

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักศึกษามหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีม และเสนอแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยบุคคล 5 กลุ่ม ได้แก่ (1) นักศึกษาที่ทำกิจกรรมรายวิชา ที่อาจารย์มอบหมายให้ทำงานร่วมกันเป็นทีม (2) นักศึกษาที่ทำกิจกรรมเสริมหลักสูตร (3) อาจารย์ประจำวิชาของนักศึกษาที่ลงทะเบียนรายวิชา (4) อาจารย์ที่ปรึกษาชมรม และ (5) ผู้บริหารมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย โดยระยะเวลาที่ศึกษาคือ ภาคต้นปีการศึกษา 2541 แต่ละกลุ่มมีประชากรตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม และให้สัมภาษณ์ดังนี้

นักศึกษาที่ทำกิจกรรมรายวิชาที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยสำรวจจากวิชาเอกของนักศึกษาชั้นปีที่ 3 และปีที่ 4 ที่อาจารย์ประจำวิชามอบหมายให้มีการทำงานเป็นทีมในรายวิชา ซึ่งผู้วิจัยพบว่า มีนักศึกษาลงทะเบียนทั้งหมด 5,445 คน จากนั้นสุ่มตัวอย่างรายวิชา โดยการจับฉลากวิชาของคณะต่าง ๆ 6 คณะ คณะละ 1 วิชา ต่อชั้นปี ได้รายวิชา 12 วิชา มีนักศึกษาลงทะเบียน 892 คน แต่ตอบแบบสอบถามกลับมา 808 คน ส่วนอาจารย์ประจำวิชาของ 12 วิชาข้างต้น มีจำนวน 18 คน ส่งแบบสอบถามให้ทุกคน และตอบแบบสอบถามมาครบทั้ง 18 คน สำหรับนักศึกษาที่ทำกิจกรรมเสริมหลักสูตรมีทั้งหมด 302 คน ส่งแบบสอบถามให้ทั้งหมดทุกคน แต่ตอบกลับมา 246 คน ส่วนอาจารย์ที่ปรึกษาชมรมมีจำนวน 31 คน ส่งแบบสอบถามให้หมดทุกคน และตอบกลับมา 27 คน

กล่าวโดยสรุป สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยพยายามส่งแบบสอบถามให้ประชากรทุกคน ยกเว้น กลุ่มนักศึกษาลงทะเบียนรายวิชา ซึ่งประชากรมีจำนวนมากถึง 5,445 คน ยอดรวมของแบบสอบถามทั้งหมดที่ส่งไปทุกกลุ่ม 1,243 ชุด ได้รับคืนมา 1,099 ชุด คิดเป็นร้อยละ 88.42

สำหรับกลุ่มผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ มีประชากรทั้งสิ้น 35 คน ซึ่งผู้วิจัยตั้งใจจะสัมภาษณ์ทั้งหมด แต่บางท่านติดภารกิจ จึงสัมภาษณ์ได้เพียง 30 คน คิดเป็นร้อยละ 86

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี 3 ประเภท คือ แบบสอบถาม แบบสังเกต และแบบสัมภาษณ์ เป็นเครื่องมือวิจัยที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นใหม่ด้วยตนเอง

1. แบบสอบถาม แบบสอบถามมีทั้งหมด 4 ชุด ใช้สำหรับนักศึกษาที่ทำกิจกรรมในรายวิชา นักศึกษาที่ทำกิจกรรมเสริมหลักสูตร อาจารย์ประจำวิชา และอาจารย์ที่ปรึกษาชมรม
2. แบบสังเกต เป็นแบบสังเกตการทำงานเป็นทีมของนักศึกษามหาวิทยาลัยหอการค้าไทย แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำกิจกรรมเป็นทีมของนักศึกษา
3. แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร ใช้สำหรับการสัมภาษณ์เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากเครื่องมือวิจัยต่างๆ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามรายละเอียดดังนี้

1. ข้อมูลจากแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/FW โดยใช้ค่าสถิติความถี่ (Frequencies) ร้อยละ (Percentages) ค่าเฉลี่ย (Means) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations) และนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบคำบรรยาย
2. ข้อมูลจากแบบสังเกต วิเคราะห์ข้อมูลโดยการสรุปประเด็น และนำเสนอข้อมูลโดยการบรรยายในรูปของความเรียง
3. ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ สรุปและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequencies) ร้อยละ (Percentages) และนำเสนอข้อมูลในรูปของความเรียง

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลของทั้งนักศึกษา อาจารย์ และผู้บริหารมหาวิทยาลัย เพื่อรวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ปัญหา และอุปสรรคของการทำงานเป็นทีม และแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งผู้วิจัยจะสรุปสถานภาพของผู้ให้ข้อมูลก่อน จากนั้นจึงสรุปผลการศึกษาจากแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ และการสังเกต ตามวัตถุประสงค์แต่ละข้อ ดังต่อไปนี้

1. สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างประชากร

นักศึกษาที่ทำกิจกรรมการทำงานเป็นทีมในรายวิชา ซึ่งผู้วิจัยทำการศึกษามีจำนวน 808 คน เป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 3 ร้อยละ 33.3 และชั้นปีที่ 4 ร้อยละ 66.7 โดยนักศึกษาร้อยละ 42.6 เป็นนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ และนักศึกษาร้อยละ 91 เคยมีประสบการณ์ทำงานเป็นทีมมาก่อน สำหรับนักศึกษาที่ทำกิจกรรมเสริมหลักสูตรเก็บข้อมูลมาได้ 246 คน โดยมีสถานภาพเป็นคณะกรรมการสโมสรนักศึกษา คณะกรรมการชมรมกิจกรรมนักศึกษา และคณะกรรมการนักศึกษาประจำคณะ ร้อยละ 16.6 48.0 และ 40.2 ตามลำดับ

อาจารย์ที่ปรึกษาชมรมเก็บรวบรวมข้อมูลมาได้ 27 คน ซึ่งเป็นบุคลากรห้องสมุด ฝ่ายกิจการนักศึกษา และกองอาคารสถานที่ ร้อยละ 44.5 ที่เหลือเป็นอาจารย์สังกัดคณะต่าง ๆ โดยอาจารย์ ร้อยละ 25.9 มีประสบการณ์ทำงานนานเกินกว่า 16 ปี และอาจารย์เข้ามาเป็นที่ปรึกษาชมรมโดยสมัครใจถึงร้อยละ 92.6 ส่วนอาจารย์ประจำวิชา จำนวน 18 คน นั้น ร้อยละ 55.6 ทำการสอนเป็นทีม และในจำนวนนี้มี ร้อยละ 77.8 เปิดโอกาสให้นักศึกษาจัดกลุ่มกันเอง และสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยซึ่งทำการสัมภาษณ์ จำนวน 30 คน นั้น ดำรงตำแหน่ง อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี รองคณบดีทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายวิชาการ และผู้ช่วยคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา

2. การศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักศึกษามหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

วัตถุประสงค์ข้อ (1) ของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา ซึ่งผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

จากการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม มีผลการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม 5 ด้าน คือ ด้านเป้าหมาย ด้านกระบวนการทำงาน ด้านบทบาทผู้นำ ด้านบทบาทสมาชิก และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งความคิดเห็นรวมของนักศึกษาและอาจารย์เห็นว่า นักศึกษามีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมทุกด้านอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49)

พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่เด่นชัดในแต่ละด้านคือ ด้านเป้าหมาย มีการตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ด้านกระบวนการทำงาน นักศึกษาทำงานได้เสร็จทันเวลา มีการขอคำปรึกษาจากอาจารย์ ส่วนด้านบทบาทผู้นำนั้น ผู้นำได้รับการยอมรับจากสมาชิกด้วยดี สำหรับด้านบทบาทสมาชิก ก็คือ สมาชิกมีความร่วมมือกันอย่างดี และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนั้น นักศึกษามีพฤติกรรมเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน สนใจข้อมูลที่เกี่ยวข้องมาให้และไม่ชิงดีชิงเด่นกัน

ผู้บริหารมหาวิทยาลัย มีความเห็นว่าพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาที่เด่นชัด คือ การรู้จักสร้างทีมงานที่ดี รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและเข้าใจถึงความสามารถของบุคคลว่ามีความแตกต่างกันทั้งความสามารถและบุคลิกภาพ ตลอดจนมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย รู้บทบาทของตนเองและเห็นประโยชน์ของทีมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว นั่นคือ ผู้บริหารในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และบทบาทของสมาชิกซึ่งแตกต่างจากความคิดเห็นของนักศึกษา และคณาจารย์ที่เห็นว่านักศึกษามีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในระดับมากเหมือนกันทุกด้าน

จากการสังเกตพบว่านักศึกษาส่วนใหญ่มีความพยายาม ขยัน อดทน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน แต่ยังคงขาดประสบการณ์ในการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพ บางครั้งจึงเกิดความท้อแท้ ผู้นำก็มีความตั้งใจแต่ยังขาดคุณสมบัติด้านการตัดสินใจ และนักศึกษาใช้การติดต่อสื่อสารกันทางเพจเจอร์ หรือโทรศัพท์มือถือ อาจารย์ก็มีความตั้งใจจะดูแลกิจกรรมการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา แต่ไม่สามารถดูแลนักศึกษาได้ใกล้ชิด เนื่องจากติดภารกิจอื่น ไม่ค่อยมีเวลา

3. การศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมของนักศึกษามหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

จากการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม พบว่านักศึกษาและอาจารย์มีความเห็นเหมือนกันว่า ปัญหาและอุปสรรคในด้านนักศึกษา ด้านอาจารย์ และด้านนโยบายผู้บริหารมหาวิทยาลัยส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.50 – 3.49)

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นแยกรายกลุ่ม พบว่านักศึกษาที่ทำกิจกรรมในรายวิชามีความเห็นว่า ปัญหาและอุปสรรคทุกด้านส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.50 – 3.49) ในขณะที่นักศึกษาที่ทำกิจกรรมเสริมหลักสูตร อาจารย์ที่ปรึกษาชมรม และอาจารย์ประจำวิชามีความเห็นสอดคล้องกันว่า ปัญหาและอุปสรรคเฉพาะด้านนโยบายผู้บริหารมหาวิทยาลัยเท่านั้น ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.50 – 3.49)

ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมที่เด่นชัดนั้น แต่ละกลุ่มมีความเห็นคือ สำหรับปัญหาและอุปสรรคด้านนักศึกษา นักศึกษาที่ทำกิจกรรมรายวิชาและอาจารย์ประจำวิชามีความเห็นเหมือนกันว่า ปัญหาที่ส่งผลกระทบมากที่สุดต่อการทำงานเป็นทีมคือนักศึกษาขาดการวางแผนหรือขาดแนวทางการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ส่วนนักศึกษาที่ทำกิจกรรมเสริม หลักสูตร และอาจารย์ที่ปรึกษาชมรมให้ความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบมากที่สุดได้แก่ การที่นักศึกษามีเวลาว่างไม่ตรงกัน ทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่อง

สำหรับปัญหาและอุปสรรคด้านอาจารย์และนโยบายมหาวิทยาลัยนั้น ทุกกลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกันว่าปัญหาที่ส่งผลกระทบสูงสุดได้แก่ การที่อาจารย์ไม่มีเวลาให้คำปรึกษาอย่างเพียงพอ และผู้บริหารมหาวิทยาลัยไม่มีเวลาเข้าชมการทำการกิจกรรมกลุ่มของนักศึกษา ซึ่งอาจทำให้นักศึกษาขาดกำลังใจ

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารมหาวิทยาลัย พบว่า ปัญหาที่สำคัญที่สุดด้านบริหารคือ การที่บุคคลส่วนใหญ่คิดว่าเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของฝ่ายกิจการนักศึกษา และปัญหาสำคัญด้านวิชาการได้แก่ นักศึกษาหวั่นไหวมากกว่าการมีทักษะการทำงานเป็นทีม

4. แนวทางการพัฒนาและส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของนักศึกษามหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ข้อ (3) คือ เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของนักศึกษามหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้เสนอความคิดเห็นไว้สรุปได้ดังนี้

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม นักศึกษาและอาจารย์ เห็นควรให้มีการบรรจุเรื่องวิธีและหลักปฏิบัติเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมไว้ในหลักสูตร เพราะจะทำให้นักศึกษารู้จักวิธีการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานในอนาคต และเสนอแนวทางการพัฒนาเพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของนักศึกษามหาวิทยาลัยควรสนับสนุนด้านงบประมาณ

ให้เพียงพอ บอกวัตถุประสงค์ของกิจกรรมให้ชัดเจน และจัดอบรมสัมมนาให้นักศึกษาและคณาจารย์เข้าใจเรื่องการทำงานเป็นทีม

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ให้ความเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เช่นเดียวกับนักศึกษาและอาจารย์ว่า มหาวิทยาลัยต้องสนับสนุนด้านงบประมาณและการจัดอบรม สัมมนา และยังเสนอเพิ่มเติมว่านอกจากงบประมาณแล้ว ยังต้องสนับสนุนสถานที่ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้เพียงพอ

จากการสังเกต เห็นว่าการทำงานเป็นทีมมีอุปสรรคด้านสภาพแวดล้อม ผู้วิจัยจึงมีความเห็นเช่นเดียวกับผู้บริหารมหาวิทยาลัยในประเด็นที่ว่าควรจัดสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกให้เพียงพอ นอกจากนี้ควรกำหนดนโยบายสนับสนุนด้านการทำงานเป็นทีมให้ชัดเจน เพื่อผู้ที่เกี่ยวข้องจะได้จัดเวลาให้นักศึกษาร่างจากการเรียนให้ตรงกัน ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญต่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม

ข้อเสนอแนะและข้อสังเกตต่าง ๆ เหล่านี้ ผู้วิจัยจะได้นำไปประกอบการเสนอแนะแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของนักศึกษามหาวิทยาลัยหอการค้าไทยต่อไป

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง "พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยหอการค้าไทย" ได้สาระสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายดังนี้

1. การวิจัยครั้งนี้โดยภาพรวม พบว่าพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาด้านเป้าหมาย กระบวนการทำงาน บทบาทผู้นำ บทบาทของสมาชิกและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 – 4.49) ซึ่งสอดคล้องกับที่ปรีชา คงฤทธิศึกษากร (2536) ได้กล่าวว่าการทำงานเป็นทีมที่ดีต้องมีเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน เพราะต้องใช้วิธีวัดวัตถุประสงค์เป็นหลัก เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนร่วมกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างเต็มที่ เพื่อให้ทุกคนเข้าใจและเต็มใจที่จะนำตนเองเข้าไปผูกพันกับเป้าหมายนั้น ซึ่งพวกตนมีส่วนกำหนดขึ้นเอง และสอดคล้องกับ วิชัย โสสุวรรณจินดา (2536) ซึ่งกล่าวไว้ว่า สมาชิกของทีมจะต้องปฏิบัติหรือดำเนินการ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างจริงจัง วัตถุประสงค์ดังกล่าวจะต้องชัดเจน และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกทุกคนในทีม เพื่อให้สมาชิกมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน ลดความขัดแย้งเพื่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ลดการควบคุมและการทำโทษ และช่วยให้สมาชิกใช้เวลา และพลังงานอย่างเป็นประโยชน์ สำหรับด้านบทบาท ผู้นำนั้น เบลค และมูตัน (Blake and Mouton, อ้าง

ในเปรมวดี คฤหเดช, 2540) กล่าวว่า ทีมประกอบด้วยกลุ่มบุคคลที่เป็นสมาชิกในกลุ่มหรือผู้ร่วมทีมและผู้นำทีม พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของกลุ่มอาจพิจารณาได้จากพฤติกรรมของผู้นำและพฤติกรรมผู้ร่วมทีม ซึ่งพฤติกรรมของผู้นำแบ่งได้เป็น 5 แบบ โดยแบบที่ 5 เป็นแบบที่ผู้นำมีพฤติกรรมการบริหารแบบประสานประโยชน์ โดยเน้นทั้งงานและเน้นทั้งคน ซึ่งสอดคล้องกับอุทัย บุญประเสริฐ (2532) ที่กล่าวว่า ผู้นำทีมหรือหัวหน้าทีมเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการนำให้กลุ่มทำงาน ต่อการสร้างความสัมพันธ์ของทีมที่แข็งแกร่ง และการรักษาสภาพนั้นให้คงอยู่ต่อไป ผู้นำทีมเป็นบุคคลสำคัญที่ดำเนินการส่งเสริม กระตุ้น กำกับจูงใจ ให้สมาชิกร่วมกันทำงานเป็นทีม มีการร่วมคิดร่วมปรึกษาหารืออย่างมีเป้าหมายในการทำงานที่แน่นอน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ โคลป์ (Kolb, 1991 อ้างใน ชูติมา มาลัย, 2538) ซึ่งพบว่าพฤติกรรมของผู้นำมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมอย่างมีนัยสำคัญ และจากผลการวิจัยของ สตีเวนสัน (Stevenson, 1980 อ้างใน ชูติมา มาลัย, 2538) พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานประการหนึ่งได้แก่ อิทธิพลของหัวหน้าทีม ในด้านบทบาทของสมาชิก วีระวัฒน์ พงษ์พยอม (2536) ได้กล่าวว่า จากการที่หัวหน้าทีมมอบโอกาสสำหรับการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ด้วยตนเองได้ สิ่งเหล่านี้เป็นการระดมตามความสามารถของทีมทั้งหมดมาใช้ ซึ่งเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพยิ่งกว่าการที่หัวหน้าพยายามทำเองทั้งหมด กิจกรรมนี้เป็นงานที่น่าสนใจ และน่าตื่นเต้นเร้าใจที่สุดอีกทั้งเต็มไปด้วยศักยภาพในการเรียนรู้ที่สูงสุด ดังนั้นตามหลักการแล้วสมาชิกในทีมทุกคนน่าจะมีส่วนร่วมไม่มากก็น้อย และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนั้น เบอร์ก เด็กซ์เลอร์ มิลเลอร์ ปาร์กเกอร์ เรดดี และชอร์ล (Burke, 1980 ; Dextler, 1988 ; Miller, 1991 ; Parker, 1991 ; Reddy, 1988 และ Shonk, 1982 อ้างถึงในเปรมวดี คฤหเดช 2540) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้ต้องอาศัยความร่วมมือซึ่งกันและกันของสมาชิกในทีมงานความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมงานเมื่อทำงานร่วมกันนานเข้าก็อาจจะเบื่อ และไม่อยากทำงานร่วมกันจึงจำเป็นต้องหาวิธีสร้างความสัมพันธ์ระหว่างทางสมาชิกด้วยกัน ซึ่งจะต้องมีความไว้วางใจ สมาชิกต้องไม่ดูถูกซึ่งกันและกัน ยอมรับความสามารถของเพื่อนสมาชิก มองหาเพื่อนสมาชิกด้วยกันอย่างมีคุณค่า หากมีปัญหาอุปสรรคสามารถช่วยกันแก้ไขได้ ซึ่งลาซัน และลาฟาสต (Larson and La Fasto, 1989) ได้เสนอรูปแบบพฤติกรรมของการทำงานเป็นทีม 3 รูปแบบ ดังนี้คือ ทีมที่ร่วมกันแก้ปัญหา สมาชิกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การทำงานสอดคล้องกัน ร่วมกันแก้ปัญหา ทีมงานสร้างสรรค์สมาชิกมีอิสระในการทำงาน มีการพัฒนางานในด้านใหม่ ๆ จุดเด่นคือ เป็นอิสระในการทำงาน มีการพัฒนางานในด้านใหม่ ๆ จุดเด่น คือ เป็นอิสระในการทำงานบวกกับมีบรรยากาศในการทำงานที่จะไม่เป็นตัวทำลายความคิดสร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังมีทีมงานที่ทำงานอย่างมียุทธวิธี ผลงานที่ทำงานอย่างมียุทธวิธี

ผลงานสำเร็จด้วยความรับผิดชอบของสมาชิก พฤติกรรมการทำงานแบบนี้ต้องมีการวางแผน การกำหนดบทบาทอย่างชัดเจน

จากการศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักศึกษามหาวิทยาลัยหอการค้าไทย พบว่านักศึกษามีพฤติกรรมทุกด้านสอดคล้องกับงานวิจัยในอดีต กล่าวคือ นักศึกษาเห็นความสำคัญของการตั้งเป้าหมายในการทำงานเป็นทีม มีระเบียบวินัยในการทำงาน ผู้นำยอมรับความคิดเห็นของสมาชิกในทีม และสมาชิกเองก็รู้บทบาทของตนเอง ตลอดจนมีความสามัคคี เสียสละ และให้ความร่วมมือกับทีม พฤติกรรมที่แสดงออกมานี้ สะท้อนให้เห็นว่านักศึกษามีความสนใจทำกิจกรรม มีศักยภาพที่ดี และตระหนักถึงคุณค่าของการทำงานเป็นทีม แต่จากการสังเกต พบว่านักศึกษายังขาดการเรียนรู้และประสบการณ์ ดังนั้นหากมีโอกาสเรียนรู้หลัก และวิธีการทำงานเป็นทีมที่เหมาะสมแล้ว นักศึกษาจะสามารถสร้างทีมงานที่แข็งแกร่ง ทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหากอาจารย์ประจำวิชาและอาจารย์ที่ปรึกษา ให้คำแนะนำที่ปรึกษาอย่างใกล้ชิดแล้ว นักศึกษาจะพัฒนาทักษะ ศักยภาพการทำงานเป็นทีมได้ตามปณิธานของมหาวิทยาลัย และช่วยสร้างความสามัคคีกับนักศึกษาคณะเดียวกันและต่างคณะซึ่งแมคอินไทร์ และซาลาส (McIntyre and Salas, 1995) กล่าวว่า หลักของการทำงานเป็นทีมมี 5 ประการดังนี้ สมาชิกในทีมต้องมีการยอมรับของสมาชิกในทีม มีบรรยากาศการทำงาน การทำงานเป็นทีมต้องมีความเต็มใจ เตรียมตัว และเตรียมใจที่จะสนับสนุนสมาชิกในทีมกันระหว่างการทำงาน ความสำเร็จของทีมอยู่ที่ร่วมมือและจะต้องสนับสนุนเกื้อกูลกัน และผู้นำทีมเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้การดำเนินงานของทีมเป็นไปในทิศทางใด และผู้นำทีมจะมีอิทธิพลอย่างสูงต่อทีม

2. ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา

ผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า นักศึกษาและอาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคด้านนักศึกษา อาจารย์ นโยบายผู้บริหารมหาวิทยาลัยว่าส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.50 – 3.49) แสดงว่าการทำงานเป็นทีมนั้นมีปัญหาและอุปสรรค ซึ่งสอดคล้องกับที่ ณรงค์ ชอนาม (2539) ได้กล่าวว่า ปัญหาในการทำงานเป็นทีม ประการหนึ่ง คือ การขาดการวางแผนหรือแนวทางการปฏิบัติที่มั่นคง และ ศิริวรรณ โกมุติกานนท์ (2536) และเปรมวดี คฤหเดช (2540) ได้กล่าวถึงปัญหาของการทำงานเป็นทีม ซึ่งได้แก่ การขาดการยอมรับในบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกในทีมงาน จึงมีความสับสนในบทบาท และขอบเขต ทั้งตำแหน่งและอำนาจหน้าที่ และ จินตนา บุญบังการ (2532) ได้กล่าวว่าอุปสรรคและปัญหาในการทำงานเป็นทีมเกิดจากปัญหาลูกน้องแบ่งพรรคแบ่งพวก ความ

คิดเห็นขัดแย้งกันเอง นำเรื่องส่วนตัวมาเกี่ยวข้องกับงาน และ การุณ ภูใหญ่ (2532) กล่าวถึงอุปสรรคในการสร้างทีมงานว่า เกิดจากองค์การไม่มีนโยบายหรือเป้าหมายที่แน่นอน

ทั้งนี้ปัญหาด้านนักศึกษาที่พบจากการศึกษาครั้งนี้ คือ นักศึกษาขาดการวางแผน หรือขาดแนวทางปฏิบัติงานที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศิริวรรณ โกมุทติกานนท์ (2536) ณรงค์ ชอนาม (2539) และเปรมวดี คฤหเดช (2540) ซึ่งกล่าวว่า การทำงานใด ๆ ก็ตาม ถ้าคนหมู่มากมาทำร่วมกันมักจะเกิดปัญหา เพราะขาดการวางแผนและแนวปฏิบัติที่มั่นคง และไม่มี การจัดสายงานให้ชัดเจนและเหมาะสม ไม่มีการวางแผนในการทำงานร่วมกัน ฉะนั้นผู้นำทีมควรนำพฤติกรรมแบบผู้สื่อสารมาใช้ ซึ่งสมาชิกจะมีพฤติกรรมลักษณะต่าง ๆ ตามที่ ปาร์คเกอร์ (Parker, 1991) กล่าวดังนี้ เข้าไปแก้ปัญหของทีม เช่น ความขัดแย้งระหว่างสมาชิก รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม สร้างความสนุกสนานให้กับทีม ยอมรับในความพยายามของเพื่อน กระตุ้นให้สมาชิกมีส่วนร่วมและรับฟังความคิดเห็นของทีม

ส่วนปัญหาด้านอาจารย์คือ อาจารย์ไม่มีเวลาให้คำปรึกษาเพียงพอ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เปรมวดี คฤหเดช (2540) กล่าวว่า อาจารย์ไม่สามารถดูแลนักศึกษากลุ่มใหญ่ได้อย่างทั่วถึงและ ทิพย์วัลย์ สมแดง (2528) กล่าวว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ไม่ค่อยมีเวลาให้นักศึกษาเข้าพบปรึกษา เพราะนักศึกษาในความดูแลมากและภาระกิจการสอน และปัญหาด้านผู้บริหารมหาวิทยาลัยคือ ผู้บริหารไม่ค่อยมีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา ทำให้นักศึกษาขาดกำลังใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กัญญมน ทองทวี (2541) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีภารกิจในการบริหาร จึงไม่ค่อยมีเวลาร่วมงานที่นักศึกษาจัดขึ้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับนักศึกษา

ส่วนปัญหาอุปสรรคของการทำงานเป็นทีมในทัศนะของผู้บริหารมหาวิทยาลัยคือ การที่บุคลากรส่วนใหญ่ไม่ตระหนักถึงความสำคัญของกิจกรรมการทำงานเป็นทีม เพราะคิดว่าเป็นภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของฝ่ายสนับสนุนการศึกษาและกิจการนักศึกษา และการที่นักศึกษาห่วงคะแนนมากกว่าจะพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม นั้น น่าจะเป็นปัญหาและอุปสรรคของการทำงานเป็นทีมของ นักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาเอกชนโดยเฉพาะ เนื่องจากการจัดสายงานมีการแยกฝ่ายกิจการ นักศึกษาออกมารับผิดชอบด้านกิจกรรมอย่างชัดเจน และปัญหานี้ไม่น่าจะเกิดขึ้นในองค์กรทั่ว ๆ ไป เนื่องจากการจัดองค์การไม่ได้แยกการรับผิดชอบด้านการพัฒนาการทำงานเป็นทีมออกมาเป็นความรับผิดชอบของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

ส่วนปัญหาและอุปสรรคซึ่งเป็นปัญหาที่แก้ไขได้นั้น วิเคราะห์จากผลการวิจัยและสังเกตพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา ซึ่งพบว่าเวลาในการทำกิจกรรมไม่เหมาะสมและนักศึกษบริหารเวลาไม่ดี ทำให้ผลการเรียนไม่ดี ดังนั้นแนวทางแก้ไขก็คือ อาจารย์ประจำวิชาควรให้คำแนะนำช่วยเหลือ ตลอดจนเพื่อนที่เรียนดีควรจัดเวลาทบทวนเนื้อหาวิชาให้นักศึกษาที่เรียนอ่อน นอกจากนี้ปัญหาที่เกิดจากนักศึกษาซึ่งขาดความรับผิดชอบในหน้าที่ บางครั้งก็ทำให้งานไม่ต่อเนื่อง และขาดประสิทธิภาพ ซึ่งปัญหาและอุปสรรคเหล่านี้ น่าจะผ่านพ้นไปได้ถ้าบุคคลที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือช่วยกันแก้ไขปัญหอย่างจริงจัง

3. แนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา

ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง นักศึกษาและอาจารย์ส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าการบรรจุวิธีและหลักปฏิบัติเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมไว้ในหลักสูตร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม นั้น นักศึกษาและอาจารย์เห็นว่ามหาวิทยาลัยควรสนับสนุนงบประมาณในการจัดทำกิจกรรมอย่างเพียงพอ และควรบอกรัฐประสงคในการจัดทำกิจกรรมอย่างชัดเจน และมีการจัดอบรมสัมมนาให้นักศึกษา อาจารย์ และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เข้าใจเรื่องการทำงานเป็นทีม ซึ่งผู้บริหารก็เสนอเช่นเดียวกันว่ามหาวิทยาลัยต้องสนับสนุนงบประมาณ สถานที่ และอุปกรณ์ในการจัดกิจกรรม และมีการสัมมนาเชิงปฏิบัติการให้นักศึกษาได้มีโอกาสฝึกการทำงานเป็นทีม

แนวทางการพัฒนาและส่งเสริมการทำงานเป็นทีมทั้งหมดที่กลุ่มตัวอย่างเสนอมา นั้น น่าจะเป็นแนวทางที่เหมาะสมกับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เพราะนอกจากจะได้รับแนวคิดนี้จากกลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมในสถาบันอุดมศึกษาโดยตรงทั้งระดับนักศึกษาคณาจารย์ และผู้บริหารที่มีประสบการณ์มานานแล้ว แนวทางต่างๆ ที่เสนอมานั้น ยังสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอีก กล่าวคือข้อเสนอแนะที่ว่า ควรบรรจุวิธีและหลักปฏิบัติเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมไว้ในหลักสูตรนั้น เป็นนัยว่าผู้ที่เกี่ยวข้องเสนอให้รวมการฝึกทักษะไว้ในการเรียนการสอน ซึ่งตรงกับที่ ฟริแมน (Friedman, 1997) กล่าวไว้ว่า ควรให้มีการฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในหลักสูตร และข้อเสนอแนะให้จัดสรรงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้เพียงพอนั้น ผู้วิจัยเห็นว่าข้อเสนอแนะนี้สะท้อนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับที่ ชูติมา มาลัย (2538) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมทางกายภาพกับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล ซึ่งพบว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีม และศิริวรรณ โกมุติกานนท์ (2536) ได้กล่าวว่าการทำงานเป็นทีมจะต้อง

ประกอบไปด้วยสภาพแวดล้อมทางกายภาพซึ่งรวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน และการชี้แจงวัตถุประสงค์ในการทำงานเป็นทีมที่ชัดเจนสอดคล้องกับปรัชญา คงฤทธิศึกษากร (2536) ซึ่งกล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีมที่ดี ต้องมีเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน เพราะต้องใช้วิธีทำงานแบบยึดวัตถุประสงค์เป็นหลัก เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนร่วมกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างเต็มที่ เพื่อให้ทุกคนเข้าใจและเต็มใจที่นำตนเองไปผูกพันกับเป้าหมายนั้น ซึ่งพวกตนมีส่วนร่วมกำหนดขึ้นมา

ข้อเสนอแนะ

ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการนำไปประกอบอาชีพเมื่อสำเร็จการศึกษาในอนาคต การฝึกปฏิบัติให้นักศึกษามีทักษะการทำงานเป็นทีมจะเป็นประโยชน์แก่นักศึกษาเป็นอย่างมาก ซึ่งในการทำกิจกรรมทำงานเป็นทีมจะทำได้ทั้งในวิชาที่เรียน หรือกิจกรรมเสริมหลักสูตร ซึ่งผลจากการวิจัยศึกษา เรื่องพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักศึกษามหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนให้เปิดหลักสูตรการเรียนการสอน ที่เน้นเนื้อหาด้านการทำงานเป็นทีมบรรจุไว้ในหลักสูตร หรือสอดแทรกลงในวิชาพื้นฐานหรือวิชาแกน เช่น วิชาพัฒนาบุคลิกภาพ ทักษะผู้บริหาร การประชาสัมพันธ์ เป็นต้น
2. จัดอบรม สัมมนา ฝึกปฏิบัติให้นักศึกษาได้ฝึกปฏิบัติงานในสภาพจำลอง หรือฝึกกับหน่วยงานของหอการค้าไทยหรือองค์กรธุรกิจที่เป็นสมาชิกของหอการค้าไทยซึ่งมีอยู่ทั่วประเทศ นอกจากนั้นในการอบรมควรเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีประสบการณ์ด้านต่าง ๆ มาให้ความรู้เกี่ยวกับประสบการณ์การทำงาน หรือประโยชน์ของการทำงานเป็นทีมให้นักศึกษา
3. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรเห็นความสำคัญของการทำกิจกรรมเป็นทีมของนักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมหรือให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม
4. มีนโยบายที่เด่นชัดในการสนับสนุนการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา มีการประเมินผล และชมเชยผลงานที่ดีเด่นของนักศึกษา
5. บุคลากรทุกฝ่ายควรร่วมมือกันในการสนับสนุนส่งเสริมและปลูกจิตสำนึกให้นักศึกษาเล็งเห็นประโยชน์ของการทำงานร่วมกันเป็นทีม
6. จัดสภาพแวดล้อมในการทำกิจกรรมเป็นทีมให้นักศึกษาอย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน
2. ควรมีการศึกษาการทำงานเป็นทีมของกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ เช่น อาจารย์ผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษา
3. ควรมีการศึกษาในเชิงลึกเกี่ยวกับรูปแบบขั้นตอน การทำงานเป็นทีมของนักศึกษา โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ
4. ควรมีการพัฒนาแบบจำลอง (model) ของกระบวนการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน ต่อไป