บทที่ 5

บทสรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าเรื่องการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก สรุปผลการศึกษาค้นคว้าตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

จุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก

2. เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนเรศวรจังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และจำแนกตามกลุ่มที่ปฏิบัติงาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก รวมทั้งสิ้นจำนวน 2,109 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 336 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเป็นข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 6 ด้าน จำนวน 53 ข้อ

การเก็บรวมรวมข้อมูล

1. ผู้ศึกษาขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย แจ้งต่อคณบดี ผู้อำนวยการ ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรในคณะและสำนักงานในมหาวิทยาลัยนเรศวรจังหวัดพิษณุโลก จำนวน 336 คน

3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ภายหลังจากเสร็จสิ้นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

4. ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเฉพาะแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์เท่านั้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ค่าความถี่และร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean: $\overline{X}$) และเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์โดยใช้สถิติ t-test (t-Independent) และการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova)

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย วุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี และ 5-9 ปี เป็นบุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ และเป็นกลุ่มที่ปฏิบัติงานกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพเป็นส่วนใหญ่

2. ผลการศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในภาพรวม 6 ด้าน พบว่า

2.1 การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนเรศวรจังหวัดพิษณุโลก จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในเกณฑ์ระดับมากทุกด้าน

2.1.1 **ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน** เมื่อพิจารณารายข้อค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกันอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 9 ท่านยอมรับฟังความคิดเห็น คำชี้แนะจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานด้วยความยินดีและเต็มใจ รองลงมาคือ ข้อ 3 เพื่อนร่วมงานของท่านมีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ข้อ 5 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการมอบหมายงานที่สำคัญให้แก่บุคลากรฝ่ายต่างๆ ดำเนินการด้วยความไว้วางใจ และข้อ 8 ท่านมีความเชื่อมั่นว่าหัวหน้างานสามารถช่วยแก้ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้ ส่วนข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 6 ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถปรับทุกข์ร่วมกันได้ทุกๆ เรื่อง

2.1.2 **ด้านการติดต่อสื่อสาร** เมื่อพิจารณารายข้อค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพด้านการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 4 การติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงานของท่านมีความสะดวกรวดเร็ว และเป็นกันเอง รองลงมาคือข้อ 6 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการสั่งงาน หรือมอบหมายงานตามลำดับ

ช่องทางการสื่อสารอย่างถูกต้องและเหมาะสม และข้อ 5 ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถซักถามข้อสงสัยในคำสั่ง หรือปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลา ส่วนข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือข้อ 7 เพื่อนร่วมงานของท่านมีการติดต่อสื่อสารแบบทางเดียวมากกว่าแบบสองทาง เช่น การฝากข้อความ, เอกสารตามระบบงานมากกว่าการพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2.1.3 **ด้านการมีปฏิสัมพันธ์** เมื่อพิจารณารายข้อค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพด้านการมีปฏิสัมพันธ์อยู่ในระดับมากทุกข้อ คือข้อ 1 ท่านและเพื่อนร่วมงานให้การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ข้อ 2 ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข และข้อ 3 ท่านเห็นว่าเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงาน และสามารถช่วยเหลือกันได้อย่างจริงใจ ส่วนข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือข้อ 4 เพื่อนร่วมงานของท่านสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันด้วยการพบปะสังสรรค์กันอยู่เสมอ

2.1.4 **ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน** เมื่อพิจารณารายข้อค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพด้านการมีเป้าหมายร่วมกันอยู่ในระดับมากทุกข้อ คือ ข้อ 5 ท่านมีความเข้าใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบอย่างชัดเจน รองลงมาคือข้อ 4 ท่านมีความเชื่อมั่นและพอใจในผลที่เกิดจากการทำงานร่วมกัน และข้อ 6 ท่านและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับวัตถุประสงค์การทำงาน ของหน่วยงานที่กำหนดขึ้น ส่วนข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือข้อ 8 ท่านเห็นว่าหน่วยงานของท่านมีการวิเคราะห์สภาพงาน ปัญหา และอุปสรรคร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ

2.1.5 **ด้านการมีส่วนร่วม** เมื่อพิจารณารายข้อค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพด้านการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากทุกข้อ คือ ข้อ 7 ท่านเห็นความสำคัญในการมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงาน รองลงมาคือข้อ 5 ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน และข้อ 9 ท่านเห็นว่าเพื่อนร่วมงานมีความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ตามกำลังความสามารถ ส่วนข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือข้อ 4 ท่านและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในผลการปฏิบัติงานทุกขั้นตอนของการทำงาน

2.1.6 **ด้านการยอมรับนับถือ** เมื่อพิจารณารายข้อค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมากทุกข้อ คือ ข้อ 4 ท่านสามารถยอมรับฟังเหตุผล และรับฟังข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ และข้อ 8 ท่านยอมรับนับถือ และเคารพในสิทธิอันพึงมีพึงได้ซึ่งกันและกัน รองลงมาคือข้อ 5 ท่านให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงานด้วยความเต็มใจทุกอย่าง และข้อ 6 ท่านมีความเชื่อว่าทุกคน

สามารถทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายได้เป็นอย่างดี ส่วนข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือข้อ 7 ท่านไม่สามารถยอมรับความแตกต่าง และความผิดพลาดของเพื่อนร่วมงานได้ อยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการศึกษาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนเรศวรจังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ประเภทของบุคลากรสายสนับสนุน และกลุ่มที่ปฏิบัติงาน

3.1 เพศ ผลการศึกษาการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการยอมรับนับถือ ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก กับตัวแปรเพศ พบว่า เพศที่ต่างกันทำให้ภาพรวมของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก ในภาพรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3.2 วุฒิการศึกษา ผลการเปรียบเทียบของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการยอมรับนับถือ ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามวุฒิการศึกษา เมื่อจำแนกเป็นรายด้านมีผลดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วม บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนเรศวรมีการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน และด้านการยอมรับนับถือ พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนเรศวรมีการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไม่แตกต่างกัน

3.3 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ผลการเปรียบเทียบของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการยอมรับนับถือ ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในภาพรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3.4 ประเภทของบุคลากรสายสนับสนุน ผลการเปรียบเทียบของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการยอมรับนับถือ ของ

บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามตัวแปรประเภทของบุคลากรสายสนับสนุน ในภาพรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3.5 กลุ่มที่ปฏิบัติงาน ผลการเปรียบเทียบของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการยอมรับนับถือ ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามตัวแปรกลุ่มที่ปฏิบัติงาน ในภาพรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน มีผลดังนี้ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนเรศวรมีการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมีส่วนร่วม ด้านการยอมรับนับถือ ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษาค้นคว้า เรื่อง การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก ผู้ศึกษาเสนอการอภิปรายผลดังนี้ คือ

1. ผลการศึกษาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก ดังนี้ คือ

1.1 ผลจากการศึกษาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการยอมรับนับถือ ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน เนื่องจากมหาวิทยาลัยนเรศวรเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม โดยการทำงานส่วนใหญ่ขององค์การในปัจจุบันได้ปฏิบัติในลักษณะของการทำงานเป็นทีมอยู่แล้ว และต้องการให้เกิดลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงให้ความสำคัญกับทุกลักษณะอยู่ในระดับมาก และได้มีการกำหนดสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ตามสายงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยอย่างชัดเจนเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวทำให้บุคลากรสายสนับสนุน เกิดความตระหนักและให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ทัศนีย์ ธีระจิตต์ และคณะฯ (2546) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และคณะครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ จังหวัดราชบุรี ที่ได้ข้อค้นพบว่าผู้บริหาร และคณะครูโรงเรียนประถมศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ

ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1.1 **ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน** บุคลากรมีการทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี มีความรัก ความเมตตาต่อหมู่คณะ และเพื่อนร่วมงาน สามารถยอมรับฟังความคิดเห็น คำชี้แนะจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานด้วยความยินดีและเต็มใจ เนื่องจากผู้บริหารหรือผู้นำได้นำเอาวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในองค์การ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ใช้บังคับบัญชาเข้าพบได้อย่างสะดวก คอยให้คำปรึกษาแนะนำ มีการมอบหมายงานที่สำคัญๆ ให้บุคลากรฝ่ายต่างๆ ดำเนินการด้วยความไว้วางใจ ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างผลงานใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ มีความเชื่อมั่นว่าบุคลากรจะสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับ วู๊ดค๊อก (Woodcock, 1989) ที่กล่าวถึงลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน เป็นสิ่งสำคัญที่สมาชิกในทีมงานมีความต้องการ ฉะนั้นบทบาทของผู้นำหรือผู้บริหารจึงควรให้การส่งเสริมสนับสนุนสมาชิกในองค์การของตน เช่น การสนับสนุนโดยการฟัง การยกย่องชมเชย การแสดงความซาบซึ้ง การส่งเสริม การแสดงความห่วงใย ปัญหาและประเด็นต่างๆ ของงาน โดยให้บุคลากรตระหนักว่าผู้นำหรือผู้บริหารมีความจริงใจ องค์การก็จะเข้าใจความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับคนอื่นๆ และพร้อมที่จะรับและให้ความช่วยเหลือ ร่วมมือร่วมใจอย่างจริงใจ อันจะทำให้งานดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1.1.2 **ด้านการติดต่อสื่อสาร** บุคลากรมีทักษะในการติดต่อสื่อสารกันได้เป็นอย่างดี การติดต่อสื่อสารมีความสะดวกรวดเร็วและเป็นกันเอง เข้าใจข่าวสารที่ได้รับตรงกัน ผู้บังคับบัญชามีการสั่งงาน หรือมอบหมายงานตามลำดับช่องทางการสื่อสารอย่างถูกต้องและเหมาะสม เนื่องจากภายในหน่วยงานมีบรรยากาศการทำงานที่ดี ภายใต้การกำกับดูแลของผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ ทำให้การปฏิบัติงานและการติดต่อสื่อสารของหน่วยงานและของบุคลากรเป็นไปด้วยความจริงใจ ภายใต้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ส่งผลให้บุคลากรมีการติดต่อสื่อสารที่เข้าใจกัน ช่วยให้การตัดสินใจมีความถูกต้อง แม่นยำ ทำให้งานนั้นเป็นไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของพรชัย คำรพ (2547) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด พบว่า ผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความคิดเห็นต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ วู๊ดค๊อก (Woodcock, 1989) ที่กล่าวถึงลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพด้านการติดต่อสื่อสารที่ดีว่า พื้นฐานที่สำคัญของการบริหารงานนั้นขึ้นอยู่กับการ

สื่อสารที่ดีอันจะมีผลให้เกิดความเข้าใจ ความร่วมมือ และการประสานงานที่ดีด้วย แผนงานต่างๆ จะได้รับการปฏิบัติมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติ การสื่อสารจึงเป็นวิธีการเดียวที่สามารถกระตุ้นให้เขาปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง และสอดคล้องกับ ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ และคณะฯ (2545) ได้กล่าวว่า การสื่อสารระหว่างสมาชิกภายในทีม จะเป็นสายสัมพันธ์ที่ช่วยยึดให้สมาชิกรวมตัวกันเป็นกลุ่มได้อย่างมั่นคง เพราะสมาชิกจะมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร และความคิดเห็นระหว่างกัน ซึ่งจะช่วยสร้างความเข้าใจ ปรับทัศนคติ และนำไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกันคือ การส่งเสริมการทำงานของกลุ่มให้มีเอกภาพ และสามารถบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

1.1.3 **ด้านการมีปฏิสัมพันธ์** บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข ให้ความช่วยเหลือกันได้อย่างจริงใจ มีการสร้างความสัมพันธ์ด้วยการพบปะสังสรรค์กันอยู่เสมอพูดคุยกันด้วยความเข้าใจ เนื่องจากความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารจึงตระหนักในเรื่องการพัฒนาบุคลากร โดยแจ้งข้อมูลข่าวสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับทราบ โดยสั่งการผ่านหัวหน้างานตามลำดับขั้นตอน มีการนำเทคโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการสื่อสารปฏิสัมพันธ์กัน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับ วู๊ดค๊อก (Woodcock, 1989) ที่กล่าวว่า กลุ่มทำงานใดมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันในลักษณะสนิทสนมหรือแน่นแฟ้น พฤติกรรมของกลุ่มหรือทีมจะเป็นไปในทางที่ดี สมาชิกของทีมต่างก็จะเข้าไปเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน และทุกคนก็จะทุ่มเทความสำคัญเวลาทำงานให้กับกลุ่มหรือทีมงานมากขึ้น และธงชัย สันติวงษ์ (2543) ได้กล่าวว่า กระบวนการสร้างสัมพันธ์ภาพในกลุ่ม ถ้าหากความสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่มเป็นไปอย่างดีแล้ว การทำงานของกลุ่มก็จะราบรื่นและเป็นไปในทางสร้างสรรค์ มีการสนับสนุนเกื้อกูลกัน และช่วยกันแก้ปัญหาและอุปสรรคให้ผ่านพ้นไปได้ แต่ถ้ากลุ่มไม่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันแล้ว การแข่งชิงดีชิงเด่น การขัดแย้งกัน ก็จะกระจายไปทั่ว ด้วยเหตุนี้การปรับปรุงคุณภาพความสัมพันธ์ที่มีอยู่ต่อกันระหว่างสมาชิกย่อมจะช่วยให้ประสิทธิผลของกลุ่มเพิ่มสูงขึ้นด้วย

1.1.4 **ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน** บุคลากรให้ความสำคัญต่อเป้าหมายของส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว มีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน เข้าใจในทิศทางการทำงาน มีความรู้ความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ บุคลากรทราบถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายขององค์การอย่างทั่วถึง ให้การยอมรับวัตถุประสงค์การทำงานที่ร่วมกันกำหนดขึ้น เพราะว่าการทำงานใดๆ ก็ตามจะต้องมีการกำหนดเป้าหมายหรือทิศทางการทำงานให้ผู้ร่วมงานทุกคนปฏิบัติเพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จของงานขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารและบุคลากรจึงให้ความสำคัญต่อด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มัลลิกา วิชชุกรอิงครัต (2553) ได้ทำการศึกษาวิจัย

เรื่อง การทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี พบว่า พฤติกรรมด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2549) กล่าวว่า สมาชิกในทีมมีเป้าหมายร่วมกันเป็นหนึ่งเดียวกัน คือ มุ่งที่ความสำเร็จของทีมเป็นสิ่งสำคัญ และสอดคล้องกับ สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์ (2544) ได้กล่าวว่า ในทีมงานที่ประสบความสำเร็จนั้น จะต้องมีทั้งวัตถุประสงค์ของทีมกับเป้าหมายของการปฏิบัติงานให้สอดคล้องไปด้วยกันเสมอ ซึ่งช่วยให้สมาชิกมีความผูกพันต่อกัน ทั้งนี้เพราะ 1)วัตถุประสงค์ที่มีความหมายร่วมกัน จะช่วยกำหนดแนวทางและแรงดลใจให้สมาชิกในทีม โดยสมาชิกในทีมจะนำเอาวัตถุประสงค์ที่มีความหมายนั้น มาเป็นตัวกำหนดทิศทางการรวมพลังและการผูกพันให้เกิดขึ้น 2) สามารถกำหนดเป้าหมายย่อยของการปฏิบัติงานให้เป็นส่วนหนึ่งของวัตถุประสงค์หลักได้ง่ายขึ้น 3) ทำให้เกิดการผนึกกำลังช่วยกันให้งานสำเร็จ ทั้งนี้เพราะวัตถุประสงค์และการกำหนดเป้าหมายย่อยของงานที่ทีมรับผิดชอบนั้น เป็นความสัมพันธ์ที่ต้องพึ่งพาอาศัยกัน

1.1.5 **ด้านการมีส่วนร่วม** บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของหน่วยงาน มีความกระตือรือร้นในการมีส่วนร่วมและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ตามกำลังความสามารถ เนื่องจากผู้บริหารและบุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการบริหาร โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและความเป็นผู้นำแก่องค์การระดับปฏิบัติการให้สามารถบริหารงานได้ตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัคนา กระต่ายทอง (2544) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2549) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกของทีมงานได้มีส่วนร่วมในการทำงานให้มากที่สุด การมีส่วนร่วมนั้นนอกจากจะทำให้เกิดความผูกพันกับทีมแล้ว ยังมีส่วนทำให้ใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ และสอดคล้องกับ ทัศนีย์ ธีระจิตต์ และคณะฯ (2546) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมหมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนคิด ตัดสินใจแก้ปัญหา และร่วมทำงานในทุกขั้นตอน ตั้งแต่เริ่มแรกจนถึงขั้นสุดท้ายให้มากที่สุด ตามแผนงานที่กำหนดไว้ ให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมอย่างจริงจังในการพัฒนา และการตัดสินใจ

