

ทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก ผู้ศึกษาค้นคว้านำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ประเภทของบุคลากรสายสนับสนุน โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ค่าสถิติความถี่ และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และจำแนกตามกลุ่มที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

F แทน ค่าที่ใช้ในการพิจารณา F – distribution

* แทน ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

P แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ประเภทของบุคลากรสายสนับสนุน โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ค่าสถิติความถี่ และร้อยละ (Percentage) ดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ประเภทของบุคลากรสายสนับสนุน

	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน N=295	ร้อยละ
1	เพศ		
	ชาย	72	24.40
	หญิง	223	75.60
	รวม	295	100.00
2	วุฒิกการศึกษา		
	ต่ำกว่าวุฒิปริญญาตรี	15	5.10
	วุฒิปริญญาตรี	183	62.00
	วุฒิปริญญาโทหรือสูงกว่า	97	32.90
	รวม	295	100.00
3	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
	ต่ำกว่า 5 ปี	94	31.90
	5-9 ปี	92	31.20
	10-14 ปี	56	19.00
	15-19 ปี	6	2.00
	20 ปีขึ้นไป	47	15.90
	รวม	295	100.00

ตาราง 3 (ต่อ)

	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน N=295	ร้อยละ
4	ประเภทของบุคลากรสายสนับสนุน		
	พนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ	157	53.20
	พนักงานราชการ	16	5.40
	ลูกจ้างชั่วคราว	122	41.40
	รวม	295	100.00
5	กลุ่มที่ปฏิบัติงาน		
	กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ	159	53.90
	กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	30	10.20
	กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	30	10.20
	กลุ่มหน่วยงานสนับสนุน	76	25.80
	รวม	295	100.00

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 295 คน เป็นเพศชาย 72 คน คิดเป็นร้อยละ 24.40 และเพศหญิง 223 คน คิดเป็นร้อยละ 75.60 โดยมีรายละเอียดดังนี้

วุฒิการศึกษา ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีวุฒิการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.10 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 62.0 และวุฒิปริญญาโทหรือสูงกว่า จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 32.90

ระยะเวลาการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 31.90 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-9 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 31.20 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10-14 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 15-19 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00 และระยะเวลาการปฏิบัติงาน 20 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 15.90

ประเภทของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 53.20 พนักงานราชการ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.40 ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 41.40 และกลุ่มที่ปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก พบว่า ผู้สอบถามปฏิบัติงานกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 53.90 กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 10.20 กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 10.20 กลุ่มหน่วยงานสนับสนุน จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 25.80

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก

การวิเคราะห์เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก ใช้การวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) โดยแบ่งเป็น 6 ด้าน 1) ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 2) ด้านการติดต่อสื่อสาร 3) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ 4) ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน 5) ด้านการมีส่วนร่วม 6) ด้านการยอมรับนับถือ ผลการวิเคราะห์ในตอนี่ 2 นำเสนอตามตาราง 4 – 10 ดังต่อไปนี้

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวมทุกด้าน

ด้านการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ	(n=295)		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1 ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	3.86	0.48	มาก
2 ด้านการติดต่อสื่อสาร	3.65	0.42	มาก
3 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	3.83	0.53	มาก
4 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน	3.72	0.46	มาก
5 ด้านการมีส่วนร่วม	3.73	0.47	มาก
6 ด้านการยอมรับนับถือ	3.95	0.46	มาก
รวมเฉลี่ย	3.79	0.39	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.79$)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่ได้ค่าคะแนนสูงสุดคือ ข้อ 6 ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) รองลงมาคือ ข้อ 1 ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) และข้อ 3 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) ส่วนข้อที่ได้ค่าคะแนนต่ำสุดคือ ข้อ 2 ด้านการติดต่อสื่อสารอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ข้อที่	ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	(n=295)		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
1	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความเชื่อถือศรัทธาซึ่งกันและกัน ในการทำงาน	3.89	0.57	มาก
2	ท่านเห็นว่าเพื่อนร่วมงานของท่านมีความสามัคคีระหว่างหมู่คณะและเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	3.80	0.70	มาก
3	เพื่อนร่วมงานของท่านมีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.94	0.64	มาก
4	ท่านเห็นว่าในการปฏิบัติงานเพื่อนร่วมงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	3.83	0.67	มาก
5	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการมอบหมายงานที่สำคัญให้แก่บุคลากรฝ่ายต่างๆ ดำเนินการด้วยความไว้วางใจ	3.90	0.59	มาก
6	ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถปรับทุกข์ร่วมกันได้ทุก ๆ เรื่อง	3.55	0.79	มาก
7	ท่านมีความเชื่อมั่นว่าเพื่อนร่วมงานจะสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้	3.81	0.62	มาก
8	ท่านมีความเชื่อมั่นว่าหัวหน้างานสามารถช่วยแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้	3.90	0.71	มาก
9	ท่านยอมรับฟังความคิดเห็น คำชี้แนะจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานด้วยความยินดีและเต็มใจ	4.16	0.54	มาก
รวมเฉลี่ย		3.86	0.48	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุน จังหวัดพิษณุโลก ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.86$)

เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่ได้ค่าคะแนนสูงคือ ข้อ 9 ท่านยอมรับฟังความคิดเห็น คำชี้แนะจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานด้วยความยินดีและเต็มใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) รองลงมาคือ ข้อ 3 เพื่อนร่วมงานของท่านมีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) ข้อ 5 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการมอบหมายงานที่สำคัญให้แก่บุคลากรฝ่ายต่างๆ ดำเนินการด้วยความไว้วางใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) และข้อ 8 ท่านมีความเชื่อมั่นว่าหัวหน้างานสามารถช่วยแก้ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) ส่วนข้อที่ได้ค่าคะแนนต่ำสุดคือ ข้อ 6 ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถปรับทุกข์ร่วมกันได้ทุกเรื่อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก ด้านการติดต่อสื่อสาร

ข้อที่	ด้านการติดต่อสื่อสาร	(n=295)		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
1	ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารในการทำงานอย่างชัดเจนและทั่วถึง	3.67	0.65	มาก
2	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการติดต่อสื่อสารและเข้าใจข่าวสารที่ได้รับตรงกัน	3.72	0.61	มาก
3	ท่านให้ข้อมูลย้อนกลับกับทีมงานของท่านเสมอ	3.69	0.69	มาก
4	การติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงานของท่านมีความสะดวกรวดเร็ว และเป็นกันเอง	3.91	0.61	มาก
5	ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถซักถามข้อสงสัยในคำสั่ง หรือปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลา	3.79	0.68	มาก
6	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการสั่งงาน หรือมอบหมายงานตามลำดับช่องทางการสื่อสารอย่างถูกต้องและเหมาะสม	3.83	0.65	มาก
7	เพื่อนร่วมงานของท่านมีการติดต่อสื่อสารแบบทางเดียวมากกว่าแบบสองทาง เช่น การฝากข้อความ, เอกสารตามระบบงานมากกว่าการพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น	2.98	0.96	ปานกลาง
8	ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้ทุกๆ เรื่อง	3.59	0.69	มาก
9	ท่านเห็นว่าเพื่อนร่วมงานมีความสามารถและมีทักษะในการติดต่อสื่อสารได้เป็นอย่างดี	3.76	0.58	มาก
รวมเฉลี่ย		3.65	0.42	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุน จังหวัดพิษณุโลก ด้านการติดต่อสื่อสาร อยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.65$)

เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่ได้ค่าคะแนนสูงคือ ข้อ 4 การติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงานของท่านมีความสะดวกรวดเร็ว และเป็นกันเอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) รองลงมาคือ ข้อ 6 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการสั่งงาน หรือมอบหมายงานตามลำดับช่องทางการสื่อสารอย่างถูกต้องและเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) และข้อ 5 ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถซักถามข้อสงสัยในคำสั่ง หรือปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) ส่วนข้อที่ได้ค่าคะแนนต่ำสุดคือ ข้อ 7 เพื่อนร่วมงานของท่านมีการติดต่อสื่อสารแบบทางเดียวมากกว่าแบบสองทาง เช่น การฝากข้อความ, เอกสารตามระบบงานมากกว่าการพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.98$)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก ด้านการมีปฏิสัมพันธ์

ข้อที่	ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	(n=295)		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
1	ท่านและเพื่อนร่วมงานให้การช่วยเหลือ เกื้อกูลซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน	3.94	0.59	มาก
2	ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงาน ร่วมกันได้อย่างมีความสุข	3.89	0.62	มาก
3	ท่านเห็นว่าเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือ ในการทำงาน และสามารถช่วยเหลือกันได้ อย่างจริงใจ	3.84	0.66	มาก
4	เพื่อนร่วมงานของท่านสร้างความสัมพันธ์ อันดีต่อกันด้วยการพบปะสังสรรค์กันอยู่เสมอ	3.66	0.73	มาก
5	ท่านเห็นว่าเพื่อนร่วมงานของท่านเป็นคนมีน้ำใจ และมีความสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงานทุกคน	3.82	0.66	มาก
6	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการร่วมกันให้กำลังใจ แก่เพื่อนร่วมงาน ที่ประสบปัญหาทั้งในเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว	3.79	0.68	มาก
7	ท่านเห็นว่าการดำเนินงานต่างๆ ในหน่วยงาน ของท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เป็นอย่างดี	3.84	0.60	มาก
8	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการพูดคุยกันอย่าง สม่ำเสมอด้วยความเข้าใจซึ่งกันและกัน	3.83	0.63	มาก
รวมเฉลี่ย		3.83	0.53	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุน จังหวัดพิษณุโลก ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ อยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.83$)

เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่ได้ค่าคะแนนสูงคือ ข้อ 1 ท่านและเพื่อนร่วมงานให้การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) รองลงมาคือ ข้อ 2 ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) ข้อ 3 ท่านเห็นว่าเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงาน และสามารถช่วยเหลือกันได้อย่างจริงใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) และข้อ 7 ท่านเห็นว่าการดำเนินงานต่างๆ ในหน่วยงานของท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) ส่วนข้อที่ได้ค่าคะแนนต่ำสุดคือ ข้อ 4 เพื่อนร่วมงานของท่านสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันด้วยการพบปะสังสรรค์กันอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน

ข้อที่	ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน	(n=295)		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
1	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจในทิศทางการทำงานของหน่วยงานอย่างชัดเจน	3.66	0.64	มาก
2	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน	3.61	0.70	มาก
3	ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานของท่านให้ความสำคัญต่อเป้าหมายของส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว	3.75	0.62	มาก
4	ท่านมีความเชื่อมั่นและพอใจในผลที่เกิดจากการทำงานร่วมกัน	3.88	0.54	มาก
5	ท่านมีความเข้าใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบอย่างชัดเจน	3.90	0.56	มาก
6	ท่านและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับวัตถุประสงค์การทำงาน ของหน่วยงานที่กำหนดขึ้น	3.86	0.55	มาก
7	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความสำคัญการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน	3.76	0.58	มาก
8	ท่านเห็นว่าหน่วยงานของท่านมีการวิเคราะห์สภาพงาน ปัญหา และอุปสรรคร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	3.51	0.76	มาก
9	หน่วยงานของท่านร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	3.69	0.67	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน	(n=295)		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
10	หน่วยงานของท่านมีการประชุมหารือ และ ทบทวนบทบาทหน้าที่รับผิดชอบให้มีความ เข้าใจอันดีต่อกันเมื่อเกิดปัญหาและข้อขัดแย้งทุกครั้ง	3.55	0.72	มาก
รวมเฉลี่ย		3.72	0.46	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุน
จังหวัดพิษณุโลก ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน อยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.72$)

เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่ได้ค่าคะแนนสูงคือ ข้อ 5
ท่านมีความเข้าใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) รองลงมาคือ
ข้อ 4 ท่านมีความเชื่อมั่นและพอใจในผลที่เกิดจากการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$)
และข้อ 6 ท่านและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับวัตถุประสงค์การทำงาน ของหน่วยงานที่กำหนดขึ้น
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) ส่วนข้อที่ได้ค่าคะแนนต่ำสุดคือ ข้อ 8 ท่านเห็นว่าหน่วยงานของท่านมี
การวิเคราะห์สภาพงาน ปัญหา และอุปสรรคร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก ด้านการมีส่วนร่วม

ข้อที่	ด้านการมีส่วนร่วม	(n=295)		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
1	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน และกิจกรรมต่างๆ ภายในหน่วยงาน	3.65	0.73	มาก
2	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ	3.55	0.73	มาก
3	ท่านมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของหน่วยงาน	3.77	0.62	มาก
4	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในผลการปฏิบัติงานทุกขั้นตอนของการทำงาน	3.53	0.69	มาก
5	ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน	3.95	0.53	มาก
6	ท่านมีส่วนช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในการทำงาน	3.74	0.63	มาก
7	ท่านเห็นความสำคัญในการมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงาน	3.97	0.57	มาก
8	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการทำงานได้อย่างแท้จริง	3.61	0.68	มาก
9	ท่านเห็นว่าเพื่อนร่วมงานมีความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ตามกำลังความสามารถ	3.81	0.64	มาก
รวมเฉลี่ย		3.73	0.47	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุน จังหวัดพิษณุโลก ด้านการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.73$)

เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่ได้ค่าคะแนนสูงคือ ข้อ 7 ท่านเห็นความสำคัญในการมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) รองลงมาคือ ข้อ 5 ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) และข้อ 9 ท่านเห็นว่าเพื่อนร่วมงานมีความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ตามกำลังความสามารถ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) ส่วนข้อที่ได้ค่าคะแนนต่ำสุดคือ ข้อ 4 ท่านและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในผลการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน ของการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรัตนนคร จังหวัดพิษณุโลก ด้านการยอมรับนับถือ

ข้อที่	ด้านการยอมรับนับถือ	(n=295)		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
1	ท่านและเพื่อนร่วมงานยอมรับในความ รู้ความสามารถ ความแตกต่าง ของกันและกัน	3.94	0.62	มาก
2	ท่านให้การยอมรับการตัดสินใจใน บทบาทและหน้าที่ของกันและกัน	3.97	0.56	มาก
3	ท่านมีความตระหนักว่าทุกคนมีความ สำคัญในการทำงานเท่าๆ กัน	4.01	0.60	มาก
4	ท่านสามารถยอมรับฟังเหตุผล และรับฟัง ข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน ด้วยความเต็มใจ	4.09	0.62	มาก
5	ท่านให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกัน ในการทำงานด้วยความเต็มใจทุกอย่าง	4.07	0.59	มาก
6	ท่านมีความเชื่อว่าทุกคนสามารถทำงาน ร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายได้เป็นอย่างดี	4.06	0.60	มาก
7	ท่านไม่สามารถยอมรับความแตกต่าง และความผิดพลาดของเพื่อนร่วมงานได้	3.33	1.05	ปานกลาง
8	ท่านยอมรับนับถือ และเคารพในสิทธิ อันพึงมีพึงได้ซึ่งกันและกัน	4.09	0.55	มาก
รวมเฉลี่ย		3.95	0.46	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุน จังหวัดพิษณุโลก ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.95$)

เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่ได้ค่าคะแนนสูงคือ ข้อ 4 ท่านสามารถยอมรับฟังเหตุผล และรับฟังข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) และข้อ 8 ท่านยอมรับนับถือ และเคารพในสิทธิอันพึงมีพึงได้ซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมาคือ ข้อ 5 ท่านให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงานด้วยความเต็มใจทุกอย่าง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) และข้อ 6 ท่านมีความเชื่อว่าทุกคนสามารถทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) ส่วนข้อที่ได้ค่าคะแนนต่ำสุดคือ ข้อ 7 ท่านไม่สามารถยอมรับความแตกต่าง และความผิดพลาดของเพื่อนร่วมงานได้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ประเภทของบุคลากรสายสนับสนุน และกลุ่มที่ปฏิบัติงาน นำเสนอตามตาราง 11 - 15 ดังต่อไปนี้

ตาราง 11 แสดงการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก กับตัวแปรเพศของบุคลากรสายสนับสนุน

การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก	เพศ				t	p-value
	ชาย (n = 72)		หญิง (n = 223)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1 ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	3.90	0.48	3.85	0.48	0.72	.472
2 ด้านการติดต่อสื่อสาร	3.66	0.40	3.66	0.42	-.139	.889
3 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	3.86	0.50	3.82	0.55	0.56	.578
4 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน	3.70	0.39	3.72	0.48	-.34	.737
5 ด้านการมีส่วนร่วม	3.65	0.45	3.76	0.48	-1.61	.109
6 ด้านการยอมรับนับถือ	3.97	0.45	3.94	0.46	0.55	.580
รวม	3.79	.36	3.79	.41	-.033	.974

จากตาราง 11 แสดงการเปรียบเทียบของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก กับตัวแปรเพศ พบว่า เพศที่ต่างกัน ทำให้ภาพรวมของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก ในภาพรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 12 แสดงการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามวุฒิการศึกษา

การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ	วุฒิการศึกษา						F	p-value
	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n = 15)		ปริญญาตรี (n = 183)		ปริญญาโทหรือสูงกว่า (n = 97)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1 ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	3.74	0.45	3.91	0.46	3.79	0.50	2.64	.073
2 ด้านการติดต่อสื่อสาร	3.55	0.34	3.68	0.42	3.64	0.42	0.81	.447
3 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	3.59	0.42	3.86	0.56	3.81	0.50	1.85	.159
4 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน	3.55	0.33	3.74	0.45	3.69	0.50	1.65	.195
5 ด้านการมีส่วนร่วม	3.45	0.37	3.73	0.47	3.78	0.48	3.06*	.048
6 ด้านการยอมรับนับถือ	3.93	0.52	3.96	0.42	3.92	0.51	0.12	.809
รวมค่าเฉลี่ย	3.64	.341	3.81	.386	3.77	.413	1.64	.196

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05"

จากตาราง 12 พบว่า การเปรียบเทียบของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า วุฒิการศึกษาที่ต่างกันทำให้ภาพรวมของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก ในภาพรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน และด้านการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน

ตาราง 13 แสดงการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนครสวรรค์ จังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน										F	p-value
	ต่ำกว่า 5 ปี		5-9 ปี		10-14 ปี		15-19 ปี		20 ปี ขึ้นไป			
	(n = 94)	(n = 92)	(n = 56)	(n = 6)	(n = 47)	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}		
1 ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	3.89	0.44	3.83	0.49	3.83	0.51	3.81	0.21	3.91	0.52	0.39	.818
2 ด้านการติดต่อสื่อสาร	3.66	0.39	3.64	0.37	3.65	0.41	3.87	0.46	3.70	0.54	0.74	.565
3 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	3.81	0.49	3.82	0.54	3.75	0.50	4.08	0.81	3.92	0.61	1.05	.383
4 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน	3.70	0.46	3.69	0.43	3.68	0.47	3.83	0.40	3.82	0.53	0.84	.504
5 ด้านการมีส่วนร่วม	3.74	0.47	3.65	0.47	3.72	0.42	3.89	0.40	3.87	0.53	1.86	.117
6 ด้านการยอมรับนับถือ	4.00	0.44	3.96	0.52	3.86	0.39	3.21	0.53	3.87	0.41	1.86	.117
รวมค่าเฉลี่ย	3.80	.368	3.77	.387	3.75	.381	3.95	.439	3.85	.466	0.79	.530

จากตาราง 13 พบว่า การเปรียบเทียบของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่างกันทำให้ภาพรวมของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก ในภาพรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 14 แสดงการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามประเภทของบุคลากรสายสนับสนุน

การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ	ประเภทของบุคลากรสายสนับสนุน						F	p-value
	พนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ (n = 157)		พนักงานราชการ (n = 16)		ลูกจ้างชั่วคราว (n = 122)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1 ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	3.81	0.44	3.98	0.54	3.91	0.51	2.02	.134
2 ด้านการติดต่อสื่อสาร	3.66	0.38	3.66	0.56	3.66	0.43	1.21	.299
3 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	3.86	0.51	3.82	0.55	3.83	0.56	1.31	.272
4 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน	3.70	0.46	3.72	0.47	3.72	0.47	0.42	.656
5 ด้านการมีส่วนร่วม	3.65	0.46	3.76	0.53	3.73	0.48	1.33	.264
6 ด้านการยอมรับนับถือ	3.97	0.45	3.94	0.71	3.95	0.42	1.68	.188
รวมค่าเฉลี่ย	3.76	0.37	3.88	0.46	3.82	0.41	1.27	.283

จากตาราง 14 พบว่า การเปรียบเทียบของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามตัวแปรประเภทของบุคลากรสายสนับสนุนพบว่า ประเภทของบุคลากรสายสนับสนุนที่ต่างกันทำให้ภาพรวมของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก ในภาพรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 15 แสดงการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามกลุ่มที่ปฏิบัติงาน

การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ	กลุ่มที่ปฏิบัติงาน								F	p-value
	กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ (n = 159)		กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (n = 30)		กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (n = 30)		กลุ่มหน่วยงานสนับสนุน (n = 76)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1 ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	3.94	0.44	3.86	0.39	3.59	0.46	3.82	0.55	5.12*	.002
2 ด้านการติดต่อสื่อสาร	3.72	0.39	3.71	0.31	3.50	0.47	3.57	0.45	3.59*	.014
3 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	3.89	0.39	3.98	0.39	3.60	0.66	3.72	0.63	4.55*	.004
4 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน	3.69	0.46	3.87	0.27	3.53	0.50	3.78	0.49	3.45*	.017
5 ด้านการมีส่วนร่วม	3.69	0.45	3.86	0.34	3.68	0.55	3.78	0.53	1.57	.196
6 ด้านการยอมรับนับถือ	4.00	0.43	3.93	0.46	3.80	0.54	3.89	0.48	2.27	.081
รวมค่าเฉลี่ย	3.82	0.37	3.87	0.22	3.62	0.47	3.76	0.44	0.28	.039

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 พบว่า การเปรียบเทียบของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามตัวแปรกลุ่มที่ปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มที่ปฏิบัติงานต่างกันทำให้ภาพรวมของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก ในภาพรวมทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมีส่วนร่วม และด้านการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน