

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การเสนอผลการศึกษาในเรื่อง “แนวทางการสร้างทีมงานเพื่อพัฒนาองค์กร: กรณีศึกษาเฉพาะบุคลากรของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์” ผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทั้งหมดมาวิเคราะห์และนำเสนอผลการศึกษาในรูปแบบตารางคำบรรยาย โดยแบ่งการนำเสนอข้อมูลออกเป็นดังนี้

ตอนที่ 1 การนำเสนอผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวคิดการทำงานเป็นทีม

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีม

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นต่อแนวทางการสร้างทีมงาน

ส่วนที่ 5 การเปรียบเทียบความแตกต่างและความแปรปรวนระหว่างตัวแปร

ตอนที่ 2 การอภิปรายผลการศึกษา

ตอนที่ 1 การนำเสนอผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างภายในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เป็นข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับ ระยะเวลาที่ทำงานในมหาวิทยาลัย ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด ลักษณะการทำงานต้องมีการทำงานร่วมกับผู้อื่น จำนวนสมาชิกภายในทีม ผลการศึกษามีปรากฏดังนี้

1.1 เพศ / อายุ / ระดับ / ตำแหน่ง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 74.2 เป็นเพศหญิง รองลงมาร้อยละ 25.8 เป็นเพศชาย อายุพบว่ากลุ่มตัวอย่างร้อยละ 41.1 มีอายุระหว่าง 46– 50 ปี รองลงมาร้อยละ 20.5 มีอายุระหว่าง 41 - 45 ปี และร้อยละ 15.9 มีอายุระหว่าง 51- 55 ปี โดยมีอายุสูงสุด 59 ปี อายุต่ำสุด 31 ปี ของกลุ่มตัวอย่าง และมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 47 ปี ระดับงานร้อยละ 35.1 เป็นระดับ 7

รองลงมาร้อยละ 33.8 เป็นระดับ 8 สำหรับตำแหน่งงานส่วนใหญ่ร้อยละ 75.5 เป็นหัวหน้างาน รองลงมาร้อยละ 15.9 เป็นเลขานุการคณะ และร้อยละ 8.6 เป็นผู้อำนวยการ (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1
จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ
อายุ ระดับ และตำแหน่งงาน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (N = 151)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	112	74.2
หญิง	39	25.8
อายุ		
10 - 40 ปี	22	14.6
41 - 45 ปี	31	20.5
46 - 50 ปี	62	41.1
51 - 55 ปี	24	15.9
56 - 60 ปี	12	7.9
Maximum = 59 Minimum = 31 $\bar{X}$ = 46.98		
ระดับ		
ระดับ6	47	31.1
ระดับ7	53	35.1
ระดับ8	51	33.8
ตำแหน่งงาน		
เลขานุการคณะ	24	15.9
ผู้อำนวยการ	13	8.6
หัวหน้างาน	114	75.5

1.2 ระยะเวลาที่ทำงานในมหาวิทยาลัย / หน่วยงานที่สังกัด / ลักษณะงานมีการทำงาน
ร่วมกับผู้อื่น / จำนวนสมาชิกภายในทีมงาน

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 30.5 มีระยะเวลาการทำงานในองค์กรอยู่ระหว่าง 21- 25 ปี รองลงมาร้อยละ 24.5 มีระยะเวลาการทำงานอยู่ระหว่าง 26 - 30 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่ต่ำสุด คือ ร้อยละ 2.6 มีระยะเวลาการทำงาน 31 ปี ขึ้นไป โดยกลุ่มตัวอย่างมีระยะการทำงานสูงสุด 38 ปี ต่ำสุด 4 ปี และมีระยะเวลาการทำงานเฉลี่ยเท่ากับ 21 ปี หน่วยงานที่สังกัดของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ร้อยละ 37.1 ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดี รองลงมาร้อยละ 28.5 ปฏิบัติงานคณะกลุ่มสังคมศาสตร์ และร้อยละ 17.2 ปฏิบัติงานสำนัก/สถาบัน และคณะกลุ่มวิทยาศาสตร์ ส่วนใหญ่ลักษณะการทำงานต้องมีการทำงานร่วมกับผู้อื่น ร้อยละ 98.7 และลักษณะการทำงานที่ไม่ทำร่วมกับผู้อื่น ร้อยละ 1.3 นอกจากนี้ส่วนใหญ่จำนวนสมาชิกภายในทีม ร้อยละ 70.9 มีจำนวนสมาชิก 1 - 10 คน รองลงมาร้อยละ 15.9 มีจำนวนสมาชิก 11 – 20 คน และจำนวนสมาชิกในทีมของกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุด คือร้อยละ 2.6 มีจำนวนสมาชิกระหว่าง 41- 50 คน โดยมีจำนวนสมาชิกในทีมสูงสุดจำนวน 300 คน จำนวนสมาชิกในทีมต่ำสุด 1 คน และมีจำนวนสมาชิกในทีมเฉลี่ยเท่ากับ 14 คน (ตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2

จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาที่ทำงาน
หน่วยงานที่สังกัด ลักษณะงานที่มีการทำงานร่วมกับผู้อื่น
และจำนวนสมาชิกภายในทีมงาน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (N = 151)	ร้อยละ
ระยะเวลาทำงาน		
10 – 15 ปี	32	21.2
16 – 20 ปี	32	21.2
21 – 25 ปี	46	30.5
26 – 30 ปี	37	24.5
31 ปี ขึ้นไป	4	2.6
Maximum = 38 Minimum = 4 $\bar{X}$ = 21.04		

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (N = 151)	ร้อยละ
หน่วยงานที่สังกัด		
สำนักงานอธิการบดี	56	37.1
สำนัก/สถาบัน	26	17.2
คณะกลุ่มวิทยาศาสตร์	26	17.2
คณะกลุ่มสังคมศาสตร์	43	28.5
ลักษณะการทำงานต้องมีการทำงานร่วมกับผู้อื่น		
ใช่	149	98.7
ไม่ใช่	2	1.3
จำนวนสมาชิกภายในทีมงาน		
1 - 10 คน	107	70.9
11 - 20 คน	24	15.9
21 - 30 คน	6	4.0
31 - 40 คน	5	3.3
41 - 50 คน	4	2.6
51 คน ขึ้นไป	5	3.3
Maximum = 300 Minimum = 3 $\bar{X} = 13.47$		

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการทำงานเป็นทีม

ผลการศึกษาความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วยเนื้อหา 4 ด้าน คือ

- 2.1 ความหมายการทำงานเป็นทีม
- 2.2 วัตถุประสงค์ของการทำงานเป็นทีม
- 2.3 ลักษณะการทำงานเป็นทีม
- 2.4 ประโยชน์การทำงานเป็นทีม

ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

2.1 ความหมายการทำงานเป็นทีม

ผลการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการทำงานเป็นทีม จำแนกด้านความหมายการทำงานเป็นทีม มีดังนี้

- การทำงานเป็นทีมเป็นการรวมคนทำงานตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 45.0 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 35.8 เห็นด้วยระดับมากที่สุด และร้อยละ 14.6 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก
 - การทำงานเป็นทีมช่วยให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้เร็วขึ้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 51.0 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 34.4 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด และร้อยละ 13.2 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก
 - การทำงานเป็นทีมต้องมีการมีส่วนร่วมของทีมทุกขั้นตอน (ในเรื่องการคิด, ตัดสินใจ, ปฏิบัติงาน) พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 56.3 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 28.5 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด และร้อยละ 13.9 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก
 - การทำงานเป็นทีมสมาชิกในทีมต้องกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานให้ชัดเจน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 49.0 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 39.7 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด และร้อยละ 9.9 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมากที่สุด
 - การทำงานเป็นทีมสมาชิกในทีมต้องมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 46.4 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 45.7 เห็นด้วยในระดับมาก และร้อยละ 6.0 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- ภาพรวมทัศนะเกี่ยวกับแนวคิดการทำงานเป็นทีมในเรื่องความหมายการทำงานเป็นทีม พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมากที่สุด กับข้อคำถามดังกล่าวข้างต้น (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็น
ของกลุ่มตัวอย่างต่อการทำงานเป็นทีมจำแนก
ด้านความหมายการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมจำแนกด้าน ความหมายการทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น (เห็นด้วย)					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
- การทำงานเป็นทีมเป็นการรวม คนทำงาน ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป	35.8 (54)	45.0 (68)	14.6 (22)	4.0 (6)	.7 (1)	4.11	.85	มาก
- การทำงานเป็นทีมช่วยให้องค์กร ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้เร็วขึ้น	34.4 (52)	51.0 (77)	13.2 (20)	1.3 (2)	-	4.19	.71	มาก
- การทำงานเป็นทีมต้องใช้การมี ส่วนร่วมของทีมทุกขั้นตอน (ในเรื่อง การคิด, ตัดสินใจ ปฏิบัติงาน)	28.5 (43)	56.3 (85)	13.9 (21)	-	1.3 (2)	4.11	.73	มาก
- การทำงานเป็นทีมสมาชิกในทีม ต้องกำหนดบทบาทหน้าที่การ ทำงานให้ชัดเจน	39.7 (60)	49.0 (74)	9.9 (15)	1.3 (2)	-	4.27	.69	มาก ที่สุด
- การทำงานเป็นทีมสมาชิกในทีม ต้องมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	46.4 (70)	45.7 (69)	6.0 (9)	2.0 (3)	-	4.36	.69	มาก ที่สุด
รวม						4.21	.49	มาก ที่สุด

2.2 วัตถุประสงค์ของการทำงานเป็นทีม

ผลการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างต่อการทำงานเป็นทีม จำแนกด้านวัตถุประสงค์
ของการทำงานเป็นทีม มีดังนี้

- วัตถุประสงค์ของการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พบว่า
กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 45.0 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 33.1 เห็นด้วยในระดับปานกลาง

และร้อยละ 14.6 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- วัตถุประสงค์ของการทำงานเป็นทีมเพื่อเป็นการเสริมสร้างความเชี่ยวชาญของกลุ่มตัวอย่างในองค์กรมากขึ้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 53.6 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 30.5 เห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 10.6 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- วัตถุประสงค์ของการทำงานเป็นทีมเพื่อเป็นการแสวงหาวิธีการแก้ปัญหาการทำงานขององค์กรร่วมกัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 58.9 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 27.8 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด และร้อยละ 10.6 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- วัตถุประสงค์ของการทำงานเป็นทีมเพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 58.3 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 25.2 เห็นด้วยมากที่สุด และร้อยละ 14.6 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- วัตถุประสงค์ของการทำงานเป็นทีมช่วยลดปัญหาความขัดแย้งของบุคลากรในองค์กรได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 51.0 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 23.2 เห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 18.5 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

ภาพรวมทัศนะเกี่ยวกับแนวคิดการทำงานเป็นทีมในเรื่องวัตถุประสงค์ของการทำงานเป็นทีมพบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก กับข้อคำถามดังกล่าวข้างต้น (ตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4. 4
จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็น
ของกลุ่มตัวอย่างต่อการทำงานเป็นทีมจำแนก
ด้านวัตถุประสงค์ของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมจำแนกด้าน วัตถุประสงค์ของการทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น (เห็นด้วย)					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
- วัตถุประสงค์ของการทำงานเป็น ทีม เพื่อสร้างความไว้วางใจซึ่งกัน และกัน	14.6 (22)	45.0 (68)	33.1 (50)	6.0 (9)	1.3 (2)	3.66	.85	มาก
- การทำงานเป็นทีมเป็นการ เสริมสร้างความ เชื่อวชาญของ กลุ่มตัวอย่างในองค์กรมากขึ้น	10.6 (16)	53.6 (81)	30.5 (46)	5.3 (8)	-	3.70	.73	มาก
- การทำงานเป็นทีมเป็นการแสวงหา วิธีการแก้ปัญหาการทำงานของ องค์กรร่วมกัน	27.8 (42)	58.9 (89)	10.6 (16)	2.6 (4)	-	4.12	.69	มาก
- การทำงานเป็นทีมเป็นการส่งเสริม ให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของ บุคลากรในองค์กร	25.2 (38)	58.3 (88)	14.6 (22)	2.0 (3)	-	4.07	.69	มาก
- การทำงานเป็นทีมช่วยลดปัญหา ความขัดแย้งของบุคลากรในองค์กร ได้	18.5 (28)	51.0 (77)	23.2 (35)	6.0 (9)	1.3 (2)	3.80	.86	มาก
รวม						3.87	.56	มาก

2.3 ลักษณะการทำงานเป็นทีม

ผลการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการทำงานเป็นทีม จำแนกด้าน
ลักษณะการทำงานเป็นทีม มีดังนี้

- การทำงานเป็นทีมต้องให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 45.0 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 37.7 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด และร้อยละ 16.6 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- การทำงานเป็นทีมสมาชิกในทีมงานต้องมีเจตนาที่ดีและตั้งใจทำงานร่วมกัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 49.0 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 44.4 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด และร้อยละ 6.0 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- การทำงานเป็นทีมสมาชิกในทีมงานจะมีลักษณะต้องพึ่งพาอาศัยกันและกัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 52.3 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 35.1 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด และร้อยละ 11.9 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- การทำงานเป็นทีมจะมีลักษณะต้องมีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกในทีมงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 51.0 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 40.4 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด และร้อยละ 8.6 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมากที่สุด

- การทำงานเป็นทีมจะช่วยให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อสมาชิกในทีมงานและองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 44.4 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 37.7 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด และร้อยละ 17.2 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

ภาพรวมทัศนคติเกี่ยวกับแนวคิดการทำงานเป็นทีมในเรื่องลักษณะการทำงานเป็นทีมพบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมากที่สุด กับข้อคำถามดังกล่าวข้างต้น (ตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5
จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็น
ของกลุ่มตัวอย่างต่อการทำงานเป็นทีมจำแนก
ด้านลักษณะการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมจำแนกด้าน ลักษณะการทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น (เห็นด้วย)					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
- การทำงานเป็นทีมต้องให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน	37.7 (57)	45.0 (68)	16.6 (25)	-	.7 (1)	4.19	.76	มาก
- การทำงานเป็นทีมสมาชิกในทีมงานต้องมีเจตนาที่ดีและตั้งใจทำงานร่วมกัน	44.4 (67)	49.0 (74)	6.0 (9)	.7 (1)	-	4.37	.63	มากที่สุด
- การทำงานเป็นทีมสมาชิกในทีมงานจะมีลักษณะต้องพึ่งพาอาศัยกันและกัน	35.1 (53)	52.3 (79)	11.9 (18)	-	.7 (1)	4.21	.70	มากที่สุด
- การทำงานเป็นทีมต้องมีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกในทีมงาน	40.4 (61)	51.0 (77)	8.6 (13)	-	-	4.32	.63	มากที่สุด
- การทำงานเป็นทีมจะช่วยให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อสมาชิกในทีมงานและองค์กร	37.7 (57)	44.4 (67)	17.2 (26)	.7 (1)	-	4.19	.74	มาก
รวม						4.26	.51	มากที่สุด

2.4 ประโยชน์การทำงานเป็นทีม

ผลการศึกษาทัศนคติเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างต่อการทำงานเป็นทีม จำแนกด้าน
ประโยชน์การทำงานเป็นทีม มีดังนี้

- การทำงานเป็นทีมทำให้ผลงานออกมามีคุณภาพ พบว่ากลุ่มตัวอย่างร้อยละ 50.3 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 28.5 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด และร้อยละ 20.5 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- การทำงานเป็นทีมทำให้ลดความขัดแย้งระหว่างคนในองค์กรได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 43.7 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 33.1 เห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 17.2 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- การทำงานเป็นทีมทำให้สมาชิกในทีมงานทราบบทบาทหน้าที่ของตนเองและพร้อมที่จะช่วยเหลือผู้อื่นในทีมงานได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 57.6 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 20.5 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด และร้อยละ 19.9 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- การทำงานเป็นทีมเป็นการปลูกฝังให้สมาชิกในทีมงานมีความรับผิดชอบงานมากขึ้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 55.6 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 21.2 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด และเห็นด้วยในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- การทำงานเป็นทีมเป็นการสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างสมาชิกในทีมงานด้วยกัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 62.9 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 22.5 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด และร้อยละ 13.2 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- การทำงานเป็นทีมเป็นการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของสมาชิกในทีมงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 62.9 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 19.9 เห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 15.9 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

ภาพรวมทัศนคติเกี่ยวกับแนวคิดการทำงานเป็นทีมในเรื่องประโยชน์การทำงานเป็นทีม พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก กับข้อคำถามดังกล่าวข้างต้น (ตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6
จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็น
ของกลุ่มตัวอย่างต่อการทำงานเป็นทีมจำแนก
ด้านประโยชน์การทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมจำแนกด้าน ประโยชน์การทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น (เห็นด้วย)					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
- การทำงานเป็นทีมทำให้ผลงาน ออกมาดีมีคุณภาพ	28.5 (43)	50.3 (76)	20.5 (31)	.7 (1)	-	4.07	.72	มาก
- การทำงานเป็นทีมทำให้ลดความ ขัดแย้งระหว่างคนในองค์กรได้	17.2 (26)	43.7 (66)	33.1 (50)	2.6 (4)	3.3 (5)	3.69	.90	มาก
- การทำงานเป็นทีมทำให้สมาชิกใน ทีมงาน ทราบบทบาทหน้าที่ของ ตนเองและพร้อมที่จะช่วยเหลือผู้อื่น ในทีมงานได้	20.5 (31)	57.6 (87)	19.9 (30)	.7 (1)	1.3 (2)	3.95	.74	มาก
- การทำงานเป็นทีมเป็นการปลูกฝังให้ สมาชิกในทีมงานมีความรับผิดชอบ งานมากขึ้น	21.2 (32)	55.6 (84)	21.2 (32)	.7 (1)	1.3 (2)	3.95	.76	มาก
- การทำงานเป็นทีมเป็นการสร้าง ความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่าง สมาชิกในทีมงานด้วยกัน	22.5 (34)	62.9 (95)	13.2 (20)	-	1.3 (2)	4.05	.69	มาก
- การทำงานเป็นทีมเป็นการพัฒนา ความคิดสร้างสรรค์ของสมาชิกใน ทีมงาน	15.9 (24)	62.9 (95)	19.9 (30)	1.3 (2)	-	3.93	.64	มาก
รวม						3.94	.57	มาก

ภาพรวมทัศนคติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการทำงานเป็นทีม

ผลการศึกษาทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างต่อการทำงานเป็นทีม จำแนกตามความหมายการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยต่อความหมายการทำงานเป็นทีม ในระดับมากที่สุด ส่วนผลการศึกษาทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างต่อวัตถุประสงค์ของการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยต่อวัตถุประสงค์ของการทำงานเป็นทีม ในระดับมาก ส่วนผลการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างต่อลักษณะการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยต่อลักษณะการทำงานเป็นทีม ในระดับมากที่สุด สำหรับผลการศึกษาทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างต่อประโยชน์การทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยต่อประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในภาพรวมของทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวคิดการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยต่อแนวคิดการทำงานเป็นทีมในระดับมาก (ตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4. 7

ภาพรวม ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของ
กลุ่มตัวอย่างต่อการทำงานเป็นทีม จำแนกตามความหมาย
การทำงานเป็นทีมวัตถุประสงค์ของการทำงานเป็นทีม
ลักษณะการทำงานเป็นทีม และประโยชน์
การทำงานเป็นทีม

ประเด็น	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
- ความหมายการทำงานเป็นทีม	4.21	.49	มากที่สุด
- วัตถุประสงค์ของการทำงานเป็นทีม	3.87	.56	มาก
- ลักษณะการทำงานเป็นทีม	4.26	.51	มากที่สุด
- ประโยชน์การทำงานเป็นทีม	3.94	.57	มาก
รวม	4.06	.43	มาก

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีม

ผลการศึกษาความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีม ในประเด็นปัญหาจากนโยบาย ปัญหาเกิดจากการบริหารงานขององค์กร และปัญหาเกิดจากการดำเนินงาน ซึ่งผู้ศึกษากำหนดเป็นตัวชี้วัด โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ

- 3.1 ปัญหาด้านนโยบาย
- 3.2 ปัญหาด้านการบริหารงานขององค์กร
- 3.3 ปัญหาด้านการดำเนินงาน

ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

3.1 ปัญหาด้านนโยบาย ผลการศึกษาความเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมที่เกิดจากนโยบาย มีดังนี้

การไม่มีนโยบายที่แน่นอน ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายการทำงานเป็นทีมที่ไม่ชัดเจน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 38.4 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 34.4 เห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 14.6 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

สำหรับหน่วยงานมีการกำหนดวัตถุประสงค์การทำงานเป็นทีมที่ไม่ชัดเจน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 41.1 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 33.8 เห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 7.9 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง

ส่วนหน่วยงานไม่ได้กำหนดให้การทำงานเป็นทีมเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคลากร พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 33.1 เห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 31.8 เห็นด้วยในระดับมาก และร้อยละ 14.6 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด และเห็นด้วยในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง

ภาพรวมปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมด้านนโยบาย คือการไม่มีนโยบายที่แน่นอน พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก กับข้อคำถามดังกล่าวข้างต้น (ตารางที่ 4.8)

ตารางที่ 4.8
จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็น
ของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีม
ด้านนโยบายจำแนกการไม่มีนโยบายที่แน่นอน

ปัญหาด้านนโยบายจำแนก การไม่มีนโยบายที่แน่นอน	ระดับปัญหา (เห็นด้วย)					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
- หน่วยงานมีการกำหนด นโยบายการทำงาน เป็นทีมที่ไม่ ชัดเจน	14.6 (22)	38.4 (58)	34.4 (52)	9.9 (15)	2.6 (4)	3.52	.95	มาก
- หน่วยงานมีการกำหนด วัตถุประสงค์การทำงานเป็นทีมที่ ไม่ชัดเจน	7.9 (12)	41.1 (62)	33.8 (51)	13.9 (21)	3.3 (5)	3.36	.93	ปาน กลาง
- หน่วยงานไม่ได้กำหนดให้การ ทำงานเป็นทีม เป็นส่วนหนึ่งของ การพัฒนาบุคลากร	14.6 (22)	31.8 (48)	33.1 (50)	14.6 (22)	6.0 (9)	3.34	1.08	ปาน กลาง
รวม						3.41	.87	มาก

การมีเป้าหมายการทำงานไม่ตรงกัน ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

- สมาชิกในทีมงานไม่เข้าใจวิสัยทัศน์ในการทำงานร่วมกันของหน่วยงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 39.1 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 35.1 เห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 13.2 เห็นด้วยในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก
- สมาชิกในทีมงานมีหลักเกณฑ์และทิศทางในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 39.1 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 34.4 เห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 13.9 เห็นด้วยในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- สมาชิกในที่มงานมีลักษณะงานที่ซ้ำซ้อนกันและแบ่งงานไม่ได้ตามหน้าที่ที่รับผิดชอบจริง พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 34.4 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 29.1 เห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 23.8 เห็นด้วยในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง

ภาพรวมของปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมด้านนโยบาย จำแนกการมีเป้าหมายการทำงานไม่ตรงกัน พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง กับข้อความดังกล่าวข้างต้น (ตารางที่ 4.9)

ตารางที่ 4.9

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็น
ของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีม
ด้านนโยบายจำแนกการมีเป้าหมาย
การทำงานไม่ตรงกัน

ปัญหาด้านนโยบายจำแนกการมีเป้าหมายการทำงานไม่ตรงกัน	ระดับปัญหา					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
- สมาชิกในที่มงานไม่เข้าใจวิสัยทัศน์ในการทำงานร่วมกันของหน่วยงาน	11.9 (18)	39.1 (59)	35.1 (53)	13.2 (20)	.7 (1)	3.48	.89	มาก
- สมาชิกในที่มงานมีหลักเกณฑ์และทิศทางในการทำงานแตกต่างกัน	11.9 (18)	39.1 (59)	34.4 (52)	13.9 (21)	.7 (1)	3.47	.90	มาก
- สมาชิกในที่มงานมีลักษณะงานที่ซ้ำซ้อนกัน และแบ่งงานไม่ได้ตามหน้าที่ที่รับผิดชอบจริง	9.9 (15)	34.4 (52)	29.1 (44)	23.8 (36)	2.6 (4)	3.25	1.02	ปานกลาง
รวม						3.40	.80	ปานกลาง

การสื่อสารและมอบหมายงานไม่มีประสิทธิภาพ ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

- หัวหน้าทีมมีการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีมงานด้วยวิธีสั่งการอย่างเดียวพบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 30.5 เห็นด้วยในระดับมากและเห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 25.2 เห็นด้วยในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง
- หัวหน้าทีมมอบหมายหน้าที่ให้สมาชิกในทีมงานไม่ตรงกับภาระงานของสมาชิกในทีมงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 32.5 เห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 28.5 เห็นด้วยในระดับน้อย และร้อยละ 27.2 เห็นด้วยในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง
- สมาชิกในทีมงานขาดความเข้าใจในเนื้อหาของงานที่ชัดเจน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 38.4 เห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 27.2 เห็นด้วยในระดับมาก และร้อยละ 19.9 เห็นด้วยในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง

ภาพรวมปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมด้านนโยบายจำแนกการสื่อสารและมอบหมายงานไม่มีประสิทธิภาพ พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง กับข้อความดังกล่าวข้างต้น (ตารางที่ 4.10)

ตารางที่ 4.10

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็น
ของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีม
ด้านนโยบายจำแนกการสื่อสารและมอบหมายงาน
ไม่มีประสิทธิภาพ

ปัญหาด้านนโยบายจำแนกการสื่อสารและมอบหมายงานไม่มีประสิทธิภาพ	ระดับปัญหา					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
- หัวหน้าทีมมีการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีมงานด้วยวิธีสั่งการอย่างเดียว	7.9 (12)	30.5 (46)	30.5 (46)	25.2 (38)	6.0 (9)	3.09	1.05	ปานกลาง
- หัวหน้าทีมมอบหมายหน้าที่ให้สมาชิกในทีมงานไม่ตรงกับภาระงานของสมาชิกในทีมงาน	6.6 (10)	27.2 (41)	32.5 (49)	28.5 (43)	5.3 (8)	3.01	1.02	ปานกลาง

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ปัญหาด้านนโยบายจำแนกการ สื่อสารและมอบหมายงาน ไม่มีประสิทธิภาพ	ระดับปัญหา					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
- สมาชิกในทีมงานขาดความเข้าใจ ในเนื้อหาสาระของงานที่ชัดเจน	11.9 (18)	27.2 (41)	38.4 (58)	19.9 (30)	2.6 (4)	3.26	1.00	ปาน กลาง
รวม						3.12	.91	ปาน กลาง

3.2 ปัญหาด้านการบริหารงานขององค์กร ผลการศึกษาความเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่าง
ต่อปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมด้านการบริหารงานขององค์กร มีดังนี้

จำแนกโครงสร้างการบริหารองค์กร ผลการศึกษากฎกฏดังนี้

- โครงสร้างการบริหารงานของหน่วยงานในเรื่องการทำงานเป็นทีมไม่ชัดเจน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 34.4 เห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 33.8 เห็นด้วยในระดับมาก และร้อยละ 13.9 เห็นด้วยในระดับน้อย ของข้อคำถามนี้ 3.32 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง
- การบริหารงานของหน่วยงานในเรื่องการทำงานเป็นทีมไม่มีขอบเขตแน่นอน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 39.7 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 31.8 เห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 15.2 เห็นด้วยในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง
- โครงสร้างการบริหารงานของหน่วยงานขาดการวางแผนในเรื่องการทำงานร่วมกันเป็นทีม พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 33.8 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 30.5 เห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 15.2 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด และเห็นด้วยในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง

ภาพรวมปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมด้านการบริหารงานขององค์กร
จำแนกโครงสร้างการบริหารองค์กร พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย
ในระดับปานกลาง กับข้อคำถามดังกล่าวข้างต้น (ตารางที่ 4.11)

ตารางที่ 4.11
จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็น
ของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีม
ด้านการบริหารงานขององค์กรจำแนกโครงสร้าง
การบริหารองค์กร

ปัญหาด้านการบริหารงานของ องค์กรจำแนกโครงสร้าง การบริหารองค์กร	ระดับปัญหา					.X̄	S.D.	การ แปล ผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
- โครงสร้างการบริหารงานของ หน่วยงานในเรื่องการทำงานเป็น ทีมไม่ชัดเจน	11.9 (18)	33.8 (51)	34.4 (52)	13.9 (21)	6.0 (9)	3.32	1.05	ปาน กลาง
- การบริหารงานของหน่วยงานใน เรื่องการทำงานเป็นทีมไม่มีขอบเขต แน่นอน	10.6 (16)	39.7 (60)	31.8 (48)	15.2 (23)	2.6 (4)	3.40	.96	ปาน กลาง
- โครงสร้างการบริหารงานของ หน่วยงานขาดการวางแผนในเรื่อง การทำงานร่วมกันเป็นทีม	15.2 (23)	33.8 (51)	30.5 (46)	15.2 (23)	5.3 (8)	3.38	1.08	ปาน กลาง
รวม						3.37	.94	ปาน กลาง

การบริหารจัดการองค์กร ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

- หน่วยงานขาดการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาการทำงานเป็นทีม พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 37.1 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 27.8 เห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 19.9 เห็นด้วยในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง

- หน่วยงานขาดการส่งเสริมในเรื่องการมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 35.1 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 31.1 เห็นด้วยในระดับ

ปานกลาง และร้อยละ 17.9 เห็นด้วยในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง

- หน่วยงานขาดการส่งเสริมให้สมาชิกในทีมงานมีการประชุมปรึกษาหารือกัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 37.1 เห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 25.8 เห็นด้วยในระดับมาก และร้อยละ 21.9 เห็นด้วยในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง

- หน่วยงานขาดการสร้างแรงจูงใจในเรื่องการตอบแทนให้รางวัลแก่ทีมงานที่ประสบผลสำเร็จ พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 35.1 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 25.8 เห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 19.9 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- หน่วยงานไม่มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นทีม พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 34.4 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 26.5 เห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 21.9 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

ภาพรวมทัศนคติเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีมด้านการบริหารบริหารงานองค์กร จำแนกการบริหารจัดการองค์กร พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก กับข้อคำถามดังกล่าวข้างต้น (ตารางที่ 4.12)

ตารางที่ 4.12

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็น
ของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีม
ด้านการบริหารงานขององค์กร จำแนก
การบริหารจัดการองค์กร

ปัญหาด้านการบริหารงานของ องค์กรจำแนกการบริหาร จัดการองค์กร	ระดับปัญหา					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
- หน่วยงานขาดการสนับสนุนให้เกิด การพัฒนาการทำงานเป็นทีม	12.6 (19)	37.1 (56)	27.8 (42)	19.9 (30)	2.6 (4)	3.37	1.02	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ปัญหาด้านการบริหารงานของ องค์กรจำแนกการบริหาร จัดการองค์กร	ระดับปัญหา					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
- หน่วยงานขาดการส่งเสริมในเรื่อง การมีส่วนร่วมของบุคลากรใน หน่วยงาน	12.6 (19)	35.1 (53)	31.1 (47)	17.9 (27)	3.3 (5)	3.36	1.02	ปาน กลาง
- หน่วยงานขาดการส่งเสริมให้ สมาชิกในทีมงานมีการประชุม ปรึกษาหารือกัน	11.3 (17)	25.8 (39)	37.1 (56)	21.9 (33)	4.0 (6)	3.19	1.03	ปาน กลาง
- หน่วยงานขาดการสร้างแรงจูงใจ ในเรื่องการตอบแทนให้รางวัลแก่ ทีมงานที่ประสบผลสำเร็จ	19.9 (30)	35.1 (53)	25.8 (39)	17.2 (26)	2.0 (3)	3.54	1.06	มาก
- หน่วยงานไม่มีการสร้างขวัญและ กำลังใจในการทำงานเป็นทีม	21.9 (33)	34.4 (52)	26.5 (40)	14.6 (22)	2.6 (4)	3.58	1.07	มาก
รวม						3.41	.86	มาก

3.3 ปัญหาด้านการดำเนินงาน ผลการศึกษาเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมด้านการดำเนินงาน มีดังนี้

การดำเนินงานของหน่วยงาน ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

- หน่วยงานขาดการพัฒนากลุ่มตัวอย่างในด้านภาวะผู้นำของทีมงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างร้อยละ 42.4 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 29.8 เห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 19.2 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- หน่วยงานขาดการกำหนดบทบาทหน้าที่ของทีมงานและบทบาทหน้าที่ของแต่ละคนในทีมงานให้ชัดเจน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 34.4 เห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 30.5 เห็นด้วยในระดับมาก และร้อยละ 19.2 เห็นด้วยในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง

- หน่วยงานจัดหาวัดดูอุปกรณ์ในการทำงานไม่เพียงพอ พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 38.4 เห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 28.5 เห็นด้วยในระดับมาก และร้อยละ 20.5 เห็นด้วยในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง

ภาพรวมปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมด้านการดำเนินงานจำแนกการดำเนินงานของหน่วยงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง กับข้อคำถามดังกล่าวข้างต้น (ตารางที่ 4.13)

ตารางที่ 4.13
จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็น
ของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีม
ด้านการดำเนินงานจำแนกการดำเนินงาน
ของหน่วยงาน

ปัญหาด้านการดำเนินงานจำแนก การดำเนินงานของหน่วยงาน	ระดับปัญหา					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
- หน่วยงานขาดการพัฒนาบุคลากรที่ศึกษาในด้านภาวะผู้นำของทีมงาน	19.2 (29)	42.4 (64)	29.8 (45)	7.3 (11)	1.3 (2)	3.71	.91	มาก
- หน่วยงานขาดการกำหนดบทบาทหน้าที่ของทีมและบทบาทหน้าที่ของแต่ละคนในทีมงานให้ชัดเจน	13.2 (20)	30.5 (46)	34.4 (52)	19.2 (29)	2.6 (4)	3.33	1.02	ปาน กลาง
- หน่วยงานจัดหาวัดดูอุปกรณ์ในการทำงานไม่เพียงพอ	6.6 (10)	28.5 (43)	38.4 (58)	20.5 (31)	6.0 (9)	3.09	1.00	ปาน กลาง
รวม						3.38	.81	ปาน กลาง

การดำเนินงานของหัวหน้าทีม ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

- หัวหน้าทีมมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีที่จะทำงานร่วมกันกับสมาชิกในทีมงานน้อย พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 36.4 เห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 32.5 เห็นด้วยในระดับมาก และร้อยละ 22.5 เห็นด้วยในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง

- หัวหน้าทีมขาดการรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีมงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 36.4 เห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 31.1 เห็นด้วยในระดับน้อย และร้อยละ 19.9 เห็นด้วยในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง

- หัวหน้าทีมเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวไม่มีความเสียสละเพื่อส่วนรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 32.5 เห็นด้วยในระดับน้อย รองลงมาร้อยละ 29.1 เห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 13.2 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง

ภาพรวมปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมด้านการดำเนินงานจำแนกการดำเนินงานของหัวหน้าทีม พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง กับข้อความดังกล่าวข้างต้น (ตารางที่ 4.14)

ตารางที่ 4.14

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็น
ของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีม
ด้านการดำเนินงานจำแนกการดำเนินงาน
ของหัวหน้าทีม

ปัญหาด้านการดำเนินงานจำแนก การดำเนินงานของหัวหน้าทีม	ระดับปัญหา (เห็นด้วย)					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
- หัวหน้าทีมมีการสร้าง ความสัมพันธ์อันดีที่จะทำงาน ร่วมกันกับสมาชิกในทีมงานน้อย	6.6 (10)	32.5 (49)	36.4 (55)	22.5 (34)	2.0 (3)	3.19	.929	ปาน กลาง
-หัวหน้าทีมขาดการรับฟังความ คิดเห็นของสมาชิกในทีมงาน	8.6 (13)	19.9 (30)	36.4 (55)	31.1 (47)	4.0 (6)	2.98	1.010	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ปัญหาด้านการดำเนินงานจำแนก การดำเนินงานของหัวหน้าทีม	ระดับปัญหา (เห็นด้วย)					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
- หัวหน้าทีมเห็นแก่ประโยชน์ ส่วนตัวไม่มีความเสียสละเพื่อ ส่วนรวม	13.2 (20)	12.6 (19)	29.1 (44)	32.5 (49)	12.6 (19)	2.82	1.208	ปาน กลาง
รวม						3.00	.935	ปาน กลาง