1.1.6 **ด้านการยอมรับนับถือ** บุคลากรให้การยอมรับในความรู้ความสามารถความแตกต่างของกันและกัน ยอมรับการตัดสินใจ มีความตระหนักว่าทุกคนมีความสำคัญในการทำงานเท่าๆ กัน ยอมรับนับถือและเคารพในสิทธิอันพึงมีพึงได้ซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับงานวิจัย

ของ ลัคนา กระต่ายทอง (2544) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารโงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันในภาพรวมอยู่ระดับมาก และสอดคล้องกับ วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2549) ได้กล่าวว่า การรวมกลุ่มกันทำงานเป็นทีม ภายใต้ความเชื่อที่ว่าทุกคนในทีมมีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน และหวังว่าหากได้มีการนำความแตกต่างของทุกคนในทีมมาใช้ ย่อมน่าจะทำให้งานของทีมหรืองานของกลุ่มนั้นมีคุณภาพดี คือเป็นงานที่สามารถดึงเอาศักยภาพ หรือความสามารถของทุกๆ คนที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์ต่องานส่วนรวม

2. เปรียบเทียบผลการศึกษาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนเรศวรจังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ประเภทของบุคลากรสายสนับสนุน และกลุ่มที่ปฏิบัติงาน

2.1 เพศ ผลการศึกษาเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการยอมรับนับถือ ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนเรศวรจังหวัดพิษณุโลก กับเพศ พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไม่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรไม่ว่าเพศชายหรือเพศหญิงต่างมีความรู้ความสามารถในกระบวนการการทำงานร่วมกัน และทักษะในการปฏิบัติงานใกล้เคียงกัน อาจเนื่องมาจากการได้รับการฝึกอบรม ตลอดจนได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์กันในทางที่ดี และทำงานในองค์การที่มีสภาพแวดล้อมเดียวกัน น่าจะมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพคล้าย ๆ กัน สอดคล้องกับแนวคิดของ สุนันทา เลาหนันท์ (2544) กล่าวว่า โดยทั่วไปสถานภาพของแต่ละคนจะถูกกำหนดโดยคุณลักษณะทั้งที่สัมพันธ์กับการทำงานและบทบาทของสมาชิกภายในทีม ตัวกำหนดที่ไม่สัมพันธ์กับงาน ได้แก่ ระดับการศึกษา เชื้อชาติ อายุ และเพศ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพิชฌาย์ เจริญรักษ์ (2545) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การสร้างทีมงานผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า โดยรวมและรายด้านจำแนกตามเพศแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 วุฒิการศึกษา ผลการศึกษาเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการยอมรับนับถือของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนเรศวรจังหวัดพิษณุโลก กับวุฒิการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน

มีการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ประเด็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ด้านการมีส่วนร่วม เนื่องจากบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี หรือปริญญาโทหรือสูงกว่ามีความสามารถในการใช้ความรู้และความสามารถในการประสานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานภายในองค์การหรือภายนอกองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้ความสำคัญต่อลักษณะการทำงานเป็นทีม มีความตื่นตัวและอาจเห็นประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม เห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ทำให้การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ประสบความสำเร็จได้ด้วยดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี รัตนรุ่งโสภณ (2547) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี พบว่า ปัญหาการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการเปรียบเทียบปัญหาการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการยอมรับนับถือ ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนเรศวรจังหวัดพิษณุโลก กับระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไม่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรรู้จักการปรับตัวในการทำงานให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน มีทักษะในการแก้ปัญหา มีโอกาสได้เรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานอย่างเป็นระบบ จึงทำให้บุคลากรรู้บทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายทั้งของตนเองและเพื่อนร่วมงาน มีการปรับปรุงวิธีการทำงานและฝึกฝนตนเองให้มีความชำนาญในการทำงานอยู่เสมอ สอดคล้องกับแนวคิดของ เนาวรัตน์ แย้มแสงสังข์ (2542) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเกิดจากพื้นฐานความเชื่อที่ว่า มนุษย์มีความสามารถเฉพาะที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล ถ้าเรานำมนุษย์เหล่านั้นมารวมกันก็จะประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย ซึ่งถ้าได้มีการแบ่งงาน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดระบบสื่อสารที่เหมาะสม จะทำให้การทำงานบรรลุจุดมุ่งหมายและก่อให้เกิดประสิทธิภาพอย่างดียิ่ง

2.4 ประเภทของบุคลากรสายสนับสนุน ผลการศึกษาเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการยอมรับนับถือของบุคลากร

สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนเรศวรจังหวัดพิษณุโลก กับประเภทของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า ประเภทของบุคลากรสายสนับสนุน ต่างกันมีการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไม่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรปฏิบัติงานอยู่ในสายงานสนับสนุนเหมือนกัน เข้าใจวัตถุประสงค์ขององค์การไปในทิศทางเดียวกัน ยอมรับบทบาทซึ่งกันและกัน จึงมีความคิดเห็น และการรับรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ ลัคนา กระต่ายทอง (2544) ได้ กล่าวว่า มนุษย์จำเป็นต้องอยู่ร่วมกัน มีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในการทำกิจกรรมต่างๆ ซึ่งจะทำให้เกิดความสำเร็จมากกว่าการทำกิจกรรมนั้นๆ เพียงลำพังคนเดียว การทำงานเป็นทีมเป็นรูปแบบหนึ่งของการบริหารที่ยอมรับกันว่าเป็นการบริหารที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและต่อหน่วยงานมากที่สุด เพราะการทำงานเป็นทีมเป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งจะเป็นการเสริมสร้างความสามัคคี ทำให้คนรักและผูกพันต่องาน มองเห็นอนาคตขององค์การอย่างชัดเจน ซึ่งตนมีส่วนรับผิดชอบ จะทำให้ผู้ร่วมงานมีความภาคภูมิใจที่ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี

2.5 กลุ่มที่ปฏิบัติงาน ผลการศึกษาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยนเรศวรจังหวัดพิษณุโลก 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการยอมรับนับถือ กับกลุ่มที่ปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มที่ปฏิบัติงานต่างกันมีการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากกลุ่มงานต่างๆ ในองค์การมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานแตกต่างกันตามโครงสร้าง และตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากรในองค์การแตกต่างกัน จึงมีความเชื่อว่าความคิดเห็นและการรับรู้น่าจะแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพภัสสร โกสินทรจิตต์ (2548) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี พบว่าประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ตามกลุ่มงานแตกต่างกัน ส่วนด้านการมีส่วนร่วม และด้านการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและดูแลบุคลากรอย่างเท่าเทียม และมีความเป็นธรรม

2. ด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้บังคับบัญชาควรมีการจัดระบบสารสนเทศ เอกสารประชาสัมพันธ์ เช่น ข่าวสารทางวิชาการของหน่วยงาน หรือข่าวสารทางมหาวิทยาลัย เพื่อเผยแพร่ข้อมูลให้แก่บุคลากรภายในหน่วยหน่วยงานได้อย่างต่อเนื่องและทั่วถึง

3. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ควรมีการสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงานให้เป็นไปในแนวทางที่ดี มีความกระตือรือร้น และคอยช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก และการแข่งขิงดีขิงเด่น

4. ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ควรจัดให้มีการประชุมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบร่วมกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อให้การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จด้วยดี

5. ด้านการมีส่วนร่วม ควรเปิดโอกาสในการทำงานให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น ตัดสินและแก้ปัญหา ได้อย่างเปิดเผย มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

6. ด้านการยอมรับนับถือ ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในหน่วยงานควรส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ที่จะยอมรับการทำงานร่วมกัน และการให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อช่วยขจัดปัญหาความไม่เข้าใจ และเกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาค้นคว้าพร้อมทั้งข้อเสนอแนะของการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุนของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก ซึ่งผู้ศึกษาค้นคว้าได้มีข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรมีการศึกษาค้นคว้าการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรสายวิชาการ เช่น อาจารย์ และบุคลากรที่เป็นข้าราชการ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อการศึกษาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพให้กับบุคลากรทั้งมหาวิทยาลัยอย่างทั่วถึง

2. ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ และปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรในมหาวิทยาลัยนเรศวร

3. ควรศึกษาค้นคว้าการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ในลักษณะงานวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ทั้งนี้เพื่อเป็นการวิจัยในมุมมองที่กว้างขึ้น