

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลครอบคลุมถึงลักษณะปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ความรู้ในบทบาทหน้าที่และความรู้ในการทำงานเป็นทีมของคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน ทักษะ ความสำคัญและประโยชน์ในการทำงานเป็นทีม โดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 166 ชุด นำมาเป็นแหล่งข้อมูลในการวิเคราะห์และได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การนำเสนอผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ความรู้ในบทบาทหน้าที่และความรู้ในการทำงานเป็นทีมของคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน

ส่วนที่ 3 ทักษะต่อการทำงานเป็นทีม

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะความพร้อมในการทำงานเป็นทีมและปัญหาอุปสรรคของการทำงานเป็นทีม

ส่วนที่ 5 การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับความรู้และทัศนคติของการทำงานเป็นทีม

ตอนที่ 2 การอภิปรายผลการศึกษา

ตอนที่ 1 การนำเสนอผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ภาค อาชีพ ระยะเวลาเป็นคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน รายได้ ประสบการณ์ในการทำงานช่วยเหลืองานด้านสังคม และ ตำแหน่ง ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

1.1 เพศ อายุ และระดับการศึกษา

เพศ กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 53.60 เป็นเพศหญิง และร้อยละ 46.40 เป็นเพศชาย

อายุ กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 38.00 มีอายุตั้งแต่ 41-50 ปี ร้อยละ 31.30 มีอายุต่ำกว่า/เท่ากับ 40 ปี ร้อยละ 24.70 มีอายุตั้งแต่ 51-60 ปี และร้อยละ 6 เป็นผู้ที่มิอายุในช่วง 60 ปีขึ้นไป ตามลำดับ

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 36.10 มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ 28.30 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 18.10 มีระดับการศึกษาประถมศึกษา ร้อยละ 13.30 มีระดับการศึกษา ปวช./ปวส. ร้อยละ 3.00 มีระดับการศึกษาปริญญาโท และร้อยละ 1.20 ไม่ได้รับการศึกษา ตามลำดับ (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม

เพศ อายุ และระดับการศึกษา

ข้อมูลส่วนตัว	จำนวน (N= 166)	ร้อยละ
<u>เพศ</u>		
หญิง	89	53.60
ชาย	77	46.40
<u>อายุ</u>		
ต่ำกว่า/เท่ากับ 40 ปี	52	31.30
41 – 50 ปี	63	38.0
51 – 60 ปี	41	24.70
60 ปีขึ้นไป	10	6.00
<u>ระดับการศึกษา</u>		
ประถมศึกษา	30	18.10
มัธยมศึกษา	60	36.10
ปวช./ปวส.	22	13.30
ปริญญาตรี	47	28.30
ปริญญาโท	5	3.00
ไม่ได้รับการศึกษา	2	1.20

1.2 ภาค

ภาค กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 36.70 ภาคเหนือ ร้อยละ 32.50 ภาคกลาง ร้อยละ 24.10 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และร้อยละ 6.60 ภาคใต้ ตามลำดับ (ตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามภาค

ข้อมูลส่วนตัว	จำนวน (N= 166)	ร้อยละ
ภาค		
ภาคเหนือ	61	36.70
ภาคกลาง	54	32.50
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	40	24.10
ภาคใต้	11	6.60

1.3 อาชีพ รายได้ ตำแหน่ง ระยะเวลาเป็นคณะทำงาน

อาชีพ กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 38.00 อาชีพเกษตรกรรม ร้อยละ 18.10 อาชีพรับราชการ ร้อยละ 16.30 อาชีพธุรกิจส่วนตัว ร้อยละ 11.40 อาชีพรับจ้างทั่วไป ร้อยละ 8.40 ไม่ได้ประกอบอาชีพ ร้อยละ 4.70 อาชีพค้าขาย และร้อยละ 3.00 อาชีพเอกชน/รัฐวิสาหกิจ ตามลำดับ

รายได้ กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 44.00 มีรายได้ต่อเดือน 5,001-10,000 บาท ร้อยละ 29.50 รายได้ต่อเดือน 0 - 5,000 บาท ร้อยละ 9.00 รายได้ต่อเดือน 15,001- 20,000 บาท ร้อยละ 7.20 รายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท ร้อยละ 4.20 รายได้ต่อเดือน 20,001- 25,000 บาท และรายได้ต่อเดือน 30,001-35,000 บาท ร้อยละ 1.80 รายได้ต่อเดือน 35,000 บาทขึ้นไป ตามลำดับ

ตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 47.60 ตำแหน่งเป็นคณะกรรมการ/คณะทำงาน ร้อยละ 18.10 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ร้อยละ 16.30 ตำแหน่งประธาน ร้อยละ 9.60 ตำแหน่งเลขานุการ ร้อยละ 4.80 ตำแหน่งรองประธาน และร้อยละ 3.60 ตำแหน่งற்றுฎีก ร้อยละ 3.60 ตามลำดับ

ระยะเวลาเป็นคณะทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 42.80 คณะทำงานมาแล้ว 2 – 3 ปี ร้อยละ 23.50 คณะทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี ร้อยละ 18.10 คณะทำงานมาแล้ว 4 ปีขึ้นไป และร้อยละ 15.70 ระยะเวลาเป็นคณะทำงาน 3 – 4 ปี ตามลำดับ (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม อาชีพ รายได้ ตำแหน่ง และระยะเวลาเป็นคณะทำงาน

ข้อมูลส่วนตัว	จำนวน (N= 166)	ร้อยละ
<u>อาชีพ</u>		
เกษตรกรรม	63	
รับราชการ	30	38.00
ธุรกิจส่วนตัว	27	18.10
รับจ้างทั่วไป	19	16.30
ไม่ได้ประกอบอาชีพ	14	11.40
ค้าขาย	8	8.40
เอกชน/รัฐวิสาหกิจ	5	4.70
<u>รายได้เฉลี่ยต่อเดือน</u>		
5000 บาท และต่ำกว่า	49	29.50
5001 -10000 บาท	73	44.00
10001 -15000 บาท	12	7.20
15001 – 20000 บาท	15	9.00
20001 – 25000 บาท	7	4.20
25001 – 30000 บาท	-	-
30001 – 35000 บาท	7	4.20
35000 บาทขึ้นไป	3	1.80

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนตัว	จำนวน (N= 166)	ร้อยละ
<u>ตำแหน่ง</u>		
คณะกรรมการ/คณะทำงาน	79	47.60
เจ้าหน้าที่	30	18.10
ประธาน	27	16.30
เลขานุการ	16	9.60
รองประธาน	8	4.80
เหรียญก	6	3.60
<u>ระยะเวลาเป็นคณะทำงาน</u>		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	39	23.50
2 – 3 ปี	71	42.80
3 – 4 ปี	26	15.70
4 ปีขึ้นไป	30	18.10

1.4 ประสบการณ์ในการทำงานช่วยเหลืองานด้านสังคม

ประสบการณ์ในการทำงานช่วยเหลืองานด้านสังคม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 96.40 เคยมีประสบการณ์ในการทำงานช่วยเหลืองานด้านสังคม และร้อยละ 3.60 ไม่เคยมีประสบการณ์ในการทำงานช่วยเหลืองานด้านสังคม (ตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์

ประสบการณ์	จำนวน (N=166)	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการทำงานช่วยเหลืองานด้านสังคม		
เคยมีประสบการณ์	160	96.40
ไม่เคยมีประสบการณ์	6	3.60

ส่วนที่ 2 ความรู้ในบทบาทหน้าที่และความรู้ในการทำงานเป็นทีมของคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน

ความพร้อมในการทำงานเป็นทีม เป็นสภาพที่คณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน เต็มใจปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งประกอบไปด้วย ความรู้ และทัศนคติในการทำงานเป็นทีม อันเป็นปัจจัยพื้นฐานในการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1 ความรู้ หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจของคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน ที่สามารถปฏิบัติงานได้ อันได้แก่ ความรู้ในบทบาทหน้าที่ และความรู้ในการทำงานเป็นทีม

2.1.1 ความรู้ในบทบาทหน้าที่ เป็นสิ่งที่จำเป็นที่คณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนจะต้องรู้ว่าทำหน้าที่อะไรในการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาได้กำหนดข้อคำถาม 25 ข้อ ประกอบด้วยหน้าที่ของคณะทำงาน ได้แก่ การจัดทำแผนปฏิบัติการในลักษณะบูรณาการเพื่อการพัฒนา ป้องกันและแก้ไขปัญหาครอบครัวกับกลุ่มเป้าหมาย 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเด็กเยาวชน ก่อนสมรส กลุ่มครอบครัวปกติ และกลุ่มครอบครัวมีปัญหา โดยให้เป็นส่วนหนึ่งของแผนพัฒนาตำบล การร่วมประชุมคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนอย่างสม่ำเสมอ การจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับปัญหาความต้องการของครอบครัวในชุมชน การสำรวจ และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับครอบครัว การส่งเสริมการสร้างเครือข่ายครอบครัวในชุมชน การจัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาสถาบันครอบครัว การจัดบริการให้คำปรึกษาแนะนำในการแก้ไขปัญหาครอบครัว การจัดหางบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานพัฒนาสถาบันครอบครัว การประสานงานกับหน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชน และกลุ่มองค์กรต่างๆ และการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน ผลการศึกษาปรากฏ ดังนี้

1. ความรู้จัดทำแผนปฏิบัติการในลักษณะบูรณาการ ข้อคำถามที่กลุ่มตัวอย่างตอบถูกร้อยละ 94.60 คือ ข้อที่ว่า “การจัดทำแผนปฏิบัติการมีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนา ป้องกัน แก้ไขปัญหาเกี่ยวกับครอบครัวในชุมชน” ตอบถูกร้อยละ 90.40 ข้อที่ว่า “การจัดทำแผนปฏิบัติการต้องเป็นแผนที่มีลักษณะครอบคลุมกลุ่มเด็กเยาวชนก่อนสมรส กลุ่มครอบครัวปกติ และกลุ่มครอบครัวมีปัญหา ข้อที่ตอบถูกร้อยละ 71.70 ข้อที่ว่า “การจัดทำแผนปฏิบัติการต้องเป็นแผนที่มีลักษณะแก้ไขปัญหากลุ่มครอบครัวที่มีปัญหาเท่านั้น ข้อที่ตอบถูกร้อยละ 71.10 ข้อที่ว่า การจัดทำแผนปฏิบัติการมีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ไขปัญหากลุ่มครอบครัวที่มีปัญหาในชุมชนเท่านั้น (ตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5
จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความรู้
การจัดทำแผนปฏิบัติการในลักษณะบูรณาการ

ความรู้การจัดทำแผนปฏิบัติการในลักษณะบูรณาการ	ตอบถูก		ตอบผิด	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. การจัดทำแผนปฏิบัติการมีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนา ป้องกัน แก้ไขปัญหาเกี่ยวกับครอบครัวในชุมชน	157	94.60	9	5.40
2. การจัดทำแผนปฏิบัติการมีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ไขปัญหา เกี่ยวกับครอบครัวที่มีปัญหาในชุมชนเท่านั้น	118	71.10	48	28.90
3. การจัดทำแผนปฏิบัติการต้องเป็นแผนที่มีลักษณะ ครอบคลุมกลุ่มเด็กเยาวชนก่อนสมรส กลุ่มครอบครัวปกติ และกลุ่มครอบครัวมีปัญหา	150	90.40	16	9.60
4. การจัดทำแผนปฏิบัติการต้องเป็นแผนที่มีลักษณะแก้ไข ปัญหากลุ่มครอบครัวที่มีปัญหาเท่านั้น	119	71.70	47	28.30
รวม	136	81.95	30	18.05

$\bar{X} = 3.277$

S.D = .843

Min = 1.000

Max = 4.000

2. ความรู้การร่วมประชุมของคณะทำงานอย่างสม่ำเสมอ กลุ่มตัวอย่าง
ตอบถูกร้อยละ 95.20 คือข้อที่ว่า “คณะทำงานมีหน้าที่เข้าร่วมประชุมการดำเนินงานของศูนย์
พัฒนาครอบครัวในชุมชนอย่างสม่ำเสมอ” ข้อที่ตอบถูกร้อยละ 75.30 คือ ข้อที่ว่า “คณะทำงาน
ไม่จำเป็นต้องเข้าร่วมประชุมการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนด้วยทุกครั้ง” ข้อที่
ตอบถูกร้อยละ 71.70 ข้อที่ว่า “การประชุมการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนเป็น
หน้าที่ของผู้นำและเลขานุการ (ตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความรู้
การร่วมประชุมของคณะทำงานอย่างสม่ำเสมอ

ความรู้การร่วมประชุมของคณะทำงานอย่างสม่ำเสมอ	ตอบถูก		ตอบผิด	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. คณะทำงานมีหน้าที่เข้าร่วมประชุมการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนอย่างสม่ำเสมอ	158	95.20	8	4.80
2. คณะทำงานไม่จำเป็นต้องเข้าร่วมประชุมการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนด้วยทุกครั้ง	125	75.30	41	24.70
3. การประชุมการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนเป็นหน้าที่ของผู้นำและเลขานุการ	119	71.70	47	28.30
รวม	134	80.73	32	19.27

 $\bar{X} = 2.422$
 $S.D = .788.$
 $Min = .000$
 $Max = 3.000$

3. ความรู้การจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับปัญหาความต้องการของครอบครัวในชุมชน กลุ่มตัวอย่างตอบถูกร้อยละ 95.80 ข้อที่ว่า การจัดกิจกรรมของคณะทำงานจะต้องสอดคล้องกับปัญหาของครอบครัวในชุมชน" ข้อที่ตอบถูกร้อยละ 80.10 ข้อที่ว่า "การจัดกิจกรรมของคณะทำงานไม่ต้องคำนึงถึงความต้องการของครอบครัวในชุมชน" ข้อที่ตอบถูกร้อยละ 31.30 ข้อที่ว่า การจัดกิจกรรมของคณะทำงานจะต้องคำนึงถึงความสามารถของคณะทำงานก่อนเป็นอันดับแรก (ตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความรู้
การจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับปัญหาความต้องการ
ของครอบครัวในชุมชน

ความรู้การจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับปัญหา ความต้องการของครอบครัวในชุมชน	ตอบถูก		ตอบผิด	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. การจัดกิจกรรมของคณะทำงานจะต้องสอดคล้องกับ ปัญหาของครอบครัวในชุมชน	159	95.80	7	4.20
2. การจัดกิจกรรมของคณะทำงานไม่ต้องคำนึงถึงความ ต้องการของครอบครัวในชุมชน	133	80.10	33	19.90
3. การจัดกิจกรรมของคณะทำงานจะต้องคำนึงถึง ความสามารถของคณะทำงานก่อนเป็นอันดับแรก	52	31.30	114	68.70
รวม	115	69.07	51	30.93

 $\bar{X} = 2.072$
 $S.D = .701$
 $Min = .000$
 $Max = 3.000$

4. ความรู้การสำรวจและจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับครอบครัว กลุ่มตัวอย่าง
ตอบถูกร้อยละ 84.30 ข้อที่ว่า “การสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับครอบครัวในชุมชนเป็นหน้าที่ของ
คณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน” ข้อที่ตอบถูกร้อยละ 78.90 ข้อที่ว่า “การจัดทำข้อมูล
เกี่ยวกับครอบครัวในชุมชนไม่ได้เป็นหน้าที่ของคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน”
(ตารางที่ 4.8)

ตารางที่ 4.8
จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความรู้การสำรวจ
และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับครอบครัว

ความรู้การสำรวจและจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับครอบครัว	ตอบถูก		ตอบผิด	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. การสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับครอบครัวในชุมชนเป็นหน้าที่ ของคณะกรรมการศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน	140	84.30	26	15.70
2. การจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับครอบครัวในชุมชนไม่ได้เป็น หน้าที่ของคณะกรรมการศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน	131	78.90	35	21.10
รวม	135	81.60	31	18.40
$\bar{X} = 1.633$	S.D = .586	Min = .000	Max = 2.000	

5. ความรู้การส่งเสริมการสร้างเครือข่ายครอบครัวในชุมชน กลุ่มตัวอย่าง
ตอบถูกร้อยละ 93.40 ข้อที่ว่า “คณะกรรมการมีหน้าที่ดูแลครอบครัวให้ทั่วถึง โดยส่งเสริมการสร้าง
เครือข่ายครอบครัวในชุมชน” ข้อที่ตอบถูกร้อยละ 80.10 ข้อที่ว่า “คณะกรรมการมีหน้าที่ดูแล
ครอบครัวในชุมชนด้วยตนเองโดยไม่จำเป็นต้องส่งเสริมการสร้างเครือข่าย (ตารางที่ 4.9)

ตารางที่ 4.9
จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความรู้การส่งเสริม
การสร้างเครือข่ายครอบครัวในชุมชน

ความรู้การส่งเสริมการสร้างเครือข่ายครอบครัวในชุมชน	ตอบถูก		ตอบผิด	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. คณะกรรมการมีหน้าที่ดูแลครอบครัวให้ทั่วถึง โดย ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายครอบครัวในชุมชน	155	93.40	11	6.60
2. คณะกรรมการมีหน้าที่ดูแลครอบครัวในชุมชนด้วยตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องส่งเสริมการสร้างเครือข่าย	133	80.10	33	19.90
รวม	144	86.75	22	13.25
$\bar{X} = 1.735$	S.D = .518	Min = .000	Max = 2.000	

6. ความรู้การจัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาสถาบันครอบครัว กลุ่มตัวอย่างตอบถูกร้อยละ 81.90 ข้อที่ว่า “คณะทำงานมีหน้าที่หางบประมาณเพื่อเป็นกองทุนให้กับครอบครัวในชุมชน ข้อที่ตอบถูกร้อยละ 16.30 ข้อที่ว่า “คณะทำงานมีหน้าที่จัดตั้งกองทุนเพื่อใช้ในการบริหารงานของศูนย์” (4.10)

ตารางที่ 4.10

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความรู้
การจัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาสถาบันครอบครัว

ความรู้การจัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาสถาบันครอบครัว	ตอบถูก		ตอบผิด	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. คณะทำงานมีหน้าที่หางบประมาณเพื่อเป็นกองทุนให้กับครอบครัวในชุมชน	136	81.90	30	18.10
2. คณะทำงานมีหน้าที่จัดตั้งกองทุนเพื่อใช้ในการบริหารงานของศูนย์	27	16.30	139	83.70
รวม	82	49.10	84	50.90

$\bar{X} = .982$

S.D = .510.

Min = .000

Max = 2.000

7. ความรู้การจัดบริการให้คำปรึกษาแนะนำในการแก้ไขปัญหาครอบครัว กลุ่มตัวอย่างตอบถูกร้อยละ 92.80 ข้อที่ว่า “คณะทำงานมีหน้าที่จัดบริการให้คำปรึกษาแนะนำการแก้ไขปัญหาครอบครัวในชุมชน” ตอบถูกร้อยละ 51.80 ข้อที่ว่า “คณะทำงานมีหน้าที่ในการแก้ไขปัญหาครอบครัวในชุมชนด้วยตนเอง” (ตารางที่ 4.11)

ตารางที่ 4.11
จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความรู้การจัดบริการ
ให้คำปรึกษาแนะนำในการแก้ไขปัญหาครอบครัว

ความรู้การจัดบริการให้คำปรึกษาแนะนำในการแก้ไข ปัญหาครอบครัว	ตอบถูก		ตอบผิด	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. คณะทำงานมีหน้าที่จัดบริการให้คำปรึกษาแนะนำ การแก้ไขปัญหาครอบครัวในชุมชน	154	92.80	12	7.20
2. คณะทำงานมีหน้าที่ในการแก้ไขปัญหาครอบครัวใน ชุมชนด้วยตนเอง	86	51.80	80	48.20
รวม	120	72.30	46	27.70
$\bar{X} = 1.446$	S.D = .567.	Min = .000	Max = 2.00	

8. ความรู้การจัดหางบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานพัฒนาสถาบันครอบครัว กลุ่มตัวอย่างตอบถูกร้อยละ 89.80 ข้อที่ว่า “คณะทำงานมีหน้าที่จัดหางบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานพัฒนาสถาบันครอบครัว ข้อที่ตอบถูกร้อยละ 14.50 ข้อที่ว่า “หน่วยงานภาครัฐมีหน้าที่หางบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนอย่างต่อเนื่อง (ตารางที่ 4.12)

ตารางที่ 4.12
จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความรู้การจัดหา
งบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานพัฒนาสถาบันครอบครัว

ความรู้การจัดหางบประมาณสนับสนุนการดำเนินงาน พัฒนาสถาบันครอบครัว	ตอบถูก		ตอบผิด	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. คณะทำงานมีหน้าที่จัดหางบประมาณสนับสนุนการ ดำเนินงานพัฒนาสถาบันครอบครัว	149	89.80	17	10.20
2. หน่วยงานภาครัฐมีหน้าที่หางบประมาณสนับสนุนการ ดำเนินงานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนอย่างต่อเนื่อง	24	14.50	142	85.50
รวม	87	52.15	79	47.85
$\bar{X} = 1.042$	S.D = .445.	Min = .000	Max = 2.000	

9. ความรู้การประสานงานกับหน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชน และกลุ่มองค์กร ต่างๆ กลุ่มตัวอย่างตอบถูกร้อยละ 98.20 ข้อที่ว่า “คณะทำงานทำหน้าที่ประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐ” ข้อที่ตอบถูกร้อยละ 96.40 ข้อที่ว่า “คณะทำงานมีหน้าที่ประสานงานกับกลุ่มองค์กรต่างๆ” ข้อที่ตอบถูกร้อยละ 94.00 ข้อที่ว่า “คณะทำงานมีหน้าที่ประสานงานกับภาคเอกชน” (ตารางที่ 4.13)

ตารางที่ 4.13

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความรู้
การประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน
และกลุ่มองค์กรต่าง ๆ

ความรู้การประสานงานกับหน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชน และกลุ่มองค์กรต่าง ๆ	ตอบถูก		ตอบผิด	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. คณะทำงานทำหน้าที่ประสานงานกับหน่วยงาน ภาครัฐ	163	98.20	3	1.80
2. คณะทำงานมีหน้าที่ประสานงานกับภาคเอกชน	156	94.00	10	6.00
3. คณะทำงานมีหน้าที่ประสานงานกับกลุ่มองค์กรต่าง	160	96.40	6	3.60
รวม	160	96.20	6	3.80

$\bar{X} = 2.886$

S.D = .372.

Min = .000

Max = 3.000

10. ความรู้การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน ข้อที่ตอบถูกร้อยละ 86.70 ข้อที่ว่า “ครอบครัวมีช่องทางติดตามผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนได้” ข้อที่ตอบถูกร้อยละ 81.30 ข้อที่ว่า “การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลความก้าวหน้าการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนไม่ได้เป็นหน้าที่ของคณะทำงาน” (ตารางที่ 4.14)

ตารางที่ 4.14

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความรู้การเผยแพร่
ประชาสัมพันธ์งานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน

ความรู้การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานศูนย์พัฒนา ครอบครัวในชุมชน	ตอบถูก		ตอบผิด	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ข้อมูล ความก้าวหน้าการ ดำเนินงานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนไม่ได้เป็น หน้าที่ของคณะทำงาน	135	81.30	31	18.70
2. ครอบครัวมีช่องทางติดตามผลการดำเนินงานของศูนย์ พัฒนาครอบครัวในชุมชนได้	144	86.70	22	13.30
รวม	140	84.00	26	16.00

 $\bar{X} = 1.681$

S.D = .528 .

Min = .000

Max = 2.000

ดังนั้นผลการศึกษา สามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้ในบทบาทหน้าที่มากที่สุดร้อยละ 96.20 ได้แก่ ความรู้ในการประสานงานกับหน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชน และกลุ่มองค์กรต่างๆ รองลงมาร้อยละ 86.75 ได้แก่ ความรู้ในการส่งเสริมการสร้างเครือข่ายครอบครัวในชุมชน ร้อยละ 84.00 ความรู้ในการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์งานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน ร้อยละ 81.95 ความรู้ในการจัดทำแผนปฏิบัติการในลักษณะบูรณาการ ร้อยละ 81.60 ความรู้ในการสำรวจและจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับครอบครัว ร้อยละ 80.73 ความรู้ในการร่วมประชุมของคณะทำงานอย่างสม่ำเสมอ ร้อยละ 72.30 ความรู้ในการจัดการบริการให้คำปรึกษาแนะนำในการแก้ไขปัญหาครอบครัว ร้อยละ 69.07 ความรู้ในการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับปัญหาความต้องการของครอบครัวในชุมชน ร้อยละ 52.15 ความรู้ในการจัดหางบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานพัฒนาสถาบันครอบครัว และกลุ่มตัวอย่างมีความรู้ในบทบาทหน้าที่น้อยที่สุดร้อยละ 49.10 ได้แก่ ความรู้ในการจัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาสถาบันครอบครัว (ตารางที่ 4.15)

ตารางที่ 4.15
สรุปภาพรวมจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง
จำแนกตามความรู้ในบทบาทหน้าที่

ความรู้ในบทบาทหน้าที่	ตอบถูก		ตอบผิด	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. การจัดทำแผนปฏิบัติการในลักษณะบูรณาการ	136	81.95	30	18.05
2. การร่วมประชุมของคณะทำงานอย่างสม่ำเสมอ	134	80.73	32	19.27
3. การจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับปัญหาความต้องการ ของครอบครัวในชุมชน	115	69.07	51	30.93
4. การสำรวจและจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับครอบครัว	135	81.60	31	18.40
5. การส่งเสริมการสร้างเครือข่ายครอบครัวในชุมชน	144	86.75	22	13.25
6. การจัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาสถาบันครอบครัว	82	49.10	84	50.90
7. การจัดบริการให้คำปรึกษาแนะนำในการแก้ไขปัญหา ครอบครัว	120	72.30	46	27.70
8. การจัดหางบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานพัฒนา สถาบันครอบครัว	87	52.15	79	47.85
9. การประสานงานกับหน่วยงานทั้งภาครัฐเอกชนและ กลุ่มองค์กรต่าง ๆ	160	96.20	6	3.80
10. การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์งานศูนย์พัฒนา ครอบครัวในชุมชน	140	84.00	26	16.00
รวม		75.39		24.61

$\bar{X} = 19.175$

S.D = 3.162

Min = 8.000

Max = 24.000

สรุปภาพรวมระดับความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า
กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 55.40 มีความรู้ในระดับสูง ร้อยละ 44.60 มีความรู้ในระดับต่ำ (ตารางที่
4.16)

ตารางที่ 4.16
สรุปภาพรวมระดับความรู้กลุ่มตัวอย่างมีความรู้
ในบทบาทหน้าที่

ระดับความรู้	จำนวน (N = 166)	ร้อยละ
ระดับความรู้ต่ำ (0.00 - 12.50)	74	44.60
ระดับความรู้สูง (12.51 - 25.00)	92	55.40
รวม	166	100.00

$\bar{X} = 19.175$ S.D = 3.162 Min = 8.000 Max = 24.000

2.1.2 ความรู้ในการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลหรือการรวมตัวบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปเข้ามาทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ มีการติดต่อสื่อสาร ประสานงาน ตัดสินใจ การดำเนินงานต่างๆ ร่วมกันเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นในทิศทางเดียวกันและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ผู้ศึกษาได้กำหนดข้อคำถาม 25 ข้อ ประกอบด้วย ส่วนประกอบของทีม การกำหนดเป้าหมาย การมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร และบรรยากาศการทำงาน ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

1. ส่วนประกอบของทีม กลุ่มตัวอย่างตอบถูกร้อยละ 95.20 ข้อที่ว่า “การทำงานเป็นทีมอย่างน้อยประกอบไปด้วยผู้นำทีมและสมาชิก” ข้อที่ตอบถูกร้อยละ 24.70 ข้อที่ว่า “การทำงานเพียงลำพังคนเดียวแต่มีเป้าหมายที่ชัดเจนถือได้ว่าเป็นการทำงานเป็นทีม” (ตารางที่ 4.17)

ตารางที่ 4.17
จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม
ความรู้ด้านส่วนประกอบของทีม

ด้านส่วนประกอบของทีม	ตอบถูก		ตอบผิด	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. การทำงานเพียงลำพังคนเดียวแต่มีเป้าหมายที่ชัดเจนถือได้ว่าเป็นการทำงานเป็นทีม	41	24.70	125	75.30
2. การทำงานเป็นทีมอย่างน้อยประกอบไปด้วย ผู้นำทีม และสมาชิก	158	95.20	8	4.80
รวม	100	59.95	66	40.05

$\bar{X} = 1.199$

S.D = .443 .

Min = .000

Max = 2.000

2. ด้านการกำหนดเป้าหมาย กลุ่มตัวอย่างตอบถูกร้อยละ 95.80 ข้อที่ว่า “การทำงานเป็นทีมสมาชิกต้องยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น” และข้อที่ว่า “การทำงานเป็นทีมต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน” ข้อที่ตอบถูกร้อยละ 92.80 ข้อที่ว่า “สมาชิกทุกคนในทีมต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน” ข้อที่ตอบถูกร้อยละ 67.50 ข้อที่ว่า “การทำงานเป็นทีมมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ไม่จำเป็นต้องสอดคล้องกัน” ข้อที่ตอบถูกร้อยละ 56.00 ข้อที่ว่า “สมาชิกแต่ละคนในทีมงานมีเป้าหมายที่ต่างกันได้” (ตารางที่ 4.18)

ตารางที่ 4.18
จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม
ความรู้ด้านการกำหนดเป้าหมาย

ด้านการกำหนดเป้าหมาย	ตอบถูก		ตอบผิด	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. สมาชิกทุกคนในทีมต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	154	92.80	12	7.20
2. การทำงานเป็นทีมต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน	159	95.80	7	4.20
3. สมาชิกแต่ละคนในทีมงานมีเป้าหมายที่ต่างกันได้	93	56.00	73	44.00
4. การทำงานเป็นทีมมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ไม่จำเป็นต้องสอดคล้องกัน	112	67.50	54	32.50
5. การทำงานเป็นทีมสมาชิกต้องยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น	159	95.80	7	4.20
รวม	135	81.58	31	18.42

$\bar{X} = 4.078$

S.D = 1.044

Min = .000

Max = 5.000

3. ด้านการมีส่วนร่วม กลุ่มตัวอย่างตอบถูกร้อยละ 95.80 ข้อที่ว่า “การทำงานเป็นทีมสมาชิกทุกคนต่างมีความรู้สึกร่วมกันอยู่ในทีมเดียวกัน” ข้อที่ตอบถูกร้อยละ 94.60 ข้อที่ว่า “การทำงานเป็นทีมสมาชิกทุกคนต้องมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน” ข้อที่ตอบถูกร้อยละ 92.80 ข้อที่ว่า “การทำงานเป็นทีมสมาชิกทุกคนต้องมีจิตสำนึกด้วยตนเองในการเข้ามามีส่วนร่วมในทีมมิใช่เข้ามาโดยการบังคับ” ข้อที่ตอบถูกร้อยละ 74.10 ข้อที่ว่า “การทำงานเป็นทีมสมาชิกบางคนไม่จำเป็นต้องมีบทบาทหน้าที่ในการดำเนินงานก็ได้” ข้อที่ตอบถูกร้อยละ 28.90 ข้อที่ว่า “การทำงานเป็นทีมผู้นำทีมมีหน้าที่ในการวางแผนการปฏิบัติงานและการประเมินผลงาน” (ตารางที่ 4.19)

ตารางที่ 4.19
จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม
ความรู้ด้านการมีส่วนร่วม

ด้านการมีส่วนร่วม	ตอบถูก		ตอบผิด	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. การทำงานเป็นทีมผู้นำทีมมีหน้าที่ในการวางแผนการปฏิบัติงานและการประเมินผลงาน	48	28.90	118	71.10
2. การทำงานเป็นทีมสมาชิกทุกคนต้องมีส่วนร่วมทุกชั้นตอน	157	94.60	9	5.40
3. การทำงานเป็นทีมสมาชิกทุกคนต้องมีจิตสำนึกด้วยตนเองในการเข้ามามีส่วนร่วมในทีมมิใช่เข้ามาโดยการบังคับ	154	92.80	12	7.20
4. การทำงานเป็นทีมสมาชิกทุกคนต่างมีความรู้สึกที่ตนอยู่ในทีมเดียวกัน	159	95.80	7	4.20
5. การทำงานเป็นทีมสมาชิกบางคนไม่จำเป็นต้องมีบทบาทหน้าที่ในการดำเนินงานก็ได้	123	74.10	43	25.90
รวม	128	77.24	38	22.76

$\bar{X} = 3.861$ S.D = .838 Min = .000 Max = 5.000

4. ด้านการติดต่อสื่อสาร กลุ่มตัวอย่างตอบถูกร้อยละ 92.80 ข้อที่ว่า การทำงานเป็นทีมสมาชิกไม่จำเป็นต้องสื่อสารกับบุคคลภายนอกและการทำงานเป็นทีมมีการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกด้วยกัน (ตารางที่ 4.20)

ตารางที่ 4.20
จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม
ความรู้ด้านการติดต่อสื่อสาร

ด้านการติดต่อสื่อสาร	ตอบถูก		ตอบผิด	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. การทำงานเป็นทีมสมาชิกไม่จำเป็นต้องสื่อสารกับบุคคลภายนอก	154	92.80	12	7.20
2. การทำงานเป็นทีมมีการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกด้วยกัน	154	92.80	12	7.20
รวม	154	92.80	12	7.20

$\bar{X} = 1.855$

S.D = .386

Min = .000

Max = 2.000

5. ด้านบรรยากาศการทำงาน กลุ่มตัวอย่างตอบถูกร้อยละ 95.2 ข้อที่ว่า “การทำงานเป็นทีมสมาชิกในทีมต้องมีความรู้สึกรู้สึกผูกพันซึ่งกันและกัน” และ ข้อที่ว่า “การทำงานเป็นทีมสมาชิกในทีมต้องมีการร่วมมือ ประสานกันมีความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงาน แก้ไขปัญหาพร้อมกัน และมีการแบ่งปันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน” ข้อที่ตอบถูกร้อยละ 93.40 ข้อที่ว่า “การทำงานเป็นทีมสมาชิกในทีมต้องเข้าใจบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบชัดเจน” และข้อที่ว่า “การทำงานเป็นทีมสมาชิกทุกคนมีโอกาสแสดงบทบาทผู้นำ” ข้อที่ตอบถูกร้อยละ 90.40 ข้อที่ว่า “การทำงานเป็นทีมต้องอาศัยการร่วมมือกันระหว่างทีมตนเองกับทีมภายนอก” ข้อที่ตอบถูกร้อยละ 86.70 ข้อที่ว่า “การทำงานเป็นทีมทำให้เกิดความขัดแย้งกัน” ข้อที่ตอบถูกร้อยละ 75.90 ข้อที่ว่า “การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพนั้นสมาชิกต้องมีผลประโยชน์ร่วมกัน และผลประโยชน์ที่ได้รับจะต้องเป็นธรรมกับสมาชิกทุกคน” ข้อที่ตอบถูกร้อยละ 59.60 ข้อที่ว่า “การทำงานเป็นทีมไม่จำเป็นต้องทำเพื่อประโยชน์ขององค์กร” ข้อที่ตอบถูกร้อยละ 42.20 ข้อที่ว่า “ทีมงานที่ดีไม่แสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้ง” ข้อที่ตอบถูกร้อยละ 17.50 ข้อที่ว่า “การทำงานเป็นทีมจะต้องมีการแบ่งงานกันทำตามความรู้ ความสามารถโดยไม่คำนึงถึงการแบ่งงานให้เท่าๆ กัน” (ตารางที่ 4.21)

ตารางที่ 4.21
จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม
ความรู้ด้านบรรยากาศในการทำงาน

ด้านบรรยากาศในการทำงาน	ตอบถูก		ตอบผิด	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. การทำงานเป็นทีมสมาชิกในทีมต้องมีความรู้สึก ผูกพันซึ่งกันและกัน	158	95.20	8	4.80
2. การทำงานเป็นทีมต้องอาศัยการ ร่วมมือกัน ระหว่าง ทีมตนเองกับทีมภายนอก	150	90.40	16	9.60
3. การทำงานเป็นทีมสมาชิกในทีมต้องมีการร่วมมือ ประสานกัน มีความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจกัน ปฏิบัติงาน แก้ไขปัญหาพร้อมกัน และมีการแบ่งปัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	158	95.20	8	4.80
4. การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพนั้นสมาชิกต้องมี ผลประโยชน์ร่วมกัน และผลประโยชน์ที่ได้รับจะต้อง เป็นธรรมกับสมาชิกทุกคน	126	75.90	40	24.10
5. การทำงานเป็นทีมไม่จำเป็นต้องทำเพื่อประโยชน์ของ องค์กร	99	59.60	67	40.40
6. การทำงานเป็นทีมสมาชิกในทีมต้องเข้าใจบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบชัดเจน	155	93.40	11	6.60
7. การทำงานเป็นทีมจะต้องมีการแบ่งงานกันทำตาม ความรู้ ความสามารถโดยไม่คำนึงถึงการแบ่งงานให้ เท่าๆ กัน	29	17.50	137	82.50
8. การทำงานเป็นทีมทำให้เกิดความขัดแย้งกัน	134	80.70	32	19.30
9. ทีมงานที่ดีไม่แสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้ง	70	42.20	96	57.80
10. การทำงานเป็นทีมสมาชิกทุกคนมีโอกาสแสดง บทบาทผู้นำ	155	93.40	11	6.60
11. การทำงานเป็นทีมทำให้ความสัมพันธ์ระหว่าง สมาชิกน้อยลง	144	86.70	22	13.30
รวม	125	75.47	41	24.53

$\bar{X} = 8.301$

S.D = 1.515

Min = 3.000

Max = 11.000

ดังนั้นผลการศึกษา สามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้ในการทำงานเป็นทีมมากที่สุดร้อยละ 92.80 ได้แก่ด้านการติดต่อสื่อสาร รองลงมาร้อยละ 81.58 ได้แก่ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ร้อยละ 77.24 ด้านการมีส่วนร่วม ร้อยละ 75.47 ด้านบรรยากาศการทำงานที่ดี และกลุ่มตัวอย่างมีความรู้ในการทำงานเป็นทีม น้อยที่สุดร้อยละ 59.95 ได้แก่ ส่วนประกอบการทำงานเป็นทีม (ตารางที่ 4.22)

ตารางที่ 4.22

สรุปภาพรวมจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความรู้ในการทำงานเป็นทีม

ความรู้การทำงานเป็นทีม	ตอบถูก		ตอบผิด	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. ความรู้ส่วนประกอบการทำงานเป็นทีม	100	59.95	66	40.05
2. ด้านการกำหนดเป้าหมาย	135	81.58	31	18.42
3. ด้านการมีส่วนร่วม	128	77.24	38	22.76
4. ด้านการติดต่อสื่อสาร	154	92.80	12	7.20
5. ด้านบรรยากาศการทำงานที่ดี	125	75.47	41	24.53
รวม		75.43		24.57

$\bar{X} = 19.295$ S.D = 2.528 Min = 9.000 Max = 24.000

สรุปภาพรวมระดับความรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ร้อยละ 56.00 มีความรู้ในระดับสูง ร้อยละ 44.00 มีความรู้ในระดับต่ำ (ตารางที่ 4.23)

ตารางที่ 4.23

สรุปภาพรวมระดับของกลุ่มตัวอย่างมีความรู้ในการทำงานเป็นทีม

ระดับความรู้	จำนวน (N = 166)	ร้อยละ
ระดับความรู้ต่ำ (คะแนน 0.00 - 12.50)	73	44.0
ระดับความรู้สูง (คะแนน 12.51 - 25.00)	93	56.0
รวม	166	100

$\bar{X} = 19.295$ S.D = 2.528 Min = 9.000 Max = 24.000

ภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีความรู้ในการทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างร้อยละ 75.90 มีความรู้ในบทบาทหน้าที่ และร้อยละ 75.43 มีความรู้การทำงานเป็นทีม (ตารางที่ 4.24)

ตารางที่ 4.24

สรุปภาพรวมจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง
มีความรู้ในการทำงาน

ความรู้ในการทำงาน	ตอบถูก		ตอบผิด	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. ความรู้ในบทบาทหน้าที่	125	75.39	41	24.61
2. ความรู้การทำงานเป็นทีม	128	75.43	38	24.57
รวม	127	75.41	39	24.59

$\bar{X} = 38.470$ S.D = 4.769 Min = 22.000 Max = 47.000

สรุปภาพรวมของระดับความรู้ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างพบว่าร้อยละ 58.40 มีความรู้ในระดับสูง และร้อยละ 41.60 มีความรู้ในระดับต่ำ (ตารางที่ 4.25)

ตารางที่ 4.25

สรุปภาพรวมระดับความรู้ของกลุ่มตัวอย่าง
มีความรู้ในการทำงาน

ระดับความรู้	จำนวน (N = 166)	ร้อยละ
ระดับความรู้ต่ำ (คะแนน 0.00 - 25.00)	69	41.60
ระดับความรู้สูง (คะแนน 25.01 - 50.00)	97	58.40
รวม	166	100.00

$\bar{X} = 38.470$ S.D = 4.769 Min = 22.000 Max = 47.000

ส่วนที่ 3 ทักษะติดต่อการทำงานเป็นทีม

ทักษะติดต่อการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความรู้สึกของคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนที่เห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม

1. ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ผู้ศึกษาได้กำหนดข้อคำถาม 7 ข้อ ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

การทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้ด้วยดีไม่สามารถทำคนเดียวได้กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 53.00 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 25.30 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 10.80 เห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติเห็นด้วยในระดับมากกว่าการทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้ด้วยดีจะต้องมีการรวมคนหลายคนเข้าทำงานร่วมกัน

การระดมคนหลายคนทำงานทำให้งานประสบความสำเร็จได้อย่างรวดเร็วและทันเวลากลุ่มตัวอย่างร้อยละ 43.4 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 36.7 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 15.7 เห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติเห็นด้วยในระดับมากกว่าการระดมคนหลายคนทำงานร่วมกันทำให้งานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปอย่างรวดเร็วและทันเวลา

คนหลายคนช่วยกันคิดจะทำให้เกิดความคิดที่แปลกใหม่ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 51.2 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 33.70 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 9.00 เห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติเห็นด้วยในระดับมากที่สุดว่าการรวมคนหลายคนทำงานร่วมกันทำให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

งานบางอย่างต้องระดมความรู้ความสามารถจากหลายด้าน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 53.60 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 37.30 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 6.60 เห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติเห็นด้วยในระดับมากที่สุดว่างานบางอย่างต้องการความรู้ความสามารถจากหลายด้าน เช่น ด้านการบริหาร ด้านนโยบาย ด้านการปฏิบัติงาน เป็นต้น

งานบางอย่างต้องการผู้เชี่ยวชาญหลายฝ่าย กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 36.10 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 42.20 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 19.3 เห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติเห็นด้วยในระดับมากกว่างานบางอย่างต้องการความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญจากหลายฝ่าย

งานบางอย่างไม่สามารถรับผิดชอบได้โดยหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 23.50 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 38.00 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 25.90 เห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติเห็นด้วยในระดับมากกว่างานบางอย่างต้องหลายหน่วยงานรับผิดชอบ เช่น โรงเรียน สถานีนามัย สถานีตำรวจ เป็นต้น

งานบางอย่างต้องการความร่วมมืออย่างจริงจังจากหน่วยงาน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 49.40 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 39.20 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 9.60 เห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติเห็นด้วยในระดับมากที่สุดว่าทุกหน่วยงานต้องมีความร่วมมืออย่างจริงจัง (ตารางที่ 4.26)

ตารางที่ 4.26
จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
ทัศนคติที่เห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม	ระดับทัศนคติ					\bar{X}	S.D.	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. การทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้ด้วยดีไม่สามารถทำคนเดียวได้	53.0 (88)	25.3 (42)	10.8 (18)	3.6 (6)	7.2 (12)	4.13	1.19	สูง
2. การระดมคนหลายคนทำงานทำให้งานประสบผลสำเร็จได้อย่างรวดเร็วและทันเวลา	43.4 (72)	36.7 (61)	15.7 (26)	2.4 (4)	1.8 (3)	4.17	0.90	สูง
3. คนหลายคนช่วยกันคิดจะทำให้เกิดความคิดที่แปลกใหม่	51.2 (85)	33.7 (56)	9.0 (15)	0.6 (1)	5.4 (9)	4.24	1.03	สูง
4. งานบางอย่างต้องระดมความรู้ความสามารถจากหลายด้าน	53.6 (89)	37.3 (62)	6.6 (11)	1.8 (3)	0.6 (1)	4.41	0.75	สูง
5. งานบางอย่างต้องการผู้เชี่ยวชาญหลายฝ่าย	36.1 (60)	42.2 (70)	19.3 (32)	1.8 (3)	0.6 (1)	4.11	0.82	สูง
6. งานบางอย่างไม่สามารถรับผิดชอบได้โดยหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง	23.5 (39)	38.0 (63)	25.9 (43)	9.0 (15)	3.6 (6)	3.68	1.04	สูง
7. งานบางอย่างต้องการความร่วมมืออย่างจริงจังจากหลายหน่วยงาน	49.4 (82)	39.2 (65)	9.6 (16)		1.8 (3)	4.34	0.80	สูง

$\bar{X} = 4.1592$ S.D = 0.59464 Min = 2.29 Max = 5.00

ภาพรวมของระดับทัศนคติที่มีต่อความสำคัญการทำงานเป็นทีม พบว่ากลุ่มตัวอย่างร้อยละ 83.74 มีทัศนคติในระดับสูง ร้อยละ 14.46 มีทัศนคติระดับปานกลาง และร้อยละ 1.8 มีทัศนคติระดับต่ำ (ตารางที่ 4.27)

ตารางที่ 4.27

ระดับทัศนคติที่เห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีมภาพรวม

ระดับทัศนคติ	จำนวน (N = 166)	ร้อยละ
ทัศนคติระดับต่ำ (0 - 2.33)	3	1.80
ทัศนคติระดับปานกลาง (>2.33 - 3.67)	24	14.46
ทัศนคติระดับสูง (>3.67 - 5.00)	139	83.74
รวม	166	100

$\bar{X} = 4.1592$

S.D = 0.595

Min = 2.286

Max = 5.000

2. ประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม ผู้ศึกษาได้กำหนดข้อคำถาม 15 ข้อ ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

การทำงานของคนหลายคนทำให้เพิ่มความสะดวกของนโยบาย แผนงาน และจุดประสงค์ของงานหรือกิจกรรมนั้นๆ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 47.00 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 41.60 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 7.20 เห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติเห็นด้วยในระดับมากที่สุดว่าประโยชน์ของการทำงานเป็นทีมทำให้นโยบาย แผนงาน และจุดประสงค์ของงานหรือกิจกรรมนั้นๆ เกิดความสะดวกมากยิ่งขึ้น

การทำงานของคนหลายคนทำให้เพิ่มความรอบคอบในการตัดสินใจ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 42.20 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 39.80 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 10.20 เห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติเห็นด้วยในระดับมากกว่าประโยชน์ของการทำงานเป็นทีมทำให้เกิดความรอบคอบในการตัดสินใจมากขึ้น

การทำงานเป็นทีมทำให้ทำให้ลดเวลาในการนิเทศงานและติดตามผล กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 16.90 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 52.40 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 18.10 เห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติเห็นด้วยในระดับมากกว่าประโยชน์ของการทำงานเป็นทีมทำให้ลดเวลาในการนิเทศงานและติดตามผลการปฏิบัติงาน

การทำงานเป็นทีมทำให้สมาชิกได้ร่วมแก้ปัญหา ร่วมเสนอแนะวิธีการ และปรับปรุง พัฒนากลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 45.25 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 42.80 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 9.60 เห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติเห็นด้วยในระดับมากที่สุดว่าประโยชน์ของการทำงานเป็นทีมทำให้สมาชิกได้ร่วมกันแก้ปัญหา ร่วมเสนอแนะวิธีการ และปรับปรุงพัฒนางานให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป

การทำงานเป็นทีมทำให้สมาชิกร่วมรับรู้งานไปด้วยกัน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 45.80 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 39.20 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 13.90 เห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติเห็นด้วยในระดับมากที่สุดว่าประโยชน์ของการทำงานเป็นทีมทำให้สมาชิกมีการรับรู้งานไปพร้อมๆ กัน

การทำงานของคนหลายคนทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 35.50 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 52.40 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 9.00 เห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติเห็นด้วยในระดับมากกว่าประโยชน์ของการทำงานเป็นทีมทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นกว่าการทำงานเพียงคนเดียว

การทำงานเป็นทีมทำให้ทำให้ลดเวลา ค่าใช้จ่ายกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 21.10 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 44.00 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 24.10 เห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติเห็นด้วยในระดับมากว่าประโยชน์ของการทำงานเป็นทีมทำให้ลดเวลาและค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานมากขึ้น

ท่านคิดว่าการทำงานเป็นทีมทำให้สมาชิกมีความเข้าใจบทบาทของตนดีขึ้น กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 34.40 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 45.80 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 13.30 เห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติเห็นด้วยในระดับมากว่าประโยชน์ของการทำงานเป็นทีมทำให้สมาชิกในทีมมีความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองมากขึ้น

การทำงานเป็นทีมทำให้สมาชิกมีความเข้าใจวัตถุประสงค์และบทบาทขององค์กร กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 34.90 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 48.20 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 12.00 เห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติเห็นด้วยในระดับมากกว่าประโยชน์ของการทำงานเป็นทีมทำให้สมาชิกมีความเข้าใจวัตถุประสงค์และบทบาทขององค์กรมากยิ่งขึ้น

การทำงานเป็นทีมทำให้สมาชิกเพิ่มพูนการสื่อสารในระหว่างสมาชิกของกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 34.90 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 50.00 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 13.30

เห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติเห็นด้วยในระดับมาก ว่าประโยชน์ของการทำงานเป็นทีมทำให้สมาชิกในทีมเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารระหว่างสมาชิกของกลุ่ม

การทำงานเป็นทีมทำให้สมาชิกมีการสนับสนุนซึ่งกันและกันเพิ่มขึ้นกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 32.50 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 51.20 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 14.50 เห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติเห็นด้วยในระดับมาก ว่าประโยชน์ของการทำงานเป็นทีมทำให้สมาชิกมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันมากขึ้น

การทำงานเป็นทีมทำให้สมาชิกมีความเข้าใจกระบวนการงานมากขึ้นกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 41.00 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 43.40 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 14.50 เห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติเห็นด้วยในระดับมากที่สุด ว่าการทำงานเป็นทีมทำให้เข้าใจกระบวนการงานมากขึ้น

การทำงานเป็นทีมทำให้สมาชิกมีวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 47.00 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 42.20 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 7.80 เห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติเห็นด้วยในระดับมากที่สุด ว่าประโยชน์ของการทำงานเป็นทีมทำให้สมาชิกมีวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การทำงานเป็นทีมทำให้สมาชิกสามารถที่จะใช้ความขัดแย้งไปในทางสร้างสรรค์ กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 25.90 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 42.80 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 19.30 เห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติเห็นด้วยในระดับมาก ว่าประโยชน์ของการทำงานเป็นทีมทำให้สมาชิกใช้ความขัดแย้งไปในทางสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้น

การทำงานเป็นทีมทำให้สมาชิกมีความรู้สึของการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 45.20 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 41.60 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 10.20 เห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติเห็นด้วยในระดับมากที่สุด ว่าประโยชน์ของการทำงานเป็นทีมทำให้สมาชิกมีบรรยากาศการทำงานที่ดีขึ้น รู้สึกว่ามีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน (ตารางที่ 4.28)

ตารางที่ 4.28
จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
ทัศนคติที่เห็นประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม

ประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม	ระดับทัศนคติ					\bar{X}	S.D.	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. การทำงานของคนหลายคนทำให้ เพิ่มความสมบูรณ์ของนโยบาย แผนงาน และจุดประสงค์ของงาน หรือกิจกรรมนั้น ๆ	47.0 (78)	41.6 (69)	7.2 (12)	2.4 (4)	1.8 (3)	4.29	0.85	สูง
2. การทำงานของคนหลายคนทำให้ เพิ่มความรอบคอบในการตัดสินใจ	42.2 (70)	39.8 (66)	10.2 (17)	3.0 (5)	4.8 (8)	4.11	1.04	สูง
3. การทำงานเป็นทีมทำให้ทำให้ลด เวลาในการนิเทศงานและติดตามผล	16.9 (28)	52.4 (87)	18.1 (30)	7.8 (13)	4.8 (8)	3.69	1.00	สูง
4. การทำงานเป็นทีมทำให้สมาชิก ได้ร่วมแก้ปัญหา ร่วมเสนอแนะ วิธีการ และปรับปรุงพัฒนา	45.2 (75)	45.8 (71)	9.6 (16)		2.44 (4)	4.28	0.83	สูง
5. การทำงานเป็นทีมทำให้สมาชิก ร่วมรับรู้งานไปด้วยกัน	45.8 (76)	39.2 (65)	13.9 (23)		1.2 (2)	4.28	0.79	สูง
6. การทำงานของคนหลายคนทำให้ ทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น	35.54 (59)	52.4 (87)	9.0 (15)	2.4 (4)	0.6 (1)	4.20	0.75	สูง
7. การทำงานเป็นทีมทำให้ทำให้ลด เวลา ค่าใช้จ่าย	21.1 (35)	44.0 (73)	24.1 (40)	6.6 (11)	4.2 (7)	3.71	1.00	สูง
8. ท่านคิดว่าการทำงานเป็นทีมทำให้ สมาชิกมีความเข้าใจบทบาทของ ตนดีขึ้น	34.4 (57)	45.8 (76)	13.3 (22)	3.6 (6)	3.0 (5)	4.04	0.95	สูง
9. การทำงานเป็นทีมทำให้สมาชิกมี ความเข้าใจวัตถุประสงค์และ บทบาทขององค์กร	34.9 (58)	48.2 (80)	12.0 (20)	4.2 (7)	0.6 (1)	4.13	0.82	สูง

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

ประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม	ระดับทัศนคติ					\bar{X}	S.D.	แปลผล	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
10. การทำงานเป็นทีมทำให้สมาชิกเพิ่มพูนการสื่อสารในระหว่างสมาชิกของกลุ่ม	34.9 (58)	50.0 (83)	13.3 (22)	0.6 (1)	1.2 (2)	4.16	0.77	สูง	
11. การทำงานเป็นทีมทำให้สมาชิกมีการสนับสนุนซึ่งกันและกันเพิ่มขึ้น	32.5 (54)	51.2 (85)	14.5 (24)		1.8 (3)	4.12	0.79	สูง	
12. การทำงานเป็นทีมทำให้สมาชิกมีความเข้าใจกระบวนการมากขึ้น	41.0 (68)	43.4 (72)	14.5 (24)		1.2 (2)	4.23	0.78	สูง	
13. การทำงานเป็นทีมทำให้สมาชิกมีวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น	47.0 (78)	42.2 (70)	7.8 (13)	2.4 (4)	0.6 (1)	4.32	0.77	สูง	
14. การทำงานเป็นทีมทำให้สมาชิกสามารถที่จะใช้ความขัดแย้งไปในทางสร้างสรรค์	25.9 (43)	42.5 (71)	19.3 (32)	9.0 (15)	3.0 (5)	3.79	1.02	สูง	
15. การทำงานเป็นทีมทำให้สมาชิกมีความรู้สึกของการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน	45.2 (75)	41.6 (69)	10.2 (17)	1.2 (2)	1.8 (3)	4.27	0.83	สูง	
$\bar{X} = 4.1108$						S.D. = .61236		Min = 1.409	Max = 5.000

ภาพรวมของระดับทัศนคติที่มีต่อประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม พบว่ากลุ่มตัวอย่างร้อยละ 83.14 มีทัศนคติเห็นด้วยในระดับสูง ร้อยละ 15.06 มีทัศนคติเห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 1.80 มีทัศนคติเห็นด้วยในระดับต่ำ (ตารางที่ 4.29)

ตารางที่ 4.29
ระดับทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างที่เห็นประโยชน์ของ
การทำงานเป็นทีมโดยภาพรวม

ระดับทัศนคติ	จำนวน (N = 166)	ร้อยละ
ทัศนคติระดับต่ำ (0 - 2.33)	3	1.80
ทัศนคติระดับปานกลาง (>2.33 - 3.67)	25	15.06
ทัศนคติระดับสูง (>3.67 - 5.00)	138	83.14
รวม	166	100

$\bar{X} = 4.1108$ S.D = .61236 Min = 1.409 Max = 5.000

ภาพรวมของระดับทัศนคติที่มีต่อการทำงานเป็นทีม พบว่ากลุ่มตัวอย่างร้อยละ 84.94 มีทัศนคติเห็นด้วยในระดับสูง ร้อยละ 14.46 มีทัศนคติเห็นด้วยในระดับปานกลาง ร้อยละ 0.60 มีทัศนคติเห็นด้วยในระดับต่ำ (ตารางที่ 4.30)

ตารางที่ 4.30
ระดับทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการทำงานเป็นทีมในภาพรวม

ระดับทัศนคติ	จำนวน (N = 166)	ร้อยละ
ทัศนคติระดับต่ำ	1	0.60
ทัศนคติระดับปานกลาง	24	14.46
ทัศนคติระดับสูง	141	84.94
รวม	166	100

$\bar{X} = 4.126$ S.D = .555 Min = 1.409 Max = 5.000

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมและปัญหาอุปสรรคของการทำงานเป็นทีม

แบบสอบถามปลายเปิด โดยผู้ตอบแบบสอบถามเป็นกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคณะทำงาน ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนเฉพาะในโครงการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา ได้เสนอแนะวิธีการที่

จะทำให้เกิดความพร้อมในการทำงานเป็นทีม และปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมของ ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี ผลการศึกษาพบว่า วิธีการที่จะทำให้เกิดความพร้อมในการทำงานเป็นทีม ร้อยละ 80.00 สร้างกระบวนการทำงานเป็นทีม ข้อที่เสนอแนะมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่คณะทำงานจะต้องมีการ ประชุมและนัดหมายล่วงหน้าอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และร้อยละ 20.00 เสนอแนะให้สนับสนุน ความรู้และงบประมาณ ข้อที่เสนอแนะมากที่สุด ได้แก่ องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นและหน่วยงาน ภาครัฐจะต้องพัฒนาคณะทำงานให้มีความรู้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ (ตารางที่ 4.31) โดยมี รายละเอียดข้อเสนอนี้

ด้านกระบวนการทำงานเป็นทีม

1. ควรมีการประชุมอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องโดยมีการจัดทำปฏิทินหรือแผนการ ดำเนินงานประจำปีมีการประชุมร่วมกันและเข้าร่วมประชุมทุกครั้ง
 2. เปิดโอกาสให้คณะทำงานได้มีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา ร่วมตัดสินใจ และ ร่วมติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน
 3. เปิดโอกาสให้คณะทำงานแสดงความคิดเห็น และยอมรับความคิดเห็นอย่าง สร้างสรรค์
 4. ปลุกจิตสำนึกให้คณะทำงานมีส่วนร่วมในการทำงาน เสียสละ ตระหนักถึง ความสำคัญปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน
 5. สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีความรัก ห่วงใย ช่วยเหลือ สามัคคี เห็นอก เห็นใจกัน ไว้วางใจกันและกัน
 6. กำหนดนโยบาย แผนงาน และเป้าหมายที่ชัด
 7. แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน และให้ความสำคัญกับทุกคน
- ด้านสนับสนุนความรู้และงบประมาณ
1. องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น องค์การภาครัฐ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรสนับสนุน คณะทำงานมีการพัฒนาการทำงานให้มีความรู้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
 2. หน่วยงานภาครัฐควรสนับสนุนการจัดกิจกรรมให้ความรู้การสร้างเครือข่าย
 3. องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานภาครัฐควรให้ความสำคัญและ งบประมาณเพื่อการทำงานอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 4.31
จำนวน และร้อยละของข้อเสนอแนะวิธีการที่จะทำให้เกิด
ความพร้อมในการทำงานเป็นทีม

ประเด็น	จำนวน	ร้อยละ
<u>ด้านกระบวนการทำงานเป็นทีม</u>		
1. คณะทำงานจะต้องมีการประชุมและนัดหมายล่วงหน้าอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ	32	21.00
2. ผู้นำจะต้องเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม	23	15.00
3. คณะทำงานจะต้องเคารพความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ ยอมรับซึ่งกันและกัน	12	8.00
4. ผู้นำจะต้องปลูกจิตสำนึกคณะทำงานและชุมชนให้มีส่วนร่วมตระหนักความสำคัญของปัญหาในชุมชน และมีจิตอาสาที่จะทำงานช่วยเหลือ เสียสละ รับผิดชอบ	29	19.00
5. คณะทำงานทุกคนจะต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีความห่วงใยและช่วยเหลือ สามัคคี ใ่วางใจซึ่งกันและกัน แบ่งงานกันทำตามความสามารถ ให้ความสำคัญทุกคนในทีมงาน	26	17.00
รวม	122	80.00
<u>ด้านสนับสนุนความรู้และงบประมาณ</u>		
1. องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานภาครัฐจะต้องพัฒนาคณะทำงานให้มีความรู้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	13	8.00
2. หน่วยงานภาครัฐจัดกิจกรรมให้ความรู้สร้างเครือข่าย	11	7.00
3. องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานภาครัฐจะต้องสนับสนุนงบประมาณอย่างต่อเนื่อง	7	5.00
รวม	31	20.00

จากผลการศึกษาปัญหาและอุปสรรคการทำงานเป็นทีม พบว่า ร้อยละ 48.00 ได้แก่ มีปัญหาการทำงานเป็นทีม ข้อที่มีปัญหามากที่สุด คือ คณะทำงานมีความคิดเห็นขัดแย้ง ไม่ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ร้อยละ 38.00 ได้แก่ ปัญหาด้านการจัดการ ข้อที่มีปัญหา

มากที่สุดคือเวลา และร้อยละ 14.00 ได้แก่ปัญหาความร่วมมือของชุมชน ข้อที่มีปัญหามากที่สุดคือ ขาดความร่วมมือของชุมชน (ตารางที่ 4.32) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ด้านการจัดการ คณะทำงานไม่มีเวลาที่ประชุมร่วมกันอย่างพร้อมเพียง งบประมาณไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน และไม่มีที่ทำการถาวร

ด้านการทำงานเป็นทีม คณะทำงานขาดการยอมรับซึ่งกันและกัน บรรยากาศไม่เอื้อต่อการทำงาน ขาดแรงจูงใจและการมีส่วนร่วม นโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์และคำสั่งที่ไม่ชัดเจน

ด้านความร่วมมือของชุมชน ขาดจิตสำนึกของคนชุมชนในการเสียสละและมีจิตอาสา พร้อมทั้งขาดความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างจริงจัง

ตารางที่ 4.32

จำนวน และร้อยละของปัญหาและอุปสรรคการทำงานเป็นทีม

ประเด็น	จำนวน	ร้อยละ
<u>ด้านการจัดการ</u>		
1. เวลา	30	21.00
2. งบประมาณและสถานที่	25	17.00
รวม	55	38.00
<u>ด้านการทำงานเป็นทีม</u>		
1. คณะทำงานยังมีความคิดเห็นขัดแย้ง ไม่ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	18	13.00
2. บรรยากาศไม่เอื้อต่อการทำงาน	16	12.00
3. คณะทำงานขาดแรงจูงใจในการทำงาน ควรจะมี ค่าตอบแทน ใ้ประกาศ สวัสดิการ หรือให้ความสำคัญคณะทำงาน	14	10.00
4. ขาดการมีส่วนร่วมของคณะทำงานและการเข้าร่วมประชุม	10	7.00
5. นโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ คำสั่งที่ไม่ชัดเจน	6	4.00
6. ขาดภาวะผู้นำ	2	2.00
รวม	66	48.00
<u>ด้านความร่วมมือของชุมชน</u>		
1. ขาดความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและชุมชน	16	11.00
2. การเสียสละและจิตอาสาของคนในชุมชน	5	3.00
รวม	21	14.00

ส่วนที่ 5 การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปกับความรู้และทัศนคติของการทำงาน เป็นทีม

การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปกับความรู้และทัศนคติของการทำงานเป็นทีม โดยผู้ศึกษาได้ใช้ค่าเพียร์สัน ไคสแควร์ (Pearson Chi – square) ค่า t – test และค่า F – test มาทำการทดสอบสมมติฐาน โดยนำตัวแปรต้นซึ่งเป็นข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ระยะเวลาเป็นคณะทำงาน รายได้ ประสบการณ์ และตำแหน่ง มาเปรียบเทียบความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ความรู้ในการทำงาน ได้แก่ ความรู้ในบทบาทหน้าที่ และความรู้การทำงานเป็นทีม และทัศนคติที่มีต่อการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ทัศนคติที่มีต่อความสำคัญการทำงานเป็นทีม และ ทัศนคติที่มีต่อประโยชน์การทำงานเป็นทีม โดยกำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ข้อมูลทั่วไปกับความรู้ในการทำงาน

1. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับระดับความรู้ในบทบาทหน้าที่ พบว่ากลุ่มตัวอย่างอายุต่ำกว่า 50 ปี ร้อยละ 70.30 มีความรู้ในบทบาทหน้าที่ระดับต่ำ และร้อยละ 68.50 มีความรู้ในบทบาทหน้าที่ในระดับสูง และอายุ 50 ปีขึ้นไป ร้อยละ 31.50 มีความรู้ในบทบาทหน้าที่ในระดับสูง และร้อยละ 29.70 มีความรู้ในบทบาทหน้าที่ระดับต่ำ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความรู้ในบทบาทหน้าที่ ได้ทำการทดสอบ (Chi-Square Tests) พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig.=.9366) แสดงให้เห็นว่า อายุที่แตกต่างกันมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.33)

ตารางที่ 4.33

จำนวน ร้อยละ ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับระดับ
ความรู้ในบทบาทหน้าที่

อายุ	ระดับความรู้		รวม
	ระดับต่ำ	ระดับสูง	
อายุต่ำกว่า 50 ปี	70.30 (52)	68.50 (63)	69.30 (115)
อายุ 50 ปีขึ้นไป	29.70 (22)	31.50 (29)	30.7 (51)
รวม	100.00 (74)	100.00 (92)	100.00 (166)

$$X^2 = .00632$$

$$df = 1$$

$$sig = .9366$$

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างอายุกับระดับความรู้ในการทำงานเป็นทีม พบว่า กลุ่มตัวอย่าง อายุต่ำกว่า 50 ปี ร้อยละ 75.30 มีความรู้ในการทำงานเป็นทีมระดับต่ำ ร้อยละ 64.30 มีความรู้ในการทำงานเป็นทีมระดับสูง และ อายุ 50 ปีขึ้นไป ร้อยละ 35.50 มีความรู้ในการทำงานเป็นทีมระดับสูง ร้อยละ 24.70 มีความรู้ในการทำงานเป็นทีมระดับต่ำ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความรู้การทำงานเป็นทีม ได้ทำการทดสอบ (Chi-Square Tests) พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig.=.1831) แสดงให้เห็นว่า อายุที่แตกต่างกันมีความรู้การทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.34)

ตารางที่ 4.34

จำนวน ร้อยละ ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับระดับ
ความรู้ในการทำงานเป็นทีม

อายุ	ระดับความรู้		รวม
	ระดับต่ำ	ระดับสูง	
อายุต่ำกว่า 50 ปี	75.30 (55)	64.30 (60)	69.30 (115)
อายุ 50 ปีขึ้นไป	24.70 (18)	35.50 (33)	30.70 (51)
รวม	100.00 (73)	100.00 (93)	100.00 (166)

$X^2 = 1.77227$ $df = 1$ $sig = .183$

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างอายุกับระดับความรู้ในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างอายุต่ำกว่า 50 ปี ร้อยละ 70.10 มีความรู้ในการทำงานระดับสูง ร้อยละ 68.10 มีความรู้ในการทำงานระดับต่ำ และอายุ 50 ปีขึ้นไป ร้อยละ 31.90 มีความรู้ในการทำงานระดับต่ำ ร้อยละ 29.90 มีความรู้ในการทำงานระดับสูง เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความรู้การทำงาน ได้ทำการทดสอบ (Chi-Square Tests) พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. =.9181) แสดงให้เห็นว่า อายุที่แตกต่างกันมีความรู้การทำงานไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.35)

ตารางที่ 4.35
จำนวน ร้อยละ ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับระดับ
ความรู้ในการทำงาน

อายุ	ระดับความรู้		รวม
	ระดับต่ำ	ระดับสูง	
อายุต่ำกว่า 50 ปี	68.10 (47)	70.10 (68)	69.30 (115)
อายุ 50 ปีขึ้นไป	31.90 (22)	29.90 (29)	30.70 (51)
รวม	100.00 (69)	100.00 (97)	100.00 (166)

$$X^2 = .01057 \quad df = 1 \quad sig = .9181$$

4. การวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษากับระดับความรู้ในบทบาทหน้าที่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ร้อยละ 78.40 มีความรู้ในบทบาทหน้าที่ระดับต่ำ ร้อยละ 58.70 มีความรู้ในบทบาทหน้าที่ระดับสูง และผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ร้อยละ 41.30 มีความรู้ในบทบาทหน้าที่ระดับสูง ร้อยละ 21.60 มีความรู้ในบทบาทหน้าที่ระดับต่ำ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความรู้ในบทบาทหน้าที่ ได้ทำการทดสอบ (Chi-Square Tests) พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. =.0116) แสดงให้เห็นว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความรู้ในบทบาทหน้าที่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.36)

ตารางที่ 4.36
จำนวน ร้อยละ ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา
กับระดับความรู้ในบทบาทหน้าที่

ระดับการศึกษา	ระดับความรู้		รวม
	ระดับต่ำ	ระดับสูง	
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	78.40 (58)	58.70 (54)	67.50 (112)
ปริญญาตรีขึ้นไป	21.60 (16)	41.30 (38)	32.50 (54)
รวม	100.00 (74)	100.00 (92)	100.00 (166)

$X^2 = 6.37012$ $df = 1$ $sig = .0116$

5. การวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษากับความรู้ในการทำงานเป็นทีม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ร้อยละ 78.10 มีความรู้ในการทำงานเป็นทีมระดับต่ำ ร้อยละ 59.10 มีความรู้ในการทำงานเป็นทีมระดับต่ำ และ ผู้ที่มีการศึกษา ระดับปริญญาตรีขึ้นไป ร้อยละ 40.90 มีความรู้ในการทำงานเป็นทีมระดับสูง ร้อยละ 21.90 มีความรู้ในการทำงานเป็นทีมระดับต่ำ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างระดับ การศึกษากับความรู้ในการทำงานเป็นทีม ได้ทำการทดสอบ (Chi-Square Tests) พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. =.0156) แสดงให้เห็นว่า ระดับ การศึกษาที่แตกต่างกันมีความรู้การทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน (ตารางที่ 4.37)

ตารางที่ 4.37
จำนวน ร้อยละ ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับ
ระดับความรู้ในการทำงานเป็นทีม

ระดับการศึกษา	ระดับความรู้		รวม
	ระดับต่ำ	ระดับสูง	
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	78.10 (57)	59.10 (55)	67.50 (112)
ปริญญาตรีขึ้นไป	21.90 (16)	40.90 (38)	32.50 (54)
รวม	100.00 (73)	100.00 (93)	100.00 (166)

$$X^2 = 5.85089 \quad df = 1 \quad sig = .0156$$

6. การวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษากับความรู้ในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ร้อยละ 56.70 มีความรู้ในการทำงานระดับสูง ร้อยละ 82.60 มีความรู้ในการทำงานระดับต่ำ และผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ร้อยละ 43.30 มีความรู้ในการทำงานระดับสูง ร้อยละ 17.40 มีความรู้ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความรู้ในการทำงาน ได้ทำการทดสอบ (Chi-Square Tests) พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. = .0008) แสดงให้เห็นว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความรู้ในการทำงานแตกต่างกัน (ตารางที่ 4.38)

ตารางที่ 4.38
จำนวน ร้อยละ ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา
กับระดับความรู้ในการทำงาน

ระดับการศึกษา	ระดับความรู้		รวม
	ระดับต่ำ	ระดับสูง	
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	82.60 (57)	56.70 (55)	67.50 (112)
ปริญญาตรีขึ้นไป	17.40 (12)	43.30 (42)	32.50 (51)
รวม	100.00 (69)	100.00 (97)	100.00 (166)

$$X^2 = 11.17814 \quad df = 1 \quad sig = .0008$$

7. การวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างตำแหน่งกับความรู้ในบทบาทหน้าที่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งคณะกรรมการ/คณะกรรมการ/เจ้าหน้าที่ ร้อยละ 67.40 มีความรู้ในบทบาทหน้าที่ระดับสูง ร้อยละ 63.50 มีความรู้ในบทบาทหน้าที่ระดับต่ำ ตำแหน่งประธาน/รองประธาน ร้อยละ 27.00 มีความรู้ในบทบาทหน้าที่ระดับต่ำ ร้อยละ 16.30 มีความรู้ในบทบาทหน้าที่ระดับสูง และตำแหน่งเลขานุการ/เหรัญญิก ร้อยละ 16.30 มีความรู้ในบทบาทหน้าที่ระดับสูง ร้อยละ 9.50 มีความรู้ในบทบาทหน้าที่ระดับต่ำ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งกับความรู้ในบทบาทหน้าที่ ได้ทำการทดสอบ (Chi-Square Tests) พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. = .1511) แสดงให้เห็นว่า ตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความรู้ในบทบาทหน้าที่การทำงานไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.39)

ตารางที่ 4.39

จำนวน ร้อยละ ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่ง
กับระดับความรู้ในบทบาทหน้าที่

ตำแหน่ง	ระดับความรู้		รวม
	ระดับต่ำ	ระดับสูง	
ประธาน/รองประธาน	27.00 (20)	16.30 (15)	21.10 (35)
เลขานุการ/เหรัญญิก	9.50 (7)	16.30 (15)	13.30 (22)
คณะกรรมการ/คณะกรรมการ/เจ้าหน้าที่	63.50 (47)	67.40 (62)	65.70 (109)
รวม	100.00 (74)	100.00 (92)	100.00 (166)

$$X^2 = 3.78024 \quad df = 2 \quad sig = .1511$$

8. การวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างตำแหน่งกับระดับความรู้ในการทำงานเป็นที่ม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งคณะกรรมการ/คณะกรรมการ/เจ้าหน้าที่ ร้อยละ 61.30 มีความรู้ในการทำงานเป็นที่มระดับสูง ร้อยละ 71.20 มีความรู้ในการทำงานเป็นที่มระดับต่ำ ตำแหน่ง

ประธาน/รองประธาน ร้อยละ 22.60 มีความรู้ในการทำงานเป็นที่มระดับสูง ร้อยละ 19.20 มีความรู้ในการทำงานเป็นที่มระดับต่ำ และตำแหน่งเลขานุการ/ เภรัญญิก ร้อยละ 16.10 มีความรู้ในการทำงานเป็นที่มระดับสูง ร้อยละ 9.60 มีความรู้ในการทำงานเป็นที่มระดับต่ำ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งกับความรู้การทำงานเป็นที่ม ได้ทำการทดสอบ (Chi-Square tests) พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. = .3961) แสดงให้เห็นว่า ตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความรู้การทำงานเป็นที่มไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.40)

ตารางที่ 4.40

จำนวน ร้อยละ ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งกับ
ระดับความรู้ในการทำงานเป็นที่ม

ตำแหน่ง	ระดับความรู้		รวม
	ระดับต่ำ	ระดับสูง	
ประธาน/รองประธาน	19.20 (14)	22.60 (21)	21.10 (35)
เลขานุการ/เภรัญญิก	9.60 (7)	16.10 (15)	13.30 (22)
คณะทำงาน/คณะกรรมการ/เจ้าหน้าที่	71.20 (52)	61.30 (57)	65.70 (109)
รวม	100.00 (73)	100.00 (93)	100.00 (166)

$X^2 = 2.16017$ $df = 2$ $sig = .3396$

9. การวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างตำแหน่งกับระดับความรู้ในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งคณะทำงาน/คณะกรรมการ/เจ้าหน้าที่ ร้อยละ 68.00 มีความรู้ในการทำงานระดับสูง ร้อยละ 62.30 มีความรู้ในการทำงานระดับต่ำ ตำแหน่งประธาน/ รองประธาน ร้อยละ 26.10 มีความรู้ในการทำงานระดับต่ำ ร้อยละ 17.50 มีความรู้ในการทำงานระดับสูง และตำแหน่งเลขานุการ/เภรัญญิก ร้อยละ 14.40 มีความรู้ในการทำงานระดับสูง ร้อยละ 11.60 มีความรู้ในการทำงานระดับต่ำ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งกับความรู้

ในการทำงาน ได้ทำการทดสอบ (Chi-Square Tests) พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. = .3970) แสดงให้เห็นว่า ตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความรู้ในการทำงานไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.41)

ตารางที่ 4.41

จำนวน ร้อยละ ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่ง
กับระดับความรู้ในการทำงาน

ตำแหน่ง	ระดับความรู้		รวม
	ระดับต่ำ	ระดับสูง	
ประธาน/รองประธาน	26.10 (18)	17.50 (17)	21.10 (35)
เลขานุการ/เหรัญญิก	11.60 (8)	14.40 (14)	13.30 (22)
คณะทำงาน/คณะกรรมการ/เจ้าหน้าที่	62.30 (43)	68.00 (66)	65.0 (109)
รวม	100.00 (69)	100.00 (97)	100.00 (166)

$X^2 = 1.84783$ $df = 2$ $sig = .3970$

10. การวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างระยะเวลาเป็นคณะทำงานกับระดับความรู้ในบทบาทหน้าที่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาเป็นคณะทำงาน 2 – 3 ปี ร้อยละ 53.30 มีความรู้ในบทบาทหน้าที่ระดับสูง ร้อยละ 29.70 มีความรู้ในบทบาทหน้าที่ระดับต่ำ ระยะเวลาเป็นคณะทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี ร้อยละ 23.90 มีความรู้ในบทบาทหน้าที่สูง ร้อยละ 23.00 มีความรู้ในบทบาทหน้าที่ระดับต่ำ ระยะเวลาเป็นคณะทำงาน 3 – 4 ปี ร้อยละ 17.60 มีความรู้ในบทบาทหน้าที่ระดับต่ำ ร้อยละ 14.10 มีความรู้ในบทบาทหน้าที่ระดับสูง และระยะเวลาเป็นคณะทำงาน 4 ปีขึ้นไป ร้อยละ 29.70 มีความรู้ในบทบาทหน้าที่ระดับต่ำ ร้อยละ 8.70 มีความรู้ในบทบาทหน้าที่ระดับสูง เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาเป็นคณะทำงานกับความรู้ในบทบาทหน้าที่ ได้ทำการทดสอบ (Chi-Square Tests) พบว่า มีความแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. = .0013) แสดงให้เห็นว่า ระยะเวลาเป็นคณะทำงานที่แตกต่างกันมีความรู้ในบทบาทหน้าที่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.42)

ตารางที่ 4.42

จำนวน ร้อยละ ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาเป็น
คณะทำงานกับระดับความรู้ในบทบาทหน้าที่

ระยะเวลาเป็นคณะทำงาน	ระดับความรู้		รวม
	ระดับต่ำ	ระดับสูง	
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	23.00 (17)	23.90 (22)	23.50 (39)
2 – 3 ปี	29.70 (22)	53.30 (49)	42.80 (71)
3 – 4 ปี	17.60 (13)	14.10 (13)	15.70 (26)
4 ปีขึ้นไป	29.70 (22)	8.70 (8)	18.10 (30)
รวม	100.00 (74)	100.00 (92)	100.00 (166)

$X^2 = 15.67446$ $df = 3$ $sig = .0013$

11. การวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างระยะเวลาเป็นคณะทำงานกับระดับความรู้ในการทำงานเป็นทีม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาเป็นคณะทำงาน 2-3 ปี ร้อยละ 48.40 มีความรู้ในการทำงานเป็นทีมระดับสูง ร้อยละ 35.60 มีความรู้ในการทำงานเป็นทีมระดับต่ำ ระยะเวลาเป็นคณะทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี ร้อยละ 31.50 มีความรู้ในการทำงานเป็นทีมระดับต่ำ ร้อยละ 17.20 มีความรู้ในการทำงานเป็นทีมระดับสูง ระยะเวลาเป็นคณะทำงาน 3-4 ปี ร้อยละ 16.40 มีความรู้ในการทำงานเป็นทีมระดับต่ำ ร้อยละ 15.10 มีความรู้ในการทำงานเป็นทีมระดับสูง และระยะเวลาเป็นคณะทำงาน 4 ปีขึ้นไป ร้อยละ 19.40 มีความรู้ในการทำงานเป็นทีมระดับสูง ร้อยละ 16.40 มีความรู้ในการทำงานเป็นทีมระดับต่ำ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่าง

ระยะเวลาเป็นคณะทำงานกับความรู้ในการทำงานเป็นทีม ได้ทำการทดสอบ (Chi-Square Tests) พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. =.1471) แสดงให้เห็นว่า ระยะเวลาเป็นคณะทำงานที่แตกต่างมีความรู้ในการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.43)

ตารางที่ 4.43

จำนวน ร้อยละ ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาเป็นคณะทำงาน
กับระดับความรู้ในการทำงานเป็นทีม

ระยะเวลาเป็นคณะทำงาน	ระดับความรู้		รวม
	ระดับต่ำ	ระดับสูง	
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	31.50 (23)	17.20 (16)	23.50 (39)
2 – 3 ปี	35.60 (26)	48.40 (45)	42.80 (71)
3 – 4 ปี	16.40 (12)	15.10 (14)	15.70 (26)
4 ปีขึ้นไป	16.40 (12)	19.40 (18)	18.10 (30)
รวม	100.00 (74)	100.00 (92)	100.00 (166)

$\chi^2 = 5.36297$ $df = 3$ $sig = .1471$

12. การวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างระยะเวลาเป็นคณะทำงานกับความรู้ในการทำงาน พบว่า มีระยะเวลาเป็นคณะทำงาน 2 – 3 ปี ร้อยละ 49.50 มีความรู้ในการทำงานระดับสูง ร้อยละ 33.30 มีความรู้ในการทำงานระดับต่ำ ระยะเวลาเป็นคณะทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี ร้อยละ 25.80 มีความรู้ในการทำงานระดับสูง ร้อยละ 20.30 มีความรู้ในการทำงานระดับต่ำ ระยะเวลาเป็นคณะทำงาน 3 – 4 ปี ร้อยละ 20.30 มีความรู้ในการทำงานระดับต่ำ ร้อยละ 12.40 มีความรู้ในการทำงานระดับสูง และระยะเวลาเป็นคณะทำงาน 4 ปีขึ้นไป ร้อยละ 26.10 มีความรู้ในการทำงานระดับต่ำ ร้อยละ 12.40 มีความรู้ในการทำงานระดับสูง เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบ

ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาเป็นคณะทำงานกับความรู้ในการทำงาน ได้ทำการทดสอบ (Chi-Square Tests) พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. =.0323) แสดงให้เห็นว่าระยะเวลาเป็นคณะทำงานที่แตกต่างมีความรู้ในการทำงานแตกต่างกัน (ตารางที่ 4.44)

ตารางที่ 4.44

จำนวน ร้อยละ ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาเป็น
คณะทำงานกับความรู้ในการทำงาน

ระยะเวลาเป็นคณะทำงาน	ระดับความรู้		รวม
	ระดับต่ำ	ระดับสูง	
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	20.30 (14)	25.80 (25)	23.50 (39)
2 – 3 ปี	33.30 (23)	49.50 (48)	42.80 (71)
3 – 4 ปี	20.30 (14)	12.40 (12)	15.70 (26)
4 ปีขึ้นไป	26.10 (18)	12.40 (12)	18.10 (30)
รวม	100.00 (69)	100.00 (97)	100.00 (166)

$X^2 = 8.78632$ $df = 3$ $sig = .0323$

13. การวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างประสบการณ์เป็นคณะทำงานช่วยเหลืองานด้านสังคมกับระดับความรู้ในบทบาทหน้าที่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเคยมีประสบการณ์ ร้อยละ 100.00 มีความรู้ในบทบาทหน้าที่ระดับสูง ร้อยละ 91.90 มีความรู้ในบทบาทหน้าที่ระดับต่ำ และไม่เคยมีประสบการณ์ ร้อยละ 8.10 มีความรู้ในบทบาทหน้าที่ระดับต่ำ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์เป็นคณะทำงานช่วยเหลืองานด้านสังคมกับความรู้ในบทบาทหน้าที่ ได้ทำการทดสอบ (Chi-Square Tests) พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ 0.05 (Sig. = .0181) แสดงให้เห็นว่า ประสบการณ์เป็นคณะทำงานช่วยเหลืองานด้านสังคมแตกต่างกันมีความรู้ในบทบาทหน้าที่การทำงานแตกต่างกัน (ตารางที่ 4.45)

ตารางที่ 4.45

จำนวน ร้อยละ ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์เป็นคณะทำงานช่วยเหลืองานด้านสังคมกับระดับความรู้ในบทบาทหน้าที่

ประสบการณ์เป็นคณะทำงานช่วยเหลืองานด้านสังคม	ระดับความรู้		รวม
	ระดับต่ำ	ระดับสูง	
เคยมีประสบการณ์	91.90 (68)	100.00 (92)	96.40 (160)
ไม่เคยมีประสบการณ์	8.10 (6)	0 (0)	3.60 (6)
รวม	100.00 (74)	100.00 (92)	100.00 (166)

$X^2 = 5.58680$ $df = 1$ $sig = .0181$

14. การวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างประสบการณ์เป็นคณะทำงานช่วยเหลืองานด้านสังคมกับความรู้ในการทำงานเป็นทีม พบว่า กลุ่มตัวอย่างเคยมีประสบการณ์ ร้อยละ 100.00 มีความรู้ในการทำงานเป็นทีมระดับสูง ร้อยละ 91.80 มีความรู้ในการทำงานเป็นทีมระดับต่ำ และไม่เคยมีประสบการณ์ ร้อยละ 8.20 มีความรู้ในการทำงานเป็นทีมระดับต่ำ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์เป็นคณะทำงานช่วยเหลืองานด้านสังคมกับความรู้ในการทำงานเป็นทีม ได้ทำการทดสอบ (Chi-Square Tests) พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. = .0165) แสดงให้เห็นว่า ประสบการณ์เป็นคณะทำงานช่วยเหลืองานด้านสังคมแตกต่างกันมีความรู้ในการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน (ตารางที่ 4.46)

ตารางที่ 4.46

จำนวน ร้อยละ ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์เป็น
 คณะทำงานช่วยเหลืองานด้านสังคมกับระดับ
 ความรู้ในการทำงานเป็นทีม

ประสบการณ์เป็นคณะทำงานช่วยเหลือ งานด้านสังคม	ระดับความรู้		รวม
	ระดับต่ำ	ระดับสูง	
เคยมีประสบการณ์	91.80 (67)	100.00 (93)	96.40 (160)
ไม่เคยมีประสบการณ์	8.20 (6)	0 (0)	3.60 (6)
รวม	100.00 (73)	100.00 (93)	100.00 (166)

$$X^2 = 5.74670 \quad df = 1 \quad sig = .0165$$

15. การวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างประสบการณ์เป็นคณะทำงานช่วยเหลืองานด้านสังคมกับความรู้ในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเคยมีประสบการณ์ ร้อยละ 100.00 มีความรู้ในการทำงานระดับสูง ร้อยละ 91.30 มีความรู้ในการทำงานระดับต่ำ และไม่เคยมีประสบการณ์ ร้อยละ 8.70 มีความรู้ในการทำงานระดับต่ำ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์เป็นคณะทำงานช่วยเหลืองานด้านสังคมกับความรู้ในการทำงาน ได้ทำการทดสอบ (Chi-Square Tests) พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. = .0112) แสดงให้เห็นว่า ประสบการณ์เป็นคณะทำงานช่วยเหลืองานด้านสังคมแตกต่างกันมีความรู้ในการทำงานที่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.47)

ตารางที่ 4.47

จำนวน ร้อยละ ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์เป็นคณะทำงาน
ช่วยเหลืองานด้านสังคมกับระดับความรู้ในการทำงาน

ประสบการณ์เป็นคณะทำงานช่วยเหลือ งานด้านสังคม	ระดับความรู้		รวม
	ระดับต่ำ	ระดับสูง	
เคยมีประสบการณ์	91.30 (63)	100.00 (97)	96.40 (160)
ไม่เคยมีประสบการณ์	8.70 (6)	0 (0)	3.60 (6)
รวม	100.00 (69)	100.00 (97)	100.00 (166)

$$X^2 = 6.43305 \quad df = 1 \quad sig = .0112$$

16. การวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างอาชีพกับความรู้ในบทบาทหน้าที่ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ที่มีอาชีพเกษตรกรร้อยละ 41.90 มีความรู้ในบทบาทหน้าที่ระดับต่ำ ร้อยละ 34.80 มีความรู้ในบทบาทหน้าที่ระดับสูง ธุรกิจส่วนตัว/ไม่ได้ประกอบอาชีพ ร้อยละ 25.70 มีความรู้ในบทบาทหน้าที่ระดับต่ำ ร้อยละ 23.90 มีความรู้ในบทบาทหน้าที่ระดับสูง รับราชการ ร้อยละ 22.87 มีความรู้ในบทบาทหน้าที่ระดับสูง ร้อยละ 12.20 มีความรู้ในบทบาทหน้าที่ระดับต่ำ ค้าขาย/เอกชน/รัฐวิสาหกิจ/รับจ้างทั่วไป ร้อยละ 20.30 มีความรู้ในบทบาทหน้าที่ระดับต่ำ ร้อยละ 18.50 มีความรู้ในบทบาทหน้าที่ระดับสูง เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างอาชีพกับความรู้ในบทบาทหน้าที่ ได้ทำการทดสอบ (Chi-Square Tests) พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. = .3551) แสดงให้เห็นว่าอาชีพที่แตกต่างมีความรู้ในบทบาทหน้าที่การทำงานไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.48)

ตารางที่ 4.48

จำนวน ร้อยละ ความสัมพันธ์ระหว่างอาชีพกับ
ระดับความรู้ในบทบาทหน้าที่

อาชีพ	ระดับความรู้		รวม
	ระดับต่ำ	ระดับสูง	
เกษตรกรรม	41.90 (31)	34.80 (32)	38.00 (63)
รับราชการ	12.20 (9)	22.87 (21)	18.10 (30)
ค้าขาย/เอกชน/รัฐวิสาหกิจ/รับจ้างทั่วไป	20.30 (15)	18.50 (17)	19.30 (32)
ธุรกิจส่วนตัว/ไม่ได้ประกอบอาชีพ	25.70 (19)	23.90 (22)	24.70 (41)
รวม	100.00 (74)	100.00 (92)	100.00 (166)

$$X^2 = 3.24675 \quad df = 3 \quad sig = .3551$$

17. การวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างอาชีพกับความรู้ในการทำงานเป็นทีม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพเกษตรกรรมร้อยละ 41.10 มีความรู้ในการทำงานเป็นทีมระดับต่ำ ร้อยละ 35.50 มีความรู้ในการทำงานเป็นทีมระดับสูง ธุรกิจส่วนตัว/ไม่ได้ประกอบอาชีพ ร้อยละ 26.00 มีความรู้ในการทำงานเป็นทีมระดับต่ำ ร้อยละ 23.70 มีความรู้ในการทำงานเป็นทีมระดับสูง รับราชการ ร้อยละ 22.60 มีความรู้ในการทำงานเป็นทีมระดับสูง ร้อยละ 12.30 มีความรู้ในการทำงานเป็นทีมระดับต่ำ ค้าขาย/เอกชน/รัฐวิสาหกิจ/รับจ้างทั่วไป ร้อยละ 20.50 มีความรู้ในการทำงานเป็นทีม ระดับต่ำ ร้อยละ 18.30 มีความรู้ในการทำงานเป็นทีมระดับสูง เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างอาชีพกับความรู้ในการทำงานเป็นทีม ได้ทำการทดสอบ (Chi-Square Tests) พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. = .1570) แสดงให้เห็นว่าอาชีพที่แตกต่างกันมีความรู้ในการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.49)

ตารางที่ 4.49

จำนวน ร้อยละ ความสัมพันธ์ระหว่างอาชีพกับ
ระดับความรู้การทำงานเป็นทีม

อาชีพ	ระดับความรู้		รวม
	ระดับต่ำ	ระดับสูง	
เกษตรกรรม	41.10 (30)	35.50 (33)	38.00 (63)
รับราชการ	12.30 (9)	22.60 (21)	18.0 (30)
ค้าขาย/เอกชน/รัฐวิสาหกิจ/รับจ้างทั่วไป	20.50 (15)	18.30 (17)	19.30 (32)
ธุรกิจส่วนตัว/ไม่ได้ประกอบอาชีพ	26.00 (19)	23.70 (22)	24.70 (41)
รวม	100.00 (73)	100.00 (93)	100.00 (166)

$X^2 = 2.92012$ $df = 3$ $sig = .4041$

18. การวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างอาชีพกับความรู้ในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพเกษตรกรรมร้อยละ 43.50 มีความรู้ในการทำงานระดับต่ำ ร้อยละ 34.00 มีความรู้ในการทำงานระดับสูง ธุรกิจส่วนตัว/ไม่ได้ประกอบอาชีพ ร้อยละ 26.10 มีความรู้ในการทำงานระดับต่ำ ร้อยละ 23.70 มีความรู้ในการทำงานระดับสูง รับราชการ ร้อยละ 23.70 มีความรู้ในการทำงานระดับสูง ร้อยละ 10.10 มีความรู้ในการทำงานระดับต่ำ ค้าขาย/เอกชน/รัฐวิสาหกิจ/รับจ้างทั่วไป ร้อยละ 20.37 มีความรู้ในการทำงานระดับต่ำ ร้อยละ 18.67 มีความรู้ในการทำงานระดับสูง เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างอาชีพกับความรู้ในการทำงาน ได้ทำการทดสอบ (Chi-Square Tests) พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. = .1570) แสดงให้เห็นว่าอาชีพที่แตกต่างกันมีความรู้ในการทำงานไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.50)

ตารางที่ 4.50
จำนวน ร้อยละ ความสัมพันธ์ระหว่างอาชีพกับ
ระดับความรู้ในการทำงาน

อาชีพ	ระดับความรู้		รวม
	ระดับต่ำ	ระดับสูง	
เกษตรกรรม	43.50 (30)	34.00 (33)	38.00 (63)
รับราชการ	10.10 (7)	23.70 (23)	18.10 (30)
ค้าขาย/เอกชน/รัฐวิสาหกิจ/รับจ้างทั่วไป	20.37 (14)	18.67 (18)	190 (32)
ธุรกิจส่วนตัว/ไม่ได้ประกอบอาชีพ	26.10 (18)	23.70 (23)	24.70 (41)
รวม	100.00 (69)	100.00 (97)	10.00 (166)

$$X^2 = 5.2113205 \quad df = 3 \quad sig = .1570$$

19. การวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างรายได้กับระดับความรู้ในบทบาทหน้าที่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 5,001-10,000 บาท ร้อยละ 46.70 มีความรู้ในบทบาทหน้าที่ระดับสูง ร้อยละ 40.50 มีความรู้ในบทบาทหน้าที่ระดับต่ำ รายได้ 10,000 บาทขึ้นไป ร้อยละ 33.70 มีความรู้ในบทบาทหน้าที่ระดับสูง ร้อยละ 17.60 มีความรู้ในบทบาทหน้าที่ระดับต่ำ รายได้ 5,000 บาทและต่ำกว่า ร้อยละ 41.90 มีความรู้ในบทบาทหน้าที่ระดับต่ำ ร้อยละ 19.60 มีความรู้ในบทบาทหน้าที่ระดับสูง เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับความรู้ในบทบาทหน้าที่ ได้ทำการทดสอบ (Chi-Square Tests) พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05 (Sig. = .0035) แสดงให้เห็นว่าอาชีพที่แตกต่างมีความรู้ในบทบาทหน้าที่การทำงานแตกต่างกัน (ตารางที่ 4.51)

ตารางที่ 4.51
จำนวน ร้อยละ ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับ
ระดับความรู้ในบทบาทหน้าที่

รายได้	ระดับความรู้		รวม
	ระดับต่ำ	ระดับสูง	
5,000 บาท และต่ำกว่า	41.90 (31)	19.60 (18)	29.50 (49)
5,001-10,000 บาท	40.50 (30)	46.70 (43)	44.00 (73)
10,000 บาทขึ้นไป	17.60 (13)	33.70 (31)	26.0 (44)
รวม	100.00 (74)	100.00 (92)	100.00 (166)

$$X^2 = 11.30884 \quad df = 2 \quad sig = .0035$$

20. การวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างรายได้กับระดับความรู้ในการทำงานเป็นทีม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 5,001- 10,000 บาท ร้อยละ 47.90 มีความรู้ในการทำงานเป็นทีมระดับต่ำ ร้อยละ 40.90 มีความรู้ในการทำงานเป็นทีมระดับสูง รายได้ 10,000 บาทขึ้นไป ร้อยละ 30.10 มีความรู้ในการทำงานเป็นทีมระดับสูง ร้อยละ 21.90 มีความรู้ในการทำงานเป็นทีมระดับต่ำ รายได้ 5,000 บาทและต่ำกว่า ร้อยละ 30.10 มีความรู้ในการทำงานเป็นทีมระดับต่ำ ร้อยละ 29.00 มีความรู้ในการทำงานเป็นทีมระดับสูง เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับความรู้ในการทำงานเป็นทีม ได้ทำการทดสอบ (Chi-Square Tests) พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. = .4680) แสดงให้เห็นว่าอาชีพที่แตกต่างมีความรู้การทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.52)

ตารางที่ 4.52
จำนวน ร้อยละ ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับ
ระดับความรู้ในการทำงานเป็นทีม

รายได้	ระดับความรู้		รวม
	ระดับต่ำ	ระดับสูง	
5,000 บาท และต่ำกว่า	30.10 (22)	29.00 (27)	29.50 (49)
5,001-10,000 บาท	47.90 (35)	40.90 (38)	44.00 (73)
10,000 บาทขึ้นไป	21.90 (16)	30.10 (28)	26.50 (44)
รวม	100.00 (73)	100.00 (93)	100.00 (166)

$$X^2 = 1.51862 \quad df = 2 \quad sig = .4680$$

21. การวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างรายได้กับระดับความรู้ในการทำงานของ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 5,001 – 10,000 บาท ร้อยละ 44.90 มีความรู้ในการทำงานระดับต่ำ ร้อยละ 43.30 มีความรู้ในการทำงานระดับสูง รายได้ 10,000 บาทขึ้นไป ร้อยละ 33.00 มีความรู้ในการทำงานระดับสูง ร้อยละ 17.40 มีความรู้ในการทำงานระดับต่ำ รายได้ 5,000 บาทและต่ำกว่า ร้อยละ 37.70 มีความรู้ในการทำงานระดับต่ำ ร้อยละ 23.70 มีความรู้ในการทำงานระดับสูง เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับความรู้ในการทำงาน ได้ทำการทดสอบ (Chi-Square Tests) พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. =.0035) แสดงให้เห็นว่ารายได้ที่แตกต่างกันมีความรู้ในการทำงานแตกต่างกัน (ตารางที่ 4.53)

ตารางที่ 4.53
จำนวน ร้อยละ ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้
กับระดับความรู้ในการทำงาน

รายได้	ระดับความรู้		รวม
	ระดับต่ำ	ระดับสูง	
5,000 บาท และต่ำกว่า	37.70 (26)	23.70 (23)	29.50 (49)
5,001 -10,000 บาท	44.90 (31)	43.30 (42)	44.00 (73)
10,000 บาทขึ้นไป	17.40 (12)	33.00 (32)	26.50 (44)
รวม	100.00 (69)	100.00 (97)	100.00 (166)

$$X^2 = 11.30884 \quad df = 2 \quad sig = .0035$$

การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ข้อมูลทั่วไปกับทัศนคติการทำงานเป็นทีม

1. การเทียบความสัมพันธ์ของอายุของกลุ่มตัวอย่างกับทัศนคติที่มีต่อความสำคัญการทำงานเป็นทีม พบว่า อายุของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ .05 (Sig. = .749) แสดงว่าอายุที่แตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อความสำคัญการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.54)

ตารางที่ 4.54
ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับทัศนคติที่มีต่อ
ความสำคัญการทำงานเป็นทีม

อายุ	N	\bar{X}	S.D.	t	P
ต่ำกว่า 50 ปี	115	4.1503	.639	.29	.749
50 ปี ขึ้นไป	51	4.1793	.486		
รวม	166				

2. การเทียบความสัมพันธ์ของอายุของกลุ่มตัวอย่างกับทัศนคติที่มีต่อประโยชน์การทำงานเป็นทีม พบว่า อายุของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 (Sig. =.030) แสดงว่าอายุที่แตกต่างมีทัศนคติที่มีต่อประโยชน์การทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน (ตารางที่ 4.55)

ตารางที่ 4.55

ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับทัศนคติที่มีต่อ
ประโยชน์การทำงานเป็นทีม

อายุ	N	\bar{x}	S.D.	t	P
ต่ำกว่า 50 ปี	115	4.0510	.633	1.91	.030
50 ปี ขึ้นไป	51	4.2458	.458		
รวม	166				

3. การเทียบความสัมพันธ์ของอายุของกลุ่มตัวอย่างกับทัศนคติที่มีต่อการทำงานเป็นทีม พบว่า อายุของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ .05 (Sig. =.084) แสดงว่าอายุที่แตกต่างมีทัศนคติที่มีต่อการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.56)

ตารางที่ 4.56

ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับทัศนคติที่มีต่อการทำงานเป็นทีม

อายุ	N	\bar{x}	S.D.	t	P
ต่ำกว่า 50 ปี	115	4.0826	.602	1.53	.084
50 ปี ขึ้นไป	51	4.2246	.423		
รวม	166				

4. การเทียบความสัมพันธ์ของระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างกับทัศนคติที่มีต่อความสำคัญการทำงานเป็นทีม พบว่า ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ .05 (Sig. =.236) แสดงว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างมีทัศนคติที่มีต่อความสำคัญการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.57)

ตารางที่ 4.57
ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับทัศนคติที่มี
ต่อความสำคัญการทำงานเป็นทีม

ระดับการศึกษา	N	\bar{X}	S.D.	t	P
ต่ำกว่าปริญญาตรี	112	4.2381	.599	1.19	.236
ปริญญาตรีขึ้นไป	54	4.2381	.599		
รวม	166				

5. การเทียบความสัมพันธ์ของระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างกับทัศนคติที่มีต่อประโยชน์การทำงานเป็นทีม พบว่า ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ .05 (Sig. =.330) แสดงว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อประโยชน์การทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.58)

ตารางที่ 4.58
ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับทัศนคติ
ที่มีต่อประโยชน์การทำงานเป็นทีม

ระดับการศึกษา	N	\bar{X}	S.D.	t	P
ต่ำกว่าปริญญาตรี	112	4.1488	.493	1.15	.330
ปริญญาตรีขึ้นไป	54	4.0321	.805		
รวม	166				

6. การเทียบความสัมพันธ์ของระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างกับทัศนคติที่มีต่อการทำงานเป็นทีม พบว่า ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ .05 (Sig. =.690) แสดงว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.59)

ตารางที่ 4.59
ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับทัศนคติ
ที่มีต่อการทำงานเป็นทีม

ระดับการศึกษา	N	\bar{X}	S.D.	t	P
ต่ำกว่าปริญญาตรี	112	4.1400	.470	.46	.690
ปริญญาตรีขึ้นไป	54	4.0976	.705		
รวม	166				

7. การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของตำแหน่ง
คณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนกลุ่มตัวอย่างกับทัศนคติที่มีต่อความสำคัญการทำงาน
เป็นทีม พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig. =.1773)
แสดงว่าตำแหน่งที่แตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อความสำคัญการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน
(ตารางที่ 4.60) และ (ตารางที่ 4.61)

ตารางที่ 4.60
การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ของตำแหน่งกับทัศนคติที่มีต่อความสำคัญ
การทำงานเป็นทีม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2	1.2252	.6126	1.7482	.1773
ภายในกลุ่ม	163	57.1182	.3504		
รวม	165	58.3834			

ตารางที่ 4.61

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตำแหน่งกับ
ทัศนคติที่มีต่อความสำคัญการทำงานเป็นทีม

ตำแหน่ง	N	\bar{X}	S.D.
ประธาน/รองประธาน	35	4.0041	.6741
เลขานุการ/เหรัญญิก	22	4.1234	.5314
คณะทำงาน/คณะกรรมการ/เจ้าหน้าที่	109	4.2163	.5753
รวม	166	4.1592	.5946

8. การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของตำแหน่งคณะทำงาน ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนกลุ่มตัวอย่างกับทัศนคติที่มีต่อประโยชน์การทำงานเป็นทีม พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig. =.0858) แสดงว่าตำแหน่งที่แตกต่างมีทัศนคติที่มีต่อประโยชน์การทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.62) และ (ตารางที่ 4.63)

ตารางที่ 4.62

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ของตำแหน่งกับทัศนคติที่มีต่อประโยชน์
ของการทำงานเป็นทีม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2	1.8363	.9181	2.4928	.0858
ภายในกลุ่ม	163	60.0353	.3683		
รวม	165	61.8716			

ตารางที่ 4.63
จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตำแหน่งกับ
ทัศนคติที่มีต่อประโยชน์การทำงานเป็นทีม

ตำแหน่ง	N	\bar{X}	S.D.
ประธาน/รองประธาน	35	4.1257	.5043
เลขานุการ/เหรัญญิก	22	4.3697	.4539
คณะทำงาน/คณะกรรมการ/เจ้าหน้าที่	109	4.0538	.6601
รวม	166	4.1108	.6124

9. การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของตำแหน่ง คณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนกลุ่มตัวอย่างกับทัศนคติที่มีต่อการทำงานเป็นทีม พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig. =.3233) แสดงว่า ตำแหน่งที่แตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.64) และ (ตารางที่ 4.65)

ตารางที่ 4.64
การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ของตำแหน่งกับทัศนคติที่มีต่อการทำงานเป็นทีม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2	.7003	.3501	1.1369	.3233
ภายในกลุ่ม	163	50.1980	.3080		
รวม	165	50.8983			

ตารางที่ 4.65
จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตำแหน่งกับ
ทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีม

ตำแหน่ง	N	\bar{X}	S.D.
ประธาน/รองประธาน	35	4.0870	.4852
เลขานุการ/ เภรัญญิก	22	4.2913	.4089
คณะทำงาน/ คณะกรรมการ/ เจ้าหน้าที่	109	4.1055	.5985
รวม	166	4.1108	.5554

10. การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาเป็นคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนกลุ่มตัวอย่างกับทัศนคติที่มีต่อความสำคัญการทำงานเป็นทีม พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig. = .5048) แสดงว่าระยะเวลาเป็นคณะทำงานที่แตกต่างมีทัศนคติที่มีต่อความสำคัญการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.66) และ (ตารางที่ 4.67)

ตารางที่ 4.66
การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ของระยะเวลาเป็นคณะทำงานกับทัศนคติที่มี
ต่อความสำคัญการทำงานเป็นทีม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	3	.8343	.2781	.7834	.5048
ภายในกลุ่ม	162	57.5090	.3550		
รวม	165	58.3434			

ตารางที่ 4.67
จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระยะเวลา
เป็นคณะทำงานกับทัศนคติที่มีต่อความสำคัญ
การทำงานเป็นทีม

ระยะเวลาเป็นคณะทำงาน	N	\bar{X}	S.D.
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	39	4.1282	.7816
2 - 3 ปี	71	4.1972	.4565
3 - 4 ปี	26	4.0165	.6482
4 ปีขึ้นไป	30	4.233.	.5633
รวม	166	4.1592	.5946

11. การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาเป็นคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนกลุ่มตัวอย่างกับทัศนคติที่มีต่อประโยชน์การทำงานเป็นทีม พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig. =.0304) แสดงว่าระยะเวลาเป็นคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนที่แตกต่างกันมีผลต่อทัศนคติที่มีต่อประโยชน์การทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน (ตารางที่ 4.68) และ (ตารางที่ 4.69)

ตารางที่ 4.68
การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ของระยะเวลาเป็นคณะทำงานกับทัศนคติที่มี
ต่อประโยชน์การทำงานเป็นทีม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	3	3.3053	1.1018	3.0476	.0304
ภายในกลุ่ม	162	58.5663	.3615		
รวม	165	61.8716			

ตารางที่ 4.69
จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระยะเวลา
เป็นคณะทำงานกับทัศนคติที่มีต่อ
ประโยชน์การทำงานเป็นทีม

ระยะเวลาเป็นคณะทำงาน	N	\bar{X}	S.D.
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	39	3.8872	.8342
2 - 3 ปี	71	4.1981	.4917
3 - 4 ปี	26	4.0359	.5843
4 ปีขึ้นไป	30	4.2600	.4793
รวม	166	4.1108	.6124

เมื่อทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe Procedure) พบว่า ไม่มีระยะเวลาเป็นคณะทำงานไม่มีความสัมพันธ์รายคู่กับทัศนคติที่มีต่อประโยชน์การทำงานเป็นทีม (ตารางที่ 4.70)

ตารางที่ 4.70
การเปรียบเทียบรายคู่ของระยะเวลาเป็นคณะทำงาน
กับทัศนคติที่มีต่อการทำงานเป็นทีม

ระยะเวลาเป็นคณะทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	2 - 3 ปี	3 - 4 ปี	4 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	3.8872	-	.3109	.1487	.3828
2 - 3 ปี	4.1981		-	.1622	.1619
3 - 4 ปี	4.0359			-	.2241
4 ปีขึ้นไป	4.2600				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

12. การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระยะเวลาเป็น
 คณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนของกลุ่มตัวอย่างกับทัศนคติที่มีต่อการทำงานเป็นทีม
 พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig. =.0764) แสดงว่า
 ระยะเวลาเป็นคณะทำงานที่แตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน
 (ตารางที่ 4.71) และ (ตารางที่ 4.72)

ตารางที่ 4.71

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
 ของระยะเวลาเป็นคณะทำงานกับทัศนคติ
 ที่มีต่อการทำงานเป็นทีม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	3	2.1051	.7017	2.3297	.0764
ภายในกลุ่ม	162	48.7932	.3012		
รวม	165	50.8983			

ตารางที่ 4.72

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระยะเวลา
 เป็นคณะทำงานกับทัศนคติการทำงานเป็นทีม

ระยะเวลาเป็นคณะทำงาน	N	\bar{X}	S.D.
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	39	3.9639	.7852
2 - 3 ปี	71	4.1978	.4325
3 - 4 ปี	26	4.0297	.4911
4 ปีขึ้นไป	30	4.2515	.4638
รวม	166	4.1262	.5554

13. การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของประสพการณ์ในการทำงานช่วยเหลืองานด้านสังคมของคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนกลุ่มตัวอย่างกับทัศนคติที่มีต่อความสำคัญการทำงานเป็นทีม พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig. =.023) แสดงว่า ผู้ที่เคยมีประสพการณ์ในการทำงานช่วยเหลืองานด้านสังคมที่แตกต่างมีทัศนคติที่มีต่อความสำคัญการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน (ตารางที่ 4.73)

ตารางที่ 4.73

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสพการณ์
ในการทำงานช่วยเหลือสังคมกับทัศนคติที่มี
ต่อความสำคัญการทำงานเป็นทีม

ประสพการณ์ในการทำงานช่วยเหลือสังคม	N	\bar{X}	S.D.	t	P
เคย	160	4.1795	.590	2.30	.023
ไม่เคย	6	3.6190	.484		
รวม	166				

14. การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของประสพการณ์ในการทำงานช่วยเหลืองานด้านสังคมของคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนของกลุ่มตัวอย่างกับทัศนคติที่มีต่อประโยชน์การทำงานเป็นทีม พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig. =.001) แสดงว่า ผู้ที่เคยมีประสพการณ์ในการทำงานช่วยเหลืองานด้านสังคมที่แตกต่างมีทัศนคติที่มีต่อประโยชน์การทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน (ตารางที่ 4.74)

ตารางที่ 4.74

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสพการณ์
ในการทำงานช่วยเหลืองานด้านสังคมกับทัศนคติ
ที่มีต่อประโยชน์การทำงานเป็นทีม

ประสพการณ์ในการทำงานช่วยเหลือสังคม	N	\bar{X}	S.D.	t	P
เคย	160	4.1417	.580	3.46	.001
ไม่เคย	6	3.2889	.909		
รวม	166				

15. การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของประสบการณ์ในการทำงานช่วยเหลืองานด้านสังคมของคนะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนของกลุ่มตัวอย่างกับทัศนคติที่มีต่อการทำงานเป็นทีม พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig. =.001) แสดงว่า ผู้ที่เคยมีประสบการณ์ในการทำงานช่วยเหลืองานด้านสังคมที่แตกต่างมีทัศนคติที่มีการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน (ตารางที่ 4.75)

ตารางที่ 4.75

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสบการณ์
ในการทำงานช่วยเหลือสังคมกับทัศนคติ
การทำงานเป็นทีม

ประสบการณ์ในการทำงานช่วยเหลือสังคม	N	\bar{X}	S.D.	t	P
เคย	160	4.1537	.531	3.39	.001
ไม่เคย	6	3.3939	.736		
รวม	166				

16. การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของอาชีพของกลุ่มตัวอย่างกับทัศนคติที่มีต่อความสำคัญการทำงานเป็นทีม พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig. =.0033) แสดงว่าอาชีพที่แตกต่างมีผลต่อทัศนคติที่มีต่อความสำคัญการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน (ตารางที่ 4.76) และ (ตารางที่ 4.77)

ตารางที่ 4.76

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ของอาชีพกับทัศนคติที่มีต่อความสำคัญการทำงานเป็นทีม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	3	4.7257	1.5752	4.7594	.0033
ภายในกลุ่ม	162	53.6177	.3310		
รวม	165	58.3434			

ตารางที่ 4.77
จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของอาชีพกับ
ทัศนคติที่มีต่อความสำคัญการทำงานเป็นทีม

อาชีพ	N	\bar{X}	S.D.
เกษตรกรรม	63	4.0998	.5225
รับราชการ	30	4.3952	.5735
ค้าขาย/เอกชน/รัฐวิสาหกิจ/รับจ้างทั่วไป	32	4.3304	.6414
ธุรกิจส่วนตัว/เจ้าหน้าที่	41	3.9443	.6001
รวม	166	4.1592	.5946

เมื่อทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe Procedure) พบว่า อาชีพไม่มี
ความสัมพันธ์รายคู่กับทัศนคติที่มีต่อความสำคัญการทำงานเป็นทีม (ตารางที่ 4.78)

ตารางที่ 4.78
การเปรียบเทียบรายคู่ของอาชีพกับทัศนคติที่มีต่อ
ความสำคัญการทำงานเป็นทีม

อาชีพ	\bar{X}	เกษตรกรรม	รับราชการ	ค้าขาย/เอกชน/ รัฐวิสาหกิจ/ รับจ้างทั่วไป	ธุรกิจ ส่วนตัว/ อื่น ๆ
เกษตรกรรม	4.0998	-	.2954	.2306	.1555
รับราชการ	4.3952		-	.0648	.4509
ค้าขาย/เอกชน/ รัฐวิสาหกิจ/รับจ้างทั่วไป	4.3304			-	.3861
ธุรกิจส่วนตัว/เจ้าหน้าที่	3.9443				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

17. การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของอาชีพของกลุ่มตัวอย่างกับทัศนคติที่มีต่อประโยชน์การทำงานเป็นทีม พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig. =.4934) แสดงว่าอาชีพที่แตกต่างมีผลต่อทัศนคติที่มีต่อประโยชน์การทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.79) และ (ตารางที่ 4.80)

ตารางที่ 4.79

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ของอาชีพกับทัศนคติที่มีต่อประโยชน์การทำงานเป็นทีม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	3	.9076	.3025	.8039	.4934
ภายในกลุ่ม	162	60.9640	.3763		
รวม	165	61.8716			

ตารางที่ 4.80

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของอาชีพกับ
ทัศนคติที่มีต่อประโยชน์การทำงานเป็นทีม

อาชีพ	N	\bar{X}	S.D.
เกษตรกรรม	63	4.0709	.5098
รับราชการ	30	4.0978	.8692
ค้าขาย/เอกชน/รัฐวิสาหกิจ/รับจ้างทั่วไป	32	4.2604	.5478
ธุรกิจส่วนตัว/อื่นๆ	41	4.0650	.5839
รวม	166	4.1108	.6124

18. การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของอาชีพของกลุ่มตัวอย่างกับทัศนคติที่มีต่อการทำงานเป็นทีม พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig. =.1939) แสดงว่าอาชีพที่แตกต่างมีทัศนคติที่มีต่อการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.81) และ (ตารางที่ 4.82)

ตารางที่ 4.81
การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ของอาชีพกับทัศนคติที่มีต่อการทำงานเป็นทีม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	3	1.4557	.4852	1.5898	.1939
ภายในกลุ่ม	162	49.4426	.3052		
รวม	165	50.8983			

ตารางที่ 4.82
จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของอาชีพกับ
ทัศนคติที่มีต่อการทำงานเป็นทีม

ระยะเวลาเป็นคณะทำงาน	N	\bar{X}	S.D.
เกษตรกรรม	63	4.0801	.4673
รับราชการ	30	4.1924	.7531
ค้าขาย/เอกชน/รัฐวิสาหกิจ/รับจ้างทั่วไป	32	4.2827	.5416
ธุรกิจส่วนตัว/ไม่ได้ประกอบอาชีพ	41	4.0266	.5090
รวม	166	4.1262	.5554

19. การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้ของกลุ่มตัวอย่างกับทัศนคติที่มีต่อความสำคัญการทำงานเป็นทีม พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig. =.0606) แสดงว่ารายได้ที่แตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อความสำคัญการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.83) และ (ตารางที่ 4.84)

ตารางที่ 4.83
การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ของรายได้กับทัศนคติที่มีต่อความสำคัญ
การทำงานเป็นทีม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2	1.9612	.9806	2.8349	.0606
ภายในกลุ่ม	163	56.3822	.3459		
รวม	165	58.3434			

ตารางที่ 4.84
จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของรายได้กับ
ทัศนคติที่มีต่อความสำคัญการทำงานเป็นทีม

รายได้	N	\bar{X}	S.D.
0 - 5,000 บาท	49	4.0321	.7073
5,001 – 10,000 บาท	73	4.1468	.5434
10,000 บาทขึ้นไป	44	4.3214	.5082
รวม	166	4.1592	.5946

20. การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้ของกลุ่มตัวอย่างกับทัศนคติที่มีต่อประโยชน์การทำงานเป็นทีม พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig. = .54203) แสดงว่ารายได้ที่แตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อประโยชน์การทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.85) และ (ตารางที่ 4.86)

ตารางที่ 4.85

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ของรายได้กับทัศนคติที่มีต่อประโยชน์การทำงานเป็นทีม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2	.4632	.2316	.6148	.5420
ภายในกลุ่ม	163	61.4084	.3767		
รวม	165	61.8716			

ตารางที่ 4.86

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของรายได้กับ
ทัศนคติที่มีต่อประโยชน์การทำงานเป็นทีม

รายได้	N	\bar{X}	S.D.
0 - 5,000 บาท	49	4.0408	.5789
5,001 – 10,000 บาท	73	4.1151	.5464
10,000 บาทขึ้นไป	44	4.1818	.7444
รวม	166	4.1108	.6124

21. การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้ของกลุ่มตัวอย่างกับทัศนคติที่มีต่อการทำงานเป็นทีม พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig. =.2656) แสดงว่ารายได้ที่แตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.87) และ (ตารางที่ 4.88)

ตารางที่ 4.87

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ของรายได้กับทัศนคติที่มีต่อการทำงานเป็นทีม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2	.8216	.4107	1.3367	.2656
ภายในกลุ่ม	163	50.0769	.3072		
รวม	165	50.8983			

ตารางที่ 4.88

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของรายได้กับ
ทัศนคติที่มีต่อการทำงานเป็นทีม

รายได้	N	\bar{X}	S.D.
0 - 5,000 บาท	49	4.0380	.5511
5,001 – 10,000 บาท	73	4.1252	.5075
10,000 บาทขึ้นไป	44	4.2262	.6279
รวม	166	4.1262	.5554

จากการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร สามารถสรุปผลการศึกษได้ ดังนี้

1. อายุมีผลต่อทัศนคติที่มีต่อประโยชน์การทำงานเป็นทีมโดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. = 0.030)

2. ระดับการศึกษามีผลต่อความรู้ในการทำงาน โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. = 0.0008)

3. ระยะเวลาเป็นคณะทำงานมีผลต่อความรู้ในบทบาทหน้าที่โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. = 0.0013) และภาพรวมความรู้ในการทำงาน โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. = 0.0323) พร้อมทั้งมีผลต่อทัศนคติที่มีต่อประโยชน์การทำงานโดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. = 0.0304)

4. อาชีพมีผลต่อทัศนคติที่มีต่อความสำคัญการทำงานเป็นทีม โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ((Sig. = 0.0033)

5. รายได้มีผลต่อความรู้ในบทบาทหน้าที่โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig.= 0.0035) และภาพรวมความรู้ในการทำงาน โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. = 0.0035)

6. ประสบการณ์ในการทำงานช่วยเหลืองานด้านสังคมมีผลต่อความรู้ในบทบาทหน้าที่โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig.= 0.0181) ความรู้การทำงานเป็นทีมโดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig.= 0.0165) และภาพรวมความรู้ในการทำงานโดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig.= 0.0112) ส่วนทางด้านทัศนคติประสบการณ์ในการทำงานช่วยเหลืองานด้านสังคมมีผลต่อทัศนคติที่มีผลต่อความสำคัญการทำงานเป็นทีมโดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig.= 0.023) ทัศนคติที่มีต่อประโยชน์การทำงานเป็นทีม โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig.= 0.001) และภาพรวมทัศนคติที่มีต่อการทำงานเป็นทีม โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig.= 0.001)

สำหรับตำแหน่งไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงให้เห็นว่าตำแหน่งไม่มีผลต่อความรู้ในบทบาทหน้าที่ ความรู้การทำงานเป็นทีม และภาพรวมความรู้ในการทำงาน พร้อมทั้งไม่มีผลต่อทัศนคติที่มีต่อความสำคัญการทำงานเป็นทีม ทัศนคติที่มีต่อประโยชน์การทำงานเป็นทีม และภาพรวมทัศนคติที่มีต่อการทำงานเป็นทีม (ตารางที่ 4.89)

ตารางที่ 4.89

สรุปการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตัวแปร	ความรู้ในการทำงาน			ทัศนคติการทำงานเป็นทีม		
	ความรู้ในบทบาทหน้าที่	ความรู้การทำงานเป็นทีม	ภาพรวมความรู้ในการทำงาน	ความสำคัญการทำงานเป็นทีม	ประโยชน์การทำงานเป็นทีม	ภาพรวมการทำงานเป็นทีม
อายุ	.9366	.1831	.0981	.749	.030*	.084
ระดับการศึกษา	.0116*	.0156*	.0008*	.236	.330	.690

ตารางที่ 4.89 (ต่อ)

ตัวแปร	ความรู้ในการทำงาน			ทัศนคติการทำงานเป็นทีม		
	ความรู้ใน บทบาท หน้าที่	ความรู้การ ทำงาน เป็นทีม	ภาพรวม ความรู้ใน การทำงาน	ความสำคัญ การทำงาน เป็นทีม	ประโยชน์ การทำงาน เป็นทีม	ภาพรวม การทำงาน เป็นทีม
ตำแหน่ง	.1511	.3966	.3970	.1733	.0858	.3233
ระยะเวลา เป็นคณะ ทำงาน	.0013*	.1471	.0323*	.5048	.0304*	.0764
อาชีพ	.3551	.4041	.1570	.0033*	.4934	.1939
รายได้	.0035*	.4680	.0035*	.0606	.5420	.2656
ประสบการณ์	.0181*	.0165*	.0112*	.023*	.001*	.001*

* Sig. < 0.05

ตอนที่ 2 การอภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความพร้อมในการทำงานเป็นทีมของคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน ทำให้ทราบถึงความรู้ในการทำงานและทัศนคติในการทำงานเป็นทีมของคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน และทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความรู้ในการทำงานและทัศนคติในการทำงานเป็นทีม โดยผลการศึกษาได้ปรากฏข้อมูลที่เป็นประเด็นสำคัญในการนำผลการศึกษามารายงานเพื่อนำไปสู่ข้อเสนอแนะอื่นๆ ดังต่อไปนี้

1. ความรู้ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

ความรู้ในการทำงาน หมายถึง คณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนมีความรู้ในบทบาทหน้าที่และความรู้ในการทำงานเป็นทีม ผลการศึกษาภาพรวมของความรู้ในการทำงานของคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน พบว่าร้อยละ 58.40 มีระดับความรู้ทั้งสองด้านอยู่ในระดับสูง โดยมีความรู้ในการทำงานเป็นทีมในระดับสูงร้อยละ 56.00 และมีความรู้ในบทบาท

หน้าที่ในระดับสูงร้อยละ 55.40 จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ในการทำงานกับระดับการศึกษา ระยะเวลาเป็นคณะทำงาน รายได้ และประสบการณ์ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความรู้ในบทบาทหน้าที่การทำงาน เป็นความรู้พื้นฐานที่ทำให้คณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนสามารถปฏิบัติงานในการสำรวจศึกษาปัญหา เฝ้าระวัง ป้องกัน และแก้ไขปัญหาให้คำแนะนำ ในการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัว พบว่ากลุ่มตัวอย่างร้อยละ 96.20 มีความรู้ในการประสานงานทั้งภาครัฐ เอกชนและองค์กรต่างๆ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 96.40 มีประสบการณ์ในการทำงานช่วยเหลืองานด้านสังคม ซึ่งมีประสบการณ์ในการประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ และนำความรู้ดังกล่าวมาใช้กับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน และได้รับการประสานงานจากสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ อยู่เป็นประจำอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของนิศารัตน์ มงคลรัตน์ (2546, น. 124-125) ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะในการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของความรู้ ทักษะคติ ของนายจ้างที่มีต่อการปฏิบัติงานด้านการประกันสังคมไว้ว่า “ในระดับการบริหารของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสระบุรีควรสร้างความเข้าใจกับผู้ที่เข้าสู่ระบบประกันสังคมโดยการประชาสัมพันธ์ในเชิงรุกอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ” สำหรับความรู้ในบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับการจัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาสถาบันครอบครัว กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 49.10 มีความรู้ต่ำ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนเริ่มจัดตั้งปี 2547 ซึ่งเป็นระยะเวลาเพียง 3 – 4 ปี และสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว มีการจัดสรรงบประมาณให้อย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี และยังไม่ได้นับการให้ความรู้หรือสนับสนุนให้มีการจัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาสถาบันครอบครัว ดังนั้นจึงเห็นควรพัฒนาความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจัดตั้งกองทุนให้คณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนอย่างต่อเนื่องและมอบหมายให้สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดมีการติดตามผลการจัดตั้งกองทุน พร้อมทั้งสนับสนุนให้ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลหรือองค์กรสาธารณะ เพื่อเป็นกลไกหนึ่งในการจัดตั้งกองทุนที่จะสามารถพัฒนาสถาบันครอบครัวได้

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ในบทบาทหน้าที่กับ ระยะเวลาเป็นคณะทำงาน รายได้ ประสบการณ์ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาเป็นคณะทำงาน รายได้ และประสบการณ์มาก ทำให้สามารถมีเวลาศึกษาหาความรู้ในบทบาทหน้าที่ของคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนมากกว่าผู้ที่มี

ระยะเวลาเป็นคณะทำงาน รายได้ และประสบการณ์น้อย ส่วนอายุ อาชีพ ตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาเรื่อง “ความรู้และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานองค์การสวัสดิการสังคมภาคเอกชนต่อพระราชบัญญัติการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546” (เบญจวรรณ เนียมพลับ, 2547, น. 112) ว่าตัวแปรด้าน เพศ อายุ ตำแหน่ง/หน้าที่ในการปฏิบัติงานและประเภทขององค์การที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้

ความรู้ในการทำงานเป็นทีม เป็นความรู้ที่สามารถนำไปปฏิบัติแล้วเกิดประสิทธิภาพการทำงานให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น พบว่ากลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 92.8 มีความรู้ด้านการติดต่อสื่อสาร ซึ่งสอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ ร้อยละ 96.20 ในด้านการประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และกลุ่มองค์กรต่างๆ จะเห็นได้ว่าสอดคล้องกับนพพงษ์ บุญจิตราดุล (2527, น. 202-207) ว่า “การประสานงานที่มีประสิทธิภาพ จะต้องมีการติดต่อสื่อสารที่ดีและทันสมัย เป็นประโยชน์ในการจัดการเพื่อการพัฒนา” ในปัจจุบันการสื่อสารมีบทบาทสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับบุคคล หน่วยงาน องค์กร และสถาบันต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ที่ต้องมีการติดต่อเกี่ยวข้องกับประชาชน กลุ่มต่างๆ เพื่อเผยแพร่ข่าวสารให้เกิดความรู้ ความเข้าใจแก่ประชาชน ด้วยการสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีและการพัฒนาส่งเสริมความเข้าใจที่ถูกต้องร่วมกัน เพื่อให้เกิดความรู้สึกนึกคิดที่ดี มีความกลมเกลียวกันระหว่างองค์กรกับกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้อง สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวได้กำหนดบทบาทหนึ่งของคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนให้มีการประชุมอย่างสม่ำเสมอ จึงทำให้ช่องทาง การติดต่อสื่อสารและมีช่องทางข่าวสารที่เผยแพร่ สอดคล้องกับ เยาวลักษณ์ ฉันทอมรเลิศกุล (2546, น. 20) กล่าวไว้ว่า “ความรู้เป็นผลมาจากการสังเกต หรือการเรียนรู้ โดยผ่านกระบวนการและประสบการณ์ จนเกิดเป็นความเข้าใจสำหรับความรู้ในการทำงานเป็นทีมที่กลุ่มตัวอย่างมีความรู้ น้อยที่สุด ร้อยละ 59.95 คือความรู้ในส่วนประกอบการทำงานเป็นทีม อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างมีเวลาว่างที่ไม่ตรงกัน เห็นได้จากคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนมีประสบการณ์ในการทำงานช่วยเหลืองานด้านสังคม ร้อยละ 96.40 ซึ่งเป็นการทำงานหลายหน้าที่ในเวลาเดียวกัน และอาชีพที่แตกต่างกันก็ทำให้มีเวลาว่างไม่ตรงกัน คณะทำงานบางท่านจึงได้ทำงานเพียงลำพังคนเดียว เพื่อให้การดำเนินงานเสร็จตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับเบญจวรรณ เนียมพลับ (2547, น. 112) ที่กล่าวว่าประสบการณ์มีผลต่อการรับรู้ และสอดคล้องกับจอห์น โฮสเปอร์ นักปรัชญาผู้มีชื่อเสียงกล่าวว่า “ความรู้มีที่มา 4 ทาง คือ จากประสบการณ์จริง จากเหตุผล จากผู้รู้ และจากการหยั่งรู้” ดังนั้นคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน

จึงเห็นควรมีการวางแผนการทำงานล่วงหน้าเพื่อให้คณะทำงานสามารถเข้าร่วมประชุมอย่างพร้อมเพรียงและสม่ำเสมอ เช่น มีแผนการประชุมทุกๆ สัปดาห์ โดยมีการนัดหมายวันที่และเวลาที่แน่นอนเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ในการทำงานเป็นทีมกับระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานช่วยเหลืองานด้านสังคม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้ที่ระดับการศึกษาสูง จะทำให้มีอาชีพการทำงานที่ดี มีการทำงานที่ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานช่วยเหลืองานด้านสังคม จะมีประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น จนเกิดเป็นทักษะ

2. ทัศนคติการทำงานเป็นทีมของกลุ่มตัวอย่าง

ทัศนคติการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความรู้สึกของคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวที่เห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม ผลการศึกษาภาพรวมของทัศนคติของการทำงานเป็นทีม พบว่า ร้อยละ 84.94 มีทัศนคติในระดับสูง โดยมีทัศนคติที่เห็นถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมในระดับสูง ร้อยละ 83.74 และมีทัศนคติที่เห็นถึงประโยชน์ของการทำงานเป็นทีมในระดับสูง ร้อยละ 83.14 จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติการทำงานเป็นทีมกับประสบการณ์ในการทำงานช่วยเหลืองานด้านสังคม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทัศนคติที่เห็นถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม โดยกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าการทำงานจะประสบความสำเร็จได้ด้วยดีไม่สามารถทำงานเพียงลำพังคนเดียวได้ ต้องระดมคนหลายคนทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดความคิดที่สร้างสรรค์ จากหลายด้านหลายองค์การ จากการศึกษาพบว่าประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างเห็นความสำคัญมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.41 จากคะแนนเต็ม 5 ซึ่งอยู่ในระดับทัศนคติที่สูง ได้แก่ประเด็นที่ว่างานบางอย่างต้องระดมความรู้ความสามารถจากหลายด้าน สอดคล้องกับเอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538, น. 145-146 อ้างถึงใน เล็ก สมบัติ, 2546, น. 11) ที่กล่าวไว้ว่าการทำงานเป็นทีมช่วยเพิ่มความรอบคอบในการตัดสินใจเพราะหลายแง่มุมของความคิดช่วยให้หาทางหนีทีไล่ได้มากขึ้นและสอดคล้องกับแนวคิดหลักการทำงานเป็นทีมของโรบบินส์ (Robbins, 1996, pp. 352-357) ว่า “การอ้อมแรงทางสังคม และความรับผิดชอบ (Social loafing and accountability) การทำงานเป็นทีมสมาชิกทุกคนไม่ต้องรับผิดชอบต่อ

การปฏิบัติงานเต็มตัวเหมือนการทำงานเพียงคนเดียวโดยลำพัง ทั้งนี้เนื่องจากจะมีสมาชิกคนอื่นแบ่งความรับผิดชอบในการทำงาน การทำงานเป็นทีมจึงมีลักษณะการอ้อมแรงทางสังคมเกิดขึ้น”

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่เห็นถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมกับอาชีพ และประสพการณ์ในการทำงานช่วยเหลืองานด้านสังคม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะเห็นได้ว่าอาชีพบางอาชีพต้องมีการทำงานร่วมกันงานจึงจะประสบความสำเร็จ เช่น อาชีพรับราชการ หรือการมีประสพการณ์ในการทำงานช่วยเหลืองานด้านสังคม ซึ่งผู้ที่ปฏิบัติงานไม่สามารถปฏิบัติงานเพียงลำพังคนเดียวได้จึงสอดคล้องกับพินดา รัตนไพโรจน์ (2542, น. 27) ที่กล่าวว่าการทำงานเป็นทีมเป็นแนวทางการปฏิบัติที่ได้รับความสนใจนำมาใช้อย่างแพร่หลาย ทั้งในองค์กรภาครัฐและเอกชน เนื่องจากงานส่วนใหญ่ในองค์กรไม่สามารถสำเร็จได้ด้วยบุคคลเพียงคนเดียวต้องอาศัยความร่วมมือและการมีสัมพันธ์ที่ดีของผู้ปฏิบัติงานในทีม ดี และ แอลพอร์ท (Floyd H.Allport) ได้ศึกษาการทดลองให้บุคคลออกความคิดเห็นขณะอยู่ลำพังคนเดียวกับออกความคิดเห็นร่วมกับเพื่อนในกลุ่ม ผลพบว่าบุคคลเดียวกันเมื่ออยู่ในกลุ่มมีความเห็นได้มากกว่า และคุณภาพของความคิดเห็นก็ดีกว่าการออกความคิดเห็นคนเดียว (ปราณี รามสูตร และ จำรัส ดั่งสุวรรณ, 2545)

ทัศนคติที่เห็นถึงประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม โดยกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าการทำงานเป็นทีมช่วยเพิ่มความสมบูรณ์นโยบาย แผนงาน และจุดประสงค์ พร้อมทั้งช่วยเพิ่มความรอบคอบในการตัดสินใจ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จากการศึกษาพบว่าประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างเห็นถึงประโยชน์ของการทำงานเป็นทีมมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.32 จากคะแนนเต็ม 5 ซึ่งอยู่ในระดับทัศนคติที่สูง ได้แก่ประเด็นที่ว่าการทำงานเป็นทีมทำให้สมาชิกมีวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับสอดคล้องกับเอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538, น. 145-146 อ้างถึงใน เล็ก สมบัติ, 2546, น. 11) ที่กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมช่วยเพิ่มความสมบูรณ์ของนโยบาย แผนงาน และจุดประสงค์ของงานหรือกิจกรรมนั้นๆ และยังคงกล่าวอีกว่าการทำงานเป็นทีมช่วยให้งานบางลักษณะมีความสมบูรณ์ขึ้น ผลผลิตดีขึ้นเพราะบางงานต้องช่วยกันหลายคนจึงทำงานได้เป็นอย่างดี

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่เห็นถึงประโยชน์ของการทำงานเป็นทีมกับอายุ ระยะเวลาเป็นคณะทำงาน และประสพการณ์ในการทำงานช่วยเหลืองานด้านสังคม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าอายุ ระยะเวลาเป็นคณะทำงาน และประสพการณ์ในการทำงานช่วยเหลืองานด้านสังคม มีผลต่อทัศนคติที่เห็นถึงประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม จะเห็นได้ว่าทั้งอายุ ระยะเวลาเป็นคณะทำงาน และประสพการณ์ ล้วนเป็น

เรื่องของการประกอบการที่ต่างกันนั้นประสพการณ์ที่แตกต่างกันมีทัศนคติที่เห็นถึงประโยชน์ของการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกัน

จากผลการศึกษาสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพร้อมด้านความรู้ในการทำงานในภาพรวมระดับสูง และกลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติในการทำงานเป็นทีมเห็นด้วยในระดับสูงจะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ของคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน และมีความรู้ในการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ยังมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานร่วมกันเป็นคณะอีกด้วย จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความคล่องตัว ตั้งใจ เต็มใจ ที่จะปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของศูนย์พัฒนาครอบครัวอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีความสอดคล้องกับ วันเพ็ญ สอนรัตนชัย (2544, น. 11 – 12) ที่ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ของความรู้ ทัศนคติ และความพร้อมว่ามีความสัมพันธ์กัน คือ ความรู้ ทัศนคติ และความพร้อม ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกัน ในลักษณะที่ว่า ความรู้ เป็นเรื่องของความจำได้ หรือระลึกได้ ส่วนทัศนคติ เป็นเรื่องของความรู้ ความเข้าใจ ความคิด และทำที่ความรู้สึกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจเป็นการพูดเขียน หรือการปฏิบัติงานโดยอาศัยความรู้ ประสพการณ์และสภาพแวดล้อมของบุคคล ส่วน ความพร้อม เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความคล่องตัว กระตือรือร้น ตั้งใจ เต็มใจ ที่จะปฏิบัติภารกิจใดๆ อย่างมีประสิทธิภาพ และมีสถานภาพ รวมทั้งศักยภาพในด้านอื่นๆ อีก เช่น เวลา เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ความรู้ ความสามารถ ประสพการณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ ที่จะปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่าง ระดับการศึกษา ระยะเวลาเป็นคณะทำงาน รายได้ และประสพการณ์ในการทำงาน ช่วยเหลืองานด้านสังคม ที่แตกต่างกันมีความรู้ในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (0.05) และความสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์ในการทำงานช่วยเหลืองานด้านสังคมที่แตกต่างกันมีทัศนคติการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (0.05)