

บทที่ 4

ผลการศึกษาและอภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง "แนวทางพัฒนาทีมงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในทัศนะของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข" ผู้ศึกษาขอเสนอผลการศึกษาเป็น 6 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปเกี่ยวกับประชากรที่ศึกษา

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการทำงานเป็นทีม

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนะต่อการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 6 อภิปรายผลการศึกษา

ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปเกี่ยวกับประชากรที่ศึกษา

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ ตำแหน่ง ระดับ ระยะเวลารับราชการ หน่วยงานที่ปฏิบัติ และจำนวนสมาชิกภายในทีม

ข้อมูลส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีช่วงอายุที่แตกต่างกัน คือ ร้อยละ 44.4 อยู่ในช่วงอายุ 40-49 ปี ร้อยละ 29.6 อยู่ในช่วงอายุ 30-39 ปี ร้อยละ 17.9 อยู่ในช่วงอายุ 50-59 ปี และร้อยละ 8.1 อยู่ในช่วงอายุ 20-29 ปี

สำหรับตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างนั้น ร้อยละ 27.4 มีตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ/เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ร้อยละ 19.3 มีตำแหน่งเป็นบุคลากร ร้อยละ 17.5 เป็นนักวิชาการ ร้อยละ 12.1 เป็นเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ร้อยละ 12.1 เป็นเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ร้อยละ 5.4 ตำแหน่งนิติกร ร้อยละ 3.1 ตำแหน่งนักสถิติ/เจ้าหน้าที่เวชสถิติ และร้อยละ 3.1 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์ โดยหากจำแนกตามระดับ ประชากรร้อยละ 45.7 อยู่ในระดับ 6-7

ร้อยละ 41.3 อยู่ระดับ 3-5 ร้อยละ 10.8 อยู่ระดับ 8 และร้อยละ 2.2 อยู่ต่ำกว่าระดับ 3 (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1
จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม
ข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<u>อายุ</u>		
20-29 ปี	18	8.1
30-39 ปี	66	29.6
40-49 ปี	99	44.4
50-59 ปี	40	17.9
รวม	223	100
<u>ตำแหน่งงาน</u>		
เจ้าพนักงานธุรการ/เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	61	27.4
บุคลากร	43	19.3
นักวิชาการ	39	17.5
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	27	12.1
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	27	12.1
นิติกร	12	5.4
นักสถิติ/เจ้าหน้าที่เวชสถิติ	7	3.1
เจ้าหน้าที่พิเศษสัมพันธ์	7	3.1
รวม	223	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<u>ระดับ</u>		
ต่ำกว่าระดับ 3	5	2.2
ระดับ 3-5	92	41.3
ระดับ 6-7	102	45.7
ระดับ 8	24	10.8
รวม	223	100

ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่มีระยะเวลารับราชการในหน่วยงานต่างๆ ของกระทรวงสาธารณสุข ร้อยละ 43.1 รับราชการ 21 ปีขึ้นไป ร้อยละ 17.9 รับราชการ 16-20 ปี ร้อยละ 17.1 รับราชการ 5-10 ปี ร้อยละ 16.1 รับราชการ 11-15 ปี และ ร้อยละ 5.8 รับราชการน้อยกว่า 5 ปี จำแนกตามหน่วยงาน ร้อยละ 58.3 ปฏิบัติงานในสำนักบริหารกลาง ร้อยละ 20.2 ปฏิบัติงานในสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ ร้อยละ 11.7 ปฏิบัติงานในสถาบันพระบรมราชชนก ร้อยละ 6.2 ปฏิบัติงานในสำนักตรวจและประเมินผล และร้อยละ 3.6 ปฏิบัติงานในศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และจำแนกตามจำนวนสมาชิกภายในทีมงานที่ร่วมงานด้วย ร้อยละ 38.1 มีจำนวนสมาชิกระหว่าง 5-7 คน ร้อยละ 36.8 มีจำนวนสมาชิกระหว่าง 2-4 คน ร้อยละ 13.4 มีจำนวนสมาชิกระหว่าง 8-10 คน ร้อยละ 6.3 มีจำนวนสมาชิกระหว่าง 17 คน ขึ้นไป ร้อยละ 4.5 มีจำนวนสมาชิกระหว่าง 11-13 คน และร้อยละ 0.9 มีจำนวนสมาชิกระหว่าง 14-16 คน (ตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2
จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม
ข้อมูลการปฏิบัติงาน

ข้อมูลการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
<u>ระยะเวลาบริหารการ</u>		
น้อยกว่า 5 ปี	13	5.8
5-10 ปี	38	17.1
11-15 ปี	36	16.1
16-20 ปี	40	17.9
21 ปีขึ้นไป	96	43.1
รวม	223	100
<u>หน่วยงานที่ปฏิบัติ</u>		
สำนักบริหารกลาง	130	58.3
สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์	45	20.2
สถาบันพระบรมราชชนก	26	11.7
สำนักตรวจและประเมินผล	14	6.2
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	8	3.6
รวม	223	100
<u>จำนวนสมาชิกภายในทีมงานที่ร่วมงานด้วย</u>		
2-4 คน	82	36.8
5-7 คน	85	38.1
8-10 คน	30	13.4
11-13 คน	10	4.5
14-16 คน	2	0.9
17 คนขึ้นไป	14	6.3
รวม	223	100

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการทำงานเป็นทีม

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาต้องการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะการทำงานเป็นทีม ประเด็นที่ผู้ศึกษาให้ความสำคัญ คือ ลักษณะการทำงานเป็นทีมเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานในกิจกรรม และโครงการต่างๆ ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาองค์การในภาพรวม ดังนั้น ผู้ศึกษาให้คำจำกัดความของลักษณะการทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของข้าราชการ ระดับปฏิบัติการในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีลักษณะสำคัญการทำงานร่วมกัน โดยกำหนดลักษณะการทำงานเป็นทีมคือ มีจิตสำนึกในการเข้ามามีส่วนร่วม มีการติดต่อสื่อสารและประสานงานกัน และมีการพึ่งพาอาศัยกัน

จิตสำนึกในการเข้ามามีส่วนร่วม

จิตสำนึกในการเข้ามามีส่วนร่วม หมายถึง การตระหนักรู้ด้วยตนเองของข้าราชการ ระดับปฏิบัติการในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีความรู้สึกเป็นเจ้าของงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกัน มีความรักผูกพันในกลุ่มของตนเอง มีความรับผิดชอบในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนร่วมในการคิดและวางแผนการดำเนินงาน และมีการเข้าร่วมการประชุมอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งผลการศึกษาปรากฏดังนี้

มีความรู้สึกเป็นเจ้าของงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกัน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 61.0 มีการปฏิบัติในระดับมาก ร้อยละ 21.5 มีการปฏิบัติระดับปานกลาง ร้อยละ 13.5 มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด ร้อยละ 3.1 มีการปฏิบัติระดับน้อย และร้อยละ 0.9 มีการปฏิบัติระดับน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกันในระดับมาก

มีความรักผูกพันในกลุ่มของตนเอง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 62.3 มีการปฏิบัติในระดับมาก ร้อยละ 23.8 มีการปฏิบัติระดับปานกลาง ร้อยละ 12.1 มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด ร้อยละ 0.9 มีการปฏิบัติระดับน้อย และร้อยละ 0.9 มีการปฏิบัติระดับน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความรักผูกพันในกลุ่มของตนเองในระดับมาก

มีความรับผิดชอบในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย พบว่า ส่วนใหญ่ ร้อยละ 61.9 มีการปฏิบัติในระดับมาก ร้อยละ 29.6 มีการปฏิบัติระดับมากที่สุด ร้อยละ 7.6 มีการปฏิบัติในระดับ

ปานกลาง และร้อยละ 0.9 มีการปฏิบัติระดับน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความรักผูกพันในกลุ่มของตนเองในระดับมาก

มีส่วนร่วมในการคิดและวางแผนการดำเนินงานต่างๆ พบว่า ส่วนใหญ่ ร้อยละ 48.5 มีการปฏิบัติในระดับมาก ร้อยละ 35.9 มีการปฏิบัติระดับปานกลาง ร้อยละ 7.6 มีการปฏิบัติระดับมากที่สุด ร้อยละ 5.4 มีการปฏิบัติระดับน้อย ร้อยละ 2.2 มีการปฏิบัติระดับน้อยที่สุด และร้อยละ 0.4 ไม่มีการปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีส่วนร่วมในการคิดและวางแผนการดำเนินงานในระดับมาก

มีการเข้าร่วมการประชุมอย่างสม่ำเสมอ พบว่า ส่วนใหญ่ ร้อยละ 40.9 มีการปฏิบัติในระดับมาก ร้อยละ 31.4 มีการปฏิบัติระดับปานกลาง ร้อยละ 14.3 มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด ร้อยละ 7.6 มีการปฏิบัติระดับน้อย ร้อยละ 4.9 มีการปฏิบัติระดับน้อยที่สุด และร้อยละ 0.9 ไม่มีการปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีการเข้าร่วมการประชุมอย่างสม่ำเสมอในระดับมาก

เมื่อพิจารณาโดยรวมในเรื่องพฤติกรรมลักษณะการทำงานเป็นทีมด้านมีจิตสำนึกในการเข้ามามีส่วนร่วม พบว่า ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีการทำงานเป็นทีมในด้านนี้ในระดับมาก (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

จำแนกตามลักษณะพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม

ด้านจิตสำนึกในการเข้ามามีส่วนร่วม

ลักษณะการทำงาน เป็นทีม	ไม่มี การ ปฏิบัติ	ระดับที่มีการปฏิบัติ					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
มีความรู้สึกเป็นเจ้าของงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกัน	-	0.9 (2)	3.1 (7)	21.5 (48)	61.0 (136)	13.5 (30)	3.83	0.73	มาก
มีความรักผูกพันในกลุ่มของตนเอง	-	0.9 (2)	0.9 (2)	23.8 (53)	62.3 (139)	12.1 (27)	3.84	0.67	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ลักษณะการทำงาน เป็นทีม	ไม่มี การ ปฏิบัติ	ระดับที่มีการปฏิบัติ					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
มีความรับผิดชอบใน หน้าที่และงานที่ได้รับ มอบหมาย	-	0.9 (2)	-	7.6 (17)	61.9 (138)	29.6 (66)	4.19	0.65	มาก
มีส่วนร่วมคิดและ วางแผนการดำเนินงาน ต่างๆ	0.4 (1)	2.2 (5)	5.4 (12)	35.9 (80)	48.5 (108)	7.6 (17)	3.53	0.84	มาก
มีการเข้าร่วมการ ประชุมทุกครั้งอย่าง สม่ำเสมอ	0.9 (2)	4.9 (11)	7.6 (17)	31.4 (70)	40.9 (91)	14.3 (32)	3.49	1.05	มาก

$\bar{X}$ = 3.77 S.D. = 0.56

การติดต่อสื่อสารและประสานงานกัน

การติดต่อสื่อสารและประสานงานกัน หมายถึง การที่ข้าราชการระดับปฏิบัติการในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีการติดต่อสื่อสารระหว่างหัวหน้ากับสมาชิกในทีมงาน โดยมีการติดต่อสื่อสารภายในทีมงานอย่างเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ได้รับข้อมูลสารสนเทศต่างๆ อย่างทั่วถึง และมีการประสานงานที่ดีจนมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามขั้นตอนต่างๆ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

มีการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้นำกับสมาชิกในทีมงาน โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 53.4 มีการปฏิบัติในระดับมาก ร้อยละ 25.1 มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง ร้อยละ 15.2 มีการปฏิบัติระดับมากที่สุด ร้อยละ 5.4 มีการปฏิบัติระดับน้อย และร้อยละ 0.9 มีการปฏิบัติระดับน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีการติดต่อสื่อสารและประสานงานกันในระดับมาก

มีการติดต่อสื่อสารภายในทีมงานอย่างเป็นทางการ พบว่า ส่วนใหญ่ ร้อยละ 43.1 มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง ร้อยละ 38.1 มีการปฏิบัติในระดับมาก ร้อยละ 11.2 มีการปฏิบัติระดับน้อย ร้อยละ 4.0 มีการปฏิบัติระดับมากที่สุด และร้อยละ 3.6 มีการปฏิบัติระดับน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีการติดต่อสื่อสารภายในทีมงานอย่างเป็นทางการในระดับปานกลาง

มีการติดต่อสื่อสารภายในทีมงานอย่างไม่เป็นทางการ พบว่า ส่วนใหญ่ ร้อยละ 37.7 มีการปฏิบัติในระดับมาก ร้อยละ 35.8 มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง ร้อยละ 12.6 มีการปฏิบัติระดับน้อย ร้อยละ 11.2 มีการปฏิบัติระดับมากที่สุด และร้อยละ 2.7 มีการปฏิบัติระดับน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีการติดต่อสื่อสารภายในทีมงานอย่างไม่เป็นทางการในระดับมาก

ได้รับข้อมูลสารสนเทศต่างๆ อย่างทั่วถึง พบว่า ส่วนใหญ่ ร้อยละ 57.1 มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง ร้อยละ 28.7 มีการปฏิบัติในระดับมาก ร้อยละ 9.4 มีการปฏิบัติระดับน้อย ร้อยละ 3.1 มีการปฏิบัติระดับมากที่สุด ร้อยละ 1.3 มีการปฏิบัติระดับน้อยที่สุด และร้อยละ 0.4 ไม่มีการปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีการติดต่อสื่อสารภายในทีมงานอย่างเป็นทางการในระดับปานกลาง

มีการประสานงานที่ดีจนมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามขั้นตอนต่างๆ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย พบว่า ส่วนใหญ่ ร้อยละ 46.6 มีการปฏิบัติในระดับมาก ร้อยละ 41.8 มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง ร้อยละ 5.4 มีการปฏิบัติระดับน้อย ร้อยละ 4.9 มีการปฏิบัติระดับมากที่สุด และร้อยละ 1.3 มีการปฏิบัติระดับน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีการประสานงานที่ดีจนมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามขั้นตอนต่างๆ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายในระดับมาก

เมื่อพิจารณาโดยรวมในเรื่องพฤติกรรมลักษณะการทำงานเป็นทีมด้านการติดต่อสื่อสารและประสานงานกัน พบว่า ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีการทำงานเป็นทีมในด้านนี้ในระดับมาก (ตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
จำแนกตามลักษณะพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม
ด้านการติดต่อสื่อสารและประสานงานกัน

ลักษณะการทำงาน เป็นทีม	ไม่มี การ ปฏิบัติ	ระดับที่มีการปฏิบัติ					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
มีการติดต่อสื่อสาร ระหว่างหัวหน้าและ สมาชิกอื่นๆ ในทีมงาน อย่างสม่ำเสมอ	-	0.9 (2)	5.4 (12)	25.1 (56)	53.4 (119)	15.2 (34)	3.77	0.81	มาก
มีการติดต่อสื่อสาร ภายในทีมงานอย่าง เป็นทางการ	-	3.6 (8)	11.2 (25)	43.1 (96)	38.1 (85)	4.0 (9)	3.28	0.85	ปาน กลาง
มีการติดต่อสื่อสาร ภายในทีมงานอย่าง ไม่เป็นทางการ	-	2.7 (6)	12.6 (28)	35.8 (80)	37.7 (84)	11.2 (25)	3.42	0.94	มาก
ได้รับข้อมูลสารสนเทศ ต่างๆ อย่างทั่วถึง	0.4 (1)	1.3 (3)	9.4 (21)	57.1 (127)	28.7 (64)	3.1 (7)	3.22	0.75	ปาน กลาง
มีการประสานงานที่ดี จนมีความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานตามขั้นตอน ต่างๆ เพื่อให้งานบรรลุ เป้าหมาย	-	1.3 (3)	5.4 (12)	41.8 (93)	46.6 (104)	4.9 (11)	3.48	0.73	มาก

$\bar{X}$ = 3.43 S.D. = 0.57

การพึ่งพาอาศัยกัน

การพึ่งพาอาศัยกัน หมายถึง ข้าราชการระดับปฏิบัติการในสำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข มีความเชื่อเพื่อเชื่อแผ่ต่อกัน มีความไว้วางใจกันและช่วยเหลืองานกัน มีการทำงาน เพื่อส่วนรวมเป็นสำคัญมากกว่างานของตนเอง และมีการติดตามความก้าวหน้าของงานร่วมกัน อย่างต่อเนื่อง ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

มีความเชื่อเพื่อเชื่อแผ่ต่อกัน โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 63.2 มีการปฏิบัติในระดับมาก ร้อยละ 19.3 มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด ร้อยละ 16.2 มีการปฏิบัติระดับปานกลาง ร้อยละ 0.9 มีการปฏิบัติระดับน้อย และร้อยละ 0.4 มีการปฏิบัติระดับน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเชื่อเพื่อเชื่อแผ่ต่อกันในที่มงานในระดับมาก

มีความไว้วางใจกันและช่วยเหลืองานกัน พบว่า ส่วนใหญ่ ร้อยละ 44.8 มีการปฏิบัติในระดับมาก ร้อยละ 42.7 มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง ร้อยละ 8.5 มีการปฏิบัติระดับมากที่สุด ร้อยละ 1.3 มีการปฏิบัติระดับน้อย ร้อยละ 1.8 มีการปฏิบัติระดับน้อยที่สุด และร้อยละ 0.9 ไม่มีการปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความไว้วางใจกันและช่วยเหลืองานกัน ในที่มงานในระดับมาก

มีการทำงานเพื่อส่วนรวมเป็นสำคัญมากกว่างานของตนเอง พบว่า ส่วนใหญ่ ร้อยละ 56.1 มีการปฏิบัติในระดับมาก ร้อยละ 30.9 มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง ร้อยละ 11.7 มีการปฏิบัติระดับมากที่สุด และร้อยละ 1.3 มีการปฏิบัติระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีการทำงานเพื่อส่วนรวมเป็นสำคัญมากกว่างานของตนเองในระดับมาก

มีการติดตามความก้าวหน้าของงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง พบว่า ส่วนใหญ่ ร้อยละ 52.9 มีการปฏิบัติในระดับมาก ร้อยละ 36.4 มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง ร้อยละ 6.3 มีการปฏิบัติระดับมากที่สุด ร้อยละ 3.1 มีการปฏิบัติระดับน้อย และร้อยละ 1.3 มีการปฏิบัติระดับน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีการติดต่อสื่อสารภายในที่มงานอย่างเป็นทางการในระดับมาก

เมื่อพิจารณาโดยรวมในเรื่องพฤติกรรมลักษณะการทำงานเป็นทีมด้านการการพึ่งพาอาศัยกัน พบว่า ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีการทำงานเป็นทีมในด้านนี้ในระดับมาก (ตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5
จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
จำแนกตามลักษณะพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม
ด้านการการพึ่งพาอาศัยกัน

ลักษณะการทำงาน เป็นทีม	ไม่มี การ ปฏิบัติ	ระดับที่มีการปฏิบัติ					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ต่อกันในทีมงาน	-	0.4 (1)	0.9 (2)	16.2 (36)	63.2 (141)	19.3 (43)	4.00	0.66	มาก
มีความไว้วางใจกันและ ช่วยเหลืองานกัน	0.9 (2)	1.8 (4)	1.3 (3)	42.7 (95)	44.8 (100)	8.5 (19)	3.54	0.81	มาก
มีการทำงานเพื่อ ส่วนรวมเป็นสำคัญ มากกว่างานของตนเอง	-	-	1.3 (3)	30.9 (69)	56.1 (125)	11.7 (26)	3.78	0.66	มาก
มีการติดตามความ ก้าวหน้าของงาน ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง	-	1.3 (3)	3.1 (7)	36.4 (81)	52.9 (118)	6.3 (14)	3.60	0.72	มาก

$\bar{X} = 3.73$ S.D. = 0.54

ภาพรวมลักษณะการทำงานเป็นทีม

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยภาพรวมลักษณะการทำงานเป็นทีมเท่ากับ 3.64 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีการปฏิบัติลักษณะการทำงานเป็นทีมระดับมาก และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการปฏิบัติในลักษณะการทำงานเป็นทีมด้านจิตสำนึกในการเข้ามามีส่วนร่วมด้านการติดต่อสื่อสารและประสานงานกัน และด้านพึ่งพาอาศัยกันมีการปฏิบัติในระดับมาก (ตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6
จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะพฤติกรรม
การทำงานเป็นทีม

ลักษณะการทำงานเป็นทีม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
- จิตสำนึกในการเข้ามามีส่วนร่วม	3.77	0.57	มาก
- พึ่งพาอาศัยกัน	3.73	0.54	มาก
- การติดต่อสื่อสารและประสานงานกัน	3.43	0.57	มาก
รวม	3.64	0.48	มาก

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีม
ไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

สำหรับทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ หากข้าราชการมีความเข้าใจ เห็นความสำคัญ จะทำให้มีทัศนคติที่ดีรักในการเรียนรู้ตลอดชีวิต เกิดทักษะในการปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นสร้างปฏิสัมพันธ์เกิดเป็นพลังปัญญา ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และนำความรู้ต่างๆ มาปรับใช้ในการสร้างสรรค์ผลงาน และพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง รองรับต่อสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง ทำให้องค์การอยู่รอดและเติบโตในอนาคตได้

ดังนั้น ผู้ศึกษาให้คำจำกัดความของทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ความคิดเห็นของข้าราชการระดับปฏิบัติการในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขต่อการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ คือ การสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันด้วยการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน การร่วมกันคิดค้นหาวิธีการปฏิบัติงาน และการปรับตัวตอบสนองต่อการบริหารจัดการที่มีการเปลี่ยนแปลงในสำนักงานปลัด กระทรวงสาธารณสุข

การสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันด้วยการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน

การสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันด้วยการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน หมายถึง ข้าราชการระดับปฏิบัติการในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีความกระตือรือร้น ในการแสวงหาความรู้ มีการเผยแพร่ความรู้ต่างๆ ในการทำงานให้แก่กันอย่างทั่วถึง มีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกันอย่างสม่ำเสมอเพื่อแสดงความคิดเห็นต่างๆ ร่วมกันอย่างเปิดเผย มีการบันทึกรายงานความก้าวหน้าและติดตามงานร่วมกัน มีการสื่อสารและประสานงานกันที่เป็นทางการ และมีการสื่อสารและประสานงานกันที่ไม่เป็นทางการ ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

ความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 49.8 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 26.5 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 22.4 เห็นด้วยระดับปานกลาง และร้อยละ 1.3 เห็นด้วยน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ ในระดับมาก

การเผยแพร่ความรู้ต่างๆ ในการทำงานให้แก่กันอย่างทั่วถึง พบว่า ส่วนใหญ่ ร้อยละ 50.3 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 23.3 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 23.3 เห็นด้วยระดับปานกลาง และร้อยละ 3.1 เห็นด้วยน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการเผยแพร่ความรู้ให้แก่กันอย่างทั่วถึงในระดับมาก

การประชุมปรึกษาหารือร่วมกันอย่างสม่ำเสมอเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่างๆ ร่วมกันอย่างเปิดเผย พบว่า ส่วนใหญ่ ร้อยละ 49.3 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 27.5 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 19.7 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 3.1 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 0.4 เห็นด้วยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการประชุมปรึกษาหารือร่วมกันอย่างสม่ำเสมอเพื่อแสดงความคิดเห็นต่างๆ ร่วมกันอย่างเปิดเผย ในระดับมาก

การยอมรับความคิดเห็นจากผู้บริหารมีความสำคัญมากกว่าความคิดเห็นร่วมกันของทีมงาน พบว่า ส่วนใหญ่ ร้อยละ 43.1 เห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 22.0 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 15.2 เห็นด้วยน้อย ร้อยละ 8.1 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 7.6 เห็นด้วยน้อยที่สุด และร้อยละ 4.0 ไม่เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.04 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการยอมรับความคิดเห็นจากผู้บริหารมีความสำคัญมากกว่าความคิดเห็นร่วมกันของทีมงานในระดับน้อย

การบันทึกรายงานความก้าวหน้าและติดตามงานร่วมกัน พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่ ร้อยละ 45.7 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 40.5 เห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 9.4 เห็นด้วยมากที่สุด

ร้อยละ 3.1 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 1.3 เห็นด้วยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการบันทึกรายงานความก้าวหน้าและติดตามงานร่วมกัน ในระดับมาก

มีการสื่อสารและประสานงานกันที่เป็นทางการ พบว่า ส่วนใหญ่ ร้อยละ 44.4 เห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 34.5 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 10.8 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 8.1 เห็นด้วยน้อย ร้อยละ 1.3 เห็นด้วยน้อยที่สุด และร้อยละ 0.9 ไม่เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการสื่อสารและประสานงานกันที่เป็นทางการในระดับมาก

มีการสื่อสารและประสานงานกันที่ไม่เป็นทางการ พบว่า ส่วนใหญ่ ร้อยละ 49.7 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 28.3 เห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 20.2 เห็นด้วยมากที่สุด และร้อยละ 1.8 เห็นด้วยน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการสื่อสารและประสานงานกันที่ไม่เป็นทางการในระดับมาก

เมื่อพิจารณาโดยรวมในเรื่องทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ในด้านการสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันด้วยการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน พบว่า ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ในด้านนี้ในระดับมาก (ตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7
จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
ระดับความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมไปสู่
องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการสนับสนุน
การเรียนรู้ร่วมกันด้วยการแลกเปลี่ยน
ข้อมูลซึ่งกันและกัน

กิจกรรม	ไม่เห็นด้วย	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้	-	-	1.3 (3)	22.4 (50)	49.8 (111)	26.5 (59)	4.01	0.74	มาก

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

กิจกรรม	ไม่เห็นด้วย	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
การเผยแพร่ความรู้ต่างๆ ในการทำงานให้แกกันอย่างทั่วถึง	-	-	3.1 (7)	23.3 (52)	50.3 (112)	23.3 (52)	3.94	0.77	มาก
การประชุมปรึกษาหารือร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่าง ๆ ร่วมกันอย่างเปิดเผย	-	0.4 (1)	3.1 (7)	27.5 (61)	49.3 (110)	19.7 (44)	3.85	0.79	มาก
การยอมรับความคิดเห็นจากผู้บริหารมีความสำคัญมากกว่าความคิดเห็นร่วมกันของทีมงาน	4.0 (9)	7.6 (17)	15.2 (34)	43.1 (96)	22 (49)	8.1 (18)	2.04	1.17	น้อย
การบันทึกรายงานความก้าวหน้าและติดตามงานร่วมกัน	-	1.3 (3)	3.1 (7)	40.5 (90)	45.7 (102)	9.4 (21)	3.59	0.76	มาก
การสื่อสารและประสานงานกันที่เป็นทางการ	0.9 (2)	1.3 (3)	8.1 (18)	44.4 (99)	34.5 (77)	10.8 (24)	3.43	0.90	มาก
มีการสื่อสารและประสานงานกันที่ไม่เป็นทางการ	-	-	1.8 (4)	28.3 (63)	49.7 (111)	20.2 (45)	3.88	0.74	มาก

$\bar{X} = 3.53$ S.D. = 0.48

การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหการปฏิบัติงาน

การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้าราชการระดับปฏิบัติการ ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายเพื่อแก้ไขปัญหาร่วมกัน มีส่วนร่วมคิด และวางแผนการดำเนินงานต่างๆ มีการยอมรับในความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อให้ผลงาน บรรลุตามวัตถุประสงค์เป็นหลัก มีการดำเนินงานร่วมกันในการแก้ไขปัญหตามกระบวนการ แก้ปัญหา และมีการร่วมวิพากษ์ วิจารณ์ในทางสร้างสรรค์เพื่อร่วมกันปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้น ซึ่ง ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายเพื่อแก้ไขปัญหาร่วมกัน พบว่า การมีส่วนร่วมใน การกำหนดเป้าหมายเพื่อแก้ไขปัญหาร่วมกัน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 48.9 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 25.1 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 23.8 เห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 1.8 เห็นด้วยน้อย และ ร้อยละ 0.4 เห็นด้วยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการมี ส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายเพื่อแก้ไขปัญหาร่วมกัน ในระดับมาก

การมีส่วนร่วมคิด และวางแผนการดำเนินงานต่างๆ พบว่า ส่วนใหญ่ ร้อยละ 49.3 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 25.6 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 22.0 เห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 2.7 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 0.4 เห็นด้วยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมี ความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมคิด และวางแผนการดำเนินงานต่างๆ ในระดับมาก

ในการดำเนินงานใดๆ หัวหน้างานจะต้องเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย และวางแผนการ ดำเนินงาน พบว่า ส่วนใหญ่ ร้อยละ 38.1 เห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 22.4 เห็นด้วยน้อย ร้อยละ 16.6 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 10.8 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 8.5 เห็นด้วยน้อยที่สุด และร้อยละ 3.6 เห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.48 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการในการ ดำเนินงานใดๆ หัวหน้างานจะต้องเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย และวางแผนการดำเนินงาน ในระดับ น้อย

การยอมรับในความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อให้ผลงานบรรลุตามวัตถุประสงค์เป็นหลัก พบว่า ส่วนใหญ่ ร้อยละ 58.3 เห็นด้วยระดับมาก ร้อยละ 21.5 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 18.5 เห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 0.9 เห็นด้วยน้อยที่สุด ร้อยละ 0.4 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ 0.4 ไม่เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการยอมรับใน ความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อให้ผลงานบรรลุตามวัตถุประสงค์เป็นหลักในระดับมาก

การสนับสนุนดำเนินงานร่วมกันในการแก้ไขปัญหาตามกระบวนการแก้ปัญหา พบว่า ส่วนใหญ่ ร้อยละ 59.6 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 19.8 เห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 19.3 เห็นด้วยมากที่สุด และร้อยละ 1.3 เห็นด้วยน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างความคิดเห็นต่อการสนับสนุนดำเนินงานร่วมกันในการแก้ไขปัญหาตามกระบวนการแก้ปัญหาในระดับมาก

การร่วมวิพากษ์ วิวิจารณ์ในทางสร้างสรรค์เพื่อร่วมกันปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้น พบว่า ส่วนใหญ่ ร้อยละ 56.5 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 22.0 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 19.3 เห็นด้วยระดับปานกลาง และร้อยละ 2.2 เห็นด้วยน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการวิพากษ์ วิวิจารณ์ในทางสร้างสรรค์เพื่อร่วมกันปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้นในระดับมาก

เมื่อพิจารณาโดยรวมในเรื่องทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ในด้านการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ พบว่า ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ในด้านนี้ในระดับมาก (ตารางที่ 4.8)

ตารางที่ 4.8

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
ระดับความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การ
แห่งการเรียนรู้ในด้านการมีส่วนร่วมในการแก้ไข
ปัญหาการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์

กิจกรรม	ไม่ เห็น ด้วย	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
การมีส่วนร่วมในการ กำหนดเป้าหมายเพื่อ แก้ไขปัญหาร่วมกัน	-	0.4 (1)	1.8 (4)	23.8 (53)	48.9 (109)	25.1 (56)	3.96	0.78	มาก
การมีส่วนร่วมคิดและ วางแผนการดำเนินงาน ต่างๆ	-	0.4 (1)	2.7 (6)	22.0 (49)	49.3 (110)	25.6 (57)	3.97	0.79	มาก

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

กิจกรรม	ไม่เห็นด้วย	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ในการดำเนินงานใดๆ หัวหน้างานจะต้องเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย และวางแผนการดำเนินงาน	10.8 (24)	8.5 (19)	22.4 (50)	38.1 (85)	16.6 (37)	3.6 (8)	2.48	1.27	น้อย
การยอมรับในความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อให้ผลงานบรรลุตามวัตถุประสงค์เป็นหลัก	0.4 (1)	0.9 (2)	0.4 (1)	18.5 (41)	58.3 (130)	21.5 (48)	3.98	0.75	มาก
การสนับสนุนดำเนินงานร่วมกันในการแก้ไขปัญหตามกระบวนการแก้ปัญหา	-	-	1.3 (3)	19.8 (44)	59.6 (133)	19.3 (43)	3.97	0.67	มาก
การร่วมวิพากษ์วิจารณ์ในทางสร้างสรรค์เพื่อร่วมกันปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้น	-	-	2.2 (5)	19.3 (43)	56.5 (126)	22.0 (49)	3.98	0.71	มาก

$\bar{X} = 3.72$ $S.D.. = 0.54$

การร่วมกันคิดค้นหาวิธีการปฏิบัติงาน

การร่วมกันคิดค้นหาวิธีการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้าราชการระดับปฏิบัติการในสำนักงาน ปลัด กระทรวงสาธารณสุข มีส่วนร่วมในการคิดค้นหาวนดกรรมใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน มีความเข้าใจในการดำเนินงานงานทุกขั้นตอนอย่างเท่าเทียมกัน ผู้นำทีมและสมาชิกในที่ทีมงานมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบตามกระบวนการพัฒนาคุณภาพ มีการถ่ายทอดความรู้ที่ค้นพบใหม่ ให้แก่กันอย่าง

ทั่วถึง และมีความเข้าใจในความสัมพันธ์ของหน่วยงานย่อยที่มีต่อกันในภาพรวม ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

การมีส่วนร่วมในการคิดค้นหาวัตกรรมใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 50.2 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 23.4 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 23.3 เห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 2.7 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 0.4 เห็นด้วยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการคิดค้นหาวัตกรรมใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน ในระดับมาก

หัวหน้างานมีการออกคำสั่งการทำงานอย่างเป็นทางการมากกว่าการขอความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน พบว่า ส่วนใหญ่ ร้อยละ 38.6 เห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 20.6 เห็นด้วยน้อย ร้อยละ 14.8 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 13.9 เห็นด้วยน้อยที่สุด ร้อยละ 9.9 ไม่เห็นด้วย และร้อยละ 2.2 เห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.59 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างความคิดเห็นต่อหัวหน้างานมีการออกคำสั่งการทำงานอย่างเป็นทางการมากกว่าการขอความร่วมมือจากผู้ร่วมงานในระดับน้อย

สมาชิกในหน่วยงานมีความเข้าใจในการดำเนินงานงานทุกขั้นตอนอย่างเท่าเทียมกัน พบว่า ส่วนใหญ่ ร้อยละ 48.0 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 32.3 เห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 13.9 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 4.5 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 1.3 เห็นด้วยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างความคิดเห็นต่อสมาชิกในหน่วยงานมีความเข้าใจในการดำเนินงานทุกขั้นตอนอย่างเท่าเทียมกันในระดับมาก

ผู้นำทีมและสมาชิกในทีมงานมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบตามกระบวนการพัฒนาคุณภาพ พบว่า ส่วนใหญ่ ร้อยละ 48.4 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 29.2 เห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 16.1 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 4.5 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 1.8 เห็นด้วยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการมีผู้นำทีมและสมาชิกในทีมงานมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบตามกระบวนการพัฒนาคุณภาพ ในระดับมาก

การถ่ายทอดความรู้ที่ค้นพบใหม่ ให้แก่กันอย่างทั่วถึง พบว่า ส่วนใหญ่ ร้อยละ 50.2 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 23.4 เห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 19.7 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 5.4 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 1.3 เห็นด้วยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการมีถ่ายทอดความรู้ที่ค้นพบใหม่ ให้แก่กันอย่างทั่วถึงในระดับมาก

สนับสนุนการให้ข้อมูลต่างๆ เฉพาะหัวหน้างาน และผู้ปฏิบัติงานบางท่านที่มีความสามารถ พบว่า ส่วนใหญ่ ร้อยละ 26.0 เห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 25.1 เห็นด้วยน้อย ร้อยละ 20.6 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 16.6 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 10.8 เห็นด้วยน้อยที่สุด และร้อยละ 0.9

เห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการสนับสนุนการให้ข้อมูลต่างๆ เฉพาะหัวหน้างาน และผู้ปฏิบัติงานบางท่านที่มีความสามารถในระดับปานกลาง

สมาชิกมีความเข้าใจในความสัมพันธ์ของหน่วยงานย่อยที่มีต่อกันในภาพรวม พบว่า ส่วนใหญ่ ร้อยละ 43.9 เห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 41.3 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 9.0 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 4.0 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 1.8 เห็นด้วยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อสมาชิกมีความเข้าใจในความสัมพันธ์ของหน่วยงานย่อยที่มีต่อกันในภาพรวมในระดับมาก

เมื่อพิจารณาโดยรวมในเรื่องทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ในด้านการร่วมกันคิดค้นหาวิธีการปฏิบัติงาน พบว่า ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ในด้านนี้ในระดับมาก (ตารางที่ 4.9)

ตารางที่ 4.9
จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ของระดับความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมไปสู่
องค์การแห่งการเรียนรู้ในด้านการร่วมกัน
คิดค้นหาวิธีการปฏิบัติงาน

กิจกรรม	ไม่เห็นด้วย	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
การมีส่วนร่วมของสมาชิกในการคิดค้นหานวัตกรรมใหม่ๆในการปฏิบัติงาน	-	0.4 (1)	2.7 (6)	23.4 (52)	50.2 (112)	23.3 (52)	3.93	0.78	มาก
หัวหน้างานมีการออกคำสั่งการทำงานอย่างเป็นทางการมากกว่าการขอความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน	9.9 (22)	13.9 (31)	20.6 (46)	38.6 (86)	14.8 (33)	2.2 (5)	2.59	1.24	น้อย

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

กิจกรรม	ไม่เห็นด้วย	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
สมาชิกในหน่วยงานมีความเข้าใจในการดำเนินงานทุกขั้นตอนอย่างเท่าเทียมกัน	-	1.3 (3)	4.5 (10)	32.3 (72)	48.0 (107)	13.9 (31)	3.69	0.82	มาก
ผู้นำทีมและสมาชิกในทีมงานมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบตามกระบวนการพัฒนาคุณภาพ	-	1.8 (4)	4.5 (10)	29.2 (65)	48.4 (108)	16.1 (36)	3.73	0.85	มาก
การถ่ายทอดความรู้ที่ค้นพบใหม่ให้แก่กันอย่างทั่วถึง	-	1.3 (3)	5.4 (12)	23.4 (52)	50.2 (112)	19.7 (44)	3.82	0.86	มาก
สนับสนุนการให้ข้อมูลต่างๆ เฉพาะหัวหน้างานและผู้ปฏิบัติงานบางท่านที่มีความสามารถ	20.6 (46)	10.8 (24)	25.1 (56)	26.0 (58)	16.6 (37)	0.9 (2)	2.90	1.39	ปานกลาง
สมาชิกมีความเข้าใจในความสัมพันธ์ของหน่วยงานย่อยที่มีต่อกันในภาพรวม	-	1.8 (4)	4.0 (9)	43.9 (98)	41.3 (92)	9.0 (20)	3.52	0.79	มาก

$\bar{X}$ = 3.45 S.D. = 0.65

การปรับตัวตอบสนองต่อการบริหารจัดการที่มีการเปลี่ยนแปลงในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

การปรับตัวตอบสนองต่อการบริหารจัดการที่มีการเปลี่ยนแปลงในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข หมายถึง ข้าราชการระดับปฏิบัติการในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีการวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงผลงาน มีผู้นำกล้าตัดสินใจเพื่อการเปลี่ยนแปลงการทำงาน มีการแสวงหาความรู้มาปรับใช้ในการพัฒนางานให้ดีขึ้น มีความเข้าใจในกระบวนการพัฒนางานในทิศทางเดียวกัน มีการเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานจะทำให้เรียนรู้การปฏิบัติงานด้านอื่นๆ และมีการจัดระบบข้อมูลให้มีความถูกต้องและทันสมัยเพื่อนำมาปรับใช้ในการพัฒนางานให้ดีขึ้น ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

การวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงผลงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 51.6 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 28.3 เห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 15.2 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 4.0 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 0.9 เห็นด้วยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงผลงาน ในระดับมาก

มีการทำงานในแบบเดิมๆ โดยใช้ความรู้เดิม เพื่อแข่งขันกับหน่วยงานภายนอก พบว่า ส่วนใหญ่ ร้อยละ 26.8 เห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 24.7 เห็นด้วยน้อย ร้อยละ 20.2 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 13.5 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 11.7 เห็นด้วยน้อยที่สุด และร้อยละ 3.1 เห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อมีการทำงานในแบบเดิมๆ โดยใช้ความรู้เดิม เพื่อแข่งขันกับหน่วยงานภายนอกในระดับปานกลาง

ผู้นำกล้าตัดสินใจเพื่อการเปลี่ยนแปลงการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่ ร้อยละ 41.7 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 26.0 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 22.9 เห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 5.4 เห็นด้วยน้อย ร้อยละ 3.1 เห็นด้วยน้อยที่สุด และร้อยละ 0.9 ไม่เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อผู้นำกล้าตัดสินใจเพื่อการเปลี่ยนแปลงการทำงานในระดับมาก

การแสวงหาความรู้มาปรับใช้ในการพัฒนางานให้ดีขึ้น พบว่า ส่วนใหญ่ ร้อยละ 52.5 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 31.4 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 13.4 เห็นด้วยระดับปานกลาง และร้อยละ 2.7 เห็นด้วยน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการแสวงหาความรู้มาปรับใช้ในการพัฒนางานให้ดีขึ้นในระดับมาก

มีความเข้าใจในกระบวนการพัฒนางานในทิศทางเดียวกัน พบว่า ส่วนใหญ่ ร้อยละ 52.5 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 23.4 เห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 21.5 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 1.8 เห็นด้วยน้อย ร้อยละ 0.9 เห็นด้วยน้อยที่สุด และร้อยละ 0.4 ไม่เห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 แสดงว่าข้าราชการมีความคิดเห็นต่อมีความเข้าใจในกระบวนการพัฒนางานในทิศทางเดียวกันในระดับมาก

การเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานจะทำให้เรียนรู้การปฏิบัติงานด้านอื่นๆ และสามารถทำงานแทนกันได้ พบว่า ส่วนใหญ่ ร้อยละ 52.5 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 22.0 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 21.5 เห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 3.1 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 0.9 เห็นด้วยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานเพื่อเรียนรู้การปฏิบัติงานด้านอื่นๆ และสามารถทำงานแทนกันได้ ในระดับมาก

การจัดระบบข้อมูลให้มีความถูกต้องและทันสมัยเพื่อนำมาปรับใช้ในการพัฒนางานให้ดีขึ้น พบว่า ส่วนใหญ่ ร้อยละ 48.9 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 36.3 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 12.6 เห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 1.8 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 0.4 เห็นด้วยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการจัดระบบข้อมูลให้มีความถูกต้องและทันสมัยเพื่อนำมาปรับใช้ในการพัฒนางานให้ดีขึ้นในระดับมาก

เมื่อพิจารณาโดยรวมในเรื่องทัศนะต่อการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ในด้านมีการปรับตัวตอบสนองต่อการบริหารจัดการที่มีการเปลี่ยนแปลงในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนะต่อการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ในด้านนี้ในระดับมาก (ตารางที่ 4.10)

ตารางที่ 4.10

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับ
ความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การแห่ง
การเรียนรู้ในด้านการปรับตัวตอบสนองต่อ
การบริหารจัดการที่มีการเปลี่ยนแปลงใน
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

กิจกรรม	ไม่เห็นด้วย	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
การวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงผล	-	0.9 (2)	4.0 (9)	28.3 (63)	51.6 (115)	15.2 (34)	3.76	0.79	มาก

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

กิจกรรม	ไม่เห็นด้วย	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
มีการทำงานในแบบเดิมๆ โดยใช้ความรู้เดิมเพื่อแข่งขันกับหน่วยงานภายนอก	20.2 (45)	11.7 (26)	24.7 (55)	26.8 (60)	13.5 (30)	3.1 (7)	2.89	1.42	ปานกลาง
ผู้นำกล้าตัดสินใจเพื่อการเปลี่ยนแปลงการทำงาน	0.9 (2)	3.1 (7)	5.4 (12)	22.9 (51)	41.7 (93)	26.0 (58)	3.79	1.04	มาก
การแสวงหาความรู้มาปรับใช้ในการพัฒนางานให้ดีขึ้น	-	-	2.7 (6)	13.4 (30)	52.5 (117)	31.4 (70)	4.13	0.74	มาก
มีความเข้าใจในกระบวนการพัฒนางานในทิศทางเดียวกัน	0.4 (1)	0.9 (2)	1.8 (4)	23.4 (52)	52.0 (116)	21.5 (48)	3.90	0.82	มาก
การเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน จะทำให้เรียนรู้การปฏิบัติงานด้านอื่นๆ และสามารถทำงานแทนกันได้	-	0.9 (2)	3.1 (7)	21.5 (48)	52.5 (117)	22.0 (49)	3.92	0.79	มาก
การจัดระบบข้อมูลให้มีความถูกต้องและทันสมัยเพื่อนำมาปรับใช้ในการพัฒนางานให้ดีขึ้น	-	0.4 (1)	1.8 (4)	12.6 (28)	48.9 (109)	36.3 (81)	4.19	0.75	มาก

 $\bar{X} = 3.80$ S.D. = 0.66

ภาพรวมทัศนคติการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยภาพรวมทัศนคติการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ เท่ากับ 4.00 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการปรับตัวตอบสนองต่อการบริหารจัดการที่มีการเปลี่ยนแปลงในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ด้านการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน ด้านการสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันด้วยการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน และด้านการร่วมกันคิดค้นหาวิธีการปฏิบัติงาน ในระดับมาก (ตารางที่ 4.11)

ตารางที่ 4.11

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
ระดับความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมไปสู่
องค์การแห่งการเรียนรู้

กิจกรรมการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
- การปรับตัวตอบสนองต่อการบริหารจัดการที่มีการเปลี่ยนแปลงในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	3.80	0.66	มาก
- การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์	3.72	0.54	มาก
- การสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันด้วยการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน	3.53	0.48	มาก
- การร่วมกันคิดค้นหาวิธีการปฏิบัติงาน	3.45	0.65	มาก
รวม	3.62	0.50	มาก

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาทีมงาน

ไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

ผู้ศึกษาให้คำจำกัดความของแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง กิจกรรมที่สร้างประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในทีมงาน เป็นการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงสภาพของทีมงานให้มีลักษณะที่ดีขึ้นเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ และสมาชิกมีความพึงพอใจที่จะทำงานร่วมกัน คือ การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การติดต่อสื่อสารเป็นแบบ 2 ทาง การมอบหมายอำนาจหน้าที่ชัดเจน และกระจายความรับผิดชอบ และการสนับสนุนการพัฒนากิจกรรมให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน

การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง ให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจต่างๆ ของทีมงาน มีส่วนร่วมในการกำหนดเงื่อนไขที่ต้องการให้เกิดขึ้น มีส่วนร่วมในการกำหนดตัวชี้วัดเพื่อประเมินผลร่วมกัน และการยอมรับในความคิดเห็นของทุกคนร่วมกันโดยถือเป็นสิ่งที่ถูกต้องและปฏิบัติตาม ซึ่งผลการศึกษาปรากฏดังนี้

ควรมีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจต่างๆ ของทีมงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 58.3 เห็นว่าควรปฏิบัติมาก ร้อยละ 33.2 เห็นว่าควรปฏิบัติมากที่สุด ร้อยละ 7.2 ควรปฏิบัติระดับปานกลาง ร้อยละ 0.9 ควรปฏิบัติน้อย และร้อยละ 0.4 ควรปฏิบัติน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นควรมีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจต่างๆ ของทีมงานร่วมกันในระดับมากที่สุด

ควรมีส่วนร่วมในการกำหนดเงื่อนไขที่ต้องการให้เกิดขึ้น พบว่า ส่วนใหญ่ ร้อยละ 58.3 เห็นว่าควรปฏิบัติมาก ร้อยละ 27.8 เห็นว่าควรปฏิบัติมากที่สุด ร้อยละ 12.2 ควรปฏิบัติระดับปานกลาง ร้อยละ 1.3 ควรปฏิบัติน้อย และร้อยละ 0.4 ควรปฏิบัติน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นควรมีส่วนร่วมในการกำหนดเงื่อนไขที่ต้องการให้เกิดขึ้นร่วมกันในระดับมาก

ควรมีส่วนร่วมในการกำหนดตัวชี้วัดและประเมินผลร่วมกัน พบว่า ส่วนใหญ่ ร้อยละ 57.4 เห็นว่าควรปฏิบัติมาก ร้อยละ 27.8 เห็นว่าควรปฏิบัติมากที่สุด ร้อยละ 13.5 ควรปฏิบัติระดับ

ปานกลาง และร้อยละ 1.3 ควรปฏิบัติน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นควรมีส่วนร่วมในการกำหนดตัวชี้วัดเพื่อประเมินผลร่วมกันในระดับมาก

ควรให้หัวหน้าเป็นผู้กำหนดภารกิจและเงื่อนไขต่างๆ ให้แก่ทีมงาน พบว่า ส่วนใหญ่ ร้อยละ 36.3 เห็นว่าควรปฏิบัติระดับปานกลาง ร้อยละ 24.2 ควรปฏิบัติน้อย ร้อยละ 21.5 ควรปฏิบัติมาก ร้อยละ 9.0 ควรปฏิบัติน้อยที่สุด ร้อยละ 5.4 ไม่ควรมีการปฏิบัติ และร้อยละ 3.6 ควรมีการปฏิบัติมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.30 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นควรให้หัวหน้าเป็นผู้กำหนดภารกิจและเงื่อนไขต่างๆ ให้แก่ทีมงาน ในระดับน้อย

ควรมีการยอมรับในความคิดเห็นของทุกคนร่วมกันโดยถือเป็นสิ่งที่ถูกต้องและปฏิบัติตาม พบว่า ส่วนใหญ่ ร้อยละ 57.4 เห็นว่าควรปฏิบัติมาก รองลงมา คือ ร้อยละ 30.0 เห็นว่าควรปฏิบัติมากที่สุด ร้อยละ 11.7 ควรปฏิบัติระดับปานกลาง และร้อยละ 0.9 ควรปฏิบัติน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นควรมีการยอมรับในความคิดเห็นของทุกคนร่วมกันโดยถือเป็นสิ่งที่ถูกต้องและปฏิบัติตามในระดับมาก

ควรสนับสนุนการยอมรับความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าและปฏิบัติตามนั้น พบว่า ส่วนใหญ่ ร้อยละ 36.3 เห็นว่าควรปฏิบัติระดับปานกลาง รองลงมา คือ ร้อยละ 25.1 เห็นว่าควรปฏิบัติน้อย ร้อยละ 13.0 ควรปฏิบัติมาก ร้อยละ 13.0 ควรปฏิบัติน้อยที่สุด ร้อยละ 9.0 ไม่ควรมีการปฏิบัติ และร้อยละ 3.6 ควรปฏิบัติมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.58 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นควรสนับสนุนยอมรับความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าและปฏิบัติตามนั้น ในระดับน้อย

เมื่อพิจารณาโดยรวมในเรื่องแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน พบว่า ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นควรปฏิบัติต่อแนวทางพัฒนาทีมงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านนี้ในระดับมาก (ตารางที่ 4.12)

ตารางที่ 4.12
จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับ
ความคิดเห็นต่อแนวทางพัฒนาที่มุ่งงานไปสู่องค์การแห่ง
การเรียนรู้ในด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน

แนวทางพัฒนา ที่มุ่งงาน	ไม่ควร มีการ ปฏิบัติ	ระดับที่มีควรปฏิบัติ					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
ควรมีส่วนร่วมในการ กำหนดภารกิจต่างๆ ของทีมงาน	-	0.4 (1)	0.9 (2)	7.2 (16)	58.3 (130)	33.2 (74)	4.23	0.65	มาก ที่สุด
ควรมีส่วนร่วมในการ กำหนดเงื่อนไขที่ ต้องการให้เกิดขึ้น	-	0.4 (1)	1.3 (3)	12.2 (27)	58.3 (130)	27.8 (62)	4.12	0.69	มาก
ควรมีส่วนร่วมในการ กำหนดตัวชี้วัดและ ประเมินผลร่วมกัน	-	-	1.3 (3)	13.5 (30)	57.4 (128)	27.8 (62)	4.12	0.67	มาก
ควรให้หัวหน้าเป็นผู้ กำหนดภารกิจและ เงื่อนไขต่างๆ ให้แก่ ทีมงาน	5.4 (12)	9.0 (20)	24.2 (54)	36.3 (81)	21.5 (48)	3.6 (8)	2.30	1.17	น้อย
ควรมีการยอมรับใน ความคิดเห็นของทุกคน ร่วมกันโดยถือเป็นสิ่งที่ ถูกต้องและปฏิบัติตาม	-	-	0.9 (2)	11.7 (26)	57.4 (128)	30.0 (67)	4.17	0.65	มาก
ควรสนับสนุนการ ยอมรับความคิดเห็น จากเพื่อนร่วมงานที่มี วุฒิการศึกษาสูงกว่า และปฏิบัติตามนั้น	9.0 (20)	13.0 (29)	25.1 (56)	36.3 (81)	13.0 (29)	3.6 (8)	2.58	1.24	น้อย

$\bar{X} = 3.58$ S.D. = 0.55

การติดต่อสื่อสารเป็นแบบ 2 ทาง

การติดต่อสื่อสารเป็นแบบ 2 ทาง หมายถึง มีการติดต่อสื่อสารระหว่างหัวหน้าทีมงาน และสมาชิกทีมงานเป็นแบบ 2 ทาง ควรมีการประชุมร่วมกันและปรึกษาหารือร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ควรมีการทบทวนคำสั่งเสมอเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน ควรเปิดโอกาสให้สมาชิกได้มีการซักถามในข้อสงสัยต่างๆ อย่างเปิดเผย และเสมอภาคกัน และควรมีการเผยแพร่ข้อมูล ความรู้ ให้แก่สมาชิกอย่างทั่วถึง ซึ่งผลการศึกษาปรากฏดังนี้

ควรมีการติดต่อสื่อสารระหว่างหัวหน้าทีมงานและสมาชิกทีมงานเป็นแบบ 2 ทาง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 54.3 เห็นว่าควรปฏิบัติมาก ร้อยละ 21.1 เห็นว่าควรปฏิบัติระดับปานกลาง ร้อยละ 18.4 ปฏิบัติมากที่สุด ร้อยละ 2.7 ควรปฏิบัติน้อย ร้อยละ 2.2 ควรปฏิบัติ น้อยที่สุด และร้อยละ 1.3 ไม่ควรมีการปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความ คิดเห็นควรมีการติดต่อสื่อสารระหว่างหัวหน้าทีมงานและสมาชิกทีมงานกันเป็นแบบ 2 ทางใน ระดับมาก

ควรมีการประชุมร่วมกันและปรึกษาหารือร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ พบว่า ส่วนใหญ่ ร้อยละ 57.8 เห็นว่าควรปฏิบัติมาก ร้อยละ 30.5 เห็นว่าควรปฏิบัติมากที่สุด ร้อยละ 11.3 ควรปฏิบัติ ระดับปานกลาง และร้อยละ 0.4 ควรปฏิบัติ น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมี ความคิดเห็นควรมีการประชุมร่วมกันและปรึกษาหารือร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ในระดับมาก

ควรมีการประชุมร่วมกันให้น้อยครั้งเพื่อจะได้มีเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่ ร้อยละ 38.6 เห็นว่าควรปฏิบัติระดับปานกลาง ร้อยละ 24.2 เห็นว่าควรปฏิบัติ น้อย ร้อยละ 15.2 ควรปฏิบัติมาก ร้อยละ 11.7 ควรปฏิบัติ น้อยที่สุด ร้อยละ 6.3 ไม่ควรมีการปฏิบัติ และร้อยละ 4.0 ควรปฏิบัติมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.43 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นควรมีการประชุม ร่วมกันให้น้อยครั้ง เพื่อจะได้มีเวลาในการปฏิบัติงาน ในระดับน้อย

ควรมีการทบทวนคำสั่งเสมอเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน พบว่า ส่วนใหญ่ ร้อยละ 50.2 เห็นว่าควรปฏิบัติมาก ร้อยละ 31.9 เห็นว่าควรปฏิบัติระดับปานกลาง ร้อยละ 13.5 ควร ปฏิบัติมากที่สุด ร้อยละ 3.1 ควรปฏิบัติ น้อย ร้อยละ 0.9 ควรปฏิบัติ น้อยที่สุด และร้อยละ 0.4 ไม่ ควรมีการปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นควรมีการปฏิบัติโดยให้ สมาชิกมีการทบทวนคำสั่งเสมอเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันในระดับมาก

ควรเปิดโอกาสให้สมาชิกได้มีการซักถามในข้อสงสัยต่างๆ อย่างเปิดเผยและเสมอภาค กัน พบว่า ส่วนใหญ่ ร้อยละ 57.8 เห็นว่าควรปฏิบัติมาก ร้อยละ 33.6 เห็นว่าควรปฏิบัติมากที่สุด

ร้อยละ 8.2 ควรปฏิบัติระดับปานกลาง และร้อยละ 0.4 ควรปฏิบัติน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นควรปฏิบัติโดยเปิดโอกาสให้สมาชิกได้มีการซักถามในข้อสงสัยต่างๆ อย่างเปิดเผย และเสมอภาคกันในระดับมากที่สุด

ควรมีการเผยแพร่ข้อมูล ความรู้ ให้แก่สมาชิกอย่างทั่วถึง พบว่า ส่วนใหญ่ ร้อยละ 48.9 เห็นว่าควรปฏิบัติมาก ร้อยละ 44.4 เห็นว่าควรปฏิบัติมากที่สุด ร้อยละ 6.3 ควรปฏิบัติระดับปานกลาง และร้อยละ 0.4 ควรปฏิบัติน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นควรปฏิบัติโดยให้มีการเผยแพร่ข้อมูล ความรู้ ให้แก่สมาชิกอย่างทั่วถึงในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาโดยรวมในเรื่องแนวทางพัฒนาทีมงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการติดต่อสื่อสารเป็นแบบ 2 ทาง พบว่า ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นควรปฏิบัติต่อแนวทางพัฒนาทีมงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านนี้ในระดับมาก (ตารางที่ 4.13)

ตารางที่ 4.13

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับ
ความคิดเห็นต่อแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์กรแห่ง
การเรียนรู้ในด้านการติดต่อสื่อสารเป็นแบบ 2 ทาง

แนวทางพัฒนา ทีมงาน	ไม่ควร มีการ ปฏิบัติ	ระดับที่มีควรปฏิบัติ					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
ควรมีการติดต่อ สื่อสารระหว่าง หัวหน้าทีมงาน และสมาชิกทีมงาน เป็นแบบ 2 ทาง	1.3 (3)	2.2 (5)	2.7 (6)	21.1 (47)	54.3 (121)	18.4 (41)	3.80	0.94	มาก
ควรมีการประชุม ร่วมกันและปรึกษา หารือร่วมกันอย่าง สม่ำเสมอ	-	-	0.4 (1)	11.3 (25)	57.8 (129)	30.5 (68)	4.18	0.63	มาก

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

แนวทางพัฒนา ทีมงาน	ไม่ควร มีการ ปฏิบัติ	ระดับที่มีควรปฏิบัติ					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
ควรมีการประชุม ร่วมกันให้น้อยครั้งเพื่อ จะได้มีเวลาในการ ปฏิบัติงาน	6.3 (14)	11.7 (26)	24.2 (54)	38.6 (86)	15.2 (34)	4.0 (9)	2.43	1.19	น้อย
ควรมีการทบทวน คำสั่งเสมอเพื่อให้เกิด ความเข้าใจที่ถูกต้อง ตรงกัน	0.4 (1)	0.9 (2)	3.1 (7)	31.9 (71)	50.2 (112)	13.5 (30)	3.71	0.81	มาก
ควรเปิดโอกาสให้ สมาชิกได้มีการ ซักถามในข้อสงสัย ต่างๆ อย่างเปิดเผย และเสมอภาคกัน	-	0.4 (1)	-	8.2 (18)	57.8 (129)	33.6 (75)	4.24	0.63	มาก ที่สุด
ควรมีการเผยแพร่ ข้อมูล ความรู้ให้แก่ กันอย่างทั่วถึง	-	0.4 (1)	-	6.3 (14)	48.9 (109)	44.4 (99)	4.37	0.64	มาก ที่สุด

$\bar{X} = 3.79$ $S.D. = 0.50$

การมอบหมายอำนาจหน้าที่ชัดเจน และกระจายความรับผิดชอบ

การมอบหมายอำนาจหน้าที่ชัดเจน และกระจายความรับผิดชอบ หมายถึง มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้นำ และสมาชิกทีมงานอย่างชัดเจน มีการกำหนดขอบเขตงานอย่างชัดเจนทั้งปริมาณ และกำหนดระยะเวลา และมีความเข้าใจในหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน ซึ่งผลการศึกษาปรากฏดังนี้

ควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้นำ และสมาชิกทีมงานอย่างชัดเจน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 56.1 เห็นว่าควรปฏิบัติมาก ร้อยละ 32.3 เห็นว่าควรปฏิบัติมากที่สุด ร้อยละ 10.3 ควรปฏิบัติระดับปานกลาง และร้อยละ 1.3 ควรปฏิบัติน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้นำ และสมาชิกทีมงานอย่างชัดเจนในระดับมาก

ควรมีการกำหนดขอบเขตงานอย่างชัดเจนทั้งปริมาณ และกำหนดระยะเวลา พบว่าส่วนใหญ่ ร้อยละ 54.7 เห็นว่าควรปฏิบัติมาก ร้อยละ 29.1 เห็นว่าควรปฏิบัติมากที่สุด ร้อยละ 14.9 ควรปฏิบัติระดับปานกลาง และร้อยละ 1.3 ควรปฏิบัติน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นควรมีการกำหนดขอบเขตงานอย่างชัดเจนทั้งปริมาณ และกำหนดระยะเวลาในระดับมาก

ควรมีความเข้าใจในหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน พบว่า ส่วนใหญ่ ร้อยละ 57.0 เห็นว่าควรปฏิบัติมาก ร้อยละ 36.8 เห็นว่าควรปฏิบัติมากที่สุด และร้อยละ 6.2 ควรปฏิบัติระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นสมาชิกควรมีความเข้าใจในหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน และปฏิบัติงานโดยมีเป้าหมายเดียวกันในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาโดยรวมในเรื่องแนวทางพัฒนาทีมงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ชัดเจน และกระจายความรับผิดชอบ พบว่า ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นควรปฏิบัติต่อแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านนี้ในระดับมากที่สุด (ตารางที่ 4.14)

ตารางที่ 4.14
จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับ
ความคิดเห็นต่อแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์การแห่ง
การเรียนรู้ในด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ชัดเจน
และกระจายความรับผิดชอบ

แนวทางพัฒนา ทีมงาน	ไม่ควร มีการ ปฏิบัติ	ระดับที่มีควรปฏิบัติ					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
ควรมีการกำหนด บทบาทหน้าที่ของ ผู้นำ และสมาชิก ทีมงานอย่างชัดเจน	-	-	1.3 (3)	10.3 (23)	56.1 (125)	32.3 (72)	4.19	0.67	มาก
ควรมีการกำหนด ขอบเขตงานอย่าง ชัดเจน ทั้งปริมาณ และกำหนด ระยะเวลา	-	-	1.3 (3)	14.9 (33)	54.7 (122)	29.1 (65)	4.12	0.70	มาก
ควรมีความเข้าใจใน หน้าที่ของตนเอง อย่างชัดเจน	-	-	-	6.2 (14)	57.0 (127)	36.8 (82)	4.31	0.58	มาก ที่สุด

$\bar{X} = 4.21$ S.D. = 0.57

การสนับสนุนการพัฒนากิจกรรมให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

การสนับสนุนการพัฒนากิจกรรมให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การสนับสนุนให้
ทีมงานได้มีการทดลองการปฏิบัติงานสิ่งใหม่ๆ การสนับสนุนทีมงานได้ร่วมกันดำเนินการตาม
กระบวนการพัฒนาคุณภาพ การสนับสนุนทีมงานมีแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ
มีความไว้วางใจกันในการแสดงความคิดเห็นกันอย่างเปิดเผย มีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกัน

ตลอดกระบวนการดำเนินงาน มีการจัดทำแนวทางการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้ดำเนินการในทิศทางเดียวกัน และมีการให้รางวัลแก่ทีมงานที่ร่วมกันพัฒนาและสร้างผลงานที่ดีขึ้น ซึ่งผลการศึกษาปรากฏดังนี้

ควรสนับสนุนให้ทีมงานได้มีการทดลองการปฏิบัติงานสิ่งใหม่ๆ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 59.2 มีความคิดเห็นควรปฏิบัติมาก ร้อยละ 25.6 ควรปฏิบัติมากที่สุด ร้อยละ 14.3 ควรปฏิบัติระดับปานกลาง ร้อยละ 0.9 ควรปฏิบัติน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นหน่วยงานควรสนับสนุนให้ทีมงานได้มีการทดลองในการปฏิบัติงานสิ่งใหม่ๆ ในระดับมาก

ควรสนับสนุนให้ทีมงานได้ร่วมกันดำเนินการตามกระบวนการพัฒนาคุณภาพ พบว่า ส่วนใหญ่ ร้อยละ 58.3 มีความคิดเห็นควรปฏิบัติมาก ร้อยละ 32.7 ควรปฏิบัติมากที่สุด ร้อยละ 8.6 ควรปฏิบัติระดับปานกลาง ร้อยละ 0.4 ควรปฏิบัติน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นควรสนับสนุนให้ทีมงานได้ร่วมกันดำเนินการตามกระบวนการพัฒนาคุณภาพในระดับมากที่สุด

ควรสนับสนุนให้มีการพัฒนางานเฉพาะงานที่ผู้บริหารสั่งการ พบว่า ส่วนใหญ่ ร้อยละ 31.8 เห็นว่าควรปฏิบัติระดับน้อย ร้อยละ 24.3 เห็นว่าควรปฏิบัติปานกลาง ร้อยละ 18.8 ควรปฏิบัติ น้อยที่สุด ร้อยละ 13.0 ไม่ควรมีการปฏิบัติ ร้อยละ 9.0 ควรปฏิบัติมาก ร้อยละ 3.1 ควรปฏิบัติมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นควรสนับสนุนให้มีการพัฒนางานเฉพาะงานที่ผู้บริหารสั่งการ ในระดับปานกลาง

หน่วยงานควรสนับสนุนทีมงานแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 63.7 มีความคิดเห็นควรปฏิบัติมาก ร้อยละ 22.9 ควรปฏิบัติมากที่สุด ร้อยละ 13.0 ควรปฏิบัติระดับปานกลาง ร้อยละ 0.4 ควรปฏิบัติน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นหน่วยงานควรสนับสนุนทีมงานมีแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบในระดับมาก

สมาชิกควรมีความไว้วางใจกันในการแสดงความคิดเห็นกันอย่างเปิดเผย พบว่า ส่วนใหญ่ ร้อยละ 64.1 มีความคิดเห็นควรปฏิบัติมาก ร้อยละ 26.9 ควรปฏิบัติมากที่สุด ร้อยละ 9.0 ควรปฏิบัติระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นสมาชิกควรมีความไว้วางใจกันในการแสดงความคิดเห็นกันอย่างเปิดเผยในระดับมาก

ควรมีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกันตลอดกระบวนการดำเนินงาน พบว่า ส่วนใหญ่ ร้อยละ 60.5 มีความคิดเห็นควรปฏิบัติมาก ร้อยละ 24.7 มีความคิดเห็นควรปฏิบัติมากที่สุด ร้อยละ 14.8 ควรปฏิบัติระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นควรมีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกันตลอดกระบวนการดำเนินงานในระดับมาก

ควรมีการจัดทำแนวทางการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้ดำเนินการในทิศทางเดียวกัน พบว่า ส่วนใหญ่ ร้อยละ 60.5 มีความคิดเห็นควรปฏิบัติมาก ร้อยละ 29.6 ควรปฏิบัติมากที่สุด ร้อยละ 9.9 ควรปฏิบัติระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นควรมีการจัดทำแนวทางการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้ดำเนินการในทิศทางเดียวกันในระดับมาก

ควรมีการให้รางวัลแก่ทีมงานที่ร่วมกันพัฒนาและสร้างผลงานที่ดีขึ้น พบว่า ส่วนใหญ่ ร้อยละ 48.0 มีความคิดเห็นควรปฏิบัติมาก ร้อยละ 29.1 ควรปฏิบัติมากที่สุด ร้อยละ 20.7 ควรปฏิบัติระดับปานกลาง ร้อยละ 1.8 ควรปฏิบัติน้อย ร้อยละ 0.4 ควรปฏิบัติน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นควรมีการให้รางวัลแก่ทีมงานที่ร่วมกันพัฒนาและสร้างผลงานที่ดีขึ้นในระดับมาก

เมื่อพิจารณาโดยรวมในเรื่องแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการสนับสนุนการพัฒนากิจกรรมให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง พบว่า ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าควรปฏิบัติต่อแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านนี้ในระดับมาก (ตารางที่ 4.15)

ตารางที่ 4.15

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับ

ความคิดเห็นต่อแนวทางพัฒนาที่มงานสู่องค์การ

แห่งการเรียนรู้ในด้านการสนับสนุนการพัฒนา

กิจกรรมให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

แนวทางพัฒนา ที่มงาน	ไม่ควร มีการ ปฏิบัติ	ระดับที่มีควรปฏิบัติ					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
หน่วยงานควรสนับสนุนให้ที่มงานได้มีการทดลองการปฏิบัติงานในสิ่งใหม่ๆ	-	-	0.9 (2)	14.3 (32)	59.2 (132)	25.6 (57)	4.09	0.65	มาก
ควรสนับสนุนที่มงานได้ร่วมกันดำเนินการตามกระบวนการพัฒนาคุณภาพ	-	-	0.4 (1)	8.6 (19)	58.3 (130)	32.7 (73)	4.23	0.62	มากที่สุด
ควรสนับสนุนให้มีการพัฒนางานเฉพาะงานที่ผู้บริหารสั่งการ	13.0 (29)	18.8 (42)	31.8 (71)	24.3 (54)	9.0 (20)	3.1 (7)	2.93	1.26	ปานกลาง
หน่วยงานควรสนับสนุนที่มงานแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	-	-	0.4 (1)	13.0 (29)	63.7 (142)	22.9 (51)	4.10	0.61	มาก
สมาชิกมีความไว้วางใจกันในการแสดงความคิดเห็นกันอย่างเปิดเผย	-	-	-	9.0 (20)	64.1 (143)	26.9 (60)	4.18	0.57	มาก

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

แนวทางพัฒนา ทีมงาน	ไม่ควร มีการ ปฏิบัติ	ระดับที่มีควรปฏิบัติ					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
ควรมีการประชุม ปรึกษาหารือร่วมกัน ตลอดกระบวนการ ดำเนินงาน	-	-	-	14.8 (33)	60.5 (135)	24.7 (55)	4.10	0.62	มาก
ควรมีการจัดทำแนว ทางการปฏิบัติงาน อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ดำเนินการใน ทิศทางเดียวกัน	-	-	-	9.9 (22)	60.5 (135)	29.6 (66)	4.20	0.60	มาก
ควรมีการให้รางวัล แก่ทีมงานที่ร่วมกัน พัฒนาและสร้าง ผลงานที่ดีขึ้น	-	0.4 (1)	1.8 (4)	20.7 (46)	48.0 (107)	29.1 (65)	4.04	0.78	มาก

$\bar{X} = 3.98$ S.D. = 0.48

ภาพรวมแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยภาพรวมแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้เท่ากับ 3.86 แสดงว่าประชากรกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าควรปฏิบัติแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นควรปฏิบัติแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ การมอบหมายอำนาจหน้าที่ชัดเจน และกระจายความรับผิดชอบ ในระดับมากที่สุด การสนับสนุนการพัฒนากิจกรรมให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง การติดต่อสื่อสารเป็นแบบ 2 ทาง และมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ในระดับมาก (ตารางที่ 4.16)

ตารางที่ 4.16
จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับ
ความคิดเห็นแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่
องค์การแห่งการเรียนรู้

แนวทางพัฒนาทีมงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
- การมอบหมายอำนาจหน้าที่ชัดเจน และกระจายความรับผิดชอบ	4.21	0.57	มากที่สุด
- มีการสนับสนุนการพัฒนากิจกรรมให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง	3.98	0.48	มาก
- การติดต่อสื่อสารเป็นแบบ 2 ทาง	3.79	0.49	มาก
- การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน	3.58	0.55	มาก
รวม	3.86	0.43	มาก

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

ผู้ศึกษาวิจัยได้รวบรวมความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำนวน 34 ราย พบว่า มีความคิดเห็น และมีข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ไว้เป็นด้านๆ ดังนี้

ตารางที่ 4.17
จำนวน ร้อยละของข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาทีมงาน
ไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1. แนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน	4	11.77
- ควรสนับสนุนให้มีการสร้างทีมงาน และการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจของงาน		

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
2. แนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการติดต่อสื่อสารเป็นแบบ 2 ทาง - ควรสนับสนุนให้ทุกคนสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในองค์กร ด้วยการแสดงความคิดเห็นต่างๆ ได้อย่างเปิดเผย มีการเปิดเผยข้อมูลให้แกกัน และการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน	5	14.70
3. แนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ชัดเจน และกระจายความรับผิดชอบ - ควรมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานร่วมกันด้วยการทำงานเป็นทีม โดยมีการแบ่งหน้าที่กันทำงานอย่างชัดเจน และให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานด้วยความเสมอภาคกัน	4	11.77
4. แนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการสนับสนุนการพัฒนากิจกรรมให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง - ในแต่ละหน่วยงานควรมีการวิเคราะห์หาความต้องการในการพัฒนางานให้ดีขึ้น ด้วยการทำงานร่วมกันเป็นทีม และสนับสนุนทีมงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นด้วยทำงานแบบบูรณาการ และแสวงหาความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยมีข้อมูลที่ถูกต้อง และมีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน	4	11.77
5. แนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านอื่นๆ 5.1 การพัฒนาบุคลากร - ควรสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับเห็นความสำคัญและมีจิตสำนึกแห่งการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทุกๆ ด้าน ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และมีการจัดสัมมนาเพื่อให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานได้พบกัน เพื่อให้ผู้บริหารได้รับฟังข้อคิดเห็นต่างๆ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคในการทำงานเพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น	8	23.52

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
5. แนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านอื่นๆ (ต่อ)		
5.2 ด้านผู้บริหาร		
- ผู้บริหารควรเห็นความสำคัญและสนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีมเพื่อการพัฒนาอย่างจริงจัง และผู้บริหารทุกระดับควรได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำ ไม่ยึดติดตนเองเป็นที่ตั้ง มีความยุติธรรม สร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์กร และที่สำคัญต้องได้ใจของบุคลากร	9	26.47
รวม	34	100

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมุติฐาน

การทดสอบสมมุติฐานโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรโดยผู้ศึกษาได้ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และการทดสอบความมีนัยสำคัญที่ 0.05 โดยการหาค่า F- test และผู้ศึกษาได้นำตัวแปรต่างๆ มาเปรียบเทียบหาความสัมพันธ์ มีรายละเอียด ดังนี้

สมมุติฐานที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของบุคลากร ได้แก่ อายุ มีความสัมพันธ์กับลักษณะการทำงานเป็นทีมที่สะท้อนการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ และแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

5.1 อายุ

5.1.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับลักษณะการทำงานเป็นทีม

ผลการศึกษาการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F- test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับลักษณะการทำงานเป็นทีม ผลการศึกษา พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.729 ($p>0.05$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีลักษณะการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.18)

ตารางที่ 4.18
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวระหว่าง
อายุกับลักษณะการทำงานเป็นทีม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	3	0.309	0.103	0.435	0.729
ภายในกลุ่ม	219	51.924	0.237		
รวม	222	52.233			

5.1.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับทัศนะการทำงานเป็นทีมไปสู่
องค์การแห่งการเรียนรู้

ผลการศึกษาการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับทัศนะการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ผลการศึกษา พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.313 ($p>0.05$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีทัศนะการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.19)

ตารางที่ 4.19
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวระหว่างอายุกับ
ทัศนะการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	3	0.933	0.301	1.193	0.313
ภายในกลุ่ม	219	55.252	0.252		
รวม	222	56.155			

5.1.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

ผลการศึกษาการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ผลการศึกษา พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.753 ($p>0.05$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.20)

ตารางที่ 4.20
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวระหว่างอายุกับ
แนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	3	0.220	0.733	0.399	0.753
ภายในกลุ่ม	219	40.174	0.183		
รวม	222	40.393			

สมมุติฐานที่ 2 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของบุคลากร ได้แก่ ตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับลักษณะการทำงานเป็นทีม ทิศนะต่อการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ และแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

5.2 ตำแหน่งงาน

5.2.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานกับลักษณะการทำงานเป็นทีม

ผลการศึกษาการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงาน กับลักษณะการทำงานเป็นทีมผลการศึกษา พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.972 ($p>0.05$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีลักษณะการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.21)

ตารางที่ 4.21
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวระหว่างระดับตำแหน่งงาน
กับลักษณะการทำงานเป็นทีม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	7	0.422	0.060	0.250	0.972
ภายในกลุ่ม	215	51.811	0.241		
รวม	222	52.233			

5.2.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานกับทัศนะการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

ผลการศึกษาการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานกับทัศนะการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเจ้าหน้าที่พิเศษสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.09 ในขณะที่ตำแหน่งงานนักสถิติ/เจ้าหน้าที่เวชสถิติ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 3.23 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.019 ($p < 0.05$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีทัศนะการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.22 และ 4.23) เมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ พบว่า ไม่มีคู่ใดมีความแตกต่างกัน (ตารางที่ 4.24)

ตารางที่ 4.22
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวระหว่างตำแหน่งงานกับ
ทัศนะการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	7	4.139	0.591	2.444	0.019*
ภายในกลุ่ม	215	52.016	0.242		
รวม	222	56.155			

ตารางที่ 4.23
จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างตำแหน่งงานกับ
ทัศนะการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

ตำแหน่งงาน	จำนวน (N)	$\bar{X}$	S.D.
เจ้าพนักงานธุรการ/เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	61	3.51	0.52
นักวิชาการ	39	3.63	0.44
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	27	3.78	0.52
บุคลากร	43	3.65	0.52
นิติกร	12	3.58	0.18
นักสถิติ/เจ้าหน้าที่เวชสถิติ	7	3.23	0.59
เจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์	7	4.09	0.25
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	27	3.67	0.51
รวม	223	3.62	0.50

ตารางที่ 4.24

แสดงการเปรียบเทียบรายค่าเฉลี่ยทัศนะการทำงานเป็นทีม
ไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	ธุรการ/ บริหาร งาน ทั่วไป	นักวิชา การ	เจ้าหน้าที่ วิเคราะห์ นโยบาย และแผน	บุคลากร	นิติกร	นักสถิติ/ เจ้าหน้าที่ เวช สถิติ	เจ้าหน้าที่ วิเทศ สัมพันธ์	อื่นๆ
		3.51	3.63	3.78	3.65	3.58	3.23	4.09	3.67
ธุรการ/บริหารงาน ทั่วไป	3.51	-	0.12	0.27	0.14	0.07	0.28	0.58	0.16
นักวิชาการ	3.63		-	0.15	0.02	0.05	0.40	0.46	0.04
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ นโยบายและแผน	3.78			-	0.13	0.20	0.55	0.31	0.11
บุคลากร	3.65				-	0.07	0.42	0.44	0.02
นิติกร	3.58					-	0.35	0.51	0.09
นักสถิติ/เจ้าหน้าที่ เวชสถิติ	3.23						-	0.86	0.44
เจ้าหน้าที่วิเทศ สัมพันธ์	4.09							-	0.42
เจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	3.67								-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

5.2.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานกับแนวทางพัฒนา
ทีมงานไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม

ผลการศึกษาการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานกับทัศนะการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม ผลการศึกษา

พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.104 ($p > 0.05$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกันมีแนวทางพัฒนาที่มุ่งงานไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.25)

ตารางที่ 4.25

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวระหว่างตำแหน่งงานกับ
แนวทางพัฒนาที่มุ่งงานไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	7	2.153	0.308	1.729	0.104
ภายในกลุ่ม	215	38.241	0.178		
รวม	222	40.393			

- การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานกับแนวทางพัฒนาที่มุ่งงานไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน

ผลการศึกษาการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานกับแนวทางพัฒนาที่มุ่งงานไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.12 ในขณะที่ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ/เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.49 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.027 ($p < 0.05$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีแนวทางพัฒนาที่มุ่งงานไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (ตารางที่ 4.26 และ 4.27) เมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ้ พบว่า ไม่มีคู่ใดมีความแตกต่างกัน (ตารางที่ 4.28)

ตารางที่ 4.26

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวระหว่างตำแหน่งงานกับ
แนวทางพัฒนาที่มุ่งงานไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้
ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	7	4.699	0.671	2.321	0.027*
ภายในกลุ่ม	215	62.183	0.289		
รวม	222	66.882			

ตารางที่ 4.27

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างตำแหน่งงาน
กับแนวทางพัฒนาที่มุ่งงานไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้
ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (N)	$\bar{X}$	S.D.
เจ้าพนักงานธุรการ/เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	61	3.49	0.53
นักวิชาการ	39	3.62	0.54
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	27	3.83	0.67
บุคลากร	43	3.52	0.55
นิติกร	12	3.51	0.21
นักสถิติ/เจ้าหน้าที่เวชสถิติ	7	3.50	0.47
เจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์	7	4.12	0.49
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	27	3.50	0.50
รวม	223	3.58	0.55

ตารางที่ 4.28

แสดงการเปรียบเทียบรายค่าเฉลี่ยแนวทางพัฒนาทีมงาน

ไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการกำหนดเป้าหมาย

ร่วมกัน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	ธุรการ/ บริหาร งาน ทั่วไป	นักวิชา การ	เจ้าหน้าที่ วิเคราะห์ นโยบาย และแผน	บุคลากร	นิติกร	นักสถิติ/ เจ้าหน้าที่ เวชสถิติ	เจ้าหน้าที่ วิเทศ สัมพันธ์	เจ้า พนักงาน การเงิน และบัญชี
		3.49	3.62	3.83	3.52	3.51	3.50	4.12	3.50
ธุรการ/บริหาร งานทั่วไป	3.49	-	0.13	0.34	0.03	0.02	0.01	0.63	0.01
นักวิชาการ	3.62		-	0.21	0.10	0.11	0.12	0.50	0.12
เจ้าหน้าที่ วิเคราะห์ นโยบายและ แผน	3.83			-	0.31	0.32	0.33	0.71	0.33
บุคลากร	3.52				-	0.01	0.02	0.60	0.02
นิติกร	3.51					-	0.01	0.61	0.01
นักสถิติ/ เจ้าหน้าที่ เวชสถิติ	3.50						-	0.62	0.00
เจ้าหน้าที่ วิเทศสัมพันธ์	4.12							-	0.62
เจ้าพนักงาน การเงินและ บัญชี	3.50								-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

- การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานกับแนวทางพัฒนา
ทีมงานไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการติดต่อสื่อสารเป็นแบบ 2 ทาง

ผลการศึกษาการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานกับแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการติดต่อสื่อสารเป็นแบบ 2 ทาง ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.29 ในขณะที่ระดับตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ/เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 3.68 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.049 ($p < 0.05$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการติดต่อสื่อสารเป็นแบบ 2 ทาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (ตารางที่ 4.29 และ 4.30) เมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ พบว่า ไม่มีคู่ใดมีความแตกต่างกัน (ตารางที่ 4.31)

ตารางที่ 4.29

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวระหว่างระดับตำแหน่งงานกับ
แนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้
ด้านการติดต่อสื่อสารเป็นแบบ 2 ทาง

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	7	3.391	0.484	2.062	0.049*
ภายในกลุ่ม	215	50.994	0.235		
รวม	222	53.885			

ตารางที่ 4.30
จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างระดับตำแหน่งงาน
กับแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้
ด้านการติดต่อสื่อสารเป็นแบบ 2 ทาง

ตำแหน่งงาน	จำนวน (N)	$\bar{X}$	S.D.
เจ้าพนักงานธุรการ/เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	61	3.68	0.55
นักวิชาการ	39	3.80	0.45
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	27	3.88	0.59
บุคลากร	43	3.74	0.45
นิติกร	12	3.78	0.27
นักสถิติ/เจ้าหน้าที่เวชสถิติ	7	4.05	0.38
เจ้าหน้าที่เวชสัมพันธ์	7	4.29	0.21
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	27	3.83	0.44
รวม	223	3.79	0.49

ตารางที่ 4.31
แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยแนวทางพัฒนาทีมงาน
ไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการติดต่อสื่อสารเป็น
แบบ 2 ทาง จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	ธุรการ/ บริหาร งาน ทั่วไป	นักวิชา การ	เจ้าหน้าที่ วิเคราะห์ นโยบาย และแผน	บุคลากร	นิติกร	นักสถิติ/ เจ้าหน้าที่ เวช สถิติ	เจ้าหน้าที่ เวช สัมพันธ์	เจ้าพนักงาน การเงินและ บัญชี
		3.68	3.80	3.88	3.74	3.78	4.05	4.29	3.83
ธุรการ/ บริหารงานทั่วไป	3.68	-	0.12	0.20	0.06	0.10	0.37	0.61	0.15
นักวิชาการ	3.80		-	0.08	0.06	0.02	0.25	0.49	0.03

ตารางที่ 4.31 (ต่อ)

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	ธุรการ/ บริหาร งาน ทั่วไป	นักวิชา การ	เจ้าหน้าที่ วิเคราะห์ นโยบาย และแผน	บุคลากร	นิติกร	นักสถิติ/ เจ้าหน้าที่ เวช สถิติ	เจ้าหน้าที่ วิเทศ สัมพันธ์	เจ้าพนักงาน การเงินและ บัญชี
		3.68	3.80	3.88	3.74	3.78	4.05	4.29	3.83
เจ้าหน้าที่ วิเคราะห์ นโยบายและ แผน	3.88			-	0.14	0.10	0.17	0.41	0.05
บุคลากร	3.74				-	0.04	0.31	0.55	0.09
นิติกร	3.78					-	0.27	0.51	0.05
นักสถิติ/ เจ้าหน้าที่เวช สถิติ	4.05						-	0.24	0.22
เจ้าหน้าที่วิเทศ สัมพันธ์	4.29							-	0.46
เจ้าพนักงาน การเงินและ บัญชี	3.83								-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมุติฐานที่ 3 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของบุคลากร ได้แก่ ระดับ มีความสัมพันธ์กับลักษณะการทำงาน เป็นทีมทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ และแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่ องค์การแห่งการเรียนรู้

5.3 ระดับ

5.3.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับกับลักษณะการทำงานเป็นทีม

ผลการศึกษาการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับกับลักษณะการทำงานเป็นทีม ผลการศึกษา พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.750 ($p>0.05$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับต่างกันมีลักษณะการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.32)

ตารางที่ 4.32

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวระหว่างระดับ
กับลักษณะการทำงานเป็นทีม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	3	0.287	0.096	0.404	0.750
ภายในกลุ่ม	219	51.946	0.237		
รวม	222	52.233			

5.3.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับกับทัศนคติการทำงานเป็นทีม ไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

ผลการศึกษาการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับกับทัศนคติการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ผลการศึกษา พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.864 ($p>0.05$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับต่างกันมีทัศนคติการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.33)

ตารางที่ 4.33
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวระหว่างระดับกับ
ทัศนะการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	3	0.189	0.063	0.246	0.864
ภายในกลุ่ม	219	55.966	0.256		
รวม	222	56.155			

5.3.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับกับแนวทางพัฒนา
ทีมงานไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

ผลการศึกษาการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับกับแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ผลการศึกษา พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.721 ($p>0.05$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับต่างกันมีแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.34)

ตารางที่ 4.34
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวระหว่างระดับกับ
แนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	3	0.245	0.082	0.445	0.721
ภายในกลุ่ม	219	40.149	0.183		
รวม	222	40.393			

สมมติฐานที่ 4 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของบุคลากร ได้แก่ ระยะเวลารับราชการ มีความสัมพันธ์กับลักษณะการทำงานเป็นทีม ทักษะต่อการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ และแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

5.4 ระยะเวลารับราชการ

5.4.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลารับราชการกับลักษณะการทำงานเป็นทีมในภาพรวม

ผลการศึกษาการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลารับราชการกับลักษณะการทำงานเป็นทีมในภาพรวม ผลการศึกษา พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.070 ($p>0.05$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลารับราชการต่างกัน มีลักษณะการทำงานเป็นทีมในภาพรวมไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.35)

ตารางที่ 4.35

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวระหว่างระยะเวลารับราชการ
กับลักษณะการทำงานเป็นทีม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	4	2.024	0.506	2.196	0.070
ภายในกลุ่ม	218	50.209	0.230		
รวม	222	52.233			

- การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลารับราชการกับลักษณะการทำงานเป็นทีม ด้านจิตสำนึกในการเข้ามามีส่วนร่วม

ผลการศึกษาการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลารับราชการกับลักษณะการทำงานเป็นทีม ด้านจิตสำนึกในการเข้ามามีส่วนร่วม ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลารับราชการ 16-20 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.98 ในขณะที่มีระยะเวลารับราชการ 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 3.53 เมื่อวิเคราะห์ความ

แปรปรวนทางเดียว พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0. 007 ($p < 0.05$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลารับราชการต่างกันมีลักษณะการทำงานเป็นทีม ด้านจิตสำนึกในการเข้ามามีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (ตารางที่ 4.36 และ 4.37) เมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ พบว่า มีความแตกต่างรายคู่ 1 คู่ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($p<0.05$) โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลารับราชการ 16-20 ปี มีลักษณะการทำงานเป็นทีม ด้านจิตสำนึกในการเข้ามามีส่วนร่วม สูงกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลารับราชการ 11-15 ปี (ตารางที่ 4.38)

ตารางที่ 4.36
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวระหว่างระยะเวลา
รับราชการกับลักษณะการทำงานเป็นทีม
ด้านจิตสำนึกในการเข้ามามีส่วนร่วม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	4	4.402	1.100	3.553	0.007*
ภายในกลุ่ม	218	67.508	0.309		
รวม	222	71.909			

ตารางที่ 4.37
จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างระยะเวลา
รับราชการกับลักษณะการทำงานเป็นทีม
ด้านจิตสำนึกในการเข้ามามีส่วนร่วม

ระยะเวลารับราชการ	จำนวน (N)	$\bar{X}$	S.D.
น้อยกว่า 5 ปี	13	3.85	0.45
5-10 ปี	38	3.69	0.64
11-15 ปี	36	3.53	0.55
16-20 ปี	40	3.98	0.48
21 ปีขึ้นไป	96	3.81	0.56
รวม	223	3.64	0.57

ตารางที่ 4.38
แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ยลักษณะ
การทำงานเป็นทีมด้านจิตสำนึกในการเข้ามามีส่วนร่วม
จำแนกตามระยะเวลารับราชการ

ระยะเวลารับราชการ	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21 ปี ขึ้นไป
		3.85	3.69	3.53	3.98	3.81
น้อยกว่า 5 ปี	3.85	-	0.16	0.32	0.13	0.04
5-10 ปี	3.69		-	0.16	0.29	0.12
1-15 ปี	3.53			-	0.45*	0.28
16-20 ปี	3.98				-	0.17
21 ปีขึ้นไป	3.81					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

- การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลารับราชการกับลักษณะการทำงานเป็นทีม ด้านการติดต่อสื่อสารและประสานงานกัน

ผลการศึกษาการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลารับราชการกับลักษณะการทำงานเป็นทีม ด้านการติดต่อสื่อสารและประสานงานกัน ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลารับราชการ 16-20 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.66 ในขณะที่มีระยะเวลารับราชการ 21 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 3.30 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.005 ($p<0.05$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลารับราชการต่างกันมีลักษณะการทำงานเป็นทีม ด้านการติดต่อสื่อสารและประสานงานกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (ตารางที่ 4.39 และ 4.40) เมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ พบว่า มีความแตกต่างรายคู่ 1 คู่ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.005 ($p<0.05$) โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลารับราชการ 16-20 ปี มีลักษณะการทำงานเป็นทีม ด้านการติดต่อสื่อสารและประสานงานกัน สูงกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลารับราชการ 21 ปีขึ้นไป (ตารางที่ 4.41)

ตารางที่ 4.39
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวระหว่างระยะเวลา
รับราชการกับลักษณะการทำงานเป็นทีมด้านการ
ติดต่อสื่อสารและประสานงานกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	4	4.735	1.184	3.780	0.005*
ภายในกลุ่ม	218	68.260	0.313		
รวม	222	72.994			

ตารางที่ 4.40
จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างระยะเวลา
รับราชการกับลักษณะการทำงานเป็นทีม ด้านการ
ติดต่อสื่อสารและประสานงานกัน

ระยะเวลารับราชการ	จำนวน (N)	$\bar{X}$	S.D.
น้อยกว่า 5 ปี	13	3.40	0.43
5-10 ปี	38	3.59	0.46
11-15 ปี	36	3.38	0.57
16-20 ปี	40	3.66	0.49
21 ปี ขึ้นไป	96	3.30	0.62
รวม	223	3.43	0.57

ตารางที่ 4.41
แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ย
ลักษณะการทำงานเป็นทีมด้านการติดต่อสื่อสาร
และประสานงานกัน จำแนกตาม
ระยะเวลารับราชการ

ระยะเวลารับราชการ	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21 ปี ขึ้นไป
		3.40	3.59	3.38	3.66	3.30
น้อยกว่า 5 ปี	3.40	-	0.19	0.02	0.26	0.10
5-10 ปี	3.59		-	0.21	0.07	0.29
11-15 ปี	3.38			-	0.28	0.08
16-20 ปี	3.66				-	0.36*
21 ปีขึ้นไป	3.30					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

5.4.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลารับราชการกับทัศนคติการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

ผลการศึกษการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระยะเวลารับราชการกับทัศนคติการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการศึกษา พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.373 ($p>0.05$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลารับราชการต่างกันมีทัศนคติการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.42)

ตารางที่ 4.42
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวระหว่างระยะเวลา
รับราชการกับทัศนะการทำงานเป็นทีม
ไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	4	1.080	0.270	1.068	0.373
ภายในกลุ่ม	218	55.074	0.253		
รวม	222	56.155			

5.4.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลารับราชการกับแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

ผลการศึกษาการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลารับราชการกับแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ผลการศึกษา พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.469 ($p>0.05$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลารับราชการต่างกัน มีแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.43)

ตารางที่ 4.43
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวระหว่างระยะเวลารับราชการ
กับแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	4	0.651	0.163	0.892	0.469
ภายในกลุ่ม	218	39.742	0.182		
รวม	222	40.393			

สมมติฐานที่ 5 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของบุคลากร ได้แก่ หน่วยงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับลักษณะการทำงานเป็นทีม ทักษะต่อการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ และแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

5.5 หน่วยงานที่ปฏิบัติ

5.5.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างหน่วยงานที่ปฏิบัติกับลักษณะการทำงานเป็นทีมในภาพรวม

ผลการศึกษาการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างหน่วยงานที่ปฏิบัติกับลักษณะการทำงานเป็นทีมในภาพรวม ผลการศึกษา พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.469 ($p>0.05$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในหน่วยงานที่ปฏิบัติต่างกันมีลักษณะการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.44)

ตารางที่ 4.44

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวระหว่างหน่วยงาน
ที่ปฏิบัติกับลักