531 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานชื่อใหม่ว่า “สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล” ในวันที่ 15 กันยายน 2531

สืบเนื่องจากแนวทางการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจ การบริหารจัดการสู่สถานศึกษาระดับอุดมศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาของรัฐดำเนินการโดยอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหาร จัดการภายใต้การกำกับดูแลของสถาบัน ดังนั้นสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลจึงได้ปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติฉบับเดิมและยกร่าง เป็นพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล โดยมีการรวมวิทยาเขตจัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลจำนวน 9 แห่ง โดยมีวัตถุประสงค์ให้เป็นมหาวิทยาลัยสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่สามารถจัดการศึกษา วิชาการ และวิชาชีพขั้นสูงที่เน้นการปฏิบัติทั้งในระดับปริญญาตรี โท และเอก เพื่อรองรับการศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอาชีวศึกษาเป็นหลัก รวมถึงให้โอกาสแก่ผู้เรียนจากวิทยาลัยชุมชน และการศึกษาขั้นพื้นฐานในการศึกษาต่อวิชาชีพระดับปริญญาตรี

จากพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 ซึ่งได้ประกาศใช้ในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2548 มีผลให้สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลเดิมตามพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2518 ปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้ง 9 แห่งดังต่อไปนี้

1. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
3. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก
4. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
5. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
6. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

7. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
8. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
9. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

ซึ่งพระราชบัญญัติดังกล่าว มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 19 มกราคม 2548 สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลตามพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2518 เป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปัจจุบันมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้ง 9 แห่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นสถานศึกษาทางวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา สร้าง พัฒนา ประมวล ประยุกต์องค์ความรู้ทั้งมวล และดำเนินการให้มีการเรียนรู้ในองค์รวมแบบบูรณาการ จัดการเผยแพร่องค์ความรู้ ส่งเสริมและพัฒนาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงทำการวิจัยพัฒนาต่อยอดภูมิปัญญาไทยสู่สากลให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมแก่ชุมชนสังคม ทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำระดับสากล จัดการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่มีคุณภาพ ผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติมืออาชีพให้มีทักษะความชำนาญด้านวิชาชีพ เสริมสร้างทุนมนุษย์ที่มีมูลค่าเพิ่มให้กับประเทศ มีคุณธรรมและจริยธรรม ดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า มีจิตใจเสียสละ ใฝ่รู้ รับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติ ในด้านการจัดการศึกษาแบ่งเป็น 12 กลุ่มสาขาวิชา ได้แก่ กลุ่มวิชาคหกรรมศาสตร์ กลุ่มวิชา ครุศาสตร์ อุตสาหกรรม กลุ่มวิชาบริหารธุรกิจ กลุ่มวิชาวิศวกรรมศาสตร์ กลุ่มวิชา เทคโนโลยีการเกษตร กลุ่มวิชา วิทยาศาสตร์ กลุ่มวิชาศิลปกรรม กลุ่มวิชาศิลปศาสตร์ กลุ่มวิชาสถาปัตยกรรมศาสตร์ กลุ่มวิชา เทคโนโลยีสื่อสารมวลชน และกลุ่มวิชาการแพทย์แผนไทย และวิชาพยาบาลศาสตร์ และในด้านจำนวนบุคลากรของมหาวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการจำนวน 1,023 คน และ ฝ่ายสนับสนุน จำนวน 1,169 คน ซึ่งจำแนกตามหน่วยงานสังกัด 19 หน่วยงาน ได้แก่ กองกลาง กองคลัง กองนโยบายและแผน กองบริหารงานบุคคล กองพัฒนานักศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีการเกษตร คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน คณะบริหารธุรกิจ คณะพยาบาลศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ สถาบันวิจัยและพัฒนา สำนักวิทยบริการ และเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน และหน่วยตรวจสอบภายใน

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตั้งอยู่ 39 หมู่ที่ 1 ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี 12110 มีพื้นที่ประมาณ 740 ไร่ มหาวิทยาลัยได้จัดให้มีการปลูกต้นไม้ และรณรงค์การใช้จักรยานมาเรียน เป็นการช่วยลดมลพิษทางอากาศ และสร้าง Cover Way เพื่อให้ นักศึกษาสามารถเดิน ติดต่อกันระหว่างอาคารเรียนได้การเดินทาง

ปรัชญา (Philosophy)

“มุ่งเน้นการพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ให้มีทักษะความชำนาญด้านวิชาชีพ เสริมสร้าง ทุนมนุษย์ที่มีมูลค่าเพิ่มให้กับประเทศ”

ปณิธาน (Determination)

“มุ่งมั่นจัดการศึกษาวิชาชีพด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่มีคุณภาพด้วยการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง”

วิสัยทัศน์ (Vision)

“มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นมหาวิทยาลัยนักปฏิบัติมีอาชีพชั้นนำด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรมในระดับประเทศและระดับสากล”

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาบนพื้นฐานวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรมอย่างมีคุณภาพรองรับประเทศไทย 4.0
2. สร้างงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรมและงานสร้างสรรค์ ส่งเสริมผลิตเชิงพาณิชย์และการถ่ายทอดเทคโนโลยี เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
3. ให้บริการวิชาการที่มีแนวคิดเชิงสร้างสรรค์แก่ชุมชนและพื้นที่เป้าหมาย เพื่อการมีอาชีพอิสระและพัฒนาอาชีพสู่การเพิ่มศักยภาพและยกระดับคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน
4. ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะ-วัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
5. พัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่สังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงให้สนองต่อยุทธศาสตร์ชาติและสิทธิประโยชน์บนพื้นฐานความสุขและความก้าวหน้าในวิชาชีพ
6. จัดระบบบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและแนวทางการจัดหารายได้เบื้องต้นนโยบายหลักและพึ่งพาตนเอง

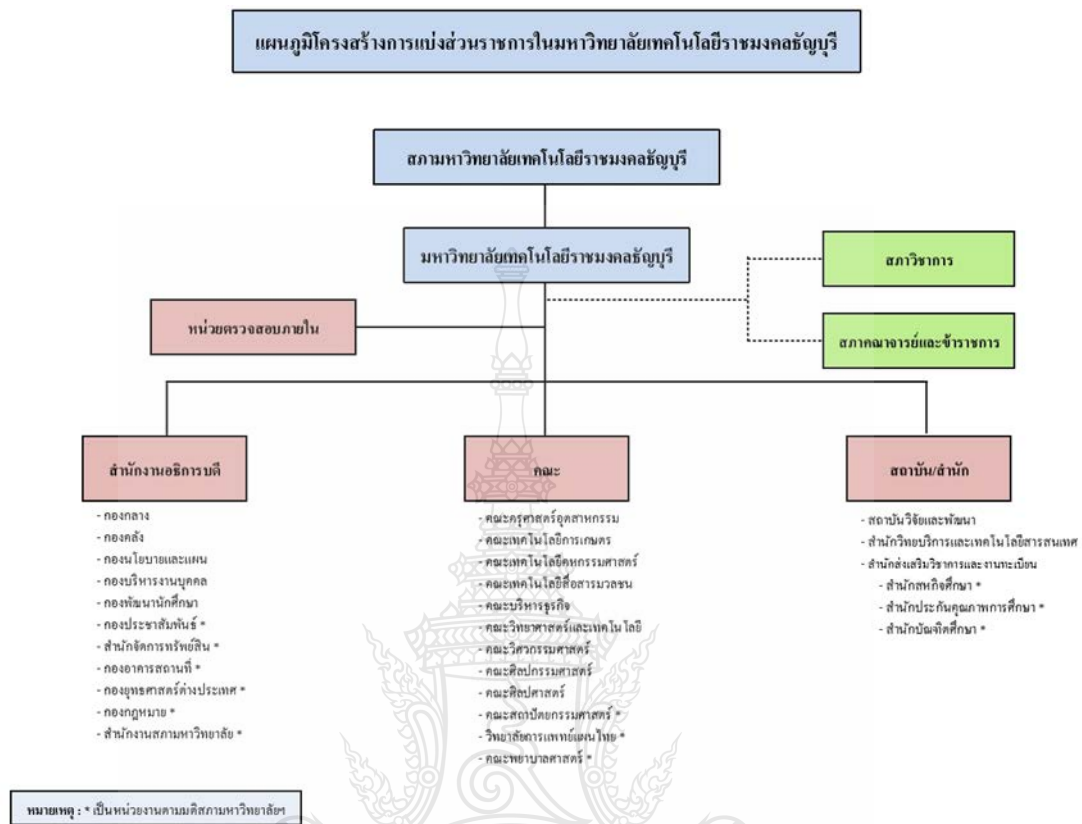
เอกลักษณ์ (Uniqueness)

“มหาวิทยาลัยนักปฏิบัติมีอาชีพ ด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรม”

อัตลักษณ์ (Identity)

“บัณฑิตนักปฏิบัติมีอาชีพ”

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



ภาพที่ 2.1 ภาพโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศไทย

ทศพล เชิดชัยภูมิ (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคกลางและภาคตะวันออก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความตรงของแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลของทีมงานกับข้อมูลเชิงประจักษ์กลุ่มตัวอย่าง คือ คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเขตนิคมอุตสาหกรรม จำนวน 430 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายเครื่องมือ คือ แบบสอบถาม ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูล 5 ตัวแปร ได้แก่ ประสิทธิภาพของทีมงาน ความเหนียวแน่นในทีมทัศนคติต่องานประสิทธิผลของการติดต่อสื่อสารและแรงจูงใจภายในงานของทีมงาน โดยการใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างผลการศึกษาพบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลของทีมงานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้ ประสิทธิภาพของการติดต่อสื่อสารทัศนคติต่องานและความเหนียวแน่นในทีม อธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของทีมงานได้ร้อยละ 85.3 โดยความเหนียวแน่นในทีมมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของทีมงานมากที่สุด

จากสมมติฐานงานวิจัย พบว่า แรงจูงใจภายในงานของทีมไม่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลของทีมงานโดยผ่านความเหนียวแน่นในทีม

สุธาสินี อาภาศิริกุล (2556) ศึกษาเรื่อง ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อประสิทธิผลทีมงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือนที่มีผลต่อประสิทธิผลทีมงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อประสิทธิผลทีมงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า พบว่า 1) ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลทีมงาน 2) ลักษณะการทำงานเป็นทีม 5 ด้าน ได้แก่ วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่ยอมรับการเปิดเผย และการเผชิญหน้า ความร่วมมือและความขัดแย้ง กระบวนการการทำงานและการตัดสินใจ และความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม มีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกันกับประสิทธิผลทีมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

วรทยา ไชยทองกุล (2559) ศึกษาเรื่อง การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล การงานร่วมกันเป็นทีม การติดต่อสื่อสารระหว่างแผนกและระบบการงานในองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลในการงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงงานอุตสาหกรรมพลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน และการทำงานเป็นทีม มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานร้อยละ 48.0 การติดต่อสื่อสารระหว่างแผนกมีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานร้อยละ 50.4 และระบบการงานในองค์การมีผลต่อประสิทธิผลในการทำงาน ร้อยละ 51.5

กัลยรัตน์ วงศ์มาลาสิทธิ์(2557) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาลักษณะส่วนบุคคล พฤติกรรมการติดต่อสื่อสารภายใน องค์การและการจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจสีลม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ลักษณะส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและอายุงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจสีลม กรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน 2) อิทธิพลของพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ประกอบด้วย การสื่อสารแบบบนลงล่าง การสื่อสารแบบล่างขึ้นบนและการสื่อสารแบบแนวนอน ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจสีลม กรุงเทพมหานคร 3) อิทธิพลของการจูงใจในการทำงานประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจสีลม ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจสีลม กรุงเทพมหานคร ที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพสมรส และด้านอายุงาน และพบว่าลักษณะ ส่วนบุคคล ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านระดับการศึกษา และด้านรายได้ต่อเดือน

ปรีทัศน์ โชคไพบูลย์ (2548) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการจัดการความขัดแย้ง การพัฒนาตนเอง ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมงาน ผลการวิจัยพบว่า 1)พนักงานที่มีอายุและสถานภาพสมรสต่างกันมีประสิทธิผลของทีมงานแตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีเพศ อายุการทำงาน และระดับการศึกษา

ต่างกันประสิทธิผลของทีมงานไม่แตกต่างกัน 2) พนักงานที่มีพฤติกรรมจัดการความขัดแย้งแบบ
แข่งขัน แบบประนีประนอม และแบบหลีกเลี่ยงต่างกัน มีประสิทธิผลของทีมงานแตกต่างกัน
ส่วนพนักงานที่มีพฤติกรรมจัดการความขัดแย้งแบบร่วมมือและแบบยอมให้ต่างกัน มีประสิทธิผล
ของทีมงานไม่แตกต่างกัน และพนักงานที่มีการพัฒนาตนเองต่างกัน มีประสิทธิผลของทีมงาน
แตกต่างกัน 3) พฤติกรรมจัดการความขัดแย้งแบบประนีประนอมและการพัฒนาตนเอง
มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของทีมงาน พฤติกรรมจัดการความขัดแย้งแบบแข่งขันมี
ความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิผลของทีมงาน ส่วนพฤติกรรมจัดการความขัดแย้งแบบร่วมมือแบบ
หลีกเลี่ยง และแบบยอมให้ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมงาน 4) การพัฒนาตนเองสามารถ
พยากรณ์ประสิทธิผลของทีมงาน ได้ 68.2 %

อารีรัตน์ ศรีวิพันธุ์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่ม โรงเรียน
พานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า โดยรวม
และรายด้านอยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่ม โรงเรียนพานทอง
2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น
ด้านความต้องการดำรงชีวิต มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 เปรียบเทียบแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี
เขต 2 จำแนกตามประเภทโรงเรียน โดยรวมและรายด้านมีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน กลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์การงาน โดยรวม และรายด้านแตกต่าง
กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้าน ความต้องการดำรงชีวิต มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05

นันทนา จงดี (2560) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจตามทฤษฎี ERG และความผูกพันองค์การของ
พนักงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานกรณีศึกษาบริษัทผลิตรถเด็กเล่นแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี
การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจของพนักงานตามทฤษฎี ERG 2) เพื่อศึกษาระดับ
ความผูกพันองค์การของพนักงาน 3) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลในด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา
รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์งานของพนักงานที่มีต่อแรงจูงใจตามทฤษฎี ERG ความผูกพันองค์การ
และผลปฏิบัติงานของพนักงาน และ 4) เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจและความผูกพันองค์การที่ส่งผล
ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการศึกษา พบว่าแรงจูงใจตามทฤษฎี EGR และความผูกพัน
องค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลในด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้
ต่อเดือน และประสบการณ์งานที่แตกต่างกันของพนักงานส่งผลต่อ แรงจูงใจตามทฤษฎี EGR ด้านความ
ต้องการด้านการดำรงชีวิตอยู่ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ และความต้องการด้านการเจริญเติบโต
เป็นปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยด้าน ความรักดีมากที่สุด

ศศิวรรณ อินทรวงศ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลระหว่างการเรียนรู้ความสามารถใน ตนเอง
การเรียนรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตที่ดีใน การงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ของบุคลากรใน
สถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการเรียนรู้ความสามารถ ในตนเองของ
บุคลากร การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการงาน และผลการปฏิบัติงาน 2) อิทธิพล

ระหว่างการเรียนรู้ความสามารถในตน การรับรู้ลักษณะการทำงานที่ตนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน และ 3) เปรียบเทียบการรับรู้และ ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ คุณภาพชีวิตในการทำงานและผล ปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการกับสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับการเรียนรู้ความสามารถในตนเองของบุคลากร การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับ มาก 2) การรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติและคุณภาพชีวิตในการ งานเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถ นายตัวแปรตามในการวิเคราะห์ได้ร้อยละ 67.9 และพบว่า 3) การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานโดยรวม มีความแตกต่างกันในระหว่างบุคลากรสายวิชาการกับบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่

เพ็ญศรี เวชประพันธ์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา การวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการ งานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลาในภาพ รวมอยู่ในระดับมาก 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจังหวัดสงขลา จำแนกตามรายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นจำแนกตามเพศ และตำแหน่งแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจังหวัดสงขลา คือ ส่งเสริมให้ข้าราชการครู สร้างผลงานทางวิชาการ ตลอดจนการสร้างสรรค์ด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับสื่อการสอนวิธีการสอน ส่งเสริมกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ ที่เชื่อมโยงนักเรียน ครู และผู้ปกครองเข้าด้วยกัน รวมทั้งการ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูเป็นครูมืออาชีพ มีจิตวิญญาณของคสามเป็นครูและยึดมั่นในจรรยาบรรณ ของวิชาชีพ

ปราณี กมลทิพกุล (2552) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ยูเซ็น แอร์ แอนด์ ซี เซอร์วิส (ประเทศไทย) ดำเนิน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตโดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่สูงที่สุดคือด้านความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับพอใช้ ด้านที่สูงที่สุด คือด้านเกี่ยวกับงาน ในหน้าที่ อยู่ในระดับพอใช้ ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานทุกปัจจัย

กาญจนา มังละศิริ (2552, น. 96-99) ได้ศึกษาองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม ผลการวิจัยพบว่าการทำงานเป็นทีม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของการ งานเป็นทีมโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 สัมพันธ์กันใน ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ด้านโครงสร้าง ด้านสมาชิกและด้านผู้นำทีมมีอำนาจ พยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนร้อยละ 98.10 และมีความ คลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ .030

งานวิจัยในต่างประเทศ

Mahembe and Engelbrecht (2013) การศึกษาความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการ (Servant Leadership) ความผูกพันทางความรู้สึกของทีม (Affective Team Commitment) และประสิทธิผลของทีม (Team Effectiveness) โดยเก็บข้อมูลจากครูระดับชั้น ประถมศึกษาและมัธยมศึกษาจำนวน 202 คน จาก 32 โรงเรียนในจังหวัด Western Cape ประเทศ แอฟริกาใต้ ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ในเชิงบวกระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการประสิทธิผลของทีม และความผูกพันทางความรู้สึกของทีม โดยทีมวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุมาตรฐาน แสดงให้เห็นว่าความผูกพันทางความรู้สึกของทีมหน้าที่สอดแทรก (Morated) ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำใฝ่บริการกับประสิทธิผลของทีม

Salleh et al. (2016) อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรในสถานทำงาน การศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจาก บริษัท วิศวกรรม ใน Dungun จำนวน 70 คน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกความผูกพันต่อองค์กร ในระดับ ค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r = 0.77, p < 0.05$)

Jacobs P.L (1992) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจ และบุคลิกภาพว่าเป็นตัวนายความสำเร็จ ทางการจัดการในผู้จัดการหญิงและผู้จัดการชาย ขององค์กรโทรศัพท์ในประเทศสหรัฐอเมริกาสำหรับในด้านแรงจูงใจ ผลว่าวิจัยพบว่า มีความแตกต่างทางเพศเล็กน้อยเดียวกับแรงจูงใจที่เป็นตัวนายความสำเร็จทางการจัดการ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะเป็นตัวนาย ความสำเร็จ และเป็นตัวจูงใจในด้านความต้องการเป็นผู้นำในระดับที่สูงขึ้นของผู้จัดการระดับกลาง

Pitsoe (2014, pp. 144-145) ได้ศึกษาการบริหารจัดการของโรงเรียนที่วิธีการงานเป็นทีมของครู และผู้อำนวยการโรงเรียน: กรณีศึกษาโรงเรียนรัฐบาลในเขตคัมเวเน ประเทศยูกันดา วัตถุประสงค์ของงานวิจัย นั้นคือการตรวจสอบความสามารถของสมาชิกเกี่ยวกับความรู้และการงานเป็นทีมของครูประถม จำนวน 40 คน จาก 10 โรงเรียนรัฐบาล โดยใช้แบบสำรวจ เพื่อ สอบถามและการสัมภาษณ์ ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าทุกคนยอมรับแนวคิดของการงานเป็น ทีม รับรู้การงานเป็นทีมในเชิงบวกโดยจะสร้างสภาพแวดล้อมที่มีความรับผิดชอบร่วมกันโอกาสสำหรับการแบ่งปันความรู้อย่างต่อเนื่อง และเป็นมืออาชีพส่วนการพัฒนาของบุคลากรที่เป็น สมาชิกบางส่วน ยังขาดความรู้และทักษะที่จำเป็นซึ่งเป็นอุปสรรคใหญ่ การศึกษาพบว่า การงาน เป็นทีมในหมู่สมาชิกส่งผลในเชิงบวกกับคุณภาพของการสอน เมื่อครูงานร่วมกันพัฒนาความ ไว้วางใจระหว่างกัน และมีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน

Backley et. (2004) ได้ศึกษาสิ่งที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพครูในโรงเรียนเขตเมืองกลุ่ม ตัวอย่าง เป็นครูในเมืองวอชิงตัน ดี ซี ประเทศอเมริกา พบว่า สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆที่มีคุณภาพในโรงเรียนเป็นตัวพยากรณ์สำคัญที่ทำให้ครูตัดสินใจที่จะลาออกจากตำแหน่งของตนในปัจจุบัน สิ่งที่ทำให้ครูตัดสินใจลาออกงานมีหลายปัจจัยด้วยกัน เช่น ปัญหาสุขภาพความไม่พึง.พอใจ.ในงาน รายได้ต่ำ การไม่ได้รับการสนับสนุนการบริหาร และปัญหาการคุมชั้นเรียน ซึ่งที่กล่าวมาจัดเป็นปัจจัยด้านครู โรงเรียน และชุมชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพครู คือ อายุและประสบการณ์ในการทำงานและความเป็นอิสระในการำงาน เงินเดือน ครอบครัว สังคม และคุณภาพของสิ่งอำนวยความสะดวก

Othman, Abdullah & Ahmad (2009) ได้ศึกษาเรื่อง “อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานต่อความฉลาดทางอารมณ์ และประสิทธิผลของทีมงาน” จุดประสงค์เพื่อ อิทธิพลของของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย EI (การประเมินอารมณ์ตนเอง การประเมินอารมณ์ของผู้อื่น การควบคุมอารมณ์ และการใช้อารมณ์) และประสิทธิผลของทีมงาน มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิผลของทีมงานผู้ให้บริการ ผลกระทบของ SEA ต่อความมีประสิทธิผลของบทบาทในทีมนั้น เป็นไปในเชิงบวกสำหรับผู้ที่มีแรงจูงใจในการทำงานต่ำ ในขณะที่กลุ่มที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง ผลกระทบจะเป็นไปในเชิงบวกในขั้นต้น แต่จะกลับกลายเป็นลบที่ระดับ SEA สูง ผลกระทบของ OEA ต่อประสิทธิผลของทีมงานจะสูงขึ้นสำหรับกลุ่มแรงจูงใจในการทำงานระดับต่ำ และสำหรับกลุ่มแรงจูงใจทั้งในระดับต่ำและระดับสูง ผลการกลั่นกรองจะเป็นไปในเชิงบวกในระดับต่ำถึงปานกลางของ OEA แต่จะกลายเป็นลบที่ OEA ระดับสูง ผลการวิจัยระบุว่าผลกระทบของ SEA และ OEA ต่อประสิทธิผลของทีมงานของผู้ให้บริการนั้นถูกควบคุมโดยแรงจูงใจในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลของทีมงาน



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

สำหรับการวิจัย เรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีการเก็บข้อมูลด้วย แบบสอบถาม (Questionnaires) โดยมีรายละเอียดการศึกษาวิจัย ดังนี้

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

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 1,169 คน จำนวน 19 หน่วยงาน ได้แก่ กองกลาง กองคลัง กองนโยบายและแผน กองบริหารงานบุคคล กองพัฒนานักศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีการเกษตร คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน คณะบริหารธุรกิจ คณะพยาบาลศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ สถาบันวิจัยและพัฒนา สำนักวิทยบริการ และเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน และหน่วยตรวจสอบภายใน(ที่มา : กองบริหารงานบุคคล ณ มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วันที่ 1 กันยายน 2562)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 19 หน่วยงาน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างซึ่งคำนวณหาขนาด ของกลุ่มตัวอย่างตามวิธีการของทาร์ ยามาเน่ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2552) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(E)^2}$$

กำหนดให้ n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนประชากร

E คือ 0.05 (ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95)

$$\text{แทนค่า } n = \frac{1,169}{1 + 1,169 \times (0.05)^2}$$

$$n = 298.15 \approx 300$$

ดังนั้นจำนวนประชากรสายสนับสนุนทั้งหมด 1,169 คน เมื่อแทนค่าตามสูตรขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ 300 คน ทั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บตัวอย่างสำรองเพิ่มเติมอีกร้อยละ 10 เท่ากับ 30 คน เพื่อเป็นการป้องกันความผิดพลาดจากการเก็บตัวอย่างและป้องกันการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ดังนั้นจึงมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้น 330 คน

การสุ่มตัวอย่าง

ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบทำการเลือกตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) และทำการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา ตามสัดส่วนตามตาราง

ตารางที่ 3.1 จำนวนการแบ่งชั้นภูมิของประชากรและกลุ่มตัวอย่างของจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คณะ / หน่วยงาน	จำนวนบุคลากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
กองกลาง	242	69
กองคลัง	50	14
กองนโยบายและแผน	20	6
กองบริหารงานบุคคล	39	11
กองพัฒนานักศึกษา	47	13
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	94	27
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	88	25
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	43	12
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	30	8
คณะบริหารธุรกิจ	54	15
คณะพยาบาลศาสตร์	8	2
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	49	14
คณะวิศวกรรมศาสตร์	136	38
คณะศิลปกรรมศาสตร์	42	12
คณะศิลปศาสตร์	35	10
สถาบันวิจัยและพัฒนา	26	7
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี	84	24
สารสนเทศ		
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	76	21
หน่วยตรวจสอบภายใน	6	2
รวม	1,169	330

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยการศึกษาค้นคว้าจากแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบ ปลายปิด (Closed ended question) ซึ่งลักษณะของคำถามจะเป็นคำตอบแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choice Question) โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจะเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ อายุการทำงาน เป็นลักษณะคำถามแบบสำรวจรายการ (Check list) มีจำนวน 6 ข้อดังนี้

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

คำถามข้อที่ 2 อายุ เป็นการวัด Scale เป็นการแบ่งตามช่วง โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว จากคำตอบที่มีให้เลือกตอบหลายข้อเป็นแบบรายการ (Check list) เป็นการวัดข้อมูล ประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale) แบ่งเป็น 6 ช่วงอายุ ได้แก่

1. ต่ำกว่า 23 ปี
2. 24 - 29 ปี
3. 30 - 35 ปี
4. 36 - 41 ปี
5. 42 - 47 ปี
6. 48 ปีขึ้นไป

คำถามข้อที่ 3 สถานภาพ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียวจากคำตอบที่มีให้เลือกตอบหลายข้อเป็นแบบรายการ (Check list) เป็นการวัดข้อมูล ประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale) แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่

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

คำถามข้อที่ 4 ระดับการศึกษา โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว จาก คำตอบที่มีให้เลือกตอบหลายข้อเป็นแบบรายการ (Check list) เป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale) แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ปริญญาตรี
3. สูงกว่าปริญญาตรี

คำถามข้อที่ 5 รายได้ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว จากคำตอบที่มีให้เลือกตอบหลายข้อเป็นแบบรายการ (Check list) เป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale) แบ่งเป็น 6 ประเภทได้แก่

- 1.น้อยกว่าหรือเทียบเท่า 15,000
- 2.15,000 - 20,000 บาท
- 3.20,001 - 25,000 บาท
- 4.25,001 - 30,000 บาท
- 5.30,000 - 35,000 บาท
- 6.มากกว่า 35,001 บาท ขึ้นไป

คำถามข้อที่ 6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว จากคำตอบที่มีให้เลือกตอบหลายข้อ เป็นแบบรายการ (Check list) เป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับได้แก่

1. น้อยกว่า 2 ปี
2. 2 - 5 ปี
3. 5 - 10 ปี
4. 11 - 15 ปี
5. 15 ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer 1972) โดยแบบสอบถามสร้างขึ้นตามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) สร้างตามมาตรวัดของ Likert Scale ประเมินคำตอบ โดยให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว มีข้อความทั้งหมดจำนวน 13 ข้อแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ความต้องการในการดำรงชีวิต
2. ความต้องการทางด้านความสัมพันธ์
3. ความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า

โดยกำหนดระดับการให้คะแนน ดังนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	เห็นด้วยมากที่สุด
4	เห็นด้วยมาก
3	เห็นด้วยปานกลาง
2	เห็นด้วยน้อย
1	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีของ ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse and Cummings, 1995,pp. 273-279) โดยแบบสอบถามสร้างขึ้นตามแบบสอบถามแบบปลายปิด โดยเป็นคำถามแบบ Likert Scale ใช้ระดับการวัดประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ มีข้อความทั้งหมด จำนวน 33 ข้อแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน
3. ด้านพัฒนาศักยภาพ
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน
5. ด้านสังคมสัมพันธ์
6. ด้านการบริหารงาน
7. ด้านภาวะอิสระจากงาน
8. ด้านความภูมิใจในองค์กร

โดยกำหนดระดับการให้คะแนน ดังนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	เห็นด้วยมากที่สุด
4	เห็นด้วยมาก
3	เห็นด้วยปานกลาง
2	เห็นด้วยน้อย
1	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนามาจากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีของ (Zander, 1994) ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด โดยเป็นคำถามแบบ Likert Scale ใช้ระดับการวัดประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ให้เลือกตอบจำนวน 30 ข้อ โดยแบ่งข้อคำถามเป็น 3 ด้าน คือ

1. ความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม
2. ทักษะในการทำงานเป็นทีม
3. ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม

โดยกำหนดระดับการให้คะแนน ดังนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	เห็นด้วยมากที่สุด
4	เห็นด้วยมาก
3	เห็นด้วยปานกลาง
2	เห็นด้วยน้อย
1	เห็นด้วยน้อยที่สุด

โดยกำหนดคะแนนเฉลี่ยการประเมินผลแบบสอบถามส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 ดังนี้

ผู้วิจัยนำคะแนนมาประเมินค่าเพื่อแปลความหมายหาค่าคะแนนเฉลี่ยโดยใช้สูตร

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

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
4.21 - 5.00	มากที่สุด
3.41 - 4.20	มาก
2.61 - 3.40	ปานกลาง
1.81 - 2.60	น้อย
1.00 - 1.80	น้อยที่สุด

แนวทางในการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษา การเสริมสร้างแรงจูงใจและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้ศึกษาและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ คุณภาพชีวิตในการทำงานและการทำงานเป็นทีม จากหนังสือ วิชาการ บทความวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ศึกษาข้อคำถามจากแบบสอบถามในงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อศึกษาถึงความสอดคล้อง ครอบคลุม และตรงประเด็นกับแนวคิดและทฤษฎีที่ต้องการศึกษาในเรื่อง การเสริมสร้างแรงจูงใจและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และนำข้อคำถามมาจัดให้อยู่ในรูปแบบของแบบสอบถามที่สามารถนำไปใช้ในงานวิจัยได้

3. การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity)

3.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามการศึกษาการเสริมสร้างแรงจูงใจและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบข้อคำถามว่า ครอบคลุมเนื้อหาและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่

3.2 นำแบบสอบถามมาหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยทำการหาค่าความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม IOC (Item - Objective Congruence Index) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เป็นผู้ประเมินข้อคำถามในแต่ละข้อว่ามีความสอดคล้อง เหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัดในแต่ละด้านและตรงกับประเด็นที่ต้องการศึกษาหรือไม่หลังจากผู้เชี่ยวชาญทำการ ประเมินแบบสอบถามแล้ว นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการหาค่า IOC ของแต่ละข้อคำถาม โดยข้อ คำถามใดที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ถือว่ามีคุณภาพและสามารถนำไปทดลองใช้ได้ ส่วนข้อ คำถามใดที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.5 ก็นำมาปรับปรุงแก้ไขให้ได้ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตามเกณฑ์ (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2556, น.140-147)

โดยใช้สูตร	IOC	=	$\frac{\sum R}{N}$
เมื่อ	IOC	หมายถึง	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index Congruence)
	R	หมายถึง	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
	N	หมายถึง	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

หมายเหตุ

ค่า +1 หมายถึง -ข้อคำถามที่สามารถนำไปวัดได้

ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้

ค่า -1 หมายถึง ข้อคำถามที่ไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

โดยผล IOC ที่ได้ในงานวิจัยครั้งนี้ มีค่า IOC ในทุกข้อตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป (ภาคผนวก ก)

3.3 ทดสอบเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด จากนั้นนำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2556, น.147) โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น
แรงจูงใจ	
1. ความต้องการในการดำรงชีวิต	0.867
2. ความต้องการทางด้านความสัมพันธ์	0.808
3. ความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า	0.912
คุณภาพชีวิตการทำงาน	
1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.963
2. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	0.948
3. ด้านพัฒนาศักยภาพ	0.949
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.950
5. ด้านสังคมสัมพันธ์	0.947
6. ด้านลักษณะการบริหารงาน	0.980
7. ด้านภาวะอิสระจากงาน	0.910
8. ด้านความภูมิใจในองค์กร	0.956
ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม	
1. ความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม	0.961
2. ทักษะในการทำงานเป็นทีม	0.978
3. ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม	0.977
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ	0.989

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการทำการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีแหล่งที่มาของข้อมูลต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เก็บรวบรวมและค้นหาข้อมูล และทฤษฎีจาก

2.1 หนังสือ วารสาร บทความ สิ่งตีพิมพ์ต่าง ๆ

2.2 ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

2.3 หนังสือวิชาการ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) รวบรวมจากการสร้างเครื่องมือในการค้นคว้า คือแบบสอบถามลักษณะปลายปิด (Close-Ended Question) แล้วนำออกสำรวจบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จากกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย จำนวน 330 คน มีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

2.1 ผู้ศึกษาขอหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล ถึงมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

2.2 ผู้ศึกษานำแบบสอบถามไปดำเนินการสอบถามกับบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยเก็บตัวอย่างตามความสะดวก

2.3 นำแบบสอบถามมาลงรหัส เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว นำแบบสอบถามที่ได้มาดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

1) ตรวจสอบความสมบูรณ์และครบถ้วนของคำถาม

2) จะนำแบบสอบถามที่ได้มาให้คะแนนและลงรหัส

3) นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) เพื่อประมวลผลตามสถิติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการทดสอบสมมติฐาน

4) นำข้อมูลที่ได้มาจำแนกตามหมวดหมู่และแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution)

5) วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และอัตราร้อยละ (Percentage)

6) วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ ดังนี้

6.1 ใช้สถิติ Independent Sample t-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากร ที่มี 2 กลุ่ม

6.2 ใช้สถิติ One-way ANOVA F-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป และเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยค่า LSD (Least Significant Different)

6.3 ใช้สถิติ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาค่าที่มีผลระหว่าง

- ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

- ปัจจัยปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีขั้นตอนการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ กัลยา วาณิชปัญญา (2555) ดังนี้
สร้างสมการแสดงความสัมพันธ์

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + \beta_n X_n + e$$

สมการในรูปของประชากร

$$\begin{aligned} \text{ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม} &= \beta_0 + \beta_1 \text{แรงจูงใจด้านความต้องการในการดำรงชีวิต} \\ &+ \beta_2 \text{แรงจูงใจด้านความต้องการทางด้านความสัมพันธ์} \\ &+ \beta_3 \text{แรงจูงใจด้านความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า} \\ &+ \beta_4 \text{คุณภาพชีวิตการทำงานด้านด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม} \\ &+ \beta_5 \text{คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานระบบ} \\ &+ \beta_6 \text{คุณภาพชีวิตการทำงานด้านพัฒนาศักยภาพ} \\ &+ \beta_7 \text{คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน} \\ &+ \beta_8 \text{คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์} \\ &+ \beta_9 \text{คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหารงาน} \\ &+ \beta_{10} \text{คุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน} \\ &+ \beta_{11} \text{คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร} \\ &+ \beta_{12} \text{ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมด้านความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม} \\ &+ \beta_{13} \text{ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมด้านทักษะในการทำงานเป็นทีม} \\ &+ \beta_{14} \text{ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม} \end{aligned}$$

สมการประมาณค่า

$$\begin{aligned} \text{ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม} &= a + b_1 \text{แรงจูงใจด้านความต้องการในการดำรงชีวิต} \\ &+ b_2 \text{แรงจูงใจด้านความต้องการทางด้านความสัมพันธ์} \\ &+ b_3 \text{แรงจูงใจด้านความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า} \\ &+ b_4 \text{คุณภาพชีวิตการทำงานด้านด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม} \\ &+ b_5 \text{คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานระบบ} \\ &+ b_6 \text{คุณภาพชีวิตการทำงานด้านพัฒนาศักยภาพ} \\ &+ b_7 \text{คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน} \\ &+ b_8 \text{คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์} \end{aligned}$$

- + b₉คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหารงาน
- + b₁₀คุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน
- + b₁₁คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร
- + b₁₂ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมด้านความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม
- + b₁₃ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมด้านทักษะในการทำงานเป็นทีม
- + b₁₄ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานงานและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 330 คน ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	การทดสอบที (t-test)
F	แทน	การทดสอบเอฟ (F-test)
Sig.	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R Square : R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์
Adjusted R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์เมื่อปรับแล้ว
SE ^b	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์
SE _{Est}	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Score Weight)
β	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน (Beta Weight)
Sig.	แทน	ระดับความมีนัยสำคัญ (Significant)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10
LSD	แทน	ค่าการทดสอบความแตกต่างด้วยการจับคู่พหุคูณ

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนภายในภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แบ่งออกเป็น 3 ปัจจัย นำเสนอในรูปแบบของตาราง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แบ่งออกเป็น 8 ปัจจัย นำเสนอในรูปแบบของตาราง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนภายในภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แบ่งออกเป็น 3 ปัจจัย นำเสนอในรูปแบบของตาราง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานตามวัตถุประสงค์การวิจัย นำเสนอในรูปแบบของตาราง โดยใช้สถิติอนุมาน (Inferential Statistic) มาวิเคราะห์ เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละด้าน

4.2 ผลการวิเคราะห์

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนภายในภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม

จำแนกตามเพศ		
เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	82	24.8
หญิง	248	75.2
รวม	330	100.0

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล เป็นกลุ่มตัวอย่าง 330 คน จำแนกตามเพศ พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นเพศชาย มีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 24.8 และบุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นเพศหญิง 248 คน คิดเป็นร้อยละ 75.2

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 23 ปี	11	3.3
24 - 29 ปี	83	25.2
30 - 35 ปี	76	23.0
36 - 41 ปี	65	19.7
42 - 47 ปี	49	14.8
48 ปี ขึ้นไป	46	13.9
รวม	330	100.0

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นกลุ่มตัวอย่าง 330 คน จำแนกตามอายุ พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุต่ำกว่า 23 ปี มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 24 - 29 ปี มีจำนวน 83 คนคิดเป็นร้อยละ 25.2 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 30 - 35 ปี มีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 36 - 41 ปี มีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 19.7 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 42 - 47 ปี มีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ 48 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9 สรุปได้ว่า บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีอายุ 24 - 29 ปี รองลงมา 30 - 35 ปี

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	175	53.0
สมรส	146	44.2
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	9	2.7
รวม	330	100.0

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นกลุ่มตัวอย่าง 330 คน จำแนกตามสถานภาพ พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่มีสถานภาพโสด มีจำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 53.0 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีสถานภาพสมรสมีจำนวน 146 คนคิดเป็นร้อยละ 44.2 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 สรุปได้ว่า บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด รองลงมา มีสถานภาพสมรส

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกกระตบการศีกษา

ระดับการศีกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	34	10.3
ปริญญาตรี	238	72.1
สูงกว่าปริญญาตรี	58	17.6
รวม	330	100.0

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นกลุ่มตัวอย่าง 330 คน จำแนกตามระดับการศีกษา พบว่าของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศีกษต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3 ของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศีกษาปริญญาตรี มีจำนวน 238 คนคิดเป็นร้อยละ 72.1 ของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศีกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 สรุปได้ว่า บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีระดับการศีกษาปริญญาตรี รองลงมาเป็นระดับการศีกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่าหรือเทียบเท่า 15,000	53	16.1
15,000 - 20,000 บาท	120	36.4
20,001 - 25,000 บาท	46	13.9
25,001 - 30,000 บาท	82	24.8
30,000 - 35,000 บาท	20	6.1
มากกว่า 35,001 บาทขึ้นไป	9	2.7
รวม	330	100.0

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นกลุ่มตัวอย่าง 330 คน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเทียบเท่า 15,000 มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1บุคลากรสายสนับสนุนที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 -20,000 บาท มีจำนวน 120 คนคิดเป็นร้อยละ 36.4 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 - 30,000 บาท มีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 24.8 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีรายได้ต่อเดือน 30,000 - 35,000 บาท มีจำนวน

20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 35,001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 สรุปได้ว่า บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 - 20,000 บาท รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน 25,001 - 30,000 บาท

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 2 ปี	52	15.8
2 - 5 ปี	96	29.1
6 - 10 ปี	84	25.5
11 - 15 ปี	44	13.3
15 ปีขึ้นไป	54	16.4
รวม	330	100.0

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นกลุ่มตัวอย่าง 330 คน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2 - 5 ปี มีจำนวน 96 คนคิดเป็นร้อยละ 29.1 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี มีจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป มีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 16.4 สรุปได้ว่า บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2 - 5 ปี รองลงมา มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นำเสนอในรูปแบบของตาราง โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

กำหนดเกณฑ์ในการวัดคะแนนความคิดเห็นได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามความต้องการในการดำรงชีวิต

ความต้องการในการดำรงชีวิต	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ความสามารถเบิกเงินสวัสดิการต่างๆตามสิทธิ์ที่ควรได้รับอย่างรวดเร็ว	9.7%	31.5%	44.2%	10.9%	3.6%	3.33	0.924	ปานกลาง	4
2. มี ก า ร จั ด สวัสดิการต่างๆให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม	6.4%	29.7%	47.6%	12.1%	4.2%	3.22	0.893	ปานกลาง	5
3. งานที่ปฏิบัติมีเกียรติ และได้รับการยอมรับจากสังคม	7.3%	43.6%	40.6%	6.7%	1.8%	3.48	0.800	มาก	2
4. ความเชื่อถือและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาช่วยทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน	12.4%	38.2%	39.7%	5.8%	3.9%	3.49	0.923	มาก	1
5. ความยุติธรรมในการปรับเงินเดือนหรือ เลื่อนขั้น	11.2%	33.0%	40.0%	10.3%	5.5%	3.34	0.993	ปานกลาง	3
			รวม			3.37	0.723	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามความต้องการในการดำรงชีวิต โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.37 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยในเรื่องความเชื่อถือและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาช่วยทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ย 3.49 รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติมีเกียรติ และได้รับการยอมรับจากสังคม มีค่าเฉลี่ย 3.48 และมีบุคลากร

สายสนับสนุนเห็นด้วยด้วยน้อยที่สุดคือ มีการจัดสวัสดิการต่างๆให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.22

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามความต้องการทางด้านความสัมพันธ์

ด้านความสัมพันธ์	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
6. การได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	11.8%	36.4%	44.5%	5.2%	2.1%	3.51	0.84	มาก	3
	39	120	147	17	7		8		
7. บุคคลภายนอกเห็นว่าหน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่น่าทำงาน	11.5%	45.8%	33.3%	9.4%	0.0%	3.59	0.813	มาก	2
	38	151	110	31	0				
8. การที่สามารถบอกบุคคลภายนอกได้ว่าเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีทำให้ความรู้สึกภาคภูมิใจ	17.3%	43.0%	35.8%	3.3%	0.6%	3.73	0.805	มาก	1
	57	142	118	11	2				
	รวม					3.61	0.697	มาก	

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.61 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยในเรื่องการที่สามารถบอกบุคคลภายนอกได้ว่าเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีทำให้ความรู้สึกภาคภูมิใจ มีค่าเฉลี่ย 3.73 รองลงมาคือ บุคคลภายนอกเห็นว่าหน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่น่าทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.59 และมีบุคลากรสายสนับสนุนเห็นด้วยด้วยน้อยที่สุดคือ การได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย 3.51

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนจำแนกตามความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า

ความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
9. โอกาสเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้นตามลำดับ	11.8% 39	33.0% 109	40.0% 132	10.0% 33	5.2% 17	3.3 6	0.990	ปานกลาง	4
10. การส่งเสริมในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิและหาความรู้เพิ่มเติม	10.9% 36	31.8% 105	44.8% 148	10.9% 36	1.5% 5	3.4 0	0.877	ปานกลาง	3
11. การจัดให้มีการศึกษาดูงานเกี่ยวกับงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติเพื่อนำความรู้มาประยุกต์ใช้กับงาน	10.9% 36	30.9% 102	46.4% 153	11.2% 37	0.6% 2	3.4 0	0.849	ปานกลาง	3
12. การพิจารณาความดีความชอบด้วยความรู้มยุดิธรรม	12.4% 41	34.8% 115	40.3% 133	7.3% 24	5.2% 17	3.4 2	0.975	มาก	2
13. โอกาสในการคัดเลือกให้เป็นหัวหน้าทีมในการทำงานหรือกิจกรรมต่างๆของหน่วยงาน	11.8% 39	32.4% 107	43.9% 145	10.6% 35	1.2% 4	3.4 3	0.877	มาก	1
			รวม			3.40	0.792	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.40 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยในเรื่องโอกาสในการคัดเลือกให้เป็นหัวหน้าทีมในการทำงานหรือกิจกรรมต่างๆของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.43 รองลงมาคือ การพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย 3.42 และมีบุคลากรสายสนับสนุนเห็นด้วยด้วยน้อยที่สุดคือ โอกาสเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้นตามลำดับ มีค่าเฉลี่ย 3.36

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ทั้ง 3 ด้าน

แรงจูงใจในการทำงาน	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
ความต้องการในการดำรงชีวิต	3.37	0.723	ปานกลาง	3
ความต้องการทางด้านความสัมพันธ์	3.61	0.697	มาก	1
ความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า	3.40	0.792	ปานกลาง	2
รวม	3.46	0.7373	มาก	

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.46 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยในเรื่อง คือ ด้านความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.61 รองลงมา คือ ด้านความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.40 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.37

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นำเสนอในรูปแบบของตารางโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

กำหนดเกณฑ์ในการวัดคะแนนความคิดเห็นได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง เห็นด้วยด้วยน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง เห็นด้วยด้วยน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ด้านผลตอบแทนที่ เพียงพอและ ยุติธรรม	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปล ผล	อัน ดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	3.6%	30.6%	48.8%	12.4%	4.5%	3.16	0.856	ปาน กลาง	3
2. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเพียงพอในการดำรงชีวิต	4.2%	33.0%	45.2%	15.2%	2.4%	3.22	0.839	ปาน กลาง	2
3. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมและยุติธรรมกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ	8.2%	25.8%	49.7%	12.4%	3.9%	3.22	0.906	ปาน กลาง	2
4. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมและยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงาน	7.0%	32.4%	46.1%	10.3%	4.2%	3.28	0.896	ปาน กลาง	1
			รวม			3.2 2	0.804	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.22 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยในเรื่องค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมและยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.28 รองลงมาคือ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมและยุติธรรมกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเพียงพอในการดำรงชีวิต โดยมีค่าเฉลี่ยที่เท่ากันคือ

3.22 และมีบุคลากรสายสนับสนุนเห็นด้วยด้วยน้อยที่สุดคือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย 3.16

ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในด้านความปลอดภัยในการทำงาน

ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
5. ที่ตั้งของสถานที่ทำงานมีความปลอดภัย	15.2% 50	43.0% 142	33.3% 110	7.9% 26	0.6% 2	3.64	0.854	มาก	2
6. สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานมีความปลอดภัยสำหรับการทำงาน	6.4% 21	14.8% 49	40.9% 135	37.9% 125	6.4% 21	3.64	0.810	มาก	2
7. สถานที่ทำงานมีมาตรฐานด้านแสงสว่างอย่างเพียงพอสำหรับการทำงาน	18.5% 61	41.2% 136	33.0% 109	6.7% 22	0.6% 2	3.70	0.866	มาก	1
8. สถานที่ทำงานมีการควบคุมเกี่ยวกับเสียงรบกวนในเวลาทำงาน	14.8% 49	36.1% 119	40.3% 133	7.6% 25	1.2% 4	3.56	0.878	มาก	3
รวม						3.64	0.771	มาก	

จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในด้านความปลอดภัยในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.64 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยในเรื่องสถานที่ทำงานมีมาตรฐานด้านแสงสว่างอย่างเพียงพอสำหรับการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.70 รองลงมาคือที่ตั้งของสถานที่ทำงานมีความปลอดภัย และที่ตั้งของสถานที่ทำงานมีความปลอดภัย โดยมีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน คือ 3.64 และมีบุคลากรสายสนับสนุนเห็นด้วยด้วยน้อยที่สุดคือ สถานที่ทำงานมีการควบคุมเกี่ยวกับเสียงรบกวนในเวลาทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.56

ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในในด้านพัฒนาศักยภาพ

ด้านพัฒนาศักยภาพ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
9. ท่านมีโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่	11.5% 38	42.4% 140	35.8% 118	7.9% 26	2.4% 8	3.53	0.886	มาก	4
10. ท่านได้รับการพัฒนาทักษะและความรู้ในการทำงาน	12.1% 40	41.8% 138	36.7% 121	8.8% 29	0.6% 2	3.56	0.838	มาก	3
11. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน	12.7% 42	47.0% 155	32.7% 108	6.4% 21	1.2% 4	3.64	0.829	มาก	2
12. ท่านได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน	17.0% 56	45.8% 151	31.5% 104	5.2% 17	0.6% 2	3.73	0.822	มาก	1
	รวม					3.61	0.754	มาก	

จากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในด้านพัฒนาศักยภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.6 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยในเรื่องท่านได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.73 รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงานมีค่าเฉลี่ย 3.64 และมีบุคลากรสายสนับสนุนเห็นด้วยน้อยที่สุดคือท่านมีโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย 3.56

ตารางที่ 4.14 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับด้านคุณภาพชีวิตการ

ทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคง ในงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	SD	แปล ผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
13.หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมหรือให้การสนับสนุนบุคลากรในสังกัดได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมาโดยตลอด	14.5%	40.3%	30.9%	13.9%	0.3%	3.55	0.915	มาก	4
14.หน่วยงานของท่านให้ความสนใจในการส่งเสริมการเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากร	12.1%	45.5%	30.6%	10.9%	0.9%	3.57	0.873	มาก	2
15.เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาสายงานภายในองค์กร	11.2%	13.0%	46.7%	29.1%	11.2%	3.62	0.851	มาก	1
16.เปิดโอกาสในการสมัครเข้ารับการบรรจุเป็นพนักงานราชการแก่บุคลากรในองค์กรก่อนเสมอ	13.9%	36.4%	43.6%	4.2%	1.8%	3.56	0.849	มาก	3
รวม						3.57	0.772	มาก	

จากตารางที่ 4.14 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.57 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยในเรื่องเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาสายงาน ภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.62 รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านให้ความสนใจในการส่งเสริมการเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 3.57 และมีบุคลากรสายสนับสนุนเห็นด้วยด้วยน้อยที่สุดคือ หน่วยงานของท่านมี

การส่งเสริมหรือให้การสนับสนุนบุคลากรในสังกัดได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมาโดยตลอด มีค่าเฉลี่ย 3.55

ตารางที่ 4.15 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในด้านสังคมสัมพันธ์

ด้านสังคมสัมพันธ์	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
17. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานต่าง ๆ	16.1%	43.6%	31.8%	7.3%	1.2%	3.66	0.875	มาก	2
	53	144	105	24	4				
18. ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน	14.8%	46.4%	33.0%	5.2%	0.6%	3.70	0.806	มาก	1
	49	153	109	17	2				
19. ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของเพื่อนร่วมงาน	14.2%	40.0%	41.2%	3.9%	0.6%	3.63	0.796	มาก	3
	47	132	136	13	2				
20. ท่านมีความรู้สึกที่เพื่อนร่วมงานทุกคนมีการเปิดเผยตรงไปตรงมา	14.8%	33.6%	42.7%	6.4%	2.4%	3.52	0.906	มาก	4
	49	111	141	21	8				
รวม						3.63	0.766	มาก	

จากตารางที่ 4.15 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในด้านสังคมสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยในเรื่องท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.70 รองลงมาคือ ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.66 และมีบุคลากรสายสนับสนุนเห็นด้วยน้อยที่สุดคือ ท่านมีความรู้สึกที่เพื่อนร่วมงานทุกคนมีการเปิดเผยตรงไปตรงมา มีค่าเฉลี่ย 3.52

ตารางที่ 4.16 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในด้านลักษณะการบริหารงาน

ด้านลักษณะการบริหารงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
21. หน่วยงานของท่านมีการมีการวางแผนการทำงาน	14.2%	42.4%	34.8%	6.1%	2.4%	3.60	0.891	มาก	3
	47	140	115	20	8				
22. ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	18.8%	36.1%	37.0%	6.4%	1.8%	3.64	0.920	มาก	2
	62	119	122	21	6				
23. ท่านมีความพอใจกับแผนและแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนในหน่วยงาน	17.0%	33.3%	40.3%	7.0%	2.4%	3.55	0.935	มาก	5
	56	110	133	23	8				
24. เพื่อนร่วมงานของท่านให้เกียรติและเคารพในสิทธิส่วนบุคคล	14.8%	38.2%	38.8%	7.6%	0.6%	3.59	0.854	มาก	4
	49	126	128	25	2				
25. ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของท่าน	18.8%	38.8%	35.5%	4.5%	2.4%	3.67	0.914	มาก	1
	62	128	117	15	8				
	รวม					3.61	0.824	มาก	

จากตารางที่ 4.16 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในด้านลักษณะการบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.61 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยในเรื่องผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.67 รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ย 3.64 และมีบุคลากรสายสนับสนุนเห็นด้วยน้อยที่สุดคือ ท่านมีความพอใจกับแผนและแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.55

ตารางที่ 4.17 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในด้านภาวะอิสระจากงาน

ด้านภาวะอิสระ จากงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปล ผล	อัน ดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
26. งานที่ทำไม่เป็น อุปสรรคต่อการ ดำเนินชีวิต	4.8% 16	19.1% 63	36.4% 120	39.7% 131	4.8% 16	3.70	0.832	มาก	1
27. ท่านมีเวลา พักผ่อนที่เพียงพอ หลังจากทำงาน ประจำของท่าน	6.4% 21	15.8% 52	37.9% 125	40.0% 132	6.4% 21	3.63	0.823	มาก	3
28. ท่านมีเวลาให้ ครอบครัว หลังจาก ทำงานประจำของ ท่าน	16.1% 53	38.5% 127	40.0% 132	5.5% 18	00.0% 0	3.65	0.812	มาก	2
29. ท่านมีเวลา พอที่จะทำกิจกรรม ที่ชอบ เช่น ออก กำลังกาย	17.3% 57	30.3% 100	45.2% 149	6.4% 21	0.9% 3	3.57	0.880	มาก	4
รวม						3.64	0.751	มาก	

จากตารางที่ 4.17 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในด้านภาวะอิสระจากงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.64 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยในเรื่องงานที่ทำไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต มีค่าเฉลี่ย 3.70 รองลงมาคือ ท่านมีเวลาให้ครอบครัว หลังจากทำงานประจำของท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.65 และมีบุคลากรสายสนับสนุนเห็นด้วยน้อยที่สุดคือ ท่านมีเวลาพอที่จะทำกิจกรรมที่ชอบ เช่น ออกกำลังกาย มีค่าเฉลี่ย 3.57

ตารางที่ 4.18 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน
 ของบุคลากรสายสนับสนุน ในด้านความภูมิใจในองค์กร

ด้านความภูมิใจใน องค์กร	ระดับความคิดเห็น					X̄	SD	แปล ผล	อัน ดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
30.ท่านมีความรู้สึก ภูมิใจในองค์กร ของตนเองที่มีความ รับผิดชอบต่อสังคม ในด้านการบำรุง ศิลปวัฒนธรรมอัน เป็นการรักษาไว้ซึ่ง ความเป็นชาติไทย	15.5% 51	38.8% 128	40.0% 132	5.8% 19	00.0% 0	3.64	0.810	มาก	3
31.ท่านมีความรู้สึก ภูมิใจในองค์กร ของตนเองที่มีความ รับผิดชอบต่อสังคม ในด้านการบริการ วิชาการแก่ชุมชนอัน เป็นการส่งเสริมให้ เกิดการเรียนรู้แก่ ชุมชน	16.7% 55	37.0% 122	39.1% 129	7.3% 24	00.0% 0	3.63	0.845	มาก	4
32.หน่วยงานของ ท่านมีชื่อเสียงและ เป็นที่ยอมรับใน สังคม	18.5% 61	46.1% 152	30.0% 99	5.5% 18	00.0% 0	3.78	0.809	มาก	2
33.หน่วยงานของ ท่านพร้อมที่จะทำ ประโยชน์เพื่อสังคม	22.7% 75	42.4% 140	29.4% 97	5.5% 18	00.0% 0	3.82	0.843	มาก	1
รวม						3.72	0.756	มาก	

จากตารางที่ 4.18 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของ
 บุคลากรสายสนับสนุน ในด้านความภูมิใจในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.72
 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยในเรื่องหน่วยงาน
 ของท่านพร้อมที่จะทำประโยชน์เพื่อสังคม มีค่าเฉลี่ย 3.82 รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีชื่อเสียง

และเป็นที่ยอมรับในสังคม มีค่าเฉลี่ย 3.78 และมีบุคลากรสายสนับสนุนเห็นด้วยด้วยน้อยที่สุดคือ ท่านมีความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเองที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชนอันเป็นการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้แก่ชุมชน มีค่าเฉลี่ย 3.63

ตารางที่ 4.19 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรสายสนับสนุน ทั้ง 8 ด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{x}	SD	แปลผล	อันดับ
ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.22	0.804	ปานกลาง	6
ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	3.64	0.771	มาก	2
ด้านพัฒนาศักยภาพ	3.61	0.754	มาก	4
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.57	0.772	มาก	5
ด้านสังคมสัมพันธ์	3.63	0.766	มาก	3
ด้านลักษณะการบริหารงาน	3.61	0.824	มาก	4
ด้านภาวะอิสระจากงาน	3.64	0.751	มาก	2
ด้านความภูมิใจในองค์กร	3.72	0.756	มาก	1
รวม	3.58	0.774	มาก	

จากตารางที่ 4.19 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.58 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนเห็นด้วยมากที่สุด คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.72 รองลงมา คือ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านภาวะอิสระจากงาน มีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน เท่ากับ 3.64 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.22

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน ภาຍในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นำเสนอในรูปแบบของตารางโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

กำหนดเกณฑ์ในการวัดคะแนนความคิดเห็น ได้ดังนี้
 คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
 คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก
 คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
 คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง เห็นด้วยด้วยน้อย
 คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง เห็นด้วยด้วยน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.20 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานเป็น
ทีมของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม

ความเข้าใจในการ ทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	SD	แปล ผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1.การติดต่อสื่อสาร ภายในระหว่าง ทีมงานของท่านมี ความคล่องตัวสูง	12.1% 40	38.2% 126	39.4% 130	7.0% 23	3.3% 11	3.49	0.913	มาก	7
2.กำหนดการทำงาน สำคัญต่างๆ มีการ แจ้งให้ทราบอย่าง ทั่วถึง	8.2% 27	44.8% 148	39.4% 130	6.1% 20	1.5% 5	3.52	0.792	มาก	6
3. ข้อมูลข่าวสารที่ ได้รับมีความชัดเจน เข้าใจง่าย	7.0% 23	45.2% 149	39.7% 131	5.8% 19	2.4% 8	3.48	0.807	มาก	8
4.ข้อมูล ข่าวสาร ความเคลื่อนไหวที่ ได้รับจากทีมงานมี ความทันสมัยและ ต่อเนื่อง	8.2% 27	45.8% 151	40.9% 135	3.6% 12	1.5% 5	3.55	0.759	มาก	5
5.ทีมงานของท่านมี การให้ ข้อมูล ป้อนกลับแก่ทุกคน อย่างสม่ำเสมอ	9.4% 31	40.0% 132	42.7% 141	6.4% 21	1.5% 5	3.49	0.811	มาก	7
6.ทีมงานของท่าน แสดงบทบาทในการ ทำงานที่สอดคล้องกัน	10.9% 36	44.2% 146	38.5% 127	4.2% 14	2.1% 7	3.58	0.823	มาก	3
7.เมื่อพบปัญหาใน การทำงาน ท่านให้ ข้อมูลป้อนแก่ทีมงาน ที่เกี่ยวข้องได้ทราบ อย่างรวดเร็ว	9.7% 32	48.2% 159	33.3% 110	8.5% 28	0.3% 1	3.58	0.792	มาก	3

ตารางที่ 4.20 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม (ต่อ)

ความเข้าใจในการ ทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปล ผล	อัน ดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
8.เป้าหมายของทีมที่ กำหนดไว้สามารถ นำมาปฏิบัติได้จริง	13.3%	43.6%	36.1%	5.2%	1.8%	3.62	0.847	มาก	2
	44	144	119	17	6				
9.เป้าหมายของท่าน และทีมงานมีความ สอดคล้องกัน	13.6%	45.8%	34.8%	3.3%	2.4%	3.65	0.846	มาก	1
	45	151	115	11	8				
10.มีการมอบหมาย งานอย่างเป็นระบบ	11.5%	41.5%	41.5%	2.7%	2.7%	3.56	0.835	มาก	4
	38	137	137	9	9				
	รวม					3.55	0.698	มาก	

จากตารางที่ 4.20 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยในเรื่องเป้าหมายของท่านและทีมงานมีความสอดคล้องกัน มีค่าเฉลี่ย 3.65 รองลงมาคือ เป้าหมายของทีมที่กำหนดไว้สามารถนำมาปฏิบัติได้จริง มีค่าเฉลี่ย 3.62 และมีบุคลากรสายสนับสนุนครวเห็นด้วยด้วยน้อยที่สุดคือ ข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมีความชัดเจนเข้าใจง่าย มีค่าเฉลี่ย 3.48

ตารางที่ 4.21 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามทักษะในการทำงานเป็นทีม

ทักษะในการทำงาน เป็นทีม	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปล ผล	อัน ดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
11.ท่านสามารถ แลกเปลี่ยนความ คิดเห็นกับทีมงานได้	10.6%	50.0	32.1	6.7%	0.6%	3.63	0.785	มาก	2
	35	%	%	22	2				
		165	106						
12.ทีมงานสามารถ ระดมสมาชิก เพื่อ ปฏิบัติงานจนสำเร็จ ตามเป้าหมาย	15.5%	43.9	33.0	7.6%	00.0%	3.67	0.826	มาก	1
	51	%	%	25	0				
		145	109						

ตารางที่ 4.21 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงาน เป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามทักษะในการทำงานเป็นทีม (ต่อ)

ตามทักษะในการ ทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	SD	แปล ผล	อัน ดับ	
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด					
13.ท่านสามารถ แสดงความคิดเห็นใน การปฏิบัติงานได้ อย่างเสรี	16.1% 53	41.5% 137	35.5% 117	7.0% 23	00.0% 0	3.67	0.828	มาก	1	
14.ผู้บังคับบัญชา สนับสนุนการ ประชุมสัมมนาของ ทีมงาน	10.9% 36	44.8% 148	37.6% 124	6.1% 20	0.6% 2	3.59	0.787	มาก	5	
15.การประสานงาน ระหว่างทีมงานมี ความคล่องคล่องตัว สูง	7.9% 26	46.4% 153	40.3% 133	3.6% 12	1.8% 6	3.55	0.767	มาก	7	
16.ท่านได้รับความ ช่วยเหลือจากทีมงาน ใน การ ส รั ำ ง ความสำเร็จและ ความเข้มแข็งในการ ทำงาน	10.0% 33	49.4% 163	33.6% 111	5.2% 17	1.8% 6	3.61	0.808	มาก	4	
17.เมื่อการทำงาน เกิดข้อผิดพลาด ทีมงานพร้อมที่จะ ร่วมแก้ไข	14.2% 47	37.3% 123	40.3% 133	5.5% 18	2.7% 9	3.55	0.899	มาก	7	
18.ทีมงานมีความ กระตือรือร้นในการ ทำงานสูง	13.0% 43	40.0% 132	39.1% 129	4.5% 15	3.3% 11	3.55	0.895	มาก	7	
19.ผู้ บ ั ญ ช า เ ป ็ ด โอกาสให้ทีมงานร่วม ตัดสินใจ	13.6% 45	42.4% 140	34.8% 115	5.8% 19	3.3% 11	3.57	0.914	มาก	6	
20.ท่านรู้สึกภูมิใจที่ ได้เป็นส่วนหนึ่งของ ความสำเร็จ	14.5% 48	41.8% 138	36.4% 120	5.8% 19	1.5% 5	3.62	0.857	มาก	3	
						รวม	3.60	0.728	มาก	

จากตารางที่ 4.21 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามทักษะในการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.60 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยในเรื่องท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้อย่างเสรี และทีมงานสามารถระดมสมาชิกเพื่อปฏิบัติงานจนสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีค่าเฉลี่ยที่เท่ากันคือ 3.67 รองลงมาคือ ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับทีมงานได้ มีค่าเฉลี่ย 3.63 และมีบุคลากรสายสนับสนุนคราวเห็นด้วยด้วยน้อยที่สุดคือ เมื่อการทำงานเกิดข้อผิดพลาดทีมงานพร้อมที่จะร่วมแก้ไข, ทีมงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานสูง และการประสานงานระหว่างทีมงานมีความคล่องคล่องตัวสูง โดยมีค่าเฉลี่ยที่เท่ากันคือ 3.55

ตารางที่ 4.22 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม

ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
21.มีการสนับสนุนเพื่อให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย	15.8% 52	46.1% 152	30.9% 102	4.8% 16	2.4% 8	3.68		มาก	2
22.ท่านรู้สึกมีคุณค่าที่ได้เป็นสมาชิกของทีมงาน	14.5% 48	48.2% 159	30.6% 101	6.4% 21	0.3% 1	3.70	0.804	มาก	1
23.ทีมงานมีความทุ่มเทเสียสละเพื่อความสำเร็จสูง	13.0% 43	46.4% 153	34.5% 114	3.3% 11	2.7% 9	3.64	0.851	มาก	3
24.ความสำเร็จจากผลงานเป็นของทีมงานทุกคนภายในทีมงาน	15.5% 51	41.2% 136	35.5% 117	7.9% 26	00.0% 0	3.64	0.836	มาก	3
25.มีการกระจายความรับผิดชอบให้แก่ทีมงานอย่างทั่วถึง	10.0% 33	43.3% 143	39.1% 129	5.2% 17	2.4% 8	3.53	0.836	มาก	9

ตารางที่ 4.22 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานเป็น
ทีมของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม (ต่อ)

ความสัมพันธ์ ระหว่างสมาชิก ในทีม	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปล ผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
26.ท่านได้รับ ความสุขในการ ทำงานร่วมกับ ทีมงาน	14.5%	43.3%	35.2%	4.5%	2.4%	3.63	0.873	มาก	4
	48	143	1116	15	8				
27.ทีมงานมีค่านิยม ในการทำงานร่วมกัน สูง	11.8%	40.6%	40.6%	4.5%	2.4%	3.55	0.850	มาก	8
	29	134	134	15	8				
28.ทีมงานมีความ พร้อมในการ เผชิญหน้ากับ อุปสรรคร่วมกัน	12.1%	45.5%	36.4%	4.2%	1.8%	3.62	0.821	มาก	5
	40	150	120	14	6				
29.ทีมงานของที่ สามารถปฏิบัติหน้าที่ ทดแทนกันได้	12.4%	40.0%	40.3%	5.5%	1.8%	3.56	0.846	มาก	7
	41	132	133	18	6				
30.การปฏิบัติงาน ของท่านมีโอกาส ก้าวหน้าในอนาคต	14.8%	40.9%	34.5%	6.7%	3.0%	3.58	0.927	มาก	6
	49	135	114	22	10				
	รวม					3.61	0.752	มาก	

จากตารางที่ 4.22 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.61 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยในเรื่องท่านรู้สึกมีคุณค่าที่ได้เป็นสมาชิกของทีมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.70 รองลงมาคือ มีการสนับสนุนเพื่อให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ย 3.68 และมีบุคลากรสายสนับสนุนครวญเห็นด้วยด้วยน้อยที่สุดคือ มีการกระจายความรับผิดชอบให้แก่ทีมงานอย่างทั่วถึง มีค่าเฉลี่ย 3.53

ตารางที่ 4.23 แสดงจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน ทั้ง 3 ด้าน

ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม	\bar{x}	SD	แปลผล	อันดับ
ความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม	3.55	0.698	มาก	3
ทักษะในการทำงานเป็นทีม	3.60	0.728	มาก	2
ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม	3.61	0.752	มาก	1
รวม	3.59	0.726	มาก	

จากตารางที่ 4.23 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.59 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยในเรื่อง คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.61 รองลงมา คือ ด้านทักษะในการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.60 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.55

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานตามวัตถุประสงค์การวิจัย นำเสนอในรูปแบบของตาราง โดยใช้สถิติอนุมาน (Inferential Statistic) มาวิเคราะห์ เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน จะมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีแตกต่างกัน ทดสอบสมมติฐาน โดยการใช้สถิติ t-test และ F-test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : One-Way ANOVA)

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีแตกต่างกัน

สถิติทดสอบใช้ Independent Sample t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน และกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อพบว่า ค่า Sig. มีค่าด้วยน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ กับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากร แบบสถิติทดสอบหาความต่าง

ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	n = 82		n = 248			
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD		
1. ด้านความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม	3.583	0.544	3.543	0.743	0.521	0.603
2. ด้านทักษะในการทำงานเป็นทีม	3.673	0.652	3.577	0.752	1.032	0.303
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม	3.720	0.667	3.577	0.776	1.487	0.138
รวม	3.659	0.584	3.566	0.722	1.052	0.294

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ กับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากร แบบสถิติทดสอบหาความต่าง ค่าที่ (t-test) จำแนกตามเพศโดยใช้สถิติ Independent t-test ในการทดสอบ พบว่า ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. เท่ากับ 0.294 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากร ในด้านความเข้าใจในการทำงานเป็นทีมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.603 ด้านทักษะในการทำงานเป็นทีม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.303 และด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.138 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ผู้วิจัยใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of Variance ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อพบว่าค่า Sig. (2-tailed) มีค่าด้วยน้อยกว่า 0.05 และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ก็จะทำให้การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (Least Significant Difference) ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้

ตารางที่ 4.25 เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ด้านอายุ กับประสิทธิผลการทำงาน เป็นทีมของบุคลากรแบบสถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียว

ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม	แบ่งกลุ่ม	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านความเข้าใจในการทำงาน เป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	16.250	5	3.250	7.307	0.000*
	ภายในกลุ่ม	144.112	324	0.445		
	รวม	160.362	329			
2. ด้านทักษะในการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	11.797	5	2.359	4.699	0.000*
	ภายในกลุ่ม	162.663	324	0.502		
	รวม	174.460	329			
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง สมาชิกในทีม	ระหว่างกลุ่ม	14.474	5	2.895	5.470	0.000*
	ภายในกลุ่ม	171.452	324	0.529		
	รวม	185.927	329			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	13.769	5	2.754	6.232	0.000*
	ภายในกลุ่ม	143.163	324	0.442		
	รวม	156.932	329			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 4.25 เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านอายุ กับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากร แบบสถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียวค่าเอฟ (F-test) จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ One way Analysis of Variance : ANOVA พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร โดยภาพรวม แตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม ในด้านความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ด้านทักษะในการทำงานเป็นทีม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1

ดังนั้น จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป โดยใช้สถิติทดสอบ LSD รายละเอียดดังตารางที่ 4.26 - 4.28

ตารางที่ 4.26 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ กับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากร ด้านความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

อายุ	\bar{x}	ต่ำกว่า 23 ปี (\bar{x} =3.573)	24 - 29 ปี (\bar{x} =3.787)	30 - 35 ปี (\bar{x} =3.668)	36 - 41 ปี (\bar{x} =3.545)	42 - 47 ปี (\bar{x} =3.418)	48 ปีขึ้นไป (\bar{x} =3.091)
ต่ำกว่า 23 ปี	(\bar{x} =3.573)	-	-0.214 (0.318)	-0.096 (0.805)	0.028 (0.897)	0.154 (0.488)	0.481* (0.032*)
24-29 ปี	(\bar{x} =3.787)		-	0.118 (0.265)	0.242* (0.029*)	0.368* (0.002*)	0.695* (0.000*)
30 - 35 ปี	(\bar{x} =3.668)			-	0.124 (0.273)	0.250* (0.042*)	0.577* (0.000*)
36 - 41 ปี	(\bar{x} =3.545)				-	0.126 (0.318)	0.453* (0.000*)
42 - 47 ปี	(\bar{x} =3.418)					-	0.327* (0.017*)
48 ปีขึ้นไป	(\bar{x} =3.091)						-

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.26 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 8 คู่ ได้แก่

- 1) อายุต่ำกว่า 23 ปี มีประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมมากกว่า อายุ 48 ปีขึ้นไป
- 2) อายุ 24-29 ปี มีประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมมากกว่า อายุ 36 - 41 ปี
- 3) อายุ 24-29 ปี มีประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมมากกว่า อายุ 42 - 47 ปี
- 4) อายุ 24-29 ปี มีประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมมากกว่า อายุ 48 ปีขึ้นไป
- 5) อายุ 30-35 ปี มีประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมมากกว่า อายุ 42 - 47 ปี
- 6) อายุ 30-35 ปี มีประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมมากกว่า อายุ 48 ปีขึ้นไป
- 7) อายุ 36-41 ปี มีประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมมากกว่า อายุ 48 ปีขึ้นไป
- 8) อายุ 42-47 ปี มีประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมมากกว่า อายุ 48 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.27 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ กับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากร ด้านทักษะในการทำงานเป็นทีม โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

อายุ	\bar{x}	ต่ำกว่า 23 ปี (\bar{x} = 3.736)	24 - 29 ปี (\bar{x} = 3.801)	30 - 35 ปี (\bar{x} = 3.707)	36 - 41 ปี (\bar{x} = 3.542)	42 - 47 ปี (\bar{x} = 3.508)	48 ปีขึ้นไป (\bar{x} = 3.217)
ต่ำกว่า 23 ปี	(\bar{x} = 3.736)	-	-0.065 (0.776)	0.030 (0.896)	0.195 (0.400)	0.228 (0.335)	0.519* (0.030*)
24-29 ปี	(\bar{x} = 3.801)		-	0.094 (0.401)	0.260* (0.028*)	0.293* (0.022*)	0.584* (0.000*)
30 - 35 ปี	(\bar{x} = 3.707)			-	0.165 (0.169)	0.198 (0.127)	0.489* (0.000*)
36 - 41 ปี	(\bar{x} = 3.542)				-	0.033 (0.804)	0.324* (0.018*)
42 - 47 ปี	(\bar{x} = 3.508)					-	0.291* (0.046*)
48 ปีขึ้นไป	(\bar{x} = 3.217)						-

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.27 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 7 คู่ ได้แก่

- 1) อายุต่ำกว่า 23 ปี มีประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมมากกว่า อายุ 48 ปีขึ้นไป
- 2) อายุ 24-29 ปี มีประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมมากกว่า อายุ 36 - 41 ปี
- 3) อายุ 24-29 ปี มีประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมมากกว่า อายุ 42 - 47 ปี
- 4) อายุ 24-29 ปี มีประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมมากกว่า อายุ 48 ปีขึ้นไป
- 5) อายุ 30-35 ปี มีประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมมากกว่า อายุ 48 ปีขึ้นไป
- 6) อายุ 36-41 ปี มีประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมมากกว่า อายุ 48 ปีขึ้นไป
- 7) อายุ 42-47 ปี มีประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมมากกว่า อายุ 48 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.28 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ กับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

อายุ	\bar{x}	ต่ำกว่า 23 ปี $(\bar{x} = 3.555)$	24 - 29 ปี $(\bar{x} = 3.888)$	30 - 35 ปี $(\bar{x} = 3.645)$	36 - 41 ปี $(\bar{x} = 3.625)$	42 - 47 ปี $(\bar{x} = 3.457)$	48 ปีขึ้นไป $(\bar{x} = 3.226)$
ต่ำกว่า23ปี	$(\bar{x} = 3.555)$	-	-0.333 (0.154)	-0.090 (0.701)	-0.070 (0.768)	0.097 (0.688)	0.328 (0.179)
24-29 ปี	$(\bar{x} = 3.888)$		-	0.243* (0.036*)	0.263* (0.030*)	0.431* (0.001*)	0.662* (0.000*)
30 - 35 ปี	$(\bar{x} = 3.645)$			-	0.020 (0.870)	0.188 (0.160)	0.419* (0.002*)
36 - 41 ปี	$(\bar{x} = 3.625)$				-	0.167 (0.225)	0.399* (0.005*)
42 - 47 ปี	$(\bar{x} = 3.457)$					-	0.231 (0.123)
48 ปีขึ้นไป	$(\bar{x} = 3.226)$						-

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.28 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 6 คู่ ได้แก่

- 1) อายุ 24-29 ปี มีประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมมากกว่า อายุ 30 - 35 ปี
- 2) อายุ 24-29 ปี มีประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมมากกว่า อายุ 36 - 41 ปี
- 3) อายุ 24-29 ปี มีประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมมากกว่า อายุ 42 - 47 ปี
- 4) อายุ 24-29 ปี มีประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมมากกว่า อายุ 48 ปีขึ้นไป
- 5) อายุ 30-35 ปี มีประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมมากกว่า อายุ 48 ปีขึ้นไป
- 6) อายุ 36-41 ปี มีประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมมากกว่า อายุ 48 ปีขึ้นไป

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ผู้วิจัยใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of Variance ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อพบว่าค่า Sig. (2-tailed) มีค่าด้วยน้อยกว่า 0.05 และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ก็จะทำให้การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (Least Significant Difference) ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้

ตารางที่ 4.29 เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ด้านสถานภาพ กับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากร แบบสถิติทดสอบหาความแปรปรวนทางเดียว

ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม	แบ่งกลุ่ม	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	9.256	2	4.628	10.015	0.000*
	ภายในกลุ่ม	151.106	327	0.462		
	รวม	160.362	329			
2. ด้านทักษะในการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	8.571	2	4.286	8.448	0.000*
	ภายในกลุ่ม	165.888	327	0.507		
	รวม	174.460	329			
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม	ระหว่างกลุ่ม	4.751	2	2.376	4.288	0.015*
	ภายในกลุ่ม	181.175	327	0.554		
	รวม	185.927	329			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	6.992	2	3.496	7.624	0.001*
	ภายในกลุ่ม	149.940	327	0.459		
	รวม	156.932	329			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 4.29 เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านสถานภาพกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากร แบบสถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียวค่าเอฟ (F-test) จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติ One way Analysis of Variance : ANOVA พบว่า ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากร โดยภาพรวม แตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเข้าใจในการทำงานเป็นทีมในด้านความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ด้านทักษะในการทำงานเป็นทีม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.015 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1

ดังนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป โดยใช้สถิติทดสอบ LSD รายละเอียดดังตารางที่ 4.30 - 4.32

ตารางที่ 4.30 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม โดยเปรียบเทียบ เป็นรายคู่

สถานภาพ	\bar{x}	โสด ($\bar{x} = 3.697$)	สมรส ($\bar{x} = 3.366$)	หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ ($\bar{x} = 3.379$)
โสด	($\bar{x} = 3.697$)	-	0.331* (0.000*)	-0.092 (0.693)
สมรส	($\bar{x} = 3.366$)		-	-0.423 (0.071)
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	($\bar{x} = 3.379$)			-

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.30 พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อความภาคภูมิใจต่อการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ สถานภาพโสด มีประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมมากกว่า สถานภาพสมรส

ตารางที่ 4.31 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านทักษะในการทำงานเป็นทีม โดยเปรียบเทียบ เป็นรายคู่

สถานภาพ	\bar{x}	โสด ($\bar{x} = 3.752$)	สมรส ($\bar{x} = 3.425$)	หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ ($\bar{x} = 3.533$)
โสด	($\bar{x} = 3.752$)	-	0.327* (0.011*)	0.219 (0.370)
สมรส	($\bar{x} = 3.425$)		-	-0.109 (0.657)
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	($\bar{x} = 3.533$)			-

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.31 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ สถานภาพโสด มีประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมมากกว่า สถานภาพสมรส

ตารางที่ 4.32 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

สถานภาพ	\bar{x}	โสด ($\bar{x} = 3.699$)	สมรส ($\bar{x} = 3.487$)	หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ ($\bar{x} = 3.967$)
โสด	($\bar{x} = 3.699$)	-	0.212* (0.011*)	-0.267 (0.294)
สมรส	($\bar{x} = 3.487$)		-	0.480 (0.062)
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	($\bar{x} = 3.967$)			-

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.32 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ สถานภาพโสด มีประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมมากกว่า สถานภาพสมรส

สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาสูงสุด ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาสูงสุด ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาสูงสุด ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ผู้วิจัยใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of Variance ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อพบว่าค่า Sig. (2-tailed) มีค่าด้วยน้อยกว่า 0.05 และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ก็จะทำการศึกษาทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (Least Significant Difference) ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้

ตารางที่ 4.33 เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ด้านระดับการศึกษาสูงสุดกับ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร แบบสถิติทดสอบหาความแปรปรวนทางเดียว

ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม	แบ่งกลุ่ม	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	3.529	2	1.764	3.679	0.026*
	ภายในกลุ่ม	156.833	327	0.480		
	รวม	160.362	329			
2. ด้านทักษะในการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	3.853	2	1.926	3.692	0.026*
	ภายในกลุ่ม	170.607	327	0.522		
	รวม	174.460	329			
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม	ระหว่างกลุ่ม	.935	2	0.467	.826	0.439
	ภายในกลุ่ม	184.992	327	0.566		
	รวม	185.927	329			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	2.541	2	1.270	2.691	0.069
	ภายในกลุ่ม	154.391	327	0.472		
	รวม	156.932	329			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 4.33 เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านระดับการศึกษาสูงสุดกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากร แบบสถิติทดสอบหาความแปรปรวนทางเดียวค่าเอฟ (F-test) จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด โดยใช้สถิติ One way Analysis of Variance : ANOVA พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

เนื่องจากมีค่า Sig. เท่ากับ 0.069 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม ในด้านความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.026 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และในส่วนของด้านทักษะในการทำงานเป็นทีม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.026 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 และด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.0439 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1

ดังนั้น จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป โดยใช้สถิติทดสอบ LSD รายละเอียดดังตารางที่ 4.34 - 4.36

ตารางที่ 4.34 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม โดยเปรียบเทียบ เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{x}	ต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{x} = 3.306$)	ปริญญาตรี ($\bar{x} = 3.613$)	สูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{x} = 3.452$)
ต่ำกว่าปริญญาตรี	($\bar{x} = 3.306$)	-	-0.307* (0.016*)	-0.146 (0.330)
ปริญญาตรี	($\bar{x} = 3.613$)		-	0.161 (0.113)
สูงกว่าปริญญาตรี	($\bar{x} = 3.452$)			-

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.34 พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อความภาคีต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่

ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมน้อยกว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรี

ตารางที่ 4.35 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านความเข้าใจในการทำงาน เป็นทีม โดยเปรียบเทียบ เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{x}	ต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{x} = 3.306$)	ปริญญาตรี ($\bar{x} = 3.613$)	สูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{x} = 3.452$)
ต่ำกว่าปริญญาตรี	($\bar{x} = 3.306$)	-	-0.307* (0.016*)	-0.146 (0.330)
ปริญญาตรี	($\bar{x} = 3.613$)		-	0.161 (0.113)
สูงกว่าปริญญาตรี	($\bar{x} = 3.452$)			-

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.35 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่

ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมน้อยกว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรี

ตารางที่ 4.36 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านความเข้าใจในการทำงาน เป็นทีม โดยเปรียบเทียบ เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{x}	ต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{x} = 3.315$)	ปริญญาตรี ($\bar{x} = 3.659$)	สูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{x} = 3.533$)
ต่ำกว่าปริญญาตรี	($\bar{x} = 3.315$)	-	-0.344* (0.010*)	-0.218 (0.163)
ปริญญาตรี	($\bar{x} = 3.659$)		-	0.126 (0.234)
สูงกว่าปริญญาตรี	($\bar{x} = 3.533$)			-

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.36 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่

ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมน้อยกว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรี

สมมติฐานที่ 1.5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ผู้วิจัยใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of Variance ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อพบว่าค่า Sig. (2-tailed) มีค่าด้วยน้อยกว่า 0.05 และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ก็จะทำให้การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (Least Significant Difference) ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานมีดังนี้

ตารางที่ 4.37 เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ด้านรายได้ต่อเดือน กับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากร แบบสถิติทดสอบหาความแปรปรวนทางเดียว

ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม	แบ่งกลุ่ม	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	8.232	5	1.646	3.507	0.004*
	ภายในกลุ่ม	152.130	324	0.470		
	รวม	160.362	329			
2. ด้านทักษะในการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	9.793	5	1.959	3.854	0.002*
	ภายในกลุ่ม	164.666	324	0.508		
	รวม	174.460	329			
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม	ระหว่างกลุ่ม	14.501	5	2.900	5.482	0.000*
	ภายในกลุ่ม	171.425	324	0.529		
	รวม	185.927	329			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	9.836	5	1.967	4.333	0.001*
	ภายในกลุ่ม	147.096	324	0.454		
	รวม	156.932	329			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 4.37 เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านรายได้ต่อเดือนกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากร แบบสถิติทดสอบหาความแปรปรวนทางเดียว ค่าเอฟ (F-test) จำแนกตามด้านรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ One way Analysis of Variance :

ANOVA พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร โดยภาพรวม แตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเข้าใจในการทำงานเป็นทีมใน ด้านความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ด้านทักษะในการทำงานเป็นทีมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 และด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1

ดังนั้น จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป โดยใช้สถิติทดสอบ LSD รายละเอียด ดังตารางที่ 4.38 - 3.40

ตารางที่ 4.38 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือน กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร ด้านความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม โดยเปรียบเทียบ เป็นรายคู่

รายได้ต่อเดือน	\bar{x}	น้อยกว่าหรือ เทียบเท่า 15,000 (\bar{x} =3.553)	15,000 - 20,000 บาท (\bar{x} =3.709)	20,001 - 25,000 บาท (\bar{x} =3.422)	25,001 - 30,000 บาท (\bar{x} =3.456)	30,000 - 35,000 บาท (\bar{x} =3.175)	มากกว่า 35,001 บาท ขึ้นไป (\bar{x} =3.867)
น้อยกว่า หรือ เทียบเท่า 15,000	(\bar{x} =3.553)	-	-0.156 (0.168)	0.131 (0.343)	0.097 (0.424)	0.378* (0.036*)	-0.314 (0.205)
15,000 - 20,000 บาท	(\bar{x} =3.709)	-	-	-0.287* (0.016*)	0.253* (0.016*)	0.531* (0.001*)	-0.158 (0.506)
20,001 - 25,000 บาท	(\bar{x} =3.422)	-	-	-	0.034 (0.786)	0.247 (0.180)	-0.445 (0.076)
25,001 - 30,000 บาท	(\bar{x} =3.456)	-	-	-	-	0.281 (0.101)	-0.411 (0.087)
30,000 - 35,000 บาท	(\bar{x} =3.175)	-	-	-	-	-	-0.692* (0.012*)
มากกว่า 35,001 บาท ขึ้นไป	(\bar{x} =3.867)	-	-	-	-	-	-

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.38 พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ ได้แก่

- 1) รายได้น้อยกว่าหรือเทียบเท่า 15,000 บาท มีประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมมากกว่า รายได้ 30,000 - 35,000 บาท
- 2) รายได้ 15,000 - 20,000 บาท มีประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมมากกว่ารายได้ 20,001 - 25,000 บาท
- 3) รายได้ 15,000 - 20,000 บาท มีประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมมากกว่ารายได้ 25,001 - 30,000 บาท
- 4) รายได้ 15,000 - 20,000 บาท มีประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมมากกว่ารายได้ 30,000 - 35,000 บาท
- 5) รายได้ 15,000 - 20,000 บาท มีประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมน้อยกว่ารายได้มากกว่า 35,001 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 4.39 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือน กับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากร ด้านทักษะในการทำงานเป็นทีม โดยเปรียบเทียบ เป็นรายคู่

รายได้ต่อเดือน	\bar{x}	น้อยกว่าหรือเทียบเท่า 15,000 (\bar{x} =3.689)	15,000 - 20,000 บาท (\bar{x} =3.732)	20,001 - 25,000 บาท (\bar{x} =3.374)	25,001 - 30,000 บาท (\bar{x} =3.532)	30,000 - 35,000 บาท (\bar{x} =3.210)	มากกว่า 35,001 บาทขึ้นไป (\bar{x} =4.011)
น้อยกว่าหรือเทียบเท่า 15,000	(\bar{x} =3.689)	-	-0.043 (0.715)	0.315* (0.029*)	0.157 (0.212)	0.479* (0.011*)	-0.322 (0.211)
15,000 - 20,000 บาท	(\bar{x} =3.732)	-	-	0.358* (0.004*)	0.200 (0.051)	0.522* (0.003*)	-0.279 (0.258)
20,001 - 25,000 บาท	(\bar{x} =3.374)	-	-	-	-0.158 (0.300)	0.164 (0.391)	-0.637* (0.015*)
25,001 - 30,000 บาท	(\bar{x} =3.532)	-	-	-	-	0.322 (0.071)	-0.479 (0.056)
30,000 - 35,000 บาท	(\bar{x} =3.210)	-	-	-	-	-	-0.801* (0.005*)
มากกว่า 35,001 บาทขึ้นไป	(\bar{x} =4.011)	-	-	-	-	-	-

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.39 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 6 คู่ ได้แก่

1) รายได้น้อยกว่าหรือเทียบเท่า 15,000 บาท มีประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมมากกว่ารายได้ 20,001 - 25,000 บาท

2) รายได้น้อยกว่าหรือเทียบเท่า 15,000 บาท มีประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมมากกว่ารายได้ 30,000 - 35,000 บาท

3) รายได้ 15,000 - 20,000 บาท มีประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมมากกว่ารายได้ 20,001 - 25,000 บาท

4) รายได้ 15,000 - 20,000 บาท มีประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมมากกว่ารายได้ 25,001 - 30,000 บาท

5) รายได้ 20,001 - 25,000 บาท มีประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมน้อยกว่ารายได้มากกว่า 35,001 บาทขึ้นไป

6) รายได้ 30,000 - 35,000 บาท มีประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมน้อยกว่ารายได้มากกว่า 35,001 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 4.40 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือน กับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม โดยเปรียบเทียบ เป็นรายคู่

รายได้ต่อเดือน	\bar{x}	น้อยกว่า หรือ เทียบเท่า 15,000 $(\bar{x}=3.845)$	15,000 - 20,000 บาท $(\bar{x}=3.693)$	20,001 - 25,000 บาท $(\bar{x}=3.307)$	25,001 - 30,000 บาท $(\bar{x}=3.538)$	30,000 - 35,000 บาท $(\bar{x}=3.250)$	มากกว่า 35,001 บาท ขึ้นไป $(\bar{x}=4.233)$
น้อยกว่าหรือ เทียบเท่า 15,000	$(\bar{x}=3.845)$	-	0.153 (0.204)	0.539* (0.000*)	0.307* (0.017*)	0.595* (0.002*)	-0.388 (0.140)
15,000 - 20,000 บาท	$(\bar{x}=3.693)$	-	-	0.356* (0.002*)	0.155 (0.139)	0.443* (0.012*)	-0.541 (0.232)
20,001 - 25,000 บาท	$(\bar{x}=3.307)$	-	-	-	-0.231 (0.085)	0.055 (0.772)	0.927* (0.001*)
25,001 - 30,000 บาท	$(\bar{x}=3.538)$	-	-	-	-	0.288 (0.114)	-0.696 (0.007)
30,000 - 35,000 บาท	$(\bar{x}=3.250)$	-	-	-	-	-	-0.983* (0.001*)
มากกว่า 35,001 บาท ขึ้นไป	$(\bar{x}=4.233)$	-	-	-	-	-	-

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.40 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 7 คู่ ได้แก่

1) รายได้น้อยกว่าหรือเทียบเท่า 15,000 บาท มีประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมมากกว่า รายได้ 20,001 - 25,000 บาท

2) รายได้น้อยกว่าหรือเทียบเท่า 15,000 บาท มีประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมมากกว่ารายได้ 25,001 - 30,000 บาท

3) รายได้น้อยกว่าหรือเทียบเท่า 15,000 บาท มีประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมมากกว่า รายได้ 30,000 - 35,000 บาท

4) รายได้ 15,000 - 20,000 บาท มีประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมมากกว่ารายได้ 20,001 - 25,000 บาท

5) รายได้ 15,000 - 20,000 บาท มีประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมมากกว่ารายได้ 30,000 - 35,000 บาท

6) รายได้ 20,001 - 25,000 บาท มีประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมน้อยกว่ารายได้มากกว่า 35,001 บาท ขึ้นไป

7) รายได้ 30,000 - 35,000 บาท มีประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมน้อยกว่า รายได้มากกว่า 35,001 บาทขึ้นไป

สมมติฐานที่ 1.6 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ผู้วิจัยใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of Variance ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อพบว่าค่า Sig. (2-tailed) มีค่าด้วยน้อยกว่า 0.05 และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ก็จะทำให้การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (Least Significant Difference) ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้

ตารางที่ 4.41 เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากร แบบสถิติทดสอบหาความแปรปรวนทางเดียว

ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม	แบ่งกลุ่ม	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	20.473	4	5.118	11.891	0.000*
	ภายในกลุ่ม	139.889	325	0.430		
	รวม	160.362	329			
2. ด้านทักษะในการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	21.288	4	5.322	11.292	0.000*
	ภายในกลุ่ม	153.172	325	0.471		
	รวม	174.460	329			
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม	ระหว่างกลุ่ม	26.336	4	6.584	13.408	0.000*
	ภายในกลุ่ม	159.591	325	0.491		
	รวม	185.927	329			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	21.787	4	5.447	13.098	0.000*
	ภายในกลุ่ม	135.145	325	0.416		
	รวม	156.932	329			

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 4.41 เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากร แบบสถิติทดสอบความแปรปรวนทางเดียวค่าเอฟ (F-test) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ One way Analysis of Variance : ANOVA พบว่า ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากร โดยภาพรวมแตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม ในด้านความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ด้านทักษะในการทำงานเป็นทีม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1

ดังนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป โดยใช้สถิติทดสอบ LSD รายละเอียดดังตารางที่ 4.42 - 4.44

ตารางที่ 4.42 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากร ด้านความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม โดยเปรียบเทียบ เป็นรายคู่

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	น้อยกว่า 2 ปี ($\bar{x} = 3.654$)	2-5 ปี ($\bar{x} = 3.710$)	6-10 ปี ($\bar{x} = 3.610$)	11-15 ปี ($\bar{x} = 3.666$)	15 ขึ้นไป ($\bar{x} = 2.996$)
น้อยกว่า 2 ปี	$\bar{x} = 3.654$	-	-0.057 (0.617)	0.044 (0.702)	-0.012 (0.929)	0.658* (0.000*)
2-5 ปี	$\bar{x} = 3.710$		-	0.101 (0.304)	0.045 (0.710)	0.714* (0.000*)
6-10 ปี	$\bar{x} = 3.610$			-	-0.056 (0.45)	0.613* (0.000*)
11-15 ปี	$\bar{x} = 3.666$				-	0.670* (0.000*)
15 ขึ้นไป	$\bar{x} = 2.996$					-

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.42 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่

- 1) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 2 ปี มีประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมมากกว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปี ขึ้นไป
- 2) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2-5 ปี มีประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมมากกว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปี ขึ้นไป
- 3) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี มีประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมมากกว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปี ขึ้นไป
- 4) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมมากกว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปี ขึ้นไป

ตารางที่ 4.43 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากร ด้านทักษะในการทำงาน เป็นทีม โดยเปรียบเทียบ เป็นรายคู่

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	น้อยกว่า 2 ปี ($\bar{x} = 3.869$)	2-5 ปี ($\bar{x} = 3.672$)	6-10 ปี ($\bar{x} = 3.623$)	11-15 ปี ($\bar{x} = 3.757$)	15 ขึ้นไป ($\bar{x} = 3.057$)
น้อยกว่า 2 ปี	$\bar{x} = 3.869$	-	0.197 (0.096)	0.247 (0.043)	0.112 (0.25)	0.812* (0.000*)
2-5 ปี	$\bar{x} = 3.672$		-	0.049 (0.631)	-0.085 (0.497)	0.614* (0.000*)
6-10 ปี	$\bar{x} = 3.623$			-	-0.134 (0.294)	0.565* (0.000*)
11-15 ปี	$\bar{x} = 3.757$				-	0.699* (0.000*)
15 ขึ้นไป	$\bar{x} = 3.057$					-

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.43 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่

- 1) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 2 ปี มีประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมมากกว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป
- 2) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2-5 ปี มีประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมมากกว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป
- 3) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี มีประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมมากกว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป
- 4) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมมากกว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.44 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม โดยเปรียบเทียบ เป็นรายคู่

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	น้อยกว่า 2 ปี ($\bar{x} = 3.967$)	2-5 ปี ($\bar{x} = 3.640$)	6-10 ปี ($\bar{x} = 3.656$)	11-15 ปี ($\bar{x} = 3.771$)	15 ขึ้นไป ($\bar{x} = 3.028$)
น้อยกว่า 2 ปี	$\bar{x} = 3.967$	-	0.328* (0.007*)	0.311 (0.012)	0.197 (0.171)	0.940* (0.000*)
2-5 ปี	$\bar{x} = 3.640$		-	-0.016 (0.876)	-0.131 (0.306)	0.612* (0.000*)
6-10 ปี	$\bar{x} = 3.656$			-	-0.115 (0.381)	0.628* (0.000*)
11-15 ปี	$\bar{x} = 3.771$				-	0.743* (0.000*)
15 ขึ้นไป	$\bar{x} = 3.028$					-

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.44 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ ได้แก่

- 1) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 2 ปี มีประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมมากกว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2-5 ปี
- 2) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 2 ปี มีประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมมากกว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป
- 3) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2-5 ปี มีประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมมากกว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป
- 4) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี มีประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมมากกว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป
- 5) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมมากกว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ตารางที่ 4.45 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยรวม

ตัวแปร	ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม						
	Unstandardized		Standardized		t	Collinearity	
	Coefficients	Std. Error	Coefficients	Sig.		Tolerance	VIF
b		β					
ค่าคงที่	0.868	0.145			5.993	0.000*	
1. ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต	0.116	0.060	0.121		1.929	0.055**	0.364 2.745
2. ด้านความต้องการทางด้านความสัมพันธ์	0.466	0.052	0.470		8.880	0.000*	0.513 1.950
3. ด้านความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า	0.191	0.054	0.219		3.555	0.000*	0.379 2.640
R=0.730 R ² =0.532 Adjusted R ² =0.528 SE _{Est} =0.475 F = 123.672 p = 0.000*							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10

จากตารางที่ 4.45 พบว่า การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเองในระดับที่สูงมาก (ไม่เกิด Multicollinearity) ทำการตรวจสอบ Multicollinearity จะใช้ค่า Variance inflation factor (VIF) และค่า Tolerance โดยมีเกณฑ์การตรวจสอบ ดังนี้ VIF ที่เหมาะสมไม่ควรเกิน 10 หากเกินกว่านี้แสดงว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเองในระดับที่สูงมาก และหากค่า Tolerance มีค่ามากกว่า .10 แสดงว่า เกิด Multicollinearity จากผลการวิเคราะห์จะพบว่า ค่า VIF สูงสุดที่ได้มีค่า 2.640 ซึ่งไม่เกิน 10 และค่า Tolerance ที่มีค่าน้อยที่สุด 0.364 ซึ่งไม่ต่ำกว่า 0.10 เป็นไปตาม เกณฑ์ของ Hair et al. (2009) แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงหรือไม่เกิด Multicollinearity

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยรวม พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในด้านความต้องการในการดำรงชีวิต ด้านความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ และด้านความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า สามารถทำนายประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนได้ถึงร้อยละ 53.2 (R²=0.532) ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 46.8

เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.475 มีค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.730 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการได้ในรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม} &= 0.868 + 0.116 (\text{ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต}) + 0.466 \\ & (\text{ด้านความต้องการทางด้านความสัมพันธ์}) + 0.191 \\ & (\text{ด้านความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า}) \end{aligned}$$

และได้สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน} &= 0.121 (\text{ด้านความต้องการใน} \\ & \text{การดำรงชีวิต}) + 0.470 (\text{ด้านความต้องการทางด้าน} \\ & \text{ความสัมพันธ์}) + 0.219 (\text{ด้านความต้องการด้านความ} \\ & \text{เจริญเติบโตก้าวหน้า}) \end{aligned}$$

จากสมการจึงสามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ และด้านความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้าที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความต้องการในการดำรงชีวิต ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมีละเอียดดังนี้

ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) 0.121 หมายความว่า ถ้าด้านความผูกพันด้านจิตใจเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนเพิ่มขึ้น 0.121 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) 0.470 หมายความว่า ถ้าด้านความผูกพันด้านจิตใจเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนเพิ่มขึ้น 0.470 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) 0.219 หมายความว่า ถ้าด้านความผูกพันด้านจิตใจเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนเพิ่มขึ้น 0.19 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ซึ่งจากผลการศึกษา สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต ด้านความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ และด้านความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้าที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.10

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม

ตารางที่ 4.46 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	b	Std. Error	β					
ค่าคงที่	1.057	0.159		6.665	0.000*			
1. ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต	0.071	0.066	0.074	1.087	0.278	0.364	2.745	
2. ด้านความต้องการทางด้านความสัมพันธ์	0.378	0.057	0.377	6.578	0.000*	0.513	1.950	
3. ด้านความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า	0.262	0.059	0.298	4.465	0.000*	0.379	2.640	
R=0.672 R ² =0.452 Adjusted R ² =0.528 SE _{Est} =0.447 F = 89.493 p = 0.000*								

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.46 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในด้านความต้องการในการดำรงชีวิต ด้านความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ และด้านความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า สามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนได้ถึงร้อยละ 45.2 (R²=0.452) ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 54.8 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.447 มีค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.672 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการได้ในรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้

$$\text{ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม} = 1.057 + 0.071 (\text{ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต}) + 0.378 (\text{ด้านความต้องการทางด้านความสัมพันธ์}) + 0.262 (\text{ด้านความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า})$$

และได้สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\text{ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน} = 0.074 (\text{ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต}) + 0.377 (\text{ด้านความต้องการทางด้านความสัมพันธ์}) + 0.298 (\text{ด้านความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า})$$

จากสมการจึงสามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ และด้านความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้าส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความต้องการในการดำรงชีวิต ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมีละเอียดดังนี้

ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) 0.074 หมายความว่า ถ้าด้านความผูกพันด้านจิตใจเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนเพิ่มขึ้น 0.074 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) 0.377 หมายความว่า ถ้าด้านความผูกพันด้านจิตใจเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนเพิ่มขึ้น 0.377 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) 0.298 หมายความว่า ถ้าด้านความผูกพันด้านจิตใจเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนเพิ่มขึ้น 0.298 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ซึ่งจากผลการศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านความเข้าใจในการทำงานเป็นทีมสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ และด้านความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้าส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต โดยไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านทักษะในการทำงานเป็นทีม

ตารางที่ 4.47 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านทักษะในการทำงานเป็นทีม

ตัวแปร	ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	b	Std. Error	β					
ค่าคงที่	0.865	0.160			5.424	0.000*		
1. ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต	0.057	0.066	0.057		0.864	0.388	0.364	2.745
2. ด้านความต้องการทางด้านความสัมพันธ์	0.509	0.058	0.487		8.815	0.000*	0.513	1.950
3. ด้านความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า	0.207	0.059	0.225		3.502	0.001*	0.379	2.640
R=0.700 R ² =0.489 Adjusted R ² =0.485 SE _{Est} =0.523 F = 104.176 p = 0.000*								

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.47 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านทักษะในการทำงานเป็นทีม พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในด้านความต้องการในการดำรงชีวิต ด้านความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ และด้านความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า สามารถทำนายประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนได้ถึงร้อยละ 48.9 (R²=0.489) ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 51.1 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.523 มีค่าประสิทธิสหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.700 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการได้ในรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้

$$\text{ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม} = 0.865 + 0.057 (\text{ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต}) + 0.509 (\text{ด้านความต้องการทางด้านความสัมพันธ์}) + 0.207 (\text{ด้านความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า})$$

และได้สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\text{ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน} = 0.057 (\text{ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต}) + 0.487 (\text{ด้านความต้องการทางด้านความสัมพันธ์}) + 0.225 (\text{ด้านความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า})$$

จากสมการจึงสามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ และด้านความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้าที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงาน

เป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความต้องการในการดำรงชีวิต ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมีละเอียดดังนี้

ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) 0.057 หมายความว่า ถ้าด้านความผูกพันด้านจิตใจเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนเพิ่มขึ้น 0.057 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) 0.487 หมายความว่า ถ้าด้านความผูกพันด้านจิตใจเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนเพิ่มขึ้น 0.487 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) 0.225 หมายความว่า ถ้าด้านความผูกพันด้านจิตใจเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนเพิ่มขึ้น 0.225 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ซึ่งจากผลการศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านทักษะในการทำงานเป็นทีม สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ และด้านความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้าที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต โดยไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม

ตารางที่ 4.48 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม						
	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients			Toler	VIF
	b	Std. Error	β	ance			
ค่าคงที่	0.682	0.161		4.240	0.000*		
1. ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต	0.219	0.067	0.210	3.282	0.001*	0.364	2.745
2. ด้านความต้องการทางด้านความสัมพันธ์	0.510	0.058	0.473	8.760	0.000*	0.513	1.950
3. ด้านความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า	0.103	0.060	0.109	1.729	0.085	0.379	2.640
R=0.716 R ² =0.513 Adjusted R ² =0.508 SE _{Est} =0.527 F = 114.456 p = 0.000*							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.48 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในด้านความต้องการในการดำรงชีวิต ด้านความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ และด้านความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า สามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนได้ถึงร้อยละ 51.3 (R²=0.513) ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 48.7 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.527 มีค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.716 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการได้ในรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้

$$\text{ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม} = 0.682 + 0.216 (\text{ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต}) + 0.510 (\text{ด้านความต้องการทางด้านความสัมพันธ์}) + 0.103 (\text{ด้านความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า})$$

และได้สมการในรูปแบบมาตรฐาน ดังนี้

$$\text{ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน} = 0.210 (\text{ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต}) + 0.473 (\text{ด้านความต้องการทางด้านความสัมพันธ์}) + 0.109 (\text{ด้านความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า})$$

จากสมการจึงสามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ และด้านความต้องการในการดำรงชีวิต ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของ

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมีละเอียดดังนี้

ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) 0.210 หมายความว่า ถ้าด้านความผูกพันด้านจิตใจเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนเพิ่มขึ้น 0.210 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) 0.473 หมายความว่า ถ้าด้านความผูกพันด้านจิตใจเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนเพิ่มขึ้น 0.473 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) 0.109 หมายความว่า ถ้าด้านความผูกพันด้านจิตใจเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนเพิ่มขึ้น 0.109 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ซึ่งจากผลการศึกษา สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ และด้านความต้องการในการดำรงชีวิตที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า โดยไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ตารางที่ 4.49 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยรวม

ตัวแปร	ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	Std. Error	β					
	b						
ค่าคงที่	0.440	0.102	4.294	0.000			
1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.151	0.032	0.176	4.694	0.000*	0.443	2.256
2. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	-0.033	0.039	-0.037	-0.839	0.402	0.319	3.138
3. ด้านพัฒนาศักยภาพ	0.161	0.051	0.175	3.119	0.002*	0.196	5.100
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	-0.035	0.041	-0.039	-0.851	0.395	0.291	3.441
5. ด้านสังคมสัมพันธ์	0.113	0.047	0.125	2.389	0.017*	0.226	4.420
6. ด้านลักษณะการบริหารงาน	0.283	0.042	0.337	6.729	0.000*	0.247	4.055
7. ด้านภาวะอิสระจากงาน	-0.032	0.032	-0.035	-0.985	0.326	0.499	2.005
8. ด้านความภูมิใจในองค์กร	0.273	0.044	0.299	6.146	0.000*	0.261	3.826
R=0.895 R ² =0.801 Adjusted R ² =0.796 SE _{Est} =0.312 F = 161.547 p = 0.000*							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.49 พบว่า การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเองในระดับที่สูงมาก (ไม่เกิด Multicollinearity) ทำการตรวจสอบ Multicollinearity จะใช้ค่า Variance inflation factor (VIF) และค่า Tolerance โดยมีเกณฑ์การตรวจสอบ ดังนี้ VIF ที่เหมาะสมไม่ควรเกิน 10 หากเกินกว่านี้แสดงว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเองในระดับที่สูงมาก และหากค่า Tolerance มีค่ามากกว่า .10 แสดงว่า เกิด Multicollinearity จากผลการวิเคราะห์จะพบว่า ค่า VIF สูงสุดที่ได้มีค่า 5.100 ซึ่งไม่เกิน 10 และค่า Tolerance ที่มีค่าน้อยที่สุด 0.196 ซึ่งไม่ต่ำกว่า 0.10 เป็นไปตาม เกณฑ์ของ Hair et al. (2009) แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงหรือไม่เกิด Multicollinearity

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยรวม พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความ

ปลอดภัยในการทำงาน ด้านพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภูมิใจในองค์กร สามารถทำนายประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนได้ถึงร้อยละ 80.1 ($R^2=0.801$) ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 19.9 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.312 มีค่าประสิทธิสหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.895 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการได้ในรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้

$$\text{ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม} = 0.440 + 0.151 (\text{ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม}) - 0.033 (\text{ด้านความปลอดภัยในการทำงาน}) + 0.161 (\text{ด้านพัฒนาศักยภาพ}) - 0.035 (\text{ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน}) + 0.113 (\text{ด้านสังคมสัมพันธ์}) + 0.283 (\text{ด้านลักษณะการบริหารงาน}) - 0.032 (\text{ด้านภาวะอิสระจากงาน}) + 0.273 (\text{ด้านความภูมิใจในองค์กร})$$

และได้สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\text{ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน} = 0.176 (\text{ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม}) - 0.037 (\text{ด้านความปลอดภัยในการทำงาน}) + 0.175 (\text{ด้านพัฒนาศักยภาพ}) - 0.039 (\text{ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน}) + 0.125 (\text{ด้านสังคมสัมพันธ์}) + 0.337 (\text{ด้านลักษณะการบริหารงาน}) - 0.037 (\text{ด้านภาวะอิสระจากงาน}) + 0.299 (\text{ด้านความภูมิใจในองค์กร})$$

จากสมการจึงสามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านพัฒนาศักยภาพ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านความภูมิใจในองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านภาวะอิสระจากงานไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมีละเอียด ดังนี้

ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) 0.176 หมายความว่า ถ้าด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนเพิ่มขึ้น 0.176 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) -0.037 หมายความว่า ถ้าด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนเพิ่มขึ้น -0.037 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านพัฒนาศักยภาพ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) 0.175 หมายความว่า ถ้าด้านพัฒนาศักยภาพเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนเพิ่มขึ้น 0.175 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) -0.039 หมายความว่า ถ้าด้านสังคมสัมพันธ์เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนเพิ่มขึ้น -0.039 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านสังคมสัมพันธ์ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) 0.125 หมายความว่า ถ้าด้านสังคมสัมพันธ์เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนเพิ่มขึ้น 0.125 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านลักษณะการบริหารงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) 0.337 หมายความว่า ถ้าด้านลักษณะการบริหารงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนเพิ่มขึ้น 0.337 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านความภูมิใจในองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) 0.299 หมายความว่า ถ้าด้านความภูมิใจในองค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนเพิ่มขึ้น 0.299 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านภาวะอิสระจากงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) -0.037 หมายความว่า ถ้าด้านความภูมิใจในองค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนเพิ่มขึ้น -0.037 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ซึ่งจากผลการศึกษา สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านพัฒนาศักยภาพ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านความภูมิใจในองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านภาวะอิสระจากงานไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สมมติฐานที่ 3.1 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม

ตารางที่ 4.50 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม

ตัวแปร	ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม				Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	b	Std. Error	β				
ค่าคงที่	0.521	0.125		4.156	0.000*		
1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.203	0.039	0.233	5.154	0.000*	0.443	2.256
2. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	-0.062	0.048	-0.068	-1.277	0.203	0.319	3.138
3. ด้านพัฒนาศักยภาพ	0.157	0.063	0.170	2.491	0.013*	0.196	5.100
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	-0.076	0.051	-0.084	-1.495	0.136	0.291	3.441
5. ด้านสังคมสัมพันธ์	0.039	0.058	0.042	0.669	0.504	0.226	4.420
6. ด้านลักษณะการบริหารงาน	0.321	0.051	0.378	6.233	0.000*	0.247	4.055
7. ด้านภาวะอิสระจากงาน	0.022	0.040	0.023	0.547	0.584	0.499	2.005
8. ด้านความภูมิใจในองค์กร	0.250	0.054	0.271	4.599	0.000*	0.261	3.826
R=0.842 R ² =0.708 Adjusted R ² =0.701 SE _{Est} =0.382 F = 97.443 p = 0.000*							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.50 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภูมิใจในองค์กร สามารถทำนายประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนได้ถึงร้อยละ 70.8 (R²=0.708) ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 29.2 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.382 มีค่าประสิทธิสหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.842 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการได้ในรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม} = & 0.521 + 0.203 (\text{ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม}) - \\ & 0.033 (\text{ด้านความปลอดภัยในการทำงาน}) - 0.062 (\text{ด้าน} \\ & \text{พัฒนาศักยภาพ}) + 0.157 (\text{ด้านความก้าวหน้าและความ} \\ & \text{มั่นคงในงาน}) - 0.076 (\text{ด้านสังคมสัมพันธ์}) + 0.321 \\ & (\text{ด้านลักษณะการบริหารงาน}) + 0.022 (\text{ด้านภาวะอิสระ} \\ & \text{จากงาน}) + 0.250 (\text{ด้านความภูมิใจในองค์กร}) \end{aligned}$$

และได้สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน = 0.233 (ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม) -0.068 (ด้านความปลอดภัยในการทำงาน) + 0.170 (ด้านพัฒนาศักยภาพ) -0.084 (ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน) + 0.042 (ด้านสังคมสัมพันธ์) + 0.378 (ด้านลักษณะการบริหารงาน) + 0.023 (ด้านภาวะอิสระจากงาน) + 0.271 (ด้านความภูมิใจในองค์กร)

จากสมการจึงสามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านพัฒนาศักยภาพ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านความภูมิใจในองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านภาวะอิสระจากงานไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมีละเอียดดังนี้

ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) 0.233 หมายความว่า ถ้าด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนเพิ่มขึ้น 0.233 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) -0.068 หมายความว่า ถ้าด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนเพิ่มขึ้น -0.068 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านพัฒนาศักยภาพ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) 0.170 หมายความว่า ถ้าด้านพัฒนาศักยภาพเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนเพิ่มขึ้น 0.170 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) -0.084 หมายความว่า ถ้าด้านสังคมสัมพันธ์เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนเพิ่มขึ้น -0.084 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านสังคมสัมพันธ์ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) 0.042 หมายความว่า ถ้าด้านสังคมสัมพันธ์เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนเพิ่มขึ้น 0.042 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านลักษณะการบริหารงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) 0.378 หมายความว่า ถ้าด้านลักษณะการบริหารงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนเพิ่มขึ้น 0.378 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านภาวะอิสระจากงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) 0.023 หมายความว่าถ้าด้านความภูมิใจในองค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนเพิ่มขึ้น 0.023 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านความภูมิใจในองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) 0.271 หมายความว่าถ้าด้านความภูมิใจในองค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนเพิ่มขึ้น 0.271 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ซึ่งจากผลการศึกษา สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านพัฒนาศักยภาพ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านความภูมิใจในองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านภาวะอิสระจากงาน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สมมติฐานที่ 3.2 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านทักษะในการทำงานเป็นทีม

ตารางที่ 4.51 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านทักษะในการทำงานเป็นทีม

ตัวแปร	ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	b	Std. Error	β				
ค่าคงที่	0.407	0.121		3.351	0.001*		
1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.135	0.038	0.149	3.549	0.000*	0.443	2.256
2. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	0.001	0.047	0.001	0.027	0.979	0.319	3.138
3. ด้านพัฒนาศักยภาพ	0.176	0.061	0.182	2.882	0.004*	0.196	5.100
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	-0.115	0.049	-0.122	-2.362	0.019*	0.291	3.441
5. ด้านสังคมสัมพันธ์	0.104	0.056	0.109	1.858	0.064	0.226	4.420
6. ด้านลักษณะการบริหารงาน	0.337	0.050	0.381	6.767	0.000*	0.247	4.055
7. ด้านภาวะอิสระจากงาน	-0.023	0.038	-0.024	-0.595	0.552	0.499	2.005
8. ด้านความภูมิใจในองค์กร	0.276	0.053	0.286	5.239	0.000*	0.261	3.826
R=0.866 R ² =0.708 Adjusted R ² =0.749 SE _{Est} =0.743 F = 119.878 p = 0.000*							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.51 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านทักษะในการทำงานเป็นทีม พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภูมิใจในองค์กร สามารถทำนายประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนได้ถึงร้อยละ 70.8 ($R^2=0.708$) ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 29.2 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.382 มีค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.842 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการได้ในรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม} = & 0.407 + 0.135 (\text{ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม}) + \\ & 0.001 (\text{ด้านความปลอดภัยในการทำงาน}) + 0.176 \\ & (\text{ด้านพัฒนาศักยภาพ}) - 0.115 (\text{ด้านความก้าวหน้าและ} \\ & \text{ความมั่นคงในงาน}) + 0.104 (\text{ด้านสังคมสัมพันธ์}) + 0.337 \\ & (\text{ด้านลักษณะการบริหารงาน}) - 0.023 (\text{ด้านภาวะอิสระจาก} \\ & \text{งาน}) + 0.276 (\text{ด้านความภูมิใจในองค์กร}) \end{aligned}$$

และได้สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน} = & 0.149 (\text{ด้านผลตอบแทนที่} \\ & \text{เพียงพอและยุติธรรม}) + 0.001 (\text{ด้านความปลอดภัยใน} \\ & \text{การทำงาน}) + 0.182 (\text{ด้านพัฒนาศักยภาพ}) - 0.122 \\ & (\text{ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน}) + 0.109 \\ & (\text{ด้านสังคมสัมพันธ์}) + 0.381 (\text{ด้านลักษณะการบริหาร} \\ & \text{งาน}) - 0.024 (\text{ด้านภาวะอิสระจากงาน}) + 0.286 \\ & (\text{ด้านความภูมิใจในองค์กร}) \end{aligned}$$

จากสมการจึงสามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านพัฒนาศักยภาพ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านความภูมิใจในองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านภาวะอิสระจากงานไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมีละเอียด ดังนี้

ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) 0.149 หมายความว่า ถ้าด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนเพิ่มขึ้น 0.149 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) 0.001 หมายความว่า ถ้าด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนเพิ่มขึ้น 0.001 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านพัฒนาศักยภาพ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) 0.182 หมายความว่า ถ้าด้านพัฒนาศักยภาพเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนเพิ่มขึ้น 0.182 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) -0.122 หมายความว่า ถ้าด้านสังคมสัมพันธ์เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนเพิ่มขึ้น -0.122 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านสังคมสัมพันธ์ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) 0.109 หมายความว่า ถ้าด้านสังคมสัมพันธ์เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนเพิ่มขึ้น 0.109 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านลักษณะการบริหารงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) 0.381 หมายความว่า ถ้าด้านลักษณะการบริหารงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนเพิ่มขึ้น 0.381 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านภาวะอิสระจากงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) -0.024 หมายความว่า ถ้าด้านความภูมิใจในองค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนเพิ่มขึ้น -0.024 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านความภูมิใจในองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) 0.286 หมายความว่า ถ้าด้านความภูมิใจในองค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนเพิ่มขึ้น 0.286 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ซึ่งจากผลการศึกษา สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านพัฒนาศักยภาพ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านความภูมิใจในองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านภาวะอิสระจากงานไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สมมติฐานที่ 3.3 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม

ตารางที่ 4.52 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม

ตัวแปร	ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	b	Std. Error	β				
ค่าคงที่	0.392	0.129		3.045	0.003*		
1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.115	0.040	0.123	2.843	0.005*	0.443	2.256
2. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	-0.039	0.050	-0.040	-0.784	0.434	0.319	3.138
3. ด้านพัฒนาศักยภาพ	0.149	0.065	0.150	2.304	0.022*	0.196	5.100
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.086	0.052	0.088	1.648	0.100	0.291	3.441
5. ด้านสังคมสัมพันธ์	0.196	0.059	0.200	3.302	0.001*	0.226	4.420
6. ด้านลักษณะการบริหารงาน	0.191	0.053	0.209	3.617	0.000*	0.247	4.055
7. ด้านภาวะอิสระจากงาน	-0.095	0.041	-0.095	-2.323	0.021*	0.499	2.005
8. ด้านความภูมิใจในองค์กร	0.294	0.056	0.296	5.257	0.000*	0.261	3.826
R=0.857 R ² =0.735 Adjusted R ² =0.728 SE _{Est} =0.392 F = 111.101 p = 0.000*							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.52 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภูมิใจในองค์กร สามารถทำนายประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนได้ถึงร้อยละ 70.8 (R²=0.708) ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 29.2 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.382 มีค่าประสิทธิสหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.842 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการได้ในรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้

ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม = $0.389 + 0.115$ (ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม) - 0.039 (ด้านความปลอดภัยในการทำงาน) + 0.149 (ด้านพัฒนาศักยภาพ) + 0.086 (ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน) + 0.196 (ด้านสังคมสัมพันธ์) + 0.191 (ด้านลักษณะการบริหารงาน) - 0.095 (ด้านภาวะอิสระจากงาน) + 0.294 (ด้านความภูมิใจในองค์กร)

และได้สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน = 0.123 (ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม) - 0.040 (ด้านความปลอดภัยในการทำงาน) + 0.150 (ด้านพัฒนาศักยภาพ) + 0.088 (ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน) + 0.200 (ด้านสังคมสัมพันธ์) + 0.209 (ด้านลักษณะการบริหารงาน) - 0.095 (ด้านภาวะอิสระจากงาน) + 0.296 (ด้านความภูมิใจในองค์กร)

จากสมการจึงสามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านพัฒนาศักยภาพ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านความภูมิใจในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านภาวะอิสระจากงานไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมีละเอียด ดังนี้

ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) 0.123 หมายความว่า ถ้าด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนเพิ่มขึ้น 0.123 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) -0.040 หมายความว่า ถ้าด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนเพิ่มขึ้น -0.040 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านพัฒนาศักยภาพ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) 0.150 หมายความว่า ถ้าด้านพัฒนาศักยภาพเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนเพิ่มขึ้น 0.150 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) 0.088 หมายความว่า ถ้าด้านสังคมสัมพันธ์เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนเพิ่มขึ้น 0.088 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านสังคมสัมพันธ์ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) 0.200 หมายความว่า ถ้าด้านสังคมสัมพันธ์เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนเพิ่มขึ้น 0.200 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านลักษณะการบริหารงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) 0.209 หมายความว่า ถ้าด้านลักษณะการบริหารงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนเพิ่มขึ้น 0.209 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านภาวะอิสระจากงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) -0.095 หมายความว่า ถ้าด้านความภูมิใจในองค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนเพิ่มขึ้น -0.095 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ด้านความภูมิใจในองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) 0.296 หมายความว่า ถ้าด้านความภูมิใจในองค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนเพิ่มขึ้น 0.296 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ซึ่งจากผลการศึกษา สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านพัฒนาศักยภาพ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านความภูมิใจในองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านภาวะอิสระจากงานไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ส่วนที่ 6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.53 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน จะมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่แตกต่างกัน

ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม	ปัจจัยส่วนบุคคล					
	เพศ	อายุ	สถานภาพ	ระดับการศึกษา	รายได้ต่อเดือน	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
1. ความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม	-	✓	✓	✓	✓	✓
2. ทัก ะ ใน การ ทำงานเป็นทีม	-	✓	✓	✓	✓	✓
3. ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม	-	✓	✓	-	✓	✓
รวม	-	✓	✓	-	✓	✓

หมายเหตุ ✓ ต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.54 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สมมติฐาน	แรงจูงใจ	สถิติที่ใช้	Sig.	ผลการทดสอบ
ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	1. ความต้องการในการดำรงชีวิต	MRA	0.055**	มีผล
	2. ความต้องการทางด้านความสัมพันธ์	MRA	0.000*	มีผล
	3. ความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า	MRA	0.000*	มีผล

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10

ตารางที่ 4.55 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สมมติฐาน	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	สถิติที่ใช้	Sig.	ผลการทดสอบ
ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	MRA	0.000*	มีผล
	2. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	MRA	0.402	-
	3. ด้านพัฒนาศักยภาพ	MRA	0.002*	มีผล
	4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	MRA	0.395	-
	5. ด้านสังคมสัมพันธ์	MRA	0.017*	มีผล
	6. ด้านลักษณะการบริหารงาน	MRA	0.000*	มีผล
	7. ด้านภาวะอิสระจากงาน	MRA	0.326	-
	8. ด้านความภูมิใจในองค์กร	MRA	0.000*	มีผล

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 3) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยสรุปผลออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงจูงใจในการทำงาน
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม
5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีสรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษา พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 75.2 มีอายุ 24 - 29 ปีคิดเป็นร้อยละ 25.2 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 53.0 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 72.1 มีรายได้ต่อเดือน 15,000 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.4 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.1

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงจูงใจในการทำงาน

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีในทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.46 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนด้านความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.61 รองลงมา คือ ด้านความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.40 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.37 โดยมีรายละเอียด ตามลำดับ ดังนี้

ด้านความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.61 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยในเรื่องการที่

สามารถบอกบุคคลภายนอกได้ว่าเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีทำให้ ความรู้สึกภาคภูมิใจ มีค่าเฉลี่ย 3.73 รองลงมาคือ บุคคลภายนอกเห็นว่าหน่วยงานของท่านเป็น หน่วยงานที่น่าทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.59 และมีบุคลากรสายสนับสนุนเห็นด้วยน้อยที่สุดคือ การได้รับ คำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย 3.51

ด้านความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมี ค่าเฉลี่ย 3.40 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยใน เรื่องโอกาสในการคัดเลือกให้เป็นหัวหน้าทีมในการทำงานหรือกิจกรรมต่างๆของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.43 รองลงมาคือ การพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย 3.42 และมีบุคลากร สายสนับสนุนเห็นด้วยน้อยที่สุดคือ โอกาสเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้นตามลำดับ มีค่าเฉลี่ย 3.36

ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.37 เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อจะพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยในเรื่องความเชื่อถือและความ ไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาช่วยทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.49 รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติมีเกียรติ และได้รับการยอมรับจากสังคม มีค่าเฉลี่ย 3.48 และมีบุคลากรสายสนับสนุนเห็น ด้วยน้อยที่สุดคือ มีการจัดสวัสดิการต่างๆให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.22

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ภายใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีในทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.58 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.72 รองลงมา คือ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านภาวะ อิสระจากงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน เท่ากับ 3.64 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.22 โดยมีรายละเอียด ตามลำดับ ดังนี้

ด้านความภูมิใจในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.72 เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อจะพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยในเรื่องหน่วยงานของท่านพร้อมที่จะ ทำประโยชน์เพื่อสังคม มีค่าเฉลี่ย 3.82 รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับใน สังคม มีค่าเฉลี่ย 3.78 และมีบุคลากรสายสนับสนุนเห็นด้วยน้อยที่สุดคือ ท่านมีความรู้สึกภูมิใจใน องค์กรของตนเองที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชนอันเป็นการส่งเสริม ให้เกิดการเรียนรู้แก่ชุมชน มีค่าเฉลี่ย 3.63

ด้านความปลอดภัยในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.64 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยในเรื่องสถานที่ ทำงานมีมาตรฐานด้านแสงสว่างอย่างเพียงพอสำหรับการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.70 รองลงมาคือ ที่ตั้งของ สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย และที่ตั้งของสถานที่ทำงานมีความปลอดภัย โดยมีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน คือ 3.64 และมีบุคลากรสายสนับสนุนเห็นด้วยน้อยที่สุดคือ สถานที่ทำงานมีการควบคุมเกี่ยวกับเสียง รบกวนในเวลาทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.56

ด้านภาวะอิสระจากงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.64 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยในเรื่องงานที่ทำไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต มีค่าเฉลี่ย 3.70 รองลงมาคือ ท่านมีเวลาให้ครอบครัว หลังจากทำงานประจำของท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.65 และมีบุคลากรสายสนับสนุนเห็นด้วยน้อยที่สุดคือ ท่านมีเวลาพอที่จะทำกิจกรรมที่ชอบ เช่น ออกกำลังกาย มีค่าเฉลี่ย 3.57

ด้านสังคมสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยในเรื่องท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.70 รองลงมาคือ ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.66 และมีบุคลากรสายสนับสนุนเห็นด้วยน้อยที่สุดคือ ท่านมีความรู้สึกที่เพื่อนร่วมงานทุกคนมีการเปิดเผยตรงไปตรงมา มีค่าเฉลี่ย 3.52

ด้านพัฒนาศักยภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.61 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยในเรื่องท่านได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.73 รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.64 และมีบุคลากรสายสนับสนุนเห็นด้วยน้อยที่สุดคือ ท่านมีโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย 3.56

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.57 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยในเรื่องเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาสายงาน ภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.62 รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านให้ความสนใจในการส่งเสริมการเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 3.57 และมีบุคลากรสายสนับสนุนเห็นด้วยน้อยที่สุดคือ หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมหรือให้การสนับสนุนบุคลากรในสังกัดได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมาโดยตลอด มีค่าเฉลี่ย 3.55

ด้านลักษณะการบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.61 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยในเรื่องผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.67 รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ย 3.64 และมีบุคลากรสายสนับสนุนเห็นด้วยน้อยที่สุดคือ ท่านมีความพอใจกับแผนและแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.55

ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.22 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยในเรื่องค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมและยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.28 รองลงมาคือ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมและยุติธรรมกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเพียงพอในการดำรงชีวิต โดยมีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน คือ 3.22 และมีบุคลากรสายสนับสนุนเห็นด้วยน้อยที่สุดคือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย 3.16

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีในทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.59 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่า ปัจจัยประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.61 รองลงมา คือ ด้านทักษะในการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.60 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.55 โดยมีรายละเอียด ตามลำดับ ดังนี้

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.61 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยในเรื่องท่านรู้สึกมีคุณค่าที่ได้เป็นสมาชิกของทีมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.70 รองลงมาคือ มีการสนับสนุนเพื่อให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ย 3.68 และมีบุคลากรสายสนับสนุนคร่าวเห็นด้วยน้อยที่สุดคือ มีการกระจายความรับผิดชอบให้แก่ทีมงานอย่างทั่วถึง มีค่าเฉลี่ย 3.53

ด้านทักษะในการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.60 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยในเรื่องท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้อย่างเสรี และทีมงานสามารถระดมสมาชิกเพื่อปฏิบัติงานจนสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีค่าเฉลี่ยที่เท่ากันคือ 3.67 รองลงมาคือ ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับทีมงานได้ มีค่าเฉลี่ย 3.63 และมีบุคลากรสายสนับสนุนคร่าวเห็นด้วยน้อยที่สุดคือเมื่อการทำงานเกิดข้อผิดพลาดทีมงานพร้อมที่จะร่วมแก้ไข, ทีมงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานสูง และการประสานงานระหว่างทีมงานมีความคล่องตัวสูง โดยมีค่าเฉลี่ยที่เท่ากันคือ 3.55

ด้านความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยในเรื่องเป้าหมายของท่านและทีมงานมีความสอดคล้องกัน มีค่าเฉลี่ย 3.65 รองลงมาคือ เป้าหมายของทีมงานที่กำหนดไว้สามารถนำมาปฏิบัติได้จริง มีค่าเฉลี่ย 3.62 และมีบุคลากรสายสนับสนุนคร่าวเห็นด้วยน้อยที่สุดคือ ข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมีความชัดเจนเข้าใจง่าย มีค่าเฉลี่ย 3.48

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีแตกต่างกัน สรุปผลการวิเคราะห์ ได้ดังนี้

เพศ ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุ ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีโดยรวมแตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า

อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สถานภาพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีโดยรวมแตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบรายด้านพบว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับการศึกษาสูงสุด ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบรายด้านพบว่า ด้านความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม และด้านทักษะในการทำงานเป็นทีม พบว่าระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่ไม่แตกต่างกัน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมพบว่า ระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีโดยรวมแตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบรายด้านพบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีโดยรวมแตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบรายด้านพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต ด้านความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ และด้านความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.10

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านพัฒนาศักยภาพ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านความภูมิใจในองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและ

ความมั่นคงในงาน และด้านภาวะอิสระจากงานไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษา เรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีประเด็นที่สำคัญที่สามารถนำผลการศึกษามาอภิปรายผล ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน จะมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่แตกต่างกัน สรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

1.1 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความเท่าเทียมกันมีการแสดงความคิดเห็นและความพร้อมในการทำงานระดับเดียวกัน ทุกคนจึงมีการปฏิบัติงานตามเป้าหมายเพื่อให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมีความก้าวหน้าเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำ จึงทำให้ทั้งเพศชายและเพศหญิงปฏิบัติงานร่วมกันในการทำงานเป็นทีม ทำให้ประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธาสินี อาภาศิริกุล (2556) ศึกษาเรื่อง ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อประสิทธิผลทีมงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือนที่มีผลต่อประสิทธิผลทีมงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า เพศกับประสิทธิผลทีมงาน จากการศึกษาลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ พบว่า เพศชายและเพศหญิงไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลทีมงาน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของทั้งเพศชายและเพศหญิง พบว่าค่าเฉลี่ยของทั้งสองกลุ่มใกล้เคียงกันมาก จึงทำให้ประสิทธิผลทีมงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีทศน์ โชคไพบูลย์ (2548) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการจัดการความขัดแย้ง การพัฒนาตนเอง ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมงาน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศที่ต่างกันประสิทธิผลของทีมงานไม่แตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างเพศและประสิทธิผลของทีมงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะปัจจุบันเพศชายและเพศหญิงมีความรู้ความสามารถและโอกาสในการทำงานไม่แตกต่างมีความเสมอภาคกันมากขึ้นกว่าในอดีตการเปิดกว้างทางการศึกษาทำให้ผู้หญิงมีความรู้ความสามารถเท่าเทียมกับผู้ชาย

1.2 อายุแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แตกต่างกัน อาจเนื่องจากระดับความคิดเห็น มุมมองที่แตกต่าง และบุคลากรที่มีอายุมากกว่าย่อมมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า เพราะอายุแสดงถึงวุฒิภาวะ และประสบการณ์ของบุคคลนั้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีทศน์ โชคไพบูลย์ (2548) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการจัดการความขัดแย้ง การพัฒนาตนเองที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมงาน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีประสิทธิผลของทีมงานแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีอายุมากกว่าย่อมมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าจึงทำให้ประสิทธิผลของทีมงานแตกต่างกัน

ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธาสินี อาภาศิริกุล (2556) ศึกษาเรื่อง ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อประสิทธิผลทีมงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือนที่มีผลต่อประสิทธิผลทีมงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า ช่วงอายุที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลทีมงาน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของข้อมูลเกี่ยวกับอายุในแต่ละช่วง พบว่าค่าเฉลี่ยของแต่ละช่วงอายุค่อนข้างใกล้เคียงกัน จึงทำให้ประสิทธิผลทีมงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นประสิทธิผลของทีมงานจะแตกต่างกันหรือไม่ขึ้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับอายุของพนักงาน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรทยา ไชยทองกุล (2559) ศึกษาเรื่อง การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล การงานร่วมกันเป็นทีม การติดต่อสื่อสารระหว่างแผนกและระบบการงานในองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงงานอุตสาหกรรมพลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

1.3 สถานภาพแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากบุคลากรโดยส่วนใหญ่เป็นคนรุ่นใหม่ ยังมีสถานภาพโสด ผู้ที่มีสถานภาพสมรสค้ำึงถึงครอบครัวเป็นหลัก ความสามารถที่จะทุ่มเทให้กับการทำงานอาจจะลดลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีทัศน์ โชคไพบุลย์ (2548) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการจัดการความขัดแย้ง การพัฒนาตนเอง ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมงาน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีประสิทธิผลของทีมงานแตกต่างกัน พนักงานที่มีสถานะสมรสอื่น ๆ (หม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่) จะมีประสิทธิผลของทีมงานมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ ทั้งนี้เพราะกลุ่มดังกล่าวสามารถทุ่มเทให้กับการทำงานได้อย่างเต็มที่ มีความคล่องตัวในการทำงาน มีอุปสรรคในการพบปะสังสรรค์ระหว่างทีมงาน น้อยกว่ากลุ่มพนักงานที่มีสถานะโสด และสถานะสมรส ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธาสินี อาภาศิริกุล (2556) ศึกษาเรื่อง ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อประสิทธิผลทีมงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือนที่มีผลต่อประสิทธิผลทีมงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า สถานภาพสมรสกับประสิทธิผลทีมงาน สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลทีมงาน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพสมรสในแต่ละช่วง พบว่าค่าเฉลี่ยในแต่ละช่วงค่อนข้างใกล้เคียงกัน จึงทำให้มีประสิทธิผลทีมงานไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรทยา ไชยทองกุล (2559) ศึกษาเรื่อง การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล การงานร่วมกันเป็นทีม การติดต่อสื่อสารระหว่างแผนกและระบบการงานในองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงงานอุตสาหกรรมพลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่าลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

1.4 ระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าบุคลากรมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ส่งเสริมให้เกิดการระดมความคิด การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และทักษะการ

ประสานงาน ในการทำงานร่วมกันแม้ระดับการศึกษาต่างกัน ก็สามารถทำให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรทยา ไชยทองกุล (2559) ศึกษาเรื่อง การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล การงานร่วมกันเป็นทีม การติดต่อสื่อสารระหว่างแผนกและระบบการงานใน องค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลในการงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงงานอุตสาหกรรมพลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลด้านการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธาสินี อาภาศิริกุล (2556) ศึกษา เรื่อง ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อประสิทธิผลทีมงานของพนักงานบริษัทเอกชน ใน กรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ การทำงาน รายได้ต่อเดือนที่มีผลต่อประสิทธิผลทีมงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับการศึกษา กับประสิทธิผลทีมงาน ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพทีมงาน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของข้อมูลเกี่ยวกับระดับการศึกษาในแต่ละช่วง พบว่าค่าเฉลี่ย ในแต่ละช่วงค่อนข้างใกล้เคียงกัน จึงทำให้ประสิทธิผลทีมงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัย ของปรีทัศน์ โชคไพบุลย์ (2548) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการจัดการความขัดแย้ง การพัฒนาตนเองที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลของทีมงาน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิผลของ ทีมงานไม่แตกต่างกัน

1.5 รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากร ภายใต้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แตกต่างกัน จากผลทดสอบ พบว่าบุคลากรที่มีรายได้น้อย มีประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้มาก และ บุคลากรที่มีรายได้มาก มีประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้น้อย แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างกันนั่นเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยรัตน์ วงศ์มาลาสิทธิ์(2557) ได้ทำการวิจัย เรื่องการศึกษาลักษณะส่วนบุคคล พฤติกรรมการติดต่อสื่อสารภายใน องค์การและการจงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจสีลม มี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือนและอายุงานส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจสีลม กรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจสีลม กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธาสินี อาภาศิริกุล (2556) ศึกษาเรื่อง ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อประสิทธิผลทีมงานของพนักงาน บริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร พบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล ทีมงาน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของข้อมูลเกี่ยวกับรายได้ต่อเดือนในแต่ละช่วง พบว่าค่าเฉลี่ยในแต่ละช่วง ใกล้เคียงกันมาก จึงทำให้มีประสิทธิผลทีมงานไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ในการทำงานเป็นทีม นั้นสมาชิกแต่ละคนในทีมจะได้รับมอบหมายงานในลักษณะแตกต่างกันไป และไม่ว่าระดับเงินเดือน เท่าใดก็จะต้องทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของทีมงานนั้น ทำให้ได้ผลงานในระดับเดียวกัน การปฏิบัติงานในทีมก็เป็นไปตามภาระหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบเป็นสำคัญ อัตราเงินเดือนจึงมิใช่ปัจจัยที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลทีมงาน

1.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่เป็นมีระยะเวลาในการการปฏิบัติงานที่นานกว่า จะมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า มีความรู้ทักษะและความชำนาญในการแก้ปัญหาต่างๆได้ดีกว่าคนรุ่นใหม่ จึงมีความคิดเห็นและประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Dunham-Taylor (2000) ที่พบว่า ประสิทธิภาพทีมงานจะสูงขึ้น หากผู้ปฏิบัติงานมีระยะเวลาการทำงานยาวนานกว่า เนื่องจากผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่าจะมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า มีความรู้ทักษะและความชำนาญในการแก้ปัญหาได้ดีกว่า ระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยรัตน์ วงศ์มาลาสิทธิ์(2557) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาลักษณะส่วนบุคคล พฤติกรรมการติดต่อสื่อสารภายใน องค์การและการมุ่งใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจสีลม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและอายุงานส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจสีลม กรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจสีลม กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติ อภาศิริกุล (2556) ศึกษาเรื่อง ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อประสิทธิผลทีมงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือนที่มีผลต่อประสิทธิผลทีมงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลทีมงาน จึงทำให้ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีผลประสิทธิผลทีมงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานอยู่ระดับมาก มีปัจจัยด้านประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมอยู่ระดับมาก และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านความต้องการความสัมพันธ์และความต้องการความเจริญเติบโตก้าวหน้า ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับสุธรรม รัตน์โชติ (2552: 109-113) กล่าวว่า ความสำเร็จระหว่างเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา จะทำให้พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานไม่พึงพอใจเมื่อไม่มีสิ่งเหล่านี้ และมนุษย์มีความทะเยอทะยานอย่างไม่หยุดยั้ง ในลักษณะของการเจริญเติบโตและการพัฒนา สามารถประยุกต์ใช้ในการบริหารงานที่มีการสร้างแรงจูงใจให้องค์กรมีการขยายตัว มีความกระตือรือร้นที่พัฒนา

องการให้เติบโตมากยิ่งขึ้น และหากได้มีการพัฒนาแรงจูงใจในปฏิบัติงานให้มีความสมบูรณ์ชัดเจนย่อมส่งผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Othman, Abdullah & Ahmad (2009, 1-14) ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลของทีม

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมีปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ระดับมาก มีปัจจัยด้านประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมอยู่ระดับมาก และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สรุปผลการวิเคราะห์ ได้ดังนี้

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการบริหารงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน และด้านสังคมสัมพันธ์ และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยเป็นบวก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้บางส่วน แสดงว่าตัวแปรเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน ดังนี้ ด้านการบริหารงาน ทั้งนี้เนื่องจากทางมหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่มอบหมาย ได้พัฒนาขีดความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร เนื่องจากมหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่มีชื่อเสียง พร้อมจะทำประโยชน์เพื่อสังคม เป็นที่ยอมรับในสังคม ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ เนื่องจากค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมีความเหมาะสมและยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงาน มีความเพียงพอในการดำรงชีวิต ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากทางมหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้เข้าร่วมอบรม และส่งเสริมการเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานของทางมหาวิทยาลัย และด้านสังคมสัมพันธ์ เนื่องจากการได้รับความร่วมมือในการทำงาน ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Huse & Cummings (1985: 198-200 อ้างถึงใน ฉัตรชัย ชุมวงศ์, 2554: 12) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนา หรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กรหรืออีกนัยหนึ่งคือประสิทธิผลขององค์กรอันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกานตันลิน คงศักดิ์ (2554) ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานเป็นทีม

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

5.3.2 จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ รายได้ และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่แตกต่างกัน ผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญในเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลของ

บุคลากร ส่งเสริมในเรื่องของการปฏิบัติงานเป็นทีมมากขึ้นได้ที่ได้รับ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ตลอดจนก่อให้เกิดทีมงานที่มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

5.3.2 จากผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้แก่ ด้านความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ ผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้อง ควรมีการจัดให้คำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ด้านความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า ผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้อง ควรเปิดโอกาสเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้นตามลำดับ และด้านความต้องการในการดำรงชีวิต ผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้อง ควรมีการจัดสวัสดิการต่างๆให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม

5.3.3 จากผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้แก่ ด้านลักษณะการบริหารงาน ผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้อง ควรมีการปรับปรุงเกี่ยวกับแผนและแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนในหน่วยงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร ผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเองที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชนอันเป็นการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้แก่ชุมชน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้อง ควรเพิ่มเติมเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ด้านพัฒนาศักยภาพ ผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้อง ควรมีการส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ ด้านสังคมสัมพันธ์ ผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้อง ควรมีการปรับทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานร่วมกันของเพื่อนร่วมงาน เช่น การจัดกิจกรรม ระดมสมอง ประลองปัญญา เป็นลักษณะกิจกรรมที่มีการแข่งขันระหว่างแผนก เพื่อกระตุ้นให้พนักงานกล้าแสดงออก และรู้จักกันมากขึ้น กิจกรรมสร้างความสนุกสนานและเพิ่มความสามัคคีในที่ทำงาน เกมสันทนาการต่าง ๆ เน้นให้ทุกคนมีส่วนร่วม

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

5.4.1 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับ สภาพปัจจุบัน ความคาดหวัง และประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นระยะ ๆ ทั้งนี้เนื่องจากสถานการณ์มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องย่อมมีผลต่อแรงจูงใจ และคุณภาพชีวิตการทำงานต่อองค์กรมีการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

5.4.2 ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทั้งข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างประจำ

5.4.3 ควรมีการศึกษาถึง องค์ประกอบของประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในหลายมิติของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมให้ดียิ่งขึ้น

5.4.4 ควรมีการศึกษาข้อมูลเชิงลึก โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือควรใช้วิธีวิจัยแบบการผสมผสานวิธีคิดและระเบียบวิธีเชิงปริมาณและคุณภาพเข้าด้วยกัน ใช้การสังเกตกิจกรรม การร่วมกิจกรรมในพื้นที่ การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นระยะๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์และชัดเจนมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

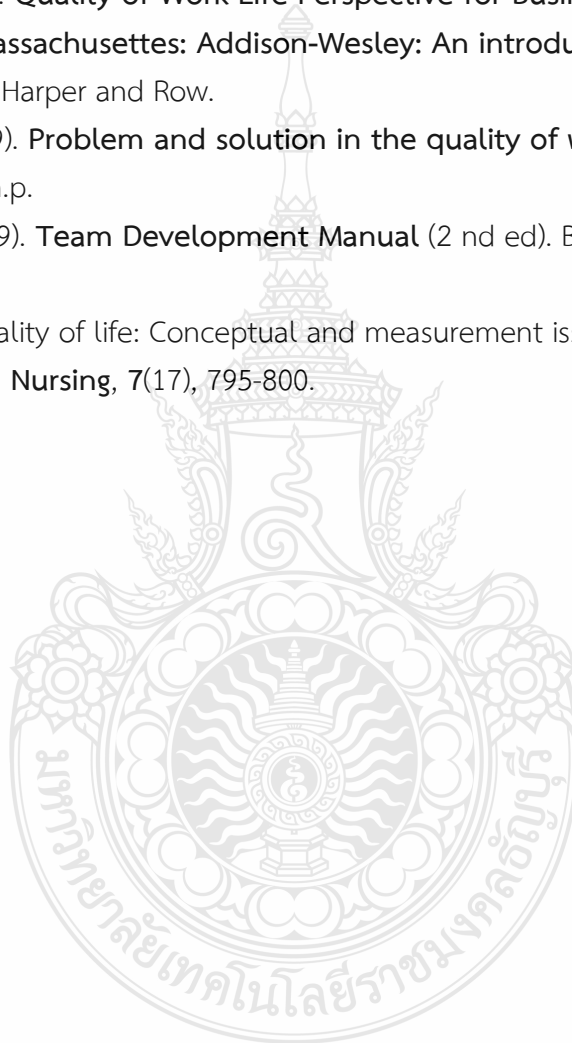
- กฤษดา เขียววัฒนสุข (2560). **หลักการจัดการและองค์การ**. กรุงเทพฯ: ทริบเพ็ล กรุ๊ป
- กัลยรัตน์ วงศ์มาลาสิทธิ์. (2557). **การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล พฤติกรรมการติดต่อสื่อสารภายใน
องค์การและการจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานระดับ
ปฏิบัติการในย่านธุรกิจสีลม**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- ฉัตรชัย ชุมวงศ์. (2554). **คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การกับความตั้งใจลาออก
ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัท ฟาร์มเลี้ยงไก่ปุ๋ย-ยาพันธุ์แห่งหนึ่ง**.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ทศพล เชิดชัยภูมิ. (2562). **ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลของคณะกรรมการความปลอดภัย
อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคกลางและ
ภาคตะวันออก. วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง, 9(2), 41-62.**
- ธนาธิปไตย ฉ่ำสุริยา, รุ่งทิพย์ นิลพัท และนาถรพี ชัยมงคล. (2561). **ผู้นำที่มุ่งงานกับการสร้างประสิทธิผลของ
องค์การ. วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 1(3), 13.**
- นันทนา จงดี. (2560). **แรงจูงใจตามทฤษฎี ERG และความผูกพันขององค์กรของ พนักงานที่มีอิทธิพล
ต่อผลการปฏิบัติงานกรณีศึกษาบริษัทผลิตรถเด็กเล่นแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี**.
(ค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2559). **Modern management (พิมพ์ครั้งที่ 10)**. กรุงเทพฯ: ทริบเพ็ล กรุ๊ป
- ปรีทศน์ โชคไพบูลย์. (2548). **พฤติกรรมการจัดการความขัดแย้ง การพัฒนาตนเอง ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของทีมงาน**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
พระนครเหนือ).
- ผจญ เฉลิมสาร. (2557). **ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความ
จงรักภักดีของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย**.
(การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- พรหมณี พุ่มอิม. (2547). **การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสำนักงานกิจการสตรีและสถาบัน
ครอบครัว**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- เพ็ญศรี เวชประพันธ์. (2557). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย
ศิลปากร).
- ไพโรจน์ บาลัน. (2551). **ทักษะการบริหารทีม**. กรุงเทพฯ: แอคทีฟพรินท์ จำกัด.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2554). **ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม (พิมพ์ครั้งที่ 11)** กรุงเทพฯ : เอส แอนด์ จี
กราฟฟิค.
- รัชพล บุญอนันตพัฒนา. (2551). **คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิต
ความเป็นอยู่และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง**.
(สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).

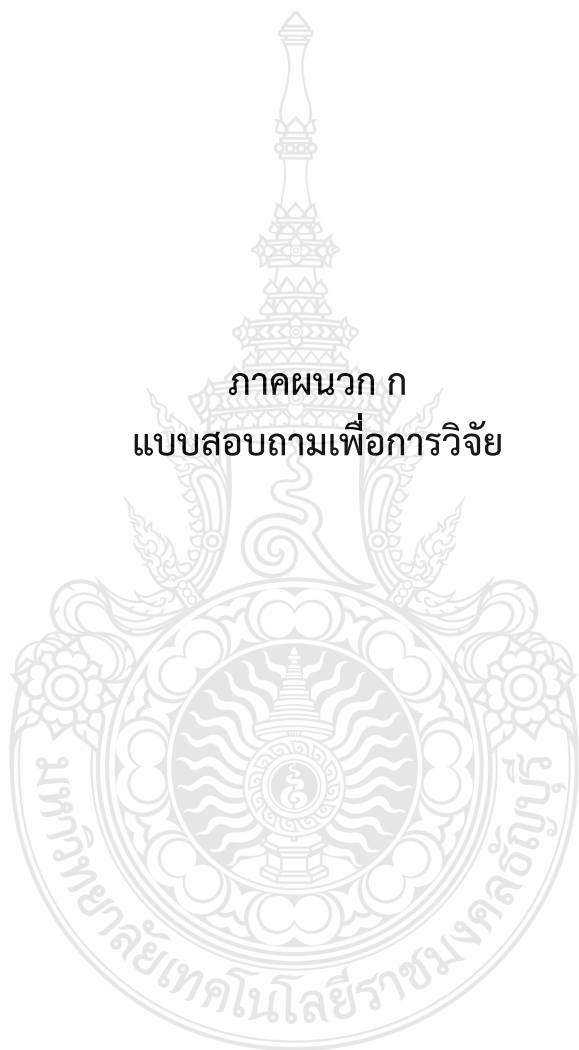
บรรณานุกรม (ต่อ)

- วราภรณ์ ตรีกุลสฤณี. (2550). การทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วารุณี แดบสูงเนิน. (2554). คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การเสริมสร้างพลังในงานและคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- วิภาพร มาพบสุข. (2543). มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ศศิวรรณ อินทรวงศ์. (2560). อิทธิพลระหว่างการเรียนรู้ความสามารถใน ตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติ และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- สุธาสินี อภาศิริกุล. (2556). ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อประสิทธิผลทีมงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- สุธรรม รัตนโชติ. (2552). พฤติกรรมองค์กรและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ทอพลิซซิ่ง.
- อารีรัตน์ ศรีวิพันธุ์. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่ม โรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 .(ค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- Beach, D.S. (1980). **Personnel: The Management of People at Work** (4 th ed). New York : Macmillan Publishing Co., Inc.
- Delamotte, Y. & Takezawa, S. (1984). **Quality of Working Life in International Perspective**. Geneva: International Labour Office.
- Dubrin, A.J. (2005). **Fundamentals of Organizational Behavior** (3rd ed). Canada: Thomson South-Western.
- Greenberg, J., & Baron, R.B. (1995). **Behavior in organizations: Understanding and managing the human side work** (5th ed). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Herzberg, F. (1959). **Federick; Mausner, Bernard; and Synderman, Block the Motivation to Work**. New York: John Willey.
- Mahembe, B., & Engelbrecht, A. S. (2013). The relationship between servant leadership, affective team commitment and team effectiveness. **SA Journal of Human Resource Management**, 11(1), 1-10.
- Maslow, A. H. (1954). **Motivation and Personality**. New York : Harper Row.
- McGregor, D. (1960). **The human side of enterprise**. New York: McGraw-Hill.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Othman, A. K., Abdullah, H. S. & Ahmad, J. (2009). The influence of work motivation on emotional intelligence and team effectiveness. **Journal of Business Perspective**, 13(4),1-14.
- Robbins, S.P. (2001). **Organization behavior** (9th ed.). EnglewoodCliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Skrovan, D.J. (1983). **Quality of Work Life Perspective for Business and the Public Sector. Massachusettes: Addison-Wesley: An introductory analysis.**
New York: Harper and Row.
- Westley, W.A. (1979). **Problem and solution in the quality of working life.** Human Relation, n.p.
- Woodcock, M. (1989). **Team Development Manual** (2 nd ed). Brookfield, Vermont: Gower.
- Zhan, L. (1992). Quality of life: Conceptual and measurement issues. **Journal of Advanced Nursing**, 7(17), 795-800.





ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่องการเสริมสร้างแรงจูงใจและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม
ของบุคลากรสายสนับสนุนภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนภายในมหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม

กรุณาเลือกคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว และตอบคำถามให้ครบ
ทุกข้อ คำตอบของท่านทั้งหมดผู้ศึกษาจะถือเป็นความลับ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตรงตามความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ.....ปี

ต่ำกว่า 23 ปี

24 - 29 ปี

30 - 35 ปี

36 - 41 ปี

42 - 47 ปี

48 ปี ขึ้นไป

3. สถานภาพ

1. โสด

2. สมรส

3. หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. ปริญญาตรี

3. สูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้ต่อเดือน

1. น้อยกว่าหรือเทียบเท่า 15,000

2. 15,000 – 20,000 บาท

3. 20,001 - 25,000 บาท

4. 25,001 - 30,000 บาท

5. 30,000 - 35,000 บาท

6. มากกว่า 35,001 บาท ขึ้นไป

6.ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1. น้อยกว่า 2 ปี
2. 2-5 ปี
3. 6-10 ปี
4. 11-15 ปี
5. 15 ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ

โปรดเลือกคำตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความจริง (เลือกเพียง 1 คำตอบ)

1 = เห็นด้วยมากที่สุด 2 = เห็นด้วยน้อย 3 = เห็นด้วยปานกลาง 4 = เห็นด้วยมาก 5 = เห็นด้วยมากที่สุด

ข้อ	ปัจจัยแรงจูงใจ	ระดับความพึงพอใจ				
		1	2	3	4	5
ความต้องการในการดำรงชีวิต						
1	ความสามารถเบิกเงินสวัสดิการต่างๆตามสิทธิ์ที่ควรได้รับอย่างรวดเร็ว					
2	มีการจัดสวัสดิการต่างๆให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม					
3	งานที่ปฏิบัติมีเกียรติ และได้รับการยอมรับจากสังคม					
4	ความเชื่อถือและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาช่วยให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน					
5	ความยุติธรรมในการปรับเงินเดือน หรือ เลื่อนขั้น					
ความต้องการทางด้านความสัมพันธ์						
6	การได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว					
7	บุคคลภายนอกเห็นว่าหน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่น่าทำงาน					
8	การที่สามารถบอกบุคคลภายนอกได้ว่าเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีทำให้ความรู้สึกภาคภูมิใจ					

ข้อ	ปัจจัยแรงจูงใจ	ระดับความพึงพอใจ				
		1	2	3	4	5
ความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า						
9	โอกาสเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้นตามลำดับ					
10	การส่งเสริมในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิและหาความรู้เพิ่มเติม					
11	การจัดให้มีการศึกษาดูงานเกี่ยวกับงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติเพื่อนำความรู้มาประยุกต์ใช้กับงาน					
12	การพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม					
13	โอกาสในการคัดเลือกให้เป็นหัวหน้าทีมในการทำงานหรือกิจกรรมต่างๆของหน่วยงาน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

โปรดเลือกคำตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความจริง (เลือกเพียง 1 คำตอบ)

1 = เห็นด้วยมากที่สุด 2 = เห็นด้วยน้อย 3 = เห็นด้วยปานกลาง 4 = เห็นด้วยมาก 5 = เห็นด้วยมากที่สุด

ข้อ	ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		1	2	3	4	5
ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม						
1	ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
2	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเพียงพอในการดำรงชีวิต					
3	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมและยุติธรรมกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ					
4	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมและยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงาน					
ด้านความปลอดภัยในการทำงาน						
5	ที่ตั้งของสถานที่ทำงานมีความปลอดภัย					
6	สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานมีความปลอดภัยสำหรับการทำงาน					

ข้อ	ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		1	2	3	4	5
7	สถานที่ทำงานมีมาตรฐานด้านแสงสว่างอย่างเพียงพอสำหรับการทำงาน					
8	สถานที่ทำงานมีการควบคุมเกี่ยวกับเสียงรบกวนในเวลาทำงาน					
ด้านพัฒนาศักยภาพ						
9	ท่านมีโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่					
10	ท่านได้รับการพัฒนาทักษะและความรู้ในการทำงาน					
11	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน					
12	ท่านได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน					
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน						
13	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมหรือให้การสนับสนุนบุคลากรในสังกัดได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมาโดยตลอด					
14	หน่วยงานของท่านให้ความสนใจในการส่งเสริมการเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากร					
15	เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาสายงานภายในองค์กร					
16	เปิดโอกาสในการสมัครเข้ารับการบรรจุเป็นพนักงานราชการแก่บุคลากรในองค์กรก่อนเสมอ					
ด้านสังคมสัมพันธ์						
17	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานต่าง ๆ					
18	ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน					
19	ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของเพื่อนร่วมงาน					
20	ท่านมีความรู้สึกที่เพื่อนร่วมงานทุกคนมีการเปิดเผยตรงไปตรงมา					

ข้อ	ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		1	2	3	4	5
ด้านลักษณะการบริหารงาน						
21	หน่วยงานของท่านมีการมีการวางแผนการทำงาน					
22	ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
23	ท่านมีความพอใจกับแผนและแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนในหน่วยงาน					
24	เพื่อนร่วมงานของท่านให้เกียรติและเคารพในสิทธิส่วนบุคคล					
25	ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของท่าน					
ด้านภาวะอิสระจากงาน						
26	งานที่ท่านทำไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต					
27	ท่านมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ หลังจากทำงานประจำของท่าน					
28	ท่านมีเวลาให้ครอบครัว หลังจากทำงานประจำของท่าน					
29	ท่านมีเวลาพอที่จะทำกิจกรรมที่ชอบ เช่น ออกกำลังกาย					
ด้านความภูมิใจในองค์กร						
30	ท่านมีความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเองที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการบำรุงศิลปวัฒนธรรมอันเป็นการรักษาไว้ซึ่งความเป็นชาติไทย					
31	ท่านมีความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเองที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชนอันเป็นการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้แก่ชุมชน					
32	หน่วยงานของท่านมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับในสังคม					
33	หน่วยงานของท่านพร้อมที่จะทำประโยชน์เพื่อสังคม					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม

โปรดเลือกคำตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความจริง (เลือกเพียง 1 คำตอบ)

1 = เห็นด้วยมากที่สุด 2 = เห็นด้วยน้อย 3 = เห็นด้วยปานกลาง 4 = เห็นด้วยมาก 5 = เห็นด้วยมากที่สุด

ข้อ	ปัจจัยประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม	ระดับความพึงพอใจ				
		1	2	3	4	5
ความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม						
1	การติดต่อสื่อสารภายในระหว่างทีมงานของท่านมีความคล่องตัวสูง					
2	กำหนดการทำงานสำคัญต่างๆ มีการแจ้งให้ทราบอย่างทั่วถึง					
3	ข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมีความชัดเจนเข้าใจง่าย					
4	ข้อมูล ข่าวสาร ความเคลื่อนไหวที่ได้รับจากทีมงานมีความทันสมัยและต่อเนื่อง					
5	ทีมงานของท่านมีการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ทุกคนอย่างสม่ำเสมอ					
6	ทีมงานของท่านแสดงบทบาทในการทำงานที่สอดคล้องกัน					
7	เมื่อพบปัญหาในการทำงาน ท่านให้ข้อมูลป้อนแก่ทีมงานที่เกี่ยวข้องได้ทราบอย่างรวดเร็ว					
8	เป้าหมายของทีมที่กำหนดไว้สามารถนำมาปฏิบัติได้จริง					
9	เป้าหมายของท่านและทีมงานมีความสอดคล้องกัน					
10	มีการมอบหมายงานอย่างเป็นระบบ					
ทักษะในการทำงานเป็นทีม						
11	ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับทีมงานได้					
12	ทีมงานสามารถระดมสมาชิก เพื่อปฏิบัติงานจนสำเร็จตามเป้าหมาย					
13	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้อย่างเสรี					
14	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนการประชุมสัมมนาของทีมงาน					
15	การประสานงานระหว่างทีมงานมีความคล่องคล่องตัวสูง					
16	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากทีมงานในการสร้างความสำเร็จและความเข้มแข็งในการทำงาน					
17	เมื่อการทำงานเกิดข้อผิดพลาดทีมงานพร้อมที่จะร่วมแก้ไข					

ข้อ	ปัจจัยประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม	ระดับความพึงพอใจ				
		1	2	3	4	5
18	ทีมงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานสูง					
19	ผู้บัญชาเปิดโอกาสให้ทีมงานร่วม ตัดสินใจ					
20	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ					
ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม						
21	มีการสนับสนุนเพื่อให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย					
22	ท่านรู้สึกมีคุณค่าที่ได้เป็นสมาชิกของทีมงาน					
23	ทีมงานมีความทุ่มเทเสียสละเพื่อความสำเร็จสูง					
24	ความสำเร็จจากผลงานเป็นของทีมงานทุกคนภายในทีมงาน					
25	มีการกระจายความรับผิดชอบให้แก่ทีมงานอย่างทั่วถึง					
26	ท่านได้รับความสุขในการทำงานร่วมกับทีมงาน					
27	ทีมงานมีค่านิยมในการทำงานร่วมกันสูง					
28	ทีมงานมีความพร้อมในการเผชิญหน้ากับอุปสรรคร่วมกัน					
29	ทีมงานของที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ทดแทนกันได้					
30	การปฏิบัติงานของท่านมีโอกาสก้าวหน้าในอนาคต					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม/ แนวทางการปรับปรุง/ สิ่งที่คาดหวัง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

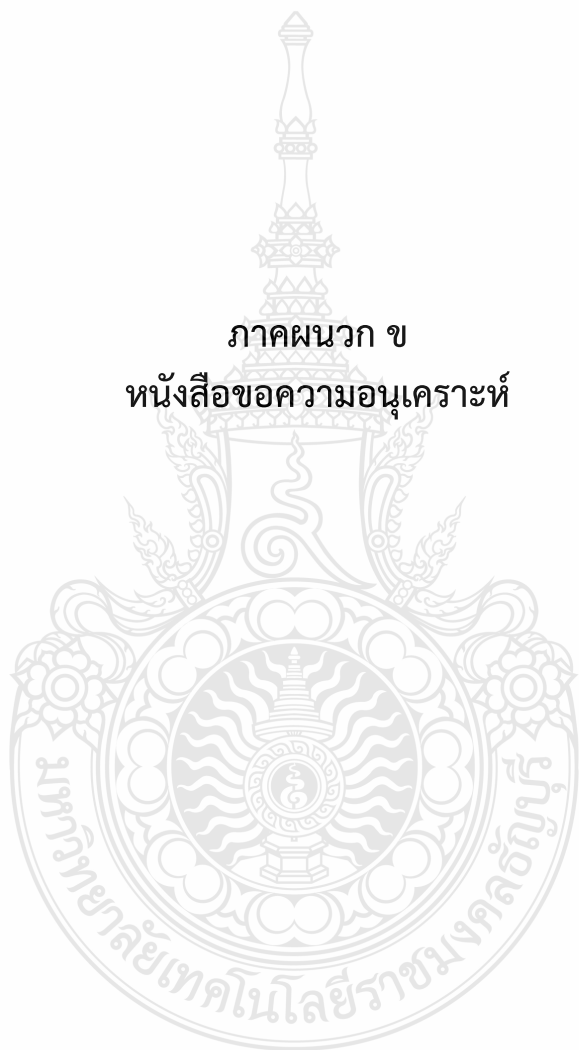
.....

.....

.....

ขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๖/ว๖๕๕ พ



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอลำลูกกา
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน อาจารย์ ดร.ดำรงศพล วิโรจน์ธรรม

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

ด้วย นางสาวพนมพร วงษ์เหมือน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง
“การเสริมสร้างแรงจูงใจและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสาย
สนับสนุนภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เนตรพัฒนา ยาวีราช
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในกรณีนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบแบบสอบถาม
เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมงคล นิมจิตต์)
ผู้ช่วยคณบดีบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวพนมพร วงษ์เหมือน

โทร. ๐๘๘ ๐๑๓ ๙๘๕๐

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๖/วริ ๙๙



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๕ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน คุณสุรพร เบ็ญเงิน รักษาการผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล

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

ด้วย นางสาวพนมพร วงษ์เหมือน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง
“การเสริมสร้างแรงจูงใจและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสาย
สนับสนุนภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เนตรพัฒนา ยาวีราช
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 นางสาวพนมพร วงษ์เหมือน

โทร. ๐๘๘ ๐๑๓ ๙๘๕๐



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๖/๖๕๙๘

คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอลำลูกกา
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน อาจารย์ ผศ.ดร.อภิสิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์

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

ด้วย นางสาวพนมพร วงษ์เหมือน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง
“การเสริมสร้างแรงจูงใจและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสาย
สนับสนุนภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เนตรพัฒนา ยาวีราช
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในกรณีนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบแบบสอบถาม
เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมงคล นิมจิตต์)
ผู้ช่วยคณบดีบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวพนมพร วงษ์เหมือน

โทร. ๐๘๘ ๐๑๓ ๙๘๕๐

ที่ อว. ๐๖๔๙.๐๖ / พ.ร.พ



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการ กองบริหารงานบุคคล

ด้วย นางสาวพนมพร วงษ์เหมือน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขออนุญาต
ขออนุญาตแจกแบบสอบถาม เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา รายวิชา ๐๕-๓๑๐-๗๐๒ การ
ค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การเสริมสร้างแรงจูงใจและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
เป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขออนุญาตเคราะห้ ขออนุญาตจากท่านในการแจก
แบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุญาตด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมงคล นิมจิตต์)
ผู้ช่วยคณบดีบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวพนมพร วงษ์เหมือน

โทร. ๐๘๘ ๐๑๓ ๙๘๕๐

ภาคผนวก ค
ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ



คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ตารางค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเรื่อง การเสริมสร้างแรงจูงใจและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ส่วนที่	ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			$\sum R$	IOC	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	1	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	2	0	1	1	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	3	0	1	1	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	4	0	1	1	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	5	0	1	1	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	6	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
2	1	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	2	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	3	1	1	0	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	4	1	1	0	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	5	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	6	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	7	1	1	0	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	8	1	1	0	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	9	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง

ส่วนที่	ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			$\sum R$	IOC	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
	10	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	11	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	12	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	13	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
3	1	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	2	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	3	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	4	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	5	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	6	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	7	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	8	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	9	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	10	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	11	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	12	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	13	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	14	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง

ส่วนที่	ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			$\sum R$	IOC	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
	15	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	16	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	17	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	18	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	19	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	20	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	21	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	22	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	23	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	24	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	25	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	26	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	27	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	28	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	29	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	30	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	31	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	32	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง

ส่วนที่	ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			$\sum R$	IOC	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
	33	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
4	1	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	2	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	3	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	4	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	5	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	6	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	7	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	8	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	9	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	10	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	11	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	12	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	13	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	14	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	15	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	16	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	17	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง

ส่วนที่	ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			$\sum R$	IOC	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
	18	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	19	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	20	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	21	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	22	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	23	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	24	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	25	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	26	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	27	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	28	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	29	1	1	1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
	30	1	1	0	2	0.67	มีความสอดคล้อง

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวพนมพร วงษ์เหมือน
วันเกิด	9 กรกฎาคม 2533
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	8/9 หมู่ 7 ตำบลบึงคำพร้อย อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี รหัสไปรษณีย์ 12150
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	เจ้าหน้าที่โครงการ หน่วยบ่มเพาะวิสาหกิจ มทร.ธัญบุรี
ประวัติการศึกษา	ระดับปริญญาตรี สาขาการตลาด มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
อีเมล	panomporn_sai_som@hotmail.com , panomporn_w@mail.rmutt.ac.th



การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เกิดจากการค้นคว้าและวิจัย ขณะที่ข้าพเจ้าศึกษาอยู่ในคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังนั้นงานวิจัยในการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ถือเป็นลิขสิทธิ์ของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และข้อความต่าง ๆ ในการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ข้าพเจ้าขอรับรองว่าไม่มีการคัดลอกหรือนำงานวิจัยของผู้อื่นมานำเสนอในชื่อของข้าพเจ้า

This independent study consists of research materials conducted at Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi and hence the copyright owner. I hereby certify that the independent study does not contain any forms of plagiarism.

พิมพ์พร วงษ์สีทอง

(นางสาวพิมพ์พร วงษ์เหมือน)