การดำเนินงานของสมาชิกทีม ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

- สมาชิกในทีมงานขาดความรู้สึกร่วมมีส่วนร่วมในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 32.5 เห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 27.2 เห็นด้วยในระดับมาก และร้อยละ 25.8 เห็นด้วยในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง
- สมาชิกในทีมงานมีการแข่งขันกีดกันในเรื่องความคิดเห็น พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 36.4 เห็นด้วยในระดับน้อย รองลงมาร้อยละ 30.5 เห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 19.9 เห็นด้วยในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง
- สมาชิกในทีมงานไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 31.8 เห็นด้วยในระดับน้อย รองลงมาร้อยละ 28.5 เห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 24.5 เห็นด้วยในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง
- สมาชิกในทีมงานมีการปกปิดความผิดพลาดที่เกิดจากการทำงานเป็นทีม พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 33.1 เห็นด้วยในระดับน้อย รองลงมาร้อยละ 27.2 เห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 24.5 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง
- สมาชิกในทีมงานขาดการเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมเมื่อจำเป็น พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 33.1 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 28.5 เห็นด้วยในระดับน้อย และร้อยละ 23.8 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง

ภาพรวมปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมด้านการดำเนินงานจำแนกการดำเนินงานของสมาชิกทีม พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง กับข้อความคำถามดังกล่าวข้างต้น (ตารางที่ 4.15)

ตารางที่ 4.15

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็น
ของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีม
ด้านการดำเนินงานจำแนกการดำเนินงาน
ของสมาชิกทีม

ปัญหาด้านการดำเนินงานจำแนก การดำเนินงานของสมาชิกทีม	ระดับปัญหา					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
- สมาชิกในทีมงานขาดความรู้สึกร่วม ส่วนร่วมในการทำงาน	11.3 (17)	27.2 (41)	32.5 (49)	25.8 (39)	3.3 (5)	3.17	1.04	ปาน กลาง
- สมาชิกในทีมงานมีการแข่งขันกีด กันในเรื่องความคิดเห็น	6.6 (10)	19.9 (30)	30.5 (46)	36.4 (55)	6.6 (10)	2.83	1.04	ปาน กลาง
- สมาชิกในทีมงานไม่รับฟังความ คิดเห็นของผู้ร่วมงาน	5.3 (8)	24.5 (37)	28.5 (43)	31.8 (48)	9.9 (15)	2.83	1.0	ปาน กลาง
- สมาชิกในทีมงานมีการปกปิด ความผิดพลาดที่เกิดจากการ ทำงานเป็นทีม	6.6 (10)	27.2 (41)	24.5 (37)	33.1 (50)	8.6 (13)	2.90	1.10	ปาน กลาง
- สมาชิกในทีมงานขาดการเสียสละ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเมื่อจำเป็น	6.0 (9)	33.1 (50)	23.8 (36)	28.5 (43)	8.6 (13)	2.99	1.10	ปาน กลาง
รวม						2.95	.97	ปาน กลาง

ภาพรวมปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีม

ผลการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีม ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยต่อปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีม ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านของปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีม ซึ่งได้แก่ ปัญหาด้านนโยบาย ปัญหาด้านการบริหารงานองค์กร และปัญหาด้านการดำเนินงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยต่อปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมที่เกิดจากด้านต่างๆ ตามลำดับดังนี้ (ตารางที่ 4.16)

- ปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมด้านการบริหารงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละเรื่องของปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมด้านการบริหารงานขององค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในเรื่องการบริหารจัดการองค์กร ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ในเรื่องโครงสร้างการบริหารองค์กร มีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง

- ปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมด้านนโยบาย เป็นลำดับรอง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละเรื่องของปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมด้านนโยบาย พบว่า ลำดับแรกกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในเรื่องการไม่มีนโยบายที่แน่นอน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือเรื่องการมีเป้าหมายการทำงานไม่ตรงกัน อยู่ในระดับปานกลาง และสุดท้ายคือเรื่องการสื่อสารและมอบหมายงานไม่มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับปานกลาง

- ปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมด้านการดำเนินงาน เป็นลำดับสุดท้าย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละเรื่องของปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมด้านการดำเนินงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในเรื่องการดำเนินงานของหน่วยงาน การดำเนินงานของหัวหน้าทีม และการดำเนินงานของสมาชิกทีม ตามลำดับ และมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.16

ภาพรวม ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของ
กลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีม

ปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีม	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
ด้านการบริหารงานองค์กร	3.39	0.76	ปานกลาง
- การบริหารจัดการองค์กร	3.41	0.86	ปานกลาง
- โครงสร้างการบริหารองค์กร	3.37	0.81	ปานกลาง
ด้านนโยบาย	3.31	0.76	ปานกลาง
- การไม่มีนโยบายที่แน่นอน	3.41	0.87	ปานกลาง
- การมีเป้าหมายการทำงานไม่ตรงกัน	3.40	0.80	ปานกลาง
- การสื่อสารและมอบหมายงานไม่มีประสิทธิภาพ	3.12	0.91	ปานกลาง
ด้านการดำเนินงาน	3.08	0.81	ปานกลาง
- การดำเนินงานของหน่วยงาน	3.38	0.81	ปานกลาง
- การดำเนินงานของหัวหน้าทีม	3.00	0.94	ปานกลาง
- การดำเนินงานของสมาชิกทีม	2.95	0.97	ปานกลาง
รวม	3.24	.72	ปานกลาง

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นต่อแนวทางการสร้างทีมงาน

ผู้ศึกษาได้นำสาระสำคัญเกี่ยวกับทักษะต่อแนวทางการสร้างทีมงาน ในประเด็นเรื่อง การพัฒนาทีมงาน การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม ซึ่งผู้ศึกษากำหนดเป็นตัวชี้วัด โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ

4.1 การพัฒนาทีมงาน

4.2 การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ

4.3 การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม

ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

4.1 การพัฒนาทีมงาน ผลการศึกษาทัศนะเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างด้านการพัฒนาทีมงาน มีดังนี้

การกำหนดเป้าหมาย ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

- หน่วยงานควรส่งเสริมให้สมาชิกในทีมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานเป็นทีม พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 56.3 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 28.5 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด และร้อยละ 12.6 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- การกำหนดเป้าหมายการทำงานเป็นทีมจะช่วยลดขั้นตอนการทำงานขององค์กรได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 62.9 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 21.9 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด และร้อยละ 11.9 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- การกำหนดเป้าหมายของการสร้างทีมงานเพื่อช่วยให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 64.9 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 23.8 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด และร้อยละ 9.3 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- หัวหน้าทีมสามารถจูงใจให้สมาชิกในทีมงานมีความเข้าใจในเป้าหมายของการทำงานเป็นทีม พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 55.6 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 24.5 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด และร้อยละ 17.2 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- หัวหน้าทีมสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกในทีมงานสนใจที่จะเกิดการทำงานเป็นทีมร่วมกัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 56.3 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 21.2 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด และร้อยละ 19.9 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

ภาพรวมทัศนะต่อการพัฒนาทีมงาน ด้านการกำหนดเป้าหมาย พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก กับข้อความดังกล่าวข้างต้น (ตารางที่ 4.17)

ตารางที่ 4.17

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็น
ของกลุ่มตัวอย่างต่อการพัฒนาทีมงานด้านการกำหนดเป้าหมาย

การพัฒนาทีมงานด้าน การกำหนดเป้าหมาย	ระดับความคิดเห็น (เห็นด้วย)					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
- หน่วยงานควรส่งเสริมให้สมาชิกใน ทีมงานมีส่วนร่วมในการกำหนด เป้าหมายในการทำงานเป็นทีม	28.5 (43)	56.3 (85)	12.6 (19)	2.6 (4)	-	4.11	.713	มาก
- การกำหนดเป้าหมายการทำงาน เป็นทีมจะช่วยลดขั้นตอนการทำงาน ขององค์กรได้	21.9 (33)	62.9 (95)	11.9 (18)	3.3 (5)	-	4.03	.687	มาก
- การกำหนดเป้าหมายของการสร้าง ทีมงานเพื่อช่วยให้การทำงานเป็น ทีมมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	23.8 (36)	64.9 (98)	9.3 (14)	2.0 (3)	-	4.11	.634	มาก
- หัวหน้าทีมสามารถจูงใจให้สมาชิก ในทีมงานมีความเข้าใจในเป้าหมาย ของการทำงานเป็นทีม	24.5 (37)	55.6 (84)	17.2 (26)	2.6 (4)	-	4.02	.725	มาก
- หัวหน้าทีมสร้างแรงจูงใจให้สมาชิก ในทีมงานสนใจที่จะเกิดการทำงาน เป็นทีมร่วมกัน	21.2 (32)	56.3 (85)	19.9 (30)	2.6 (4)	-	3.96	.720	มาก
รวม						4.05	.562	มาก

การพัฒนาภาวะผู้นำ ผลการศึกษาทัศนะเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างด้านการ
พัฒนาภาวะผู้นำ มีดังนี้

การชี้นำและตัดสินใจ ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

- หน่วยงานควรส่งเสริมให้สมาชิกในทีมงานมีการแสดงความคิดเห็นและลงม
ร่วมกัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 58.9 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 28.5 เห็นด้วยใน

ระดับมากที่สุด และร้อยละ 10.6 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- หน่วยงานควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความเข้าใจที่ดีต่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 54.3 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 35.1 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด และร้อยละ 9.9 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมากที่สุด

- หน่วยงานควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาด้านภาวะผู้นำ พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 55.6 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 35.8 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด และร้อยละ 7.9 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมากที่สุด

- หัวหน้าทีมควรมีการส่งเสริมให้สมาชิกในทีมงานมีความคิดสร้างสรรค์ตลอดเวลา พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 64.2 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 28.5 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด และร้อยละ 7.3 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมากที่สุด

- เมื่อมีปัญหาการทำงานเป็นทีมเกิดขึ้นหัวหน้าทีมต้องตัดสินใจแก้ไขปัญหาทันที พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 43.3 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 34.4 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด และร้อยละ 20.5 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

ภาพรวมทัศนคติต่อการพัฒนาทีมงาน ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำจำแนกตามการชี้แนะและตัดสินใจ พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมากกับข้อความดังกล่าวข้างต้น (ตารางที่ 4.18)

ตารางที่ 4. 18

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็น

ของกลุ่มตัวอย่างต่อการพัฒนาทีมงานด้านการพัฒนา

ภาวะผู้นำจำแนกตามการขึ้นนำและตัดสินใจ

การพัฒนาทีมงาน ด้านการพัฒนา ภาวะผู้นำจำแนกตามการขึ้นนำ และตัดสินใจ	ระดับความคิดเห็น (เห็นด้วย)					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
- หน่วยงานควรส่งเสริมให้สมาชิกใน ทีมงานมีการแสดงความคิดเห็นและ ลงมือร่วมกัน	28.5 (43)	58.9 (89)	10.6 (16)	1.3 (2)	.7 (1)	4.13	.699	มาก
- หน่วยงานควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมี ความเข้าใจที่ดีต่อการทำงานร่วมกัน เป็นทีม	35.1 (53)	54.3 (82)	9.9 (15)	.7 (1)	-	4.24	.650	มาก ที่สุด
- หน่วยงานควรส่งเสริมให้มีการ พัฒนาด้านภาวะผู้นำ	35.8 (54)	55.6 (84)	7.9 (12)	.7 (1)	-	4.27	.629	มาก ที่สุด
- หัวหน้าทีมควรมีการส่งเสริมให้ สมาชิกในทีมงานมีความคิด สร้างสรรค์ตลอดเวลา	28.5 (43)	64.2 (97)	7.3 (11)	-	-	4.21	.561	มาก ที่สุด
- เมื่อมีปัญหาการทำงานเป็นทีม เกิดขึ้น หัวหน้าทีมต้องตัดสินใจ แก้ไขปัญหาทันที	34.4 (52)	43.0 (65)	20.5 (31)	2.0 (3)	-	4.10	.790	มาก
รวม						4.19	.515	มาก

การมุ่งผลสำเร็จงาน ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

- หน่วยงานสนับสนุนให้สมาชิกในทีมงานมีความมั่นใจว่าการทำงานเป็นทีมจะ
ทำให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 56.3 เห็นด้วยในระดับมาก
รองลงมาร้อยละ 23.8 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด และร้อยละ 19.2 เห็นด้วยในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- หน่วยงานสนับสนุนผู้นำให้สามารถตัดสินใจในการทำงานได้เมื่อมีปัญหา พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 52.3 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 25.2 เห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 19.9 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- หัวหน้าทีมมีการส่งเสริมสมาชิกในทีมงานทำงานให้ประสบผลสำเร็จ พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 55.6 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 23.8 เห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 18.5 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- สมาชิกในทีมงานมีความจริงใจ เชื่อใจและไว้วางใจซึ่งกันและกัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 52.3 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 21.9 เห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 20.5 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

ภาพรวมทัศนคติต่อการพัฒนาทีมงาน ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำจำแนกตามการมุ่งผลสำเร็จงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก กับข้อคำถามดังกล่าวข้างต้น (ตารางที่ 4.19)

ตารางที่ 4.19

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็น
ของกลุ่มตัวอย่างต่อการพัฒนาทีมงานด้านการพัฒนา
ภาวะผู้นำจำแนกตามการมุ่งผลสำเร็จงาน

การพัฒนาทีมงานด้านการพัฒนา ภาวะผู้นำจำแนกตามการ มุ่งผลสำเร็จงาน	ระดับความคิดเห็น (เห็นด้วย					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
- หน่วยงานสนับสนุนให้สมาชิกใน ทีมงานมีความมั่นใจว่าการทำงาน เป็นทีมจะทำให้งานสำเร็จตาม วัตถุประสงค์	23.8 (36)	56.3 (85)	19.2 (29)	.7 (1)	-	4.03	.68	มาก
- หน่วยงานสนับสนุนผู้นำให้ สามารถตัดสินใจในการทำงานได้ เมื่อมีปัญหา	19.9 (30)	52.3 (79)	25.2 (38)	2.6 (4)	-	3.89	.74	มาก

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

การพัฒนาทีมงานด้านการพัฒนา ภาวะผู้นำจำแนกตามการ มุ่งผลสำเร็จงาน	ระดับความคิดเห็น (เห็นด้วย					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
- หัวหน้าทีมมีการส่งเสริมสมาชิกใน ทีมงานทำงานให้ประสบผลสำเร็จ	18.5 (28)	55.6 (84)	23.8 (36)	1.3 (2)	.7 (1)	3.90	.73	มาก
- สมาชิกในทีมงานมีความจริงใจ เชื่อถือและไว้วางใจซึ่งกันและกัน	20.5 (31)	52.3 (79)	21.9 (33)	4.0 (6)	1.3 (2)	3.87	.83	มาก
รวม						3.92	.65	มาก

การสนับสนุนการดำเนินงาน ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

- หน่วยงานสนับสนุนให้มีการบริหารจัดการทีมงานที่ดีมีประสิทธิภาพ พบว่ากลุ่มตัวอย่างร้อยละ 47.7 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 27.2 เห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 20.5 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- หัวหน้าทีมสนับสนุนให้มีการระดมความคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหาในทีมงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 50.3 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 29.1 เห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 17.9 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- หัวหน้าทีมสนับสนุนให้สมาชิกในทีมงานมีการติดต่อประสานงานที่ดี พบว่ากลุ่มตัวอย่างร้อยละ 54.3 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 21.9 เห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 21.2 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

ภาพรวมทัศนคติต่อการพัฒนาทีมงาน ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำจำแนกการสนับสนุนการดำเนินงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมากกับข้อคำถามดังกล่าวข้างต้น (ตารางที่ 4.20)

ตารางที่ 4.20

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็น
ของกลุ่มตัวอย่างต่อการพัฒนาที่มงานด้านการพัฒนา
ภาวะผู้นำจำแนกการสนับสนุนการดำเนินงาน

การพัฒนาที่มงานด้านการพัฒนา ภาวะผู้นำจำแนกการสนับสนุน การดำเนินงาน	ระดับความคิดเห็น (เห็นด้วย)					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
- หน่วยงานสนับสนุนให้มีการ บริหารจัดการที่มงานที่ดีมี ประสิทธิภาพ	20.5 (31)	47.7 (72)	27.2 (41)	4.0 (6)	.7 (1)	3.83	.82	มาก
- หัวหน้าทีมสนับสนุนให้มีการ ระดมความคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหาใน ที่มงาน	17.9 (27)	50.3 (76)	29.1 (44)	2.6 (4)	-	3.83	.74	มาก
- หัวหน้าทีมสนับสนุนให้สมาชิกใน ที่มงานมีการติดต่อประสานงานที่ดี	21.2 (32)	54.3 (82)	21.9 (33)	2.6 (4)	-	3.94	.73	มาก
รวม						3.87	.70	มาก

ภาพรวมการพัฒนาที่มงานด้านการพัฒนาภาวะผู้นำ

ผลการศึกษาทัศนะของกลุ่มตัวอย่างต่อการพัฒนาที่มงานด้านการพัฒนาภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยต่อการพัฒนาภาวะผู้นำ ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านของการพัฒนาภาวะผู้นำ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในเรื่องการชี้แนะและตัดสินใจ การมุ่งผลสำเร็จงาน และการสนับสนุนการดำเนินงาน ในระดับมาก (ตารางที่ 4.21)

ตารางที่ 4.21

ภาพรวม ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็น
ของกลุ่มตัวอย่างต่อการพัฒนาทีมงานด้าน
การพัฒนาภาวะผู้นำ

การพัฒนาทีมงานด้านการพัฒนาภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
การชี้แนะและตัดสินใจ	4.19	.52	มาก
การมุ่งผลสำเร็จงาน	3.92	.65	มาก
การสนับสนุนการดำเนินงาน	3.87	.70	มาก
รวม	4.02	.50	มาก

4.2 การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ผลการศึกษาทัศนะเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างต่อการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ มีดังนี้

หน่วยงาน ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

- หน่วยงานมีการพัฒนาให้สมาชิกในทีมงานมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้นำอย่างชัดเจน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 43.0 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 36.4 เห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 15.9 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- หน่วยงานสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนและการเรียนรู้ระหว่างสมาชิกในทีมงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 43.7 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 31.8 เห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 18.5 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- หน่วยงานมีการพัฒนาให้ทีมงานมีการกำหนดขอบเขตของงานอย่างชัดเจน (ทั้งในเรื่องพื้นที่ ปริมาณ และระยะเวลา) พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 49.7 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 31.1 เห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 14.6 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

ภาพรวมทัศนะต่อการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบด้านของหน่วยงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก กับข้อคำถามดังกล่าวข้างต้น (ตารางที่ 4.22)

ตารางที่ 4.22

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็น
ของกลุ่มตัวอย่างต่อการกำหนดบทบาทหน้าที่และ
ความรับผิดชอบด้านของหน่วยงาน

การกำหนดบทบาทหน้าที่และความ รับผิดชอบด้านของหน่วยงาน	ระดับความคิดเห็น (เห็นด้วย)					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
-หน่วยงานมีการพัฒนาให้สมาชิกใน ทีมงาน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ ของผู้นำอย่างชัดเจน	15.9 (24)	43.0 (65)	36.4 (55)	4.0 (6)	.7 (1)	3.70	.81	มาก
-หน่วยงานสนับสนุนให้เกิดการ แลกเปลี่ยน และการเรียนรู้ระหว่าง สมาชิกในทีมงาน	18.5 (28)	43.7 (66)	31.8 (48)	6.0 (9)	-	3.75	.83	มาก
-หน่วยงานมีการพัฒนาให้ทีมงานมี การกำหนดขอบเขตของงานอย่าง ชัดเจน (ทั้งในเรื่องพื้นที่ ปริมาณ และระยะเวลา)	14.6 (22)	49.7 (75)	31.1 (47)	4.6 (7)	-	3.74	.76	มาก
รวม						3.73	.73	มาก

หัวหน้าทีม ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

- หัวหน้าทีมมีการมอบหมายงานให้แก่สมาชิกในทีมงานที่ชัดเจน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 57.0 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 26.5 เห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 15.2 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- หัวหน้าทีมสร้างบรรยากาศด้วยการจูงใจ เสริมแรง และให้กำลังใจแก่สมาชิกในทีมงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 49.7 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 27.8 เห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 19.9 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- หัวหน้าทีมอำนวยความสะดวก ให้ความช่วยเหลือ และแก้ปัญหาต่าง ๆ พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 55.0 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 22.5 เห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 20.5 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

ภาพรวมทัศนคติต่อการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบด้านของหัวหน้าทีม พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก กับข้อคำถามดังกล่าวข้างต้น (ตารางที่ 4.23)

ตารางที่ 4.23

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็น
ของกลุ่มตัวอย่างต่อการกำหนดบทบาทหน้าที่และ
ความรับผิดชอบด้านของหัวหน้าทีม

การกำหนดบทบาทหน้าที่และ ความรับผิดชอบด้านของ หัวหน้าทีม	ระดับความคิดเห็น (เห็นด้วย)					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
- หัวหน้าทีมมีการมอบหมายงาน ให้แก่สมาชิกในทีมงานที่ชัดเจน	15.2 (23)	57.0 (86)	26.5 (40)	1.3 (2)	-	3.86	.67	มาก
- หัวหน้าทีมสร้างบรรยากาศด้วย การจูงใจ เสริมแรง และให้กำลังใจ แก่สมาชิกในทีมงาน	19.9 (30)	49.7 (75)	27.8 (42)	2.0 (3)	.7 (1)	3.86	.78	มาก
- หัวหน้าทีมอำนวยความสะดวก ให้ความช่วยเหลือ และแก้ปัญหา ต่าง ๆ	20.5 (31)	55.0 (83)	22.5 (34)	1.3 (2)	.7 (1)	3.93	.74	มาก
รวม						3.89	.65	มาก

สมาชิกในทีม ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

- สมาชิกในทีมงานรับมอบหมายงานจากหัวหน้าทีมด้วยความเต็มใจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 43.0 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 35.8 เห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 17.2 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- สมาชิกในทีมงานปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมายของทีมงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 52.3 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 27.8 เห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 17.2 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- สมาชิกในทีมงานให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาต่างๆ พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 53.0 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 27.2 เห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 17.2 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

ภาพรวมทัศนคติต่อกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบด้านของสมาชิกในทีม พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก กับข้อคำถามดังกล่าวข้างต้น (ตารางที่ 4.24)

ตารางที่ 4.24

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็น
ของกลุ่มตัวอย่างต่อการกำหนดบทบาทหน้าที่และ
ความรับผิดชอบด้านของสมาชิกในทีม

การกำหนดบทบาทหน้าที่และ ความรับผิดชอบด้านของ สมาชิกในทีม	ระดับความคิดเห็น (เห็นด้วย)					X̄	S.D.	การ แปล ผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
- สมาชิกในทีมงานรับมอบหมาย งานจากหัวหน้าทีมด้วยความเต็มใจ	17.2 (26)	43.0 (65)	35.8 (54)	2.6 (4)	1.3 (2)	3.72	.83	มาก
- สมาชิกในทีมงานปฏิบัติงานด้วย ความรับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมาย ของทีมงาน	17.2 (26)	52.3 (79)	27.8 (42)	2.0 (3)	.7 (1)	3.83	.75	มาก
- สมาชิกในทีมงานให้ความร่วมมือ ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ	17.2 (26)	53.0 (80)	27.2 (41)	1.3 (2)	1.3 (2)	3.83	.77	มาก
รวม						3.80	.73	มาก

4.3 การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม ผลการศึกษาทัศนคติเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม มีดังนี้

หน่วยงาน ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

- การแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 47.7 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 25.8 เห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 21.2 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก
 - การนำเสนองานใหม่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 52.3 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 21.2 เห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 19.2 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก
 - การส่งเสริมให้บุคลากรแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 48.3 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 23.8 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด และเห็นด้วยในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก
 - การร่วมประชุมการทำงานเป็นทีม พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 45.0 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 24.5 เห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 23.2 เห็นด้วยมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก
 - การร่วมวางแผนการทำงานเป็นทีม พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 45.0 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 24.5 เห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 23.2 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก
 - สำหรับการร่วมแบ่งงาน หน้าที่และความรับผิดชอบให้ชัดเจน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 49.0 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 23.2 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด และร้อยละ 21.9 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก
 - ส่วนการสร้างความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 49.0 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 25.2 เห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 22.5 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก
- ภาพรวมทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมด้านของหน่วยงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก กับข้อคำถามดังกล่าวข้างต้น (ตารางที่ 4.25)

ตารางที่ 4.25

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็น
ของกลุ่มตัวอย่างต่อการมีส่วนร่วมในการทำงาน
เป็นทีมด้านหน่วยงาน

การมีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นทีมด้านหน่วยงาน	ระดับความคิดเห็น (เห็นด้วย)					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
หน่วยงานเปิดโอกาสให้สมาชิกใน ทีมงานมีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นทีมดังต่อไปนี้ (เลือกคำตอบ ในแต่ละข้อย่อย)								
- การแสดงความคิดเห็น อย่างอิสระ	21.2 (32)	47.7 (72)	25.8 (39)	4.6 (7)	.7 (1)	3.84	.83	มาก
- การนำเสนองานใหม่	19.2 (29)	52.3 (79)	21.2 (32)	5.3 (8)	2.0 (3)	3.82	.88	มาก
- การส่งเสริมให้บุคลากรแสดง ความสามารถอย่างเต็มที่	23.8 (36)	48.3 (73)	23.8 (36)	2.6 (4)	1.3 (2)	3.91	.84	มาก
- ร่วมประชุมการทำงานเป็นทีม	23.2 (35)	45.0 (68)	24.5 (37)	4.6 (7)	2.6 (4)	3.82	.93	มาก
- ร่วมวางแผนการทำงานเป็นทีม	21.9 (33)	45.7 (69)	24.5 (37)	6.0 (9)	2.0 (3)	3.80	.92	มาก
- ร่วมแบ่งงาน หน้าที่และความ รับผิดชอบให้ชัดเจน	23.2 (35)	49.0 (74)	21.9 (33)	4.6 (7)	1.3 (2)	3.88	.86	มาก
- สร้างความโปร่งใสในการทำงาน	22.5 (34)	49.0 (74)	25.2 (38)	1.3 (2)	2.0 (3)	3.89	.84	มาก
รวม						3.85	.77	มาก

หัวหน้าทีม ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

- หัวหน้าทีมสนับสนุนให้สมาชิกในทีมงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการมอบหมายงานในหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละคน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 53.6 มีทัศนคติเห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 21.9 เห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 20.5 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- หัวหน้าทีมสนับสนุนให้สมาชิกในทีมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินงานของทีมงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 57.6 มีทัศนคติเห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 20.5 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด และร้อยละ 19.2 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

ภาพรวมทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมด้านหัวหน้าทีม พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก กับข้อคำถามดังกล่าวข้างต้น (ตารางที่ 4.26)

ตารางที่ 4.26

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็น
ของกลุ่มตัวอย่างต่อการมีส่วนร่วมในการทำงาน
เป็นทีมด้านหัวหน้าทีม

การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม ด้านหัวหน้าทีม	ระดับความคิดเห็น (เห็นด้วย)					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
- หัวหน้าทีมสนับสนุนให้สมาชิกใน ทีมงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ในการมอบหมายงานในหน้าที่ที่อยู่ใน ความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละ คน	20.5 (31)	53.6 (81)	21.9 (33)	4.0 (6)	-	3.91	.76	มาก
- หัวหน้าทีมส่งเสริมให้สมาชิกใน ทีมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจใน การดำเนินงานของทีมงาน	20.5 (31)	57.6 (87)	19.2 (29)	2.6 (4)	-	3.96	.71	มาก
รวม						3.93	.70	มาก

สมาชิกในทีม ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

- สมาชิกในทีมงานต้องมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจในเรื่องเกี่ยวกับงานของตนเองมากที่สุด พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 60.9 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 21.2 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด และร้อยละ 16.6 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก
- สมาชิกในทีมงานมีส่วนร่วมในผลงานและความสำเร็จของทีม พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 55.6 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 27.2 เห็นด้วยในระดับมากที่สุดและร้อยละ 14.6 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

ภาพรวมทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมด้านสมาชิกในทีม พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก กับข้อความดังกล่าวข้างต้น (ตารางที่ 4.27)

ตารางที่ 4.27

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็น
ของกลุ่มตัวอย่างต่อการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม
ด้านสมาชิกในทีมงาน

การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม ด้านสมาชิกในทีมงาน	ระดับความคิดเห็น (เห็นด้วย)					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
- สมาชิกในทีมงานต้องมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจในเรื่องเกี่ยวกับงานของตนเองมากที่สุด	21.2 (32)	60.9 (92)	16.6 (25)	1.3 (2)	-	4.02	.66	มาก
- สมาชิกในทีมงานมีส่วนร่วมในผลงานและความสำเร็จของทีม	27.2 (41)	55.6 (84)	14.6 (22)	2.0 (3)	.7 (1)	4.07	.75	มาก
รวม						4.04	.65	มาก

ภาพรวมทัศนคติต่อแนวทางการสร้างทีมงาน

ผลการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการสร้างทีมงาน ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยต่อแนวทางการสร้างทีมงาน ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านของแนวทางการสร้างทีมงาน ซึ่งได้แก่ การพัฒนาทีมงาน การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นทีม พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยต่อแนวทางการสร้างทีมงานโดยรวม ตามลำดับ ดังนี้ (ตารางที่ 4.28)

การพัฒนาทีมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยต่อการพัฒนาทีมงาน ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านของการพัฒนาทีมงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในด้านการกำหนดเป้าหมาย ในระดับมาก และรองลงมาคือด้านการพัฒนาภาวะผู้นำ ในระดับมาก

การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยต่อการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านของการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในด้านของสมาชิกในทีม อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือเรื่องของหัวหน้าทีม อยู่ในระดับมาก และสุดท้ายคือด้านของหน่วยงาน ในระดับมาก เช่นกัน

การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยต่อการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านของการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในด้านของหัวหน้าทีม อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านของสมาชิกในทีม อยู่ในระดับมาก และสุดท้ายคือด้านของหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก เช่นกัน

ตารางที่ 4.28

ภาพรวม ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็น
ของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการสร้างทีมงานโดยรวม

แนวทางการสร้างทีมงานโดยรวม	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
การพัฒนาทีมงาน	4.03	0.47	มาก
- การกำหนดเป้าหมาย	4.05	0.56	มาก
- การพัฒนาภาวะผู้นำ	4.02	0.50	มาก
การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม	3.90	0.67	มาก
- สมาชิกในทีม	4.04	0.65	มาก
- หัวหน้าทีม	3.93	0.70	มาก
- หน่วยงาน	3.85	0.77	มาก
การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ	3.80	0.63	มาก
- หัวหน้าทีม	3.89	0.65	มาก
- สมาชิกในทีม	3.80	0.73	มาก
- หน่วยงาน	3.73	0.73	มาก
รวม	3.94	0.50	มาก

ข้อเสนอแนะต่อแนวทางการสร้างทีมงานในหน่วยงานของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ผลการศึกษา ข้อเสนอแนะต่อแนวทางการสร้างทีมงานในหน่วยงาน จำนวน 13 ชุด คิดเป็นร้อยละ 8.61 ประกอบด้วยการพัฒนาทีมงาน การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

แนวทางการสร้างทีมงานในเรื่องการพัฒนาทีมงาน

- ปัจจัยสำคัญอยู่ที่หัวหน้าทีม เป็นผู้นำ เป็นผู้ประสานงาน มีความคิดริเริ่ม ให้อภัย ชิงกันและกัน มองข้ามสิ่งเล็กน้อยที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์ที่ดี ควรส่งเสริมให้กลุ่มตัวอย่างที่ได้รับมอบหมายการทำงานเป็นทีม ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารทุกระดับต้องมีความเข้าใจถูกต้องตรงกัน รับฟังความคิดเห็นทุกคนในองค์กร ต้องพัฒนากลุ่มตัวอย่างให้รู้จักคิดและเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาได้ ทีมงานในหน่วยงานมีหลายระดับ ระดับหัวหน้างาน

กับสมาชิกในทีม มีความเข้าใจ ตรงกัน และทำงานร่วมกันโดยราบรื่น บรรลุวัตถุประสงค์ แต่ทีมระดับสูงกว่าหัวหน้างานค่อนข้างมีปัญหา เพราะผู้บริหารไม่มีนโยบายที่แน่นอน เปลี่ยนวัตถุประสงค์และเป้าหมายบ่อย ทำให้สับสน การสร้างทีมต้องสร้างแรงจูงใจให้มาก เพื่อนำไปสู่วัตถุประสงค์เป้าหมายร่วมกัน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8

แนวทางการสร้างทีมงานในเรื่องการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ

- การให้กลุ่มตัวอย่างมีความรู้ความเข้าใจ เห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ต้องมีความชัดเจนของงานที่จะทำเป็นทีมและหน้าที่ที่ชัดเจนของแต่ละคน สมาชิกต้องสละเวลาและมีเวลาในการร่วมกันทำงาน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 23.08

แนวทางการสร้างทีมงานในเรื่องการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม

- การประชุมร่วมกันของทีมงานอย่างสม่ำเสมอ ทำให้คนมีส่วนร่วมในงานที่ทำ กล้าแสดงความคิดเห็น ความคิดริเริ่ม ควรสร้างทีมงานที่มีความรับผิดชอบร่วมกันถึงผลกระทบจากผลการทำงานของทีม จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 23.08

ส่วนที่ 5 การเปรียบเทียบความแตกต่างและความแปรปรวนระหว่างตัวแปร

การทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม ผู้ศึกษาได้ทดสอบเฉพาะตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ ระดับ ระยะเวลาที่ทำงานในมหาวิทยาลัย ตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด ลักษณะการทำงานต้องมีการทำงานร่วมกับผู้อื่น และจำนวนสมาชิกในทีม กับตัวแปรตาม ได้แก่ แนวทางการสร้างทีมงานในเรื่องการพัฒนาทีมงาน การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม โดยผู้ศึกษาได้ใช้การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Anova) หรือ ค่าเอฟ (F-test) โดยกำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หากพบว่ามีความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่ามีความแตกต่างกันและในทางตรงกันข้ามหากพบว่าไม่มีความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าไม่มีความแตกต่างกัน โดยนำเสนอผลการศึกษา ดังนี้

5.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศของกลุ่มตัวอย่างกับการพัฒนาทีมงาน

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงมีการพัฒนาทีมงานเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ส่วนเพศชายมีการพัฒนาทีมงานเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 จะเห็นได้ว่า เพศชายมีการพัฒนาทีมงานสูงกว่าเพศหญิง แต่เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างด้วยสถิติ (t-test) พบว่า ไม่มีความมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า เพศของกลุ่มตัวอย่างที่ต่างกัน มีทัศนคติต่อการพัฒนาทีมงานไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.29)

ตารางที่ 4.29
การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศของกลุ่มตัวอย่าง
กับการพัฒนาทีมงาน

เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	df	p
หญิง	112	4.01	.49	.92	149	0.358
ชาย	39	4.09	.40			

5.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศของกลุ่มตัวอย่างกับการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงมีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ เฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ส่วนเพศชายมีการพัฒนาทีมงานเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 จะเห็นได้ว่า เพศชายมีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ สูงกว่าเพศหญิง แต่เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างด้วยสถิติ (t-test) พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าเพศของกลุ่มตัวอย่างที่ต่างกันมีทัศนคติต่อการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.30)

ตารางที่ 4.30
การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศของกลุ่มตัวอย่าง
กับการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ

เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	df	p
หญิง	112	3.79	.61	.32	149	0.746
ชาย	39	3.83	.71			

5.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศของกลุ่มตัวอย่างกับการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงมีการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ส่วนเพศชายมีการพัฒนาทีมงานเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 จะเห็นได้ว่า เพศหญิงมีการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม สูงกว่าเพศชาย แต่เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างด้วยสถิติ (t-test) พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าเพศของกลุ่มตัวอย่างที่ต่างกันมีทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.31)

ตารางที่ 4.31

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศของกลุ่มตัวอย่าง
กับการมีส่วนร่วมในการทำงาน

เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	df	p
หญิง	112	3.90	.67	0.07	149	0.943
ชาย	39	3.89	.69			

5.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศของกลุ่มตัวอย่างกับแนวทางการสร้างทีมงานโดยรวม

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงมีแนวทางการสร้างทีมงานโดยรวมเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ส่วนเพศชายมีการพัฒนาทีมงานเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 จะเห็นได้ว่า เพศชายมีแนวทางการสร้างทีมงาน สูงกว่าเพศหญิง แต่เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างด้วยสถิติ (t-test) พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าเพศกลุ่มตัวอย่างที่ต่างกันมีทัศนคติต่อแนวทางการสร้างทีมงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.32)

ตารางที่ 4.32
การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศของกลุ่มตัวอย่าง
กับแนวทางการสร้างทีมงานโดยรวม

เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	df	p
หญิง	112	3.92	.50	0.46	149	0.644
ชาย	39	3.97	.51			

5.5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุของกลุ่มตัวอย่างต่อการพัฒนาทีมงาน

ผลการศึกษาพบว่า อายุของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มเท่ากับ 0.291 สูงกว่าค่าเฉลี่ยภายในกลุ่มเท่ากับ 0.216 โดยกลุ่มตัวอย่างอายุน้อยกว่า 40 ปี 41 - 45 ปี และ 56 - 60 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.02 และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Qne- way Anova) พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่าอายุของกลุ่มตัวอย่างที่ต่างกันมีทัศนคติต่อการพัฒนาทีมงานไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.33 และ 4.34)

ตารางที่ 4.33
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
อายุกลุ่มตัวอย่างกับการพัฒนาทีมงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	S.S.	M.S.	F.	P-Value
ระหว่างกลุ่ม	112	1.165	0.291	1.347	0.255
ภายในกลุ่ม	39	31.588	0.216		

$N = 156, P < 0.05$

ตารางที่ 4.34
ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุกลุ่มตัวอย่าง
กับการพัฒนาทีมงาน

อายุ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.
น้อยกว่า 40 ปี	22	4.11	.439
41 – 45 ปี	31	4.0398	.4496
46 – 50 ปี	62	4.0256	.4704
51 – 55 ปี	24	3.8603	.5148
56 – 60 ปี	12	4.1961	.4132
รวม	151	4.0280	.4673

5.6 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุของกลุ่มตัวอย่างกับการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ

ผลการศึกษาพบว่า อายุของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มเท่ากับ 0.327 สูงกว่าค่าเฉลี่ยภายในกลุ่มเท่ากับ 0.403 โดยกลุ่มตัวอย่างอายุน้อยกว่า 40 ปี 41 – 45 ปี และ 56 - 60 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.80 และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One- way Anova) พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่าอายุของกลุ่มตัวอย่างที่ต่างกันมีทิศเนต่อการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.35 และ 4.36)

ตารางที่ 4.35
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
อายุของกลุ่มตัวอย่างกับการกำหนดบทบาทหน้าที่
และความรับผิดชอบ

แหล่งความแปรปรวน	df	S.S.	M.S.	F.	P-Value
ระหว่างกลุ่ม	4	1.307	0.327	0.811	0.520
ภายในกลุ่ม	146	58.803	0.403		

$N = 156, P < 0.05$

ตารางที่ 4.36
ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุของกลุ่มตัวอย่าง
กับการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ

อายุ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.
น้อยกว่า 40 ปี	22	3.9343	.5693
41 – 45 ปี	31	3.8351	.5948
46 – 50 ปี	62	3.7616	.5985
51 – 55 ปี	24	3.6667	.7684
56 – 60 ปี	12	3.9722	.7357
รวม	151	3.8035	.6330

5.7 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุของกลุ่มตัวอย่างกับการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม

ผลการศึกษาพบว่า อายุของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มเท่ากับ 0.440 สูงกว่าค่าเฉลี่ยภายในกลุ่มเท่ากับ 0.450 โดยกลุ่มตัวอย่างอายุน้อยกว่า 40 ปี 41 – 45 ปี และ 56 - 60 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.90 และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One- way Anova) พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่าอายุของกลุ่มตัวอย่างที่ต่างกันมีทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.37 และ 4.38)

ตารางที่ 4.37
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
อายุของกลุ่มตัวอย่างกับการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม

แหล่งความแปรปรวน	df	S.S.	M.S.	F.	P-Value
ระหว่างกลุ่ม	4	1.763	0.440	0.981	0.420
ภายในกลุ่ม	146	65.644	0.450		

$N = 156, P < 0.05$

ตารางที่ 4.38
ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุกลุ่มตัวอย่าง
กับการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม

อายุ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.
น้อยกว่า 40 ปี	22	4.05	.71
41 – 45 ปี	31	3.94	.73
46 – 50 ปี	62	3.87	.60
51 – 55 ปี	24	3.70	.71
56 – 60 ปี	12	4.05	.72
รวม	151	3.90	.67

5.8 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุของกลุ่มตัวอย่างกับแนวทางการสร้างทีมงานโดยรวม

ผลการศึกษาพบว่า อายุของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มเท่ากับ 0.331 สูงกว่าค่าเฉลี่ยภายในกลุ่มเท่ากับ 0.252 โดยกลุ่มตัวอย่างอายุน้อยกว่า 40 ปี 41 – 45 ปี และ 56 - 60 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.94 และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One- way Anova) พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่าอายุของกลุ่มตัวอย่างที่ต่างกันมีทัศนะต่อแนวทางการสร้างทีมงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.39 และ 4.40)

ตารางที่ 4.39
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
อายุของกลุ่มตัวอย่างกับแนวทางการสร้างทีมงานโดยรวม

แหล่งความแปรปรวน	df	S.S.	M.S.	F.	P-Value
ระหว่างกลุ่ม	4	1.325	0.331	1.317	0.266
ภายในกลุ่ม	146	36.721	0.252		

$N = 156, P < 0.05$

ตารางที่ 4.40
ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุกลุ่มตัวอย่าง
กับแนวทางการสร้างทีมงานโดยรวม

อายุ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.
น้อยกว่า 40 ปี	22	4.05	.50
41 – 45 ปี	31	3.96	.51
46 – 50 ปี	62	3.92	.47
51 – 55 ปี	24	3.77	.57
56 – 60 ปี	12	4.10	.50
รวม	151	3.94	.50

5.9 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่าง
กับการพัฒนาทีมงาน

ผลการศึกษาพบว่า ระดับตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มเท่ากับ 0.049 สูงกว่าค่าเฉลี่ยภายในกลุ่มเท่ากับ 0.221 โดยกลุ่มกลุ่มตัวอย่างระดับ 7 และระดับ 8 มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.02 และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One- way Anova) พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่าระดับตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างที่ต่างกันมีทิศต่อการพัฒนาทีมงาน ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.41 และ 4.42)

ตารางที่ 4.41
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ระดับตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างกับการพัฒนาทีมงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	S.S.	M.S.	F.	P-Value
ระหว่างกลุ่ม	2	0.097	0.049	0.220	0.083
ภายในกลุ่ม	148	32.656	0.221		

N = 156, P < 0.05

ตารางที่ 4.42
ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับตำแหน่ง
ของกลุ่มตัวอย่างกับการพัฒนาทีมงาน

ระดับ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.
ระดับ 6	47	3.99	.50
ระดับ 7	53	4.03	.46
ระดับ 8	51	4.06	.45
รวม	151	4.03	.47

5.10 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างกับการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ

ผลการศึกษาพบว่า ระดับตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยภายในกลุ่มเท่ากับ 0.404 สูงกว่าค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มเท่ากับ 0.127 โดยกลุ่มตัวอย่างระดับ 8 มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.80 และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Anova) พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่าระดับตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างที่ต่างกันมีทัศนคติต่อการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.43 และ 4.44)

ตารางที่ 4.43
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ของระดับตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างกับการกำหนดบทบาท
หน้าที่และความรับผิดชอบ

แหล่งความแปรปรวน	df	S.S.	M.S.	F.	P-Value
ระหว่างกลุ่ม	2	0.253	0.127	0.313	0.732
ภายในกลุ่ม	148	59.856	0.404		

N = 156, P < 0.05

ตารางที่ 4.44
ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับตำแหน่งของ
กลุ่มตัวอย่างกับการกำหนดบทบาทหน้าที่
และความรับผิดชอบ

ระดับ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.
ระดับ 6	47	3.78	.69
ระดับ 7	53	3.77	.57
ระดับ 8	51	3.86	.655
รวม	151	3.80	.63

5.11 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่าง
กับการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม

ผลการศึกษาพบว่า ระดับตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยภายในกลุ่มเท่ากับ 0.455 สูงกว่าค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มเท่ากับ 0.029 โดยกลุ่มตัวอย่างระดับ 7 และกลุ่มตัวอย่างระดับ 8 มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.90 และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One- way Anova) พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่าระดับ ตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างที่ต่างกันมีทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.45 และ 4.46)

ตารางที่ 4.45
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ระดับตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างกับการมีส่วนร่วม
ในการทำงานเป็นทีม

แหล่งความแปรปรวน	df	S.S.	M.S.	F.	P-Value
ระหว่างกลุ่ม	2	0.059	0.029	0.065	0.937
ภายในกลุ่ม	148	67.349	0.455		

$N = 156, P < 0.05$

ตารางที่ 4.46

ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับตำแหน่งของ
กลุ่มตัวอย่างกับการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม

ระดับ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.
ระดับ 6	47	3.87	.73
ระดับ 7	53	3.92	.65
ระดับ 8	51	3.92	.64
รวม	151	3.90	.67

5.12 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างต่อ
แนวทางการสร้างทีมงานโดยรวม

ผลการศึกษาพบว่า อายุของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยภายในกลุ่มเท่ากับ 0.257 สูงกว่าค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มเท่ากับ 0.044 โดยกลุ่มตัวอย่างระดับ 8 มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.94 และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Anova) พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่าระดับตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างที่ต่างกันมีทัศนคติต่อแนวทางการสร้างทีมงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.47 และ 4.48)

ตารางที่ 4.47

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ของระดับตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างกับแนวทาง
การสร้างทีมงานโดยรวม

แหล่งความแปรปรวน	df	S.S.	M.S.	F.	P-Value
ระหว่างกลุ่ม	2	0.088	0.044	0.172	0.842
ภายในกลุ่ม	148	37.959	0.257		

N = 156, P < 0.05

ตารางที่ 4.48
ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับตำแหน่งของ
กลุ่มตัวอย่างกับแนวทางการสร้างทีมงานโดยรวม

ระดับ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.
ระดับ 6	47	3.91	.57
ระดับ 7	53	3.93	.44
ระดับ 8	51	3.97	.50
รวม	151	3.94	.50

5.13 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างของระยะเวลาที่ทำงานของกลุ่มตัวอย่างกับการพัฒนาทีมงาน

ผลการศึกษาพบว่า ระดับตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มเท่ากับ 0.430 สูงกว่าค่าเฉลี่ยภายในกลุ่มเท่ากับ 0.213 โดยกลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาที่ทำงานน้อยกว่า 15 ปี 16 - 20 ปี และ 31 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.03 และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One- way Anova) พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่าระยะเวลาการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ต่างกันมีทัศนคติต่อการพัฒนาทีมงาน ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.49 และ 4.50)

ตารางที่ 4.49
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ของระยะเวลาที่ทำงานของกลุ่มตัวอย่างกับการพัฒนาทีมงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	S.S.	M.S.	F.	P-Value
ระหว่างกลุ่ม	4	1.721	0.430	2.025	0.094
ภายในกลุ่ม	146	31.032	0.213		

N = 156, P < 0.05

ตารางที่ 4.50
ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระยะเวลาที่ทำงาน
ของกลุ่มตัวอย่างกับการพัฒนาที่มงาน

ระยะเวลา	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.
น้อยกว่า 15 ปี	32	4.12	.43
16 – 20 ปี	32	4.16	.42
21 – 25 ปี	46	3.96	.47
26 – 30 ปี	37	3.90	.49
31 ปี ขึ้นไป	4	4.19	.59
รวม	151	4.02	.47

5.14 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างของระยะเวลาที่ทำงานของกลุ่มตัวอย่างกับการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ

ผลการศึกษาพบว่า ระยะเวลาที่ทำงานของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มเท่ากับ 0.423 สูงกว่าค่าเฉลี่ยภายในกลุ่มเท่ากับ 0.400 โดยกลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาที่ทำงานน้อยกว่า 15 ปี 16 - 20 ปี และ 31 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.80 และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One- way Anova) พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่าระยะเวลาการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ต่างกันมีทิศนะต่อการพัฒนาที่มงาน ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.51 และ 4.52)

ตารางที่ 4.51
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ของระยะเวลาที่ทำงานของกลุ่มตัวอย่างกับการกำหนด
บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ

แหล่งความแปรปรวน	df	S.S.	M.S.	F.	P-Value
ระหว่างกลุ่ม	4	1.694	0.423	1.058	0.379
ภายในกลุ่ม	146	58.416	0.400		

$N = 156, P < 0.05$

ตารางที่ 4.52

ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระยะเวลาที่ทำงานของ
กลุ่มตัวอย่างกับการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ

ระยะเวลา	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.
น้อยกว่า 15 ปี	32	3.88	.58
16 - 20 ปี	32	3.93	.57
21 - 25 ปี	46	3.69	.68
26 - 30 ปี	37	3.74	.66
31 ปี ขึ้นไป	4	4.03	.69
รวม	151	3.80	.63

5.15 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างของระยะเวลาที่ทำงานของ
กลุ่มตัวอย่างกับการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม

ผลการศึกษาพบว่า ระยะเวลาที่ทำงานของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยระหว่าง
กลุ่มเท่ากับ 0.851 สูงกว่าค่าเฉลี่ยภายในกลุ่มเท่ากับ 0.438 โดยกลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาที่
ทำงานน้อยกว่า 15 ปี 16 - 20 ปี และ 31 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ
3.90 และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One- way Anova) พบว่าไม่มีความ
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่าระยะเวลาการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่
ต่างกันมีทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.53 และ 4.54)

ตารางที่ 4.53

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ของระยะเวลาที่ทำงานของกลุ่มตัวอย่างกับการ
มีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม

แหล่งความแปรปรวน	df	S.S.	M.S.	F.	P-Value
ระหว่างกลุ่ม	4	3.403	0.851	1.941	0.107
ภายในกลุ่ม	146	64.004	0.438		

$N = 156, P < 0.05$

ตารางที่ 4.54
ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระยะเวลาที่ทำงาน
ของกลุ่มตัวอย่างกับการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม

ระยะเวลา	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.
น้อยกว่า 15 ปี	32	3.98	.74
16 – 20 ปี	32	4.11	.63
21 – 25 ปี	46	3.76	.67
26 – 30 ปี	37	3.78	.61
31 ปี ขึ้นไป	4	4.25	.58
รวม	151	3.90	.67

5.16 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาที่ทำงานของกลุ่มตัวอย่างกับแนวทางการสร้างทีมงานโดยรวม

ผลการศึกษาพบว่า ระยะเวลาที่ทำงานของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มเท่ากับ 0.522 สูงกว่าค่าเฉลี่ยภายในกลุ่มเท่ากับ 0.246 โดยกลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาที่ทำงานน้อยกว่า 15 ปี 16 - 20 ปี และ 31 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.94 และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One- way Anova) พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่าระยะเวลาการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ต่างกันมีทัศนคติต่อแนวทางการสร้างทีมงาน ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.55 และ 4.56)

ตารางที่ 4.55
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ของระยะเวลาที่ทำงานของกลุ่มตัวอย่างกับแนวทาง
การสร้างทีมงานโดยรวม

แหล่งความแปรปรวน	df	S.S.	M.S.	F.	P-Value
ระหว่างกลุ่ม	4	2.089	0.522	2.120	0.081
ภายในกลุ่ม	146	35.958	0.246		

$N = 156, P < 0.05$

ตารางที่ 4.56
ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระยะเวลาที่ทำงาน
ของกลุ่มตัวอย่างกับแนวทางการสร้างทีมงานโดยรวม

ระยะเวลา	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.
น้อยกว่า 15 ปี	32	4.02	.50
16 – 20 ปี	32	4.09	.44
21 – 25 ปี	46	3.83	.52
26 – 30 ปี	37	3.82	.50
31 ปี ขึ้นไป	4	4.17	.60
รวม	151	3.94	.50

5.17 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่าง
กับการพัฒนาทีมงาน

ผลการศึกษาพบว่า ตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มเท่ากับ 0.454 สูงกว่าค่าเฉลี่ยภายในกลุ่มเท่ากับ 0.215 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ดำรงตำแหน่งเลขานุการคณะ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.03 และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One- way Anova) พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า ตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างที่ต่างกันมีทัศนคติต่อการพัฒนาทีมงาน ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.57 และ 4.58)

ตารางที่ 4.57
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ของตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่างกับการพัฒนาทีมงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	S.S.	M.S.	F.	P-Value
ระหว่างกลุ่ม	2	0.908	0.454	2.109	0.125
ภายในกลุ่ม	148	31.845	0.215		

$N = 156, P < 0.05$

ตารางที่ 4.58
ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตำแหน่งงาน
ของกลุ่มตัวอย่างกับการพัฒนาทีมงาน

ตำแหน่ง	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.
เลขานุการคณะ	24	4.21	.55
ผู้อำนวยการ	13	4.01	.38
หัวหน้างาน	114	3.99	.45
รวม	151	4.03	.47

5.18 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่าง
กับการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ

ผลการศึกษาพบว่า ตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยภายในกลุ่มเท่ากับ 0.401 สูงกว่าค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มเท่ากับ 0.365 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ดำรงตำแหน่งเลขานุการคณะ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.80 และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One- way Anova) พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า ตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่างที่ต่างกันมีทัศนคติต่อการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.59 และ 4.60)

ตารางที่ 4.59
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบ
ความแตกต่างของตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่างกับ
การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ

แหล่งความแปรปรวน	df	S.S.	M.S.	F.	P-Value
ระหว่างกลุ่ม	2	0.730	0.365	0.909	0.405
ภายในกลุ่ม	148	59.380	0.401		

N = 156, P < 0.05

ตารางที่ 4.60
ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตำแหน่งงานของ
กลุ่มตัวอย่างกับการกำหนดบทบาทหน้าที่
และความรับผิดชอบ

ตำแหน่ง	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.
เลขานุการคณะ	24	3.96	.62
ผู้อำนวยการ	13	3.72	.70
หัวหน้างาน	114	3.78	.63
รวม	151	3.80	.63

5.19 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานต่อการมีส่วนร่วม
ในการทำงานเป็นทีม

ผลการศึกษาพบว่า ตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มเท่ากับ 1.200 สูงกว่าค่าเฉลี่ยภายในกลุ่มเท่ากับ 0.439 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ดำรงตำแหน่งเลขานุการคณะ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.90 และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One- way Anova) พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า ตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างที่ต่างกันมีทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.61 และ 4.62)

ตารางที่ 4.61
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบ
ความแตกต่างของตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่าง
กับการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม

แหล่งความแปรปรวน	df	S.S.	M.S.	F.	P-Value
ระหว่างกลุ่ม	2	2.399	1.200	2.731	0.068
ภายในกลุ่ม	148	65.008	0.439		

N = 156, P < 0.05

ตารางที่ 4.62

ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตำแหน่งงานของ
กลุ่มตัวอย่างกับการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม

ตำแหน่ง	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.
เลขานุการคณะ	24	4.19	.59
ผู้อำนวยการ	13	3.84	.65
หัวหน้างาน	114	3.85	.68
รวม	151	3.90	.67

5.20 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่าง
กับแนวทางการสร้างทีมงานโดยรวม

ผลการศึกษาพบว่า ตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มเท่ากับ 0.603 สูงกว่าค่าเฉลี่ยภายในกลุ่มเท่ากับ 0.249 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ดำรงตำแหน่งเลขานุการคณะ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.94 และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Anova) พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า ตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างที่ต่างกันมีทัศนคติต่อแนวทางการสร้างทีมงาน ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.63 และ 4.64)

ตารางที่ 4.63

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบ
ความแตกต่างของตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่าง
กับแนวทางการสร้างทีมงานโดยรวม

แหล่งความแปรปรวน	df	S.S.	M.S.	F.	P-Value
ระหว่างกลุ่ม	2	1.206	0.603	2.423	0.092
ภายในกลุ่ม	148	36.841	0.249		

N = 156, P < 0.05

ตารางที่ 4.64
ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตำแหน่งงาน
ของกลุ่มตัวอย่างกับแนวทางการสร้างทีมงานโดยรวม

ตำแหน่ง	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.
เลขานุการคณะ	24	4.14	.51
ผู้อำนวยการ	13	3.89	.43
หัวหน้างาน	114	3.89	.50
รวม	151	3.94	.50

5.21 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างหน่วยงานที่สังกัดของกลุ่มตัวอย่างกับการพัฒนาทีมงาน

ผลการศึกษาพบว่า หน่วยงานของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มเท่ากับ 0.519 สูงกว่าค่าเฉลี่ยภายในกลุ่มเท่ากับ 0.212 โดยคณะกลุ่มวิทยาศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.03 และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One- way Anova) พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่าหน่วยงานของกลุ่มตัวอย่างที่ต่างกันมีทัศนคติต่อการพัฒนาทีมงาน ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.65 และ 4.66)

ตารางที่ 4.65
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ของหน่วยงานที่สังกัดของกลุ่มตัวอย่างกับการพัฒนาทีมงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	S.S.	M.S.	F.	P-Value
ระหว่างกลุ่ม	3	1.558	0.519	2.447	0.066
ภายในกลุ่ม	147	31.195	0.212		

$N = 156, P < 0.05$

ตารางที่ 4.66

ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของหน่วยงาน
ที่สังกัดของกลุ่มตัวอย่างกับการพัฒนาทีมงาน

หน่วยงานที่สังกัด	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.
สำนักงานอธิการบดี	56	4.01	.38
สำนัก/สถาบัน	26	3.89	.48
คณะกลุ่มวิทยาศาสตร์	26	4.23	.46
คณะกลุ่มสังคมศาสตร์	43	4.01	.54
รวม	151	4.03	.47

5.22 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างหน่วยงานที่สังกัดของกลุ่มตัวอย่าง
กับการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ

ผลการศึกษาพบว่า หน่วยงานของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มเท่ากับ 0.643 สูงกว่าค่าเฉลี่ยภายในกลุ่มเท่ากับ 0.396 โดยคณะกลุ่มวิทยาศาสตร์ และคณะกลุ่มสังคมศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.80 และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One- way Anova) พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า หน่วยงานของกลุ่มตัวอย่างที่ต่างกันมีทัศนคติต่อการพัฒนาทีมงาน ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.67 และ 4.68)

ตารางที่ 4.67

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ของหน่วยงานที่สังกัดของกลุ่มตัวอย่างกับการกำหนด
บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบกับ

แหล่งความแปรปรวน	df	S.S.	M.S.	F.	P-Value
ระหว่างกลุ่ม	3	1.930	0.643	1.625	0.186
ภายในกลุ่ม	147	58.180	0.396		

N = 156, P < 0.05

ตารางที่ 4.68
ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของหน่วยงานที่สังกัด
ของกลุ่มตัวอย่างกับการกำหนดบทบาทหน้าที่
และความรับผิดชอบ

หน่วยงานที่สังกัด	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.
สำนักงานอธิการบดี	56	3.73	.61
สำนัก/สถาบัน	26	3.66	.70
คณะกลุ่มวิทยาศาสตร์	26	4.00	.60
คณะกลุ่มสังคมศาสตร์	43	3.87	.63
รวม	151	3.80	.63

5.23 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างหน่วยงานที่สังกัดของกลุ่มตัวอย่างกับการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม

ผลการศึกษาพบว่า หน่วยงานของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มเท่ากับ 1.183 สูงกว่าค่าเฉลี่ยภายในกลุ่มเท่ากับ 0.434 โดยคณะกลุ่มวิทยาศาสตร์ และคณะกลุ่มสังคมศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.90 และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One- way Anova) พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่าหน่วยงานของกลุ่มตัวอย่างที่ต่างกันมีทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน (ตารางที่ 4.69 และ 4.70) นอกจากนี้ได้มีการนำเสนอผลการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ เชฟเฟ (Scheffé) ซึ่งผลจากการทดสอบไม่มีความแตกต่างรายคู่ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($P < 0.05$) (ตารางที่ 4.71)

ตารางที่ 4.69

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบ
ความแตกต่างของหน่วยงานที่สังกัดของกลุ่มตัวอย่าง
กับการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม

แหล่งความแปรปรวน	df	S.S.	M.S.	F.	P-Value
ระหว่างกลุ่ม	3	3.549	1.183	2.723	0.047
ภายในกลุ่ม	147	63.859	0.434		

N = 156, P < 0.05

ตารางที่ 4.70

ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของหน่วยงานที่สังกัด
ของกลุ่มตัวอย่างกับการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม

หน่วยงานที่สังกัด	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.
สำนักงานอธิการบดี	56	3.86	.61
สำนัก/สถาบัน	26	3.66	.70
คณะกลุ่มวิทยาศาสตร์	26	4.18	.68
คณะกลุ่มสังคมศาสตร์	43	3.92	.68
รวม	151	3.90	.67

ตารางที่ 4.71

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างหน่วยงานที่สังกัดของ
กลุ่มตัวอย่างกับการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม

หน่วยงานที่สังกัด	$\bar{X}$	สำนักงาน อธิการบดี	สำนัก/ สถาบัน	คณะกลุ่ม วิทยาศาสตร์	คณะกลุ่ม สังคมศาสตร์
สำนักงานอธิการบดี	3.86	-	0.1993	0.3147	0.0561
สำนัก/สถาบัน	3.66		-	0.5140	0.2554
คณะกลุ่มวิทยาศาสตร์	4.18			-	0.2586
คณะกลุ่มสังคมศาสตร์	3.92				-

5.24 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างหน่วยงานที่สังกัดของกลุ่มตัวอย่างกับแนวทางการสร้างทีมงานโดยรวม

ผลการศึกษาพบว่า หน่วยงานของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มเท่ากับ 0.694 สูงกว่าค่าเฉลี่ยภายในกลุ่มเท่ากับ 0.245 โดยคณะกลุ่มวิทยาศาสตร์ และคณะกลุ่มสังคมศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.94 และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One- way Anova) พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่าหน่วยงานของกลุ่มตัวอย่างที่ต่างกันมีทัศนคติต่อแนวทางการสร้างทีมงาน แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.72 และ 4.73) นอกจากนี้ได้มีการนำเสนอผลการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการทำสอบเชฟเฟ (Scheffe) ซึ่งผลจากการทดสอบมีความแตกต่างรายคู่ 1 คู่อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($P < 0.05$) โดยคณะกลุ่มวิทยาศาสตร์มีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมสูงกว่าหน่วยงานที่เป็นสำนัก/สถาบัน (ตารางที่ 4.74)

ตารางที่ 4.72

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของหน่วยงานที่สังกัดของกลุ่มตัวอย่างกับแนวทางการสร้างทีมงานโดยรวม

แหล่งความแปรปรวน	df	S.S.	M.S.	F.	P-Value
ระหว่างกลุ่ม	3	2.082	0.694	2.837	0.048
ภายในกลุ่ม	147	35.965	0.245		

N = 156, P < 0.05

ตารางที่ 4.73

ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของหน่วยงานที่สังกัดของกลุ่มตัวอย่างกับแนวทางการสร้างทีมงาน

หน่วยงานที่สังกัด	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.
สำนักงานอธิการบดี	56	3.90	0.45
สำนัก/สถาบัน	26	3.77	0.55
คณะกลุ่มวิทยาศาสตร์	26	4.16	0.47
คณะกลุ่มสังคมศาสตร์	43	3.95	0.53
รวม	151	3.94	0.50

ตารางที่ 4.74

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างหน่วยงานที่สังกัด
ของกลุ่มตัวอย่างกับแนวทางการสร้างทีมงานโดยรวม

หน่วยงานที่สังกัด	$\bar{X}$	สำนักงาน อธิการบดี	สำนัก/ สถาบัน	คณะกลุ่ม วิทยาศาสตร์	คณะกลุ่ม สังคมศาสตร์
สำนักงานอธิการบดี	3.90	-	0.1314	0.2574	0.0489
สำนัก/สถาบัน	3.77		-	0.3888*	0.1803
คณะกลุ่มวิทยาศาสตร์	4.16			-	0.2085
คณะกลุ่มสังคมศาสตร์	3.95				-

5.25 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลักษณะการทำงานต้องมีการทำงานร่วมกับผู้อื่นกับการพัฒนาทีมงาน

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ลักษณะการทำงานต้องมีการทำงานร่วมกับผู้อื่นมีการพัฒนาทีมงานเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ส่วนลักษณะการทำงานที่ไม่ต้องมีการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีการพัฒนาทีมงานเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 จะเห็นได้ว่า ลักษณะการทำงานที่ต้องมีการทำงานร่วมกับผู้อื่นมีการพัฒนาทีมงานสูงกว่าผู้ที่มิลักษณะการทำงานที่ไม่ต้องมีการทำงานร่วมกับผู้อื่น แต่เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างด้วยสถิติ (t-test) พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าลักษณะการทำงานที่ต้องมีการทำงานร่วมกับผู้อื่นที่ต่างกันมีทัศนคติต่อการพัฒนาทีมงานไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.75)

ตารางที่ 4.75

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลักษณะการทำงานที่ต้อง
ทำงานร่วมกับผู้อื่นกับการพัฒนาทีมงาน

ลักษณะการทำงานที่ต้อง ทำงานร่วมกับผู้อื่น	N	$\bar{X}$	S.D.	t	df	p
ใช่	149	4.03	.461	1.43	149	0.153
ไม่ใช่	2	3.56	.957			

5.26 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลักษณะการทำงานต้องมีการทำงานร่วมกับผู้อื่นกับการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ลักษณะการทำงานต้องมีการทำงานร่วมกับผู้อื่นมีการพัฒนาทีมงานเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ส่วนลักษณะการทำงานที่ไม่ต้องมีการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีการพัฒนาทีมงานเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 จะเห็นได้ว่า ลักษณะการทำงานที่ต้องมีการทำงานร่วมกับผู้อื่นมีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบน้อยกว่าผู้ที่มีลักษณะการทำงานที่ไม่ต้องมีการทำงานร่วมกับผู้อื่น แต่เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างด้วยสถิติ (t-test) พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ลักษณะการทำงานที่ต้องมีการทำงานร่วมกับผู้อื่นที่ต่างกันมีทัศนעותการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.76)

ตารางที่ 4.76

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลักษณะการทำงานที่ต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นกับการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ

ลักษณะการทำงานที่ต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น	N	$\bar{X}$	S.D.	t	df	p
ใช่	149	3.80	0.633	1.19	149	0.235
ไม่ใช่	2	4.33	0.471			

5.27 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลักษณะการทำงานต้องมีการทำงานร่วมกับผู้อื่นกับการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ลักษณะการทำงานต้องมีการทำงานร่วมกับผู้อื่นมีการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ส่วนลักษณะการทำงานที่ไม่ต้องมีการทำงานร่วมกับผู้อื่นมีการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 จะเห็นได้ว่า ลักษณะการทำงานที่ต้องมีการทำงานร่วมกับผู้อื่นต่อการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมมากกว่าผู้ที่มีลักษณะการทำงานที่ไม่ต้องมีการทำงานร่วมกับผู้อื่น แต่เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างด้วยสถิติ (t-test) พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ลักษณะการทำงานที่ต้องมีการทำงานร่วมกับผู้อื่นที่ต่างกันมีทัศนעותการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.77)

ตารางที่ 4.77

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลักษณะการทำงานที่ต้อง
ทำงานร่วมกับผู้อื่นกับการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม

ลักษณะการทำงานที่ต้อง ทำงานร่วมกับผู้อื่น	N	$\bar{X}$	S.D.	t	df	p
ใช่	149	3.90	0.674	0.08	149	0.940
ไม่ใช่	2	3.86	0.450			

5.28 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลักษณะการทำงานต้องมีการ
ทำงานร่วมกับผู้อื่นกับแนวทางการสร้างทีมงานโดยรวม

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ลักษณะการทำงานต้องมีการทำงานร่วมกับ
ผู้อื่นมีแนวทางการสร้างทีมงานเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ส่วนลักษณะการทำงานที่ไม่ต้องมีการทำงาน
ร่วมกับผู้อื่นมีการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 จะเห็นได้ว่า ลักษณะการ
ทำงานที่ต้องมีการทำงานร่วมกับผู้อื่นต่อแนวทางการสร้างทีมงานมากกว่าผู้ที่มีลักษณะการ
ทำงานที่ไม่ต้องมีการทำงานร่วมกับผู้อื่น แต่เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างด้วยสถิติ (t-test)
พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ลักษณะการทำงานที่ต้องมีการทำงาน
ร่วมกับผู้อื่นที่ต่างกันมีทัศนคติต่อแนวทางการสร้างทีมงาน ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.78)

ตารางที่ 4.78

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลักษณะการทำงานที่ต้อง
ทำงานร่วมกับผู้อื่นกับแนวทางการสร้างทีมงานโดยรวม

ลักษณะการทำงานที่ต้องทำงาน ร่วมกับผู้อื่น	N	$\bar{X}$	S.D.	t	df	p
ใช่	149	3.93	.504	0.27	149	0.784
ไม่ใช่	2	3.84	0.688			

5.29 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างจำนวนสมาชิกในทีมกับการพัฒนาทีมงาน

ผลการศึกษาพบว่า จำนวนสมาชิกในทีมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มเท่ากับ 0.561 สูงกว่าค่าเฉลี่ยภายในกลุ่มเท่ากับ 0.207 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนสมาชิกในทีม 11 – 20 คน 21 – 30 คน 41 – 50 คน และ 51 คนขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.03 และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One- way Anova) พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่าจำนวนสมาชิกในทีมของกลุ่มตัวอย่างที่ต่างกันมีทิศต่อการพัฒนาทีมงาน แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.79 และ 4.80) นอกจากนี้ได้มีการนำเสนอผลการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ เชฟเฟ่ ซึ่งผลจากการทดสอบไม่มีความแตกต่างรายคู่ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($P < 0.05$) (ตารางที่ 4.81)

ตารางที่ 4.79

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของจำนวนสมาชิกในทีมของกลุ่มตัวอย่างกับการพัฒนาทีมงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	S.S.	M.S.	F.	P-Value
ระหว่างกลุ่ม	3	2.806	0.561	2.717	0.022
ภายในกลุ่ม	147	29.948	0.207		

$N = 156, P < 0.05$

ตารางที่ 4.80

ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของจำนวนสมาชิกในทีมของกลุ่มตัวอย่างกับการพัฒนาทีมงาน

จำนวนสมาชิกในทีม	จำนวน (N)	$\bar{X}$	S.D.
1 – 10 คน	107	3.97	.47
11 – 20 คน	24	4.06	.31
21 – 30 คน	6	4.49	.40
31 – 40 คน	5	4.01	.37
41 – 50 คน	4	4.41	.86
51 คน ขึ้นไป	5	4.34	.43
รวม	151	4.03	.47

ตารางที่ 4.81

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างจำนวนของสมาชิก
ในทีมของกลุ่มตัวอย่างกับการพัฒนาทีมงาน

จำนวนสมาชิก ในทีม	$\bar{X}$	1 – 10 คน	11 – 20 คน	21 – 30 คน	31 – 40 คน	41 – 50 คน	51 คน ขึ้นไป
1 – 10 คน	3.9659	-	0.0978	0.5243	0.0459	0.4459	0.3753
11 – 20 คน	4.0637		-	0.4265	0.0519	0.3481	0.2775
21 – 30 คน	4.4902			-	0.4784	0.0784	0.1490
31 – 40 คน	4.0118				-	0.4000	0.3294
41 – 50 คน	4.4118					-	0.0706
51 คน ขึ้นไป	4.3412						-

5.30 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างจำนวนสมาชิกในทีมกับการ
กำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ

ผลการศึกษาพบว่า จำนวนสมาชิกในทีมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยระหว่าง
กลุ่มเท่ากับ 0.881 สูงกว่าค่าเฉลี่ยภายในกลุ่มเท่ากับ 0.384 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนสมาชิก
ในทีม 21 - 30 คน 41 - 50 คน และ 51 คนขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.80
และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One- way Anova) พบว่ามีความแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่าจำนวนสมาชิกในทีมของกลุ่มตัวอย่างที่ต่างกันมีทัศนะ
ต่อการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.82 และ 4.83)
นอกจากนี้ได้มีการนำเสนอผลการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ เชฟเฟ (Scheffe) ซึ่งผล
จากการทดสอบไม่มีความแตกต่างรายคู่ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($P < 0.05$) (ตารางที่ 4.84)

ตารางที่ 4.82
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ของจำนวนสมาชิกในทีมของกลุ่มตัวอย่างกับการกำหนด
บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ

แหล่งความแปรปรวน	df	S.S.	M.S.	F.	P-Value
ระหว่างกลุ่ม	5	4.407	0.881	2.295	0.048
ภายในกลุ่ม	145	55.702	0.384		

N = 156, P < 0.05

ตารางที่ 4.83
ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของจำนวนสมาชิกในทีม
ของกลุ่มตัวอย่างกับการกำหนดบทบาทหน้าที่และ
ความรับผิดชอบจำแนกตาม

จำนวนสมาชิกในทีม	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.
1 – 10 คน	107	3.74	.62
11 – 20 คน	24	3.80	.58
21 – 30 คน	6	4.50	.51
31 – 40 คน	5	3.67	.44
41 – 50 คน	4	4.00	.89
51 คน ขึ้นไป	5	4.22	.81
รวม	151	3.80	.63

ตารางที่ 4.84

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างจำนวนสมาชิกในทีมต่อ
ของกลุ่มตัวอย่างกับการกำหนดบทบาทหน้าที่
และความรับผิดชอบ

จำนวนสมาชิก ในทีม	$\bar{X}$	1 - 10 คน	11 - 20 คน	21 - 30 คน	31 - 40 คน	41 - 50 คน	51 คน ขึ้นไป
1 - 10 คน	3.7445	-	0.0564	0.7555	0.0778	0.2555	0.4777
11 - 20 คน	3.8009		-	0.6991	0.1342	0.1991	0.4213
21 - 30 คน	4.5000			-	0.8333	0.5000	0.2778
31 - 40 คน	3.6667				-	0.3333	0.5555
41 - 50 คน	4.0000					-	0.2222
51 คน ขึ้นไป	4.2222						-

5.31 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างจำนวนสมาชิกในทีมกับการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม

ผลการศึกษาพบว่า จำนวนสมาชิกในทีมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มเท่ากับ 1.230 สูงกว่าค่าเฉลี่ยภายในกลุ่มเท่ากับ 0.423 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนสมาชิกในทีม 11 - 20 คน 21 - 30 คน 41 - 50 คน และ 51 คนขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.90 และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One- way Anova) พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่าจำนวนสมาชิกในทีมของกลุ่มตัวอย่างที่ต่างกันมีทิศต่อการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.85 และ 4.86) นอกจากนี้ได้มีการนำเสนอผลการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ เชฟเฟ (Scheffe) ซึ่งผลจากการทดสอบไม่มีความแตกต่างรายคู่ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($P < 0.05$) (ตารางที่ 4.87)

ตารางที่ 4.85

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ของจำนวนสมาชิกในทีมของกลุ่มตัวอย่าง
กับการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม

แหล่งความแปรปรวน	df	S.S.	M.S.	F.	P-Value
ระหว่างกลุ่ม	5	6.152	1.230	2.912	0.016
ภายในกลุ่ม	145	61.256	0.4225		

$N = 156, P < 0.05$

ตารางที่ 4.86

ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของจำนวนสมาชิกในทีม
ของกลุ่มตัวอย่างกับการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม

จำนวนสมาชิกในทีม	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.
1 – 10 คน	107	3.81	.66
11 – 20 คน	24	3.95	.63
21 – 30 คน	6	4.45	.44
31 – 40 คน	5	3.75	.59
41 – 50 คน	4	4.66	.62
51 คน ขึ้นไป	5	4.35	.86
รวม	151	3.90	.67

ตารางที่ 4.87

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างจำนวนสมาชิกในทีม
ของกลุ่มตัวอย่างกับการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม

จำนวนสมาชิก ในทีม	$\bar{X}$	1 – 10 คน	11 – 20 คน	21 – 30 คน	31 – 40 คน	41 – 50 คน	51 คน ขึ้นไป
1 – 10 คน	3.8131	0.0000	0.1452	0.6414	0.0676	0.8460	0.5324
11 – 20 คน	3.9583		-	0.4962	0.2128	0.7008	0.3872
21 – 30 คน	4.4545			-	0.7090	0.2046	0.1090
31 – 40 คน	3.7455				-	0.9136	0.6000
41 – 50 คน	4.6591					-	0.3136
51 คน ขึ้นไป	4.3455						-

5.32 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างจำนวนสมาชิกในทีมกับแนว
ทางการสร้างทีมงานโดยรวม

ผลการศึกษาพบว่า จำนวนสมาชิกในทีมของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยระหว่าง
กลุ่มเท่ากับ 0.777 สูงกว่าค่าเฉลี่ยภายในกลุ่มเท่ากับ 0.236 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนสมาชิก
ในทีม 11 - 20 คน 21 - 30 คน 41 - 50 คน และ 51 คนขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวม
เท่ากับ 3.94 และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One- way Anova) พบว่ามีความ
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่าจำนวนสมาชิกในทีมของกลุ่มตัวอย่างที่
ต่างกันมีทัศนคติต่อแนวทางการสร้างทีมงาน แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.88 และ 4.89) นอกจากนี้ได้มี
การนำเสนอผลการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ เชฟเฟ (Scheffe) ซึ่งผลจากการทดสอบ
ไม่มีความแตกต่างรายคู่ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($P < 0.05$) (ตารางที่ 4.90)

ตารางที่ 4.88
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ของจำนวนสมาชิกในทีมของกลุ่มตัวอย่างกับแนวทาง
การสร้างทีมงานโดยรวม

แหล่งความแปรปรวน	df	S.S.	M.S.	F.	P-Value
ระหว่างกลุ่ม	5	3.886	0.777	3.299	0.008
ภายในกลุ่ม	145	34.161	0.236		

N = 156, P < 0.05

ตารางที่ 4.89
ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของจำนวนสมาชิกในทีมของ
กลุ่มตัวอย่างกับการมีแนวทางการสร้างทีมงานโดยรวม

จำนวนสมาชิกในทีม	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.
1 – 10 คน	107	3.87	.50
11 – 20 คน	24	3.97	.39
21 – 30 คน	6	4.48	.42
31 – 40 คน	5	3.85	.42
41 – 50 คน	4	4.39	.67
51 คน ขึ้นไป	5	4.31	.61
รวม	151	3.94	.50

ตารางที่ 4.90

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างจำนวนสมาชิกในทีมของ
กลุ่มตัวอย่างกับแนวทางการสร้างทีมงานโดยรวม

จำนวนสมาชิก ในทีม	$\bar{X}$	1 – 10 คน	11 – 20 คน	21 – 30 คน	31 – 40 คน	41 – 50 คน	51 คน ขึ้นไป
1 – 10 คน	3.8666	-	0.1019	0.6154	0.0180	0.5185	0.4469
11 – 20 คน	3.9685		-	0.5135	0.1199	0.4166	0.3450
21 – 30 คน	4.4820			-	0.6334	0.0969	0.1685
31 – 40 คน	3.8486				-	0.5365	0.4649
41 – 50 คน	4.3851					-	0.0716
51 คน ขึ้นไป	4.3135						-

5.33 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างกับแนวทางการสร้างทีมงานโดย ในด้านการพัฒนาทีมงาน ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ และด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม

พบว่า หน่วยงานที่สังกัด ที่ต่างกันมีทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม และแนวทางการสร้างทีมงานโดยรวมแตกต่างกัน ส่วนจำนวนสมาชิกในทีมงานที่ต่างกันมีทัศนคติต่อการพัฒนาทีมงาน การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม และแนวทางการสร้างทีมงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับข้อมูลพื้นฐานอื่นๆ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ทำงาน และลักษณะการทำงานที่ต้องมีการทำงานร่วมกับผู้อื่น ที่ต่างกันมีทัศนคติต่อความสัมพันธ์กับการพัฒนาทีมงาน การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมโดยรวม และแนวทางการสร้างทีมงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.91)

ตารางที่ 4.91

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระหว่างข้อมูลทั่วไปของ
กลุ่มตัวอย่างกับแนวทางการสร้างทีมงานโดยรวมในด้าน
การพัฒนาทีมงาน ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่
และความรับผิดชอบและด้านการมีส่วนร่วม
ในการทำงานเป็นทีม

ข้อมูลทั่วไป	การพัฒนา ทีมงาน	การกำหนด บทบาทหน้าที่ และความ รับผิดชอบ	การมีส่วนร่วม ในการทำงาน เป็นทีม	แนวทางการ สร้างทีมงาน
เพศ	t = 0.920 P = 0.358	t = 0.320 P = 0.746	t = 0.070 P = 0.943	t = 0.460 P = 0.644
อายุ	F = 1.347 P = 0.255	F = 0.811 P = 0.520	F = 0.981 P = 0.420	F = 1.317 P = 0.266
ระดับตำแหน่ง	F = 0.220 P = 0.083	F = 0.313 P = 0.732	F = 0.065 P = 0.937	F = 0.172 P = 0.842
ระยะเวลาที่ทำงาน	F = 2.025 P = 0.094	F = 1.058 P = 0.379	F = 1.941 P = 0.107	F = 2.120 P = 0.081
ตำแหน่งงาน	F = 2.109 P = 0.125	F = 0.909 P = 0.405	F = 2.731 P = 0.068	F = 2.423 P = 0.092
หน่วยงานที่สังกัด	F = 2.447 P = 0.066	F = 1.625 P = 0.186	F = 2.723 P = 0.047*	F = 2.837 P = 0.048*
ลักษณะงานที่ทำงานต้อง ทำงานร่วมกันผู้อื่น	t = 1.430 P = 0.153	t = 1.190 P = 0.235	t = 0.080 P = 0.940	t = 0.270 P = 0.784
จำนวนสมาชิกในทีมงาน	F = 2.717 P = 0.022*	F = 2.295 P = 0.048*	F = 2.912 P = 0.016*	F = 3.299 P = 0.008*

*P < 0.05 มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตอนที่ 2 การอภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “แนวทางการสร้างทีมงานเพื่อพัฒนาองค์กร : กรณีศึกษาเฉพาะบุคลากรของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์” ผลการศึกษาสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ได้ ดังนี้

1. ความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีม

ผลการศึกษาทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างต่อการทำงานเป็นทีม ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยต่อการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านของการทำงานเป็นทีม ซึ่งได้แก่ ด้านความหมายการทำงานเป็นทีม ด้านวัตถุประสงค์ของการทำงานเป็นทีม ด้านลักษณะการทำงานเป็นทีม และด้านประโยชน์การทำงานเป็นทีม พบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยต่อการทำงานเป็นทีม ในด้านต่างๆ ตามลำดับดังนี้

1. ด้านลักษณะการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยต่อลักษณะการทำงานเป็นทีม ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านของลักษณะการทำงานเป็นทีม พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในเรื่องการทำงานเป็นทีมสมาชิกในทีมงานต้องมีเจตนาที่ดีและตั้งใจทำงานร่วมกัน ในระดับมากที่สุด แสดงว่าการทำงานเป็นทีมที่สำคัญคือทุกคนจะต้องมีเป้าหมายร่วมกันในการทำงาน มีความสัมพันธ์กัน และมีความตั้งใจและจริงจังในการทำงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ยงยุทธ เกษสาคร (2547, น. 208 - 212) ได้กล่าวถึงปัจจัยหลักซึ่งเป็นองค์ประกอบของการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ว่าประกอบด้วยปัจจัยด้านสมาชิกกลุ่มจะทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพได้จะต้องมีเจตนาที่ดีและตั้งใจทำงานร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกในทีมงาน และ ประภาศรี อึ้งกุล (2542, น. 81- 82) ได้กล่าวว่าองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมจะทำให้งานสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรวางไว้ ส่วนหนึ่งต้องประกอบด้วย สมาชิกต้องมีความผูกพันกัน มีความจริงใจ ต้องมีจิตสำนึกในการเข้ามามีส่วนร่วมด้วยตนเอง และมีการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกด้วยกัน

2. ด้านความหมายการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยต่อความหมายการทำงานเป็นทีม ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านของความหมายการทำงานเป็นทีม พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในเรื่องการทำงานเป็นทีมสมาชิก

ในทีมต้องมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ในระดับมากที่สุด แสดงว่าการทำงานเป็นทีมที่สำคัญคือ การที่บุคคลรวมตัวกันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยร่วมกันคิด ร่วมกันตัดสินใจ พึ่งพาอาศัยกัน ไว้วางใจกัน และสมาชิกทุกคนต้องมีส่วนร่วมและรู้จักบทบาทและหน้าที่ของตน ซึ่งสอดคล้องกับ เล็กสมบัติ (2545, น. 9) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมหมายถึง การที่คนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมทำงาน ประสานกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน พึ่งพาอาศัยกัน การทำงานเป็นทีมมีลักษณะเป็น กระบวนการ ประกอบด้วย การกำหนดโครงสร้างที่แบ่งภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ มีผู้นำ กลุ่ม สมาชิกกลุ่ม ร่วมกันวางแผน และกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แน่นอน มีการติดตามประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีการปฏิสัมพันธ์กันภายในกลุ่มและกลุ่มอื่นๆ อยู่ตลอดเวลา การทำงานเป็นทีมจะช่วยเพิ่มความแข็งแกร่งให้กับองค์การอีกด้วย ส่วนเฟรนช์ และเบลล์ (French and Bell, 1995, p. 169) กล่าวถึงการทำงานเป็นทีมหมายถึง กลุ่มบุคคลที่ เข้ามารวมกันในการทำงานเพื่อทำให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และแต่ละคนที่เข้ามารวมกลุ่ม รับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มตามโครงสร้างที่แบ่งภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ ตลอดจน ข้อตกลงของกลุ่มหนึ่งกลุ่มใดที่ปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานอยู่เสมอสมาชิกมีความเปิดเผย จริงใจ และเผชิญหน้าเพื่อแก้ไขปัญหา มีการสนับสนุนไว้วางใจกัน ให้ความร่วมมือ แม้จะมีความคิดเห็นที่ แตกต่างกัน กลุ่มมีระบบข้อมูลและวิธีการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม มีการตัดสินใจที่ถูกต้องด้วย เหตุผล รวมทั้งมีผู้นำที่เหมาะสม ทำให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วม รู้จักบทบาทและหน้าที่ของตน และ ติดตามประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอสมาชิกไม่อยู่เฉยๆ มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และมีความสัมพันธ์กับกลุ่มอื่นๆ ในองค์การได้เป็นอย่างดี เป็นลักษณะที่แสดงให้เห็นว่าการเป็นทีมงาน ที่มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องมีการกระบวนการทำงานที่ประกอบด้วย ผู้นำกลุ่ม สมาชิกกลุ่ม รวมทั้งมี การบริหารและจัดการกลุ่มเกิดขึ้น

3. ด้านประโยชน์การทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่าง เห็นด้วยต่อประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านของ ประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในเรื่องการทำงานเป็นทีมทำให้ผลงานออกมาดีมีคุณภาพ อยู่ในระดับมาก แสดงว่าการทำงานเป็นทีมมีประโยชน์ในการทำให้ทุกคน ในทีมงานรู้และเข้าใจเป้าหมายในการทำงานตรงกัน ผลงานจึงออกมาดีมีคุณภาพ และเป็นการ สร้างความสัมพันธ์ในเพื่อนร่วมทีมงาน ให้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ยงยุทธ เกษสาคร (2547, น. 215 - 216) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคลากร และองค์การโดยภาพรวม คือ งานดีมีคุณภาพ เป็นการเพิ่มผลผลิต รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนและ พร้อมช่วยเหลือคนอื่น เป็นการสร้างมิตรสัมพันธ์ที่จะสามารถทำงานด้วยกันได้อย่างมีความสุข

4. ด้านวัตถุประสงค์ของการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยต่อวัตถุประสงค์ของการทำงานเป็นทีม ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านของวัตถุประสงค์ของการทำงานเป็นทีม พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในเรื่องการทำงานเป็นทีมเป็นการแสวงหาวิธีการแก้ปัญหาการทำงานขององค์กรร่วมกัน อยู่ในระดับมาก และแสดงว่าการทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานร่วมกันจะต้องหาวิธีการแก้ปัญหาการทำงานขององค์กรร่วมกันด้วย มีการเปิดเผยและจริงใจต่อกัน พร้อมทั้งส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในสมาชิกของทีมงาน เพื่อช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ เฟรนช์ และ เบลล์ (French and Bell, 1995, p. 169) กล่าวถึงการทำงานเป็นทีมว่า หมายถึง กลุ่มบุคคลที่เข้ามารวมกันในการทำงานเพื่อทำให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และแต่ละคนที่เข้ามารวมกลุ่มรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มตามโครงสร้างที่แบ่งภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ ตลอดจนข้อตกลงของกลุ่มหนึ่ง กลุ่มใดที่ปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานอยู่เสมอสมาชิกมีความเปิดเผย จริงใจ และเผชิญหน้าเพื่อแก้ไขปัญหามีการสนับสนุนไว้วางใจกัน ให้ความร่วมมือ แม้จะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน กลุ่มมีระบบข้อมูลและวิธีการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม มีการตัดสินใจที่ถูกต้องด้วยเหตุผล สุนันทา เลาหันทน์ (2544, น. 63) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์การสร้างทีมงานว่า เพื่อเป็นการแสวงหาวิธีการแก้ไขปัญหาร่วมกัน สมาชิกของทีมจะทำงานได้ดีขึ้นเมื่อมีการเปิดเผยและจริงใจต่อกัน เมื่อมีปัญหาจะได้ช่วยกันแก้ไข และเพื่อส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้สมาชิกของทีม และยงยุทธ เกษสาคร (2547, น. 193 - 194) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ในการสร้างทีมงานว่า เพื่อเป็นการพัฒนาทักษะในการแก้ปัญหาร่วมกันเป็นการช่วยลดความขัดแย้งระหว่างบุคคล เนื่องจากสมาชิกทีมได้เรียนรู้ถึงทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากขึ้น มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานร่วมกันมากขึ้น และส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในหมู่สมาชิกของทีมและเป็นการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2. ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีม

ผลการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีม ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยต่อปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีม ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านของปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีม ซึ่งได้แก่ ปัญหาด้านนโยบาย ปัญหาด้านการบริหารงานองค์กร และปัญหาด้าน

การดำเนินงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยต่อปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมที่เกิดจากด้านต่างๆ ตามลำดับดังนี้

1. ปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมด้านการบริหารงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละเรื่องของปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมด้านการบริหารงานขององค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในเรื่องการบริหารจัดการองค์กร คือหน่วยงานไม่มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นทีม ในระดับมาก รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในเรื่องโครงสร้างการบริหารองค์กร คือการบริหารงานของหน่วยงานในเรื่องการทำงานเป็นทีมไม่มีขอบเขตแน่นอน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง แสดงว่าปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมที่สำคัญที่สุดคือ ปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีมด้านการบริหารงานขององค์กรในเรื่องหน่วยงานไม่มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ เล็ก สมบัติ (2545, น. 12 - 13) ได้กล่าวถึงปัญหาการทำงานเป็นทีมว่าเมื่อการดำเนินงานโดยทีมงานผ่านมาระยะหนึ่ง ทีมงานอาจเกิดสภาพอ่อนล้า ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

2. ปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมด้านนโยบาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านของปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมด้านนโยบาย พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยต่อปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมด้านนโยบาย ในเรื่องการไม่มีนโยบายที่แน่นอน คือหน่วยงานมีการกำหนดนโยบายการทำงานเป็นทีมที่ไม่ชัดเจน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยต่อปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมด้านนโยบายในเรื่องการมีเป้าหมายการทำงานไม่ตรงกัน คือ สมาชิกในทีมไม่เข้าใจวิสัยทัศน์ในการทำงานร่วมกันของหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก และสุดท้ายคือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยต่อปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมด้านนโยบาย ในเรื่องการสื่อสารและมอบหมายงานไม่มีประสิทธิภาพ คือสมาชิกในทีมงานขาดความเข้าใจเนื้อหาสาระของงานที่ชัดเจน อยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีมด้านนโยบาย เป็นปัญหาลำดับรองลงมา ที่เน้นในด้านการไม่มีนโยบายที่แน่นอน ด้านการมีเป้าหมายการทำงานไม่ตรงกัน และด้านการสื่อสารและมอบหมายงานไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ เล็ก สมบัติ (2545, น. 12 - 13) ได้กล่าวว่าปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมเรื่องหนึ่งคือเกิดจากผู้บริหาร ได้แก่ การไม่มีนโยบายหรือเป้าหมายที่แน่นอน ไม่มีภาวะผู้นำ ยงยุทธ เกษสาคร (2547, น. 197 - 198) ได้กล่าวถึงอุปสรรคในการทำงานเป็นทีม คือ การพูดจาและตกลงกันไม่ชัดเจนตั้งแต่เริ่มต้น ถึงเป้าหมายและบทบาทของทีม รวมทั้งบทบาทของแต่ละคน

3. ปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมด้านการดำเนินงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละเรื่องของปัญหาอุปสรรคในการทำงาน เป็นทีมด้านการดำเนินงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในเรื่องการดำเนินงานของหน่วยงาน คือ หน่วยงานขาดการพัฒนาบุคลากรในด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก รองลงมา กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในเรื่องการดำเนินงานของหัวหน้าทีม คือ หัวหน้าทีมมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีที่จะทำงานร่วมกันกับสมาชิกในทีมงานน้อย อยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมด้านการดำเนินงานเป็นปัญหาระดับสุดท้ายที่เน้นในเรื่องการดำเนินงานของหน่วยงานที่ขาดการพัฒนาบุคลากรที่ศึกษาในด้านภาวะผู้นำ และรองลงมาเป็นเรื่องการดำเนินงานของหัวหน้าทีมในการสร้างความสัมพันธ์อันดีที่จะให้สมาชิกในทีมงานทำงานร่วมกันได้ ซึ่งสอดคล้องกับ เล็ก สมบัติ (2545, น. 12 - 13) ได้กล่าวถึงปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมว่า ปัญหาที่เกิดจากผู้บริหาร ได้แก่ การไม่มีนโยบายหรือเป้าหมายที่แน่นอน ไม่มีภาวะผู้นำ และ ยงยุทธ เกษสาคร (2547, น. 193- 194) ได้กล่าวถึงอุปสรรคในการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างทีมอื่นหรือหน่วยงานอื่น ทำให้ทีมนี้ไม่ได้รับความเชื่อถือยกย่อง หัวหน้าทีมเองก็ไม่ได้เป็นลูกทีมที่ดีของทีมในระดับเหนือขึ้นไป Robert R. Lefton (1988 อ้างถึงใน ญัฐพันธ์ เขจรนันทน์ และคณะ, 2545, น. 45 - 52) กล่าวถึงอุปสรรค 9 ประการของทีมงาน ได้แก่ ความแตกต่างระหว่างบุคลิกภาพ การมีส่วนร่วมในงานอย่างไม่เท่าเทียมกัน การขาดความรู้สึกมีส่วนร่วมในทีม ความล้มเหลวในการประเมิน อำนาจของผู้นำ การขาดแคลนทางเลือก การปิดบังขาดการวินิจฉัยทีมงาน ขาดการกระจายข่าวสารระดับล่าง

3. ความคิดเห็นต่อแนวทางการสร้างทีมงาน

ผลการศึกษาทัศนะของกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อแนวทางการสร้างทีมงานในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยต่อแนวทางการสร้างทีมงาน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านของแนวทางการสร้างทีมงาน ซึ่งได้แก่ ด้านการพัฒนาทีมงาน ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ และด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม พบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยต่อแนวทางการสร้างทีมงานในด้านต่างๆ ตามลำดับดังนี้

1. การพัฒนาทีมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยต่อการพัฒนาทีมงาน ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านของการพัฒนาทีมงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยต่อการพัฒนาทีมงาน ตามลำดับ ดังนี้

1.1 การพัฒนาทีมงานด้านการกำหนดเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 อยู่ในระดับมาก โดยเน้นในเรื่องการกำหนดเป้าหมายในเรื่องหน่วยงานควรส่งเสริมให้สมาชิกในทีมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานเป็นทีม และการกำหนดเป้าหมายของการสร้างทีมงานเพื่อช่วยให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 อยู่ในระดับมาก

1.2 การพัฒนาทีมงานด้านการพัฒนาภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 อยู่ในระดับมาก จำแนกในเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำในเรื่องการชี้นำและตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 อยู่ในระดับมาก โดยเน้นในเรื่องหน่วยงานควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือการพัฒนาทีมงานด้านการพัฒนาภาวะผู้นำ เน้นในเรื่องการมุ่งเน้นผลสำเร็จของงาน โดยเน้นในเรื่องหน่วยงานสนับสนุนให้สมาชิกในทีมมีความมั่นใจว่าการทำงานเป็นทีมทำให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ในระดับมาก สุดท้ายคือ การพัฒนาทีมงานด้านสนับสนุนการดำเนินงาน คือหัวหน้าทีมสนับสนุนให้สมาชิกในทีมงานมีการติดต่อประสานงานที่ดี อยู่ในระดับมาก แสดงว่าการพัฒนาทีมงานเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุด โดยเฉพาะด้านการกำหนดเป้าหมายในเรื่องการให้หน่วยงานส่งเสริมให้สมาชิกในทีมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานเป็นทีม และการกำหนดเป้าหมายของการสร้างทีมงานเพื่อช่วยให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และหน่วยงานควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาด้านภาวะผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับ เล็ก สมบัติ (2545, น. 15) ได้กล่าวไว้ว่าการศึกษาลักษณะการพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพ ช่วยกระตุ้นให้ทีมงานเห็นความสำคัญของการพัฒนา เพื่อเพิ่มศักยภาพของการทำงานเป็นทีม การพัฒนาทีมงานมีลักษณะเป็นกระบวนการ ได้แก่ การวางรูปแบบ การกำหนดนโยบาย ระเบียบกฎหมาย การดำเนินการ และการประสานงาน ดังนั้น การเพิ่มประสิทธิภาพของทีมงานต้องตระหนักถึงการมีส่วนร่วมของผู้นำทีม สมาชิกกลุ่ม เป็นสำคัญ และประภาศรี อึ้งกุล (2542, น. 230) ได้ให้ความหมายการพัฒนาทีมงาน หมายถึง กิจกรรมที่สร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในทีมงานเป็นการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงสภาพของทีมงานที่มีปัญหาให้มีลักษณะที่ดีขึ้น มีความพร้อมที่จะรองรับการปฏิบัติงานของสมาชิกเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ สมาชิกมีความพึงพอใจที่จะทำงานร่วมกัน การพัฒนาทีมงานเป็นกระบวนการที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่องเพื่อลดปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำงานเป็นทีม และสร้างทีมงานให้มีความแข็งแกร่งพร้อมจะเผชิญกับสถานการณ์ทุกรูปแบบที่เกิดขึ้น

2. การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยต่อการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านของการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยต่อการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม ตามลำดับดังนี้

2.1 การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมด้านสมาชิกในทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 อยู่ในระดับมาก เน้นในเรื่องสมาชิกในทีมงานมีส่วนร่วมในผลงานและความสำเร็จของทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 อยู่ในระดับมาก

2.2 การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมด้านหัวหน้าทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 อยู่ในระดับมาก เน้นในเรื่องหัวหน้าทีมส่งเสริมให้สมาชิกในทีมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินงานของทีมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 อยู่ในระดับมาก

2.3 การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมด้านหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 อยู่ในระดับมาก เน้นในเรื่องหน่วยงานเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมงานมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม ในการส่งเสริมให้บุคลากรแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 อยู่ในระดับมาก

แสดงว่าการสร้างทีมงานด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม เน้นการมีส่วนร่วมด้านสมาชิกในทีมงานในเรื่องการมีส่วนร่วมในผลงานและความสำเร็จของทีม รองลงมาเป็นการมีส่วนร่วมด้านหัวหน้าทีมเน้นในเรื่องหัวหน้าทีมส่งเสริมให้สมาชิกในทีมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินงานของทีม และสุดท้ายคือการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมด้านหน่วยงานโดยเน้นในเรื่องหน่วยงานเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมงานมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม ในการส่งเสริมให้บุคลากรแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับประภาศรี อึ้งกุล (2542, น. 79 - 82) ได้กล่าวถึงเรื่องการมีส่วนร่วมว่าเป็นองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ซึ่งการมีส่วนร่วมนั้นสมาชิกต้องมีจิตสำนึกในการเข้ามามีส่วนร่วมด้วยตนเอง ไม่ใช่เกิดจากการบังคับ ยงยุทธ เกษสาคร (2547, น. 198 - 199) ได้กล่าวว่าการมีส่วนร่วมของสมาชิกเป็นเรื่องที่จะทำให้มีทีมงานที่ดี คือสมาชิกต้องมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจในเรื่องเกี่ยวกับงานของตนเองมากที่สุด

3. การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยต่อการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านของการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยต่อการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ตามลำดับดังนี้

3.1 การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบด้านหัวหน้าทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 อยู่ในระดับมาก เน้นในเรื่องหัวหน้าทีมควรอำนวยความสะดวก ให้ความช่วยเหลือ และแก้ปัญหาต่างๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 อยู่ในระดับมาก

3.2 การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบด้านสมาชิกในทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 อยู่ในระดับมาก เน้นในเรื่องสมาชิกในทีมงานปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมายของทีมงาน และสมาชิกในทีมงานให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาต่างๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 อยู่ในระดับมาก

3.3 การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 อยู่ในระดับมาก เน้นในเรื่องหน่วยงานสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนและการเรียนรู้ระหว่างสมาชิกในทีมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 อยู่ในระดับมาก

แสดงว่าแนวทางการสร้างทีมงานด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบเน้นในเรื่องหัวหน้าทีมควรอำนวยความสะดวก ให้ความช่วยเหลือ และแก้ปัญหาต่างๆ และรองลงมาเป็นเรื่องการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของสมาชิกในทีมในเรื่องสมาชิกในทีมงานปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมายของทีมงาน และให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาต่างๆ โดยเห็นว่าการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยงานเป็นลำดับสุดท้ายในเรื่องหน่วยงานสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนและการเรียนรู้ระหว่างสมาชิกในทีมงาน ซึ่งสอดคล้องกับฟายอล (Fayol อ้างถึงใน บุญทัน ดอกโรตง, 2540, น. 134 - 135) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของนักบริหาร และบทบาทของผู้ผู้นำไว้ 16 ประการดังนี้ 1. วางแผนงานอย่างสุขุม 2. คำนึงถึงโครงสร้างของทรัพยากรและเป้าหมายทางธุรกิจ 3. กำหนดสายการบังคับบัญชาตามลำดับ 4. ประสานความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 5. มีการตัดสินใจที่แน่นอน 6. เลือกคนงานอย่างมีหลัก 7. บอกหน้าที่อย่างชัดเจน 8. สนับสนุนความคิดริเริ่มและการรับผิดชอบ 9. สร้างระบบความยุติธรรม เช่น จ้างและประหยัด 10. รักษาระเบียบข้อบังคับ 11. มีการลงโทษ 12. รักษาผลประโยชน์ส่วนรวมเหนือส่วนบุคคล 13. มีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว 14. มีการควบคุมในทุกกิจการ 15. ควบคุมความเป็นระเบียบของบุคคลและวัตถุ 16. ไม่เคร่งครัดต่อระเบียบจนเกินไป และสุนันทา เลานันท์ (2544, น. 75) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่สำคัญของหัวหน้าทีมและของสมาชิกในทีมไว้ดังนี้ 1) บทบาทและหน้าที่สำคัญของหัวหน้าทีม มีดังนี้ 1. รับนโยบายจากองค์กร 2. กำหนดเป้าหมาย แนวทางและขั้นตอนในการปฏิบัติ 3. มอบหมายงานแก่สมาชิก 4. สร้างบรรยากาศด้วยการจูงใจ เสริมแรง ให้กำลังใจ 5. อำนวยความสะดวก ให้ความช่วยเหลือ และแก้ปัญหาต่างๆ 6. ประเมินผลงานและผู้ร่วมงาน 2) บทบาทและหน้าที่

สำคัญของสมาชิก มีดังนี้ 1. รับมอบหมายงานจากหัวหน้าทีม 2. ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ
ให้บรรลุเป้าหมายของทีมงาน 3. ให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาต่างๆ 4. เป็นผู้ตามที่ดี

4. ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารระดับกลางและผู้บริหารระดับต้นกับแนวทางการ
สร้างทีมงาน ในเรื่องการพัฒนาทีมงาน การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ และการ
มีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม

4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารระดับกลางและผู้บริหารระดับต้นที่
เป็นกลุ่มตัวอย่างกับการพัฒนาทีมงาน พบว่า ความแตกต่างของจำนวนสมาชิกในทีมงาน มี
ความสัมพันธ์กับการพัฒนาทีมงาน สำหรับข้อมูลทั่วไปอื่นๆ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับตำแหน่ง
ระยะเวลาที่ทำงาน ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด และลักษณะงานที่ต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น
ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทีมงาน

4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารระดับกลางและผู้บริหารระดับต้นที่
เป็นกลุ่มตัวอย่างกับการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ พบว่า ความแตกต่างของ
จำนวนสมาชิกในทีมงาน มีความสัมพันธ์กับการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ
สำหรับข้อมูลทั่วไปอื่นๆ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาที่ทำงาน ตำแหน่งงาน
หน่วยงานที่สังกัด และลักษณะงานที่ต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น ไม่มีความสัมพันธ์กับการกำหนด
บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ

4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารระดับกลางและผู้บริหารระดับต้นที่
เป็นกลุ่มตัวอย่างกับการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม พบว่า ความแตกต่างของหน่วยงานที่
สังกัด และความแตกต่างของจำนวนสมาชิกในทีมงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการ
ทำงานเป็นทีม สำหรับข้อมูลทั่วไปอื่นๆ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาที่ทำงาน
ตำแหน่งงาน และลักษณะงานที่ต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วม
ในการทำงานเป็นทีม

4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารระดับกลางและผู้บริหารระดับต้นที่
เป็นกลุ่มตัวอย่างกับแนวทางการสร้างทีมงานโดยรวม พบว่า ความแตกต่างของหน่วยงานที่สังกัด
และความแตกต่างของจำนวนสมาชิกในทีมงาน มีความสัมพันธ์กับแนวทางการสร้างทีมงาน
โดยรวม สำหรับข้อมูลทั่วไปอื่นๆ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาที่ทำงาน ตำแหน่งงาน

และลักษณะงานที่ต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น ไม่มีความสัมพันธ์กับแนวทางการสร้างทีมงานโดยรวม

จากผลการศึกษาดังกล่าว พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานต่างหน่วยงานกันมีทัศนคติที่เห็นด้วยต่อแนวทางการสร้างทีมงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างในคณะกลุ่มวิทยาศาสตร์มีทัศนคติที่เห็นด้วยต่อแนวทางการสร้างทีมงาน สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างในสำนัก/สถาบัน ในส่วนนี้อธิบายได้ว่า ในคณะกลุ่มวิทยาศาสตร์ได้ดำเนินการในรูปแบบการทำงานเป็นทีมมาระยะหนึ่งแล้ว ทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความรู้ ความเข้าใจและมีทัศนคติต่อแนวทางการสร้างทีมงานที่สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างในสำนัก/สถาบัน ส่วนด้านจำนวนสมาชิกของทีม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนสมาชิกภายในทีมต่างกันมีทัศนคติที่เห็นด้วยต่อแนวทางการสร้างทีมงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในเรื่องการพัฒนาทีมงาน คือกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนสมาชิก 21 – 30 คน มีการปฏิบัติงานในเรื่องการพัฒนาทีมงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนสมาชิก 41 – 50 คน ส่วนการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนสมาชิก 21 – 30 คน มีการปฏิบัติงานในเรื่องการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนสมาชิก 51 คนขึ้นไป และสำหรับการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนสมาชิก 41 - 50 คน มีการปฏิบัติในเรื่องการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม สูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนสมาชิก 21 - 30 คน

ส่วนการตอบคำถามในส่วนข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีข้อเสนอแนะต่อแนวทางการสร้างทีมงาน ที่น่าสนใจคือ แนวทางการสร้างทีมงานในเรื่องการพัฒนาทีมงาน มีปัจจัยสำคัญอยู่ที่หัวหน้าทีม เป็นผู้นำ เป็นผู้ประสานงาน มีความคิดริเริ่ม ให้อภัยซึ่งกันและกัน มองข้ามสิ่งเล็กน้อย ที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์ที่ดี ควรส่งเสริมให้กลุ่มตัวอย่างที่ได้รับมอบหมายการทำงานเป็นทีม ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารทุกระดับต้องมีความเข้าใจถูกต้อง ตรงกัน รับฟังความคิดเห็นทุกคนในองค์กร ต้องพัฒนากลุ่มตัวอย่างให้รู้จักคิดและเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาได้ ทีมงานในหน่วยงานมีหลายระดับ ระดับหัวหน้างานกับสมาชิกในทีม มีความเข้าใจ ตรงกัน และทำงานร่วมกันโดยราบรื่น บรรลุวัตถุประสงค์ แต่ทีมระดับสูงกว่าหัวหน้างานค่อนข้างมีปัญหา เพราะผู้บริหารไม่มีนโยบายที่แน่นอน เปลี่ยนวัตถุประสงค์และเป้าหมายบ่อย ทำให้สับสน การสร้างทีมงานต้องสร้างแรงจูงใจให้มาก เพื่อนำไปสู่วัตถุประสงค์เป้าหมายร่วมกัน แนวทางการสร้างทีมงานในเรื่องการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยการให้กลุ่มตัวอย่างมีความรู้ความเข้าใจ เห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ต้องมีความชัดเจนของงานที่จะทำเป็นทีม และหน้าที่ที่ชัดเจนของแต่ละคน สมาชิกต้องสละเวลาและมีเวลาในการ

ร่วมกันทำงาน แนวทางการสร้างทีมงานในเรื่องการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม โดยการ
ประชุมร่วมกันของทีมงานอย่างสม่ำเสมอ ทำให้คนมีส่วนร่วมในงานที่ทำ กล้าแสดงความคิดเห็น
ความคิดริเริ่ม ควรสร้างทีมงานที่มีความรับผิดชอบร่วมกันถึงผลกระทบจากผลการทำงานของทีม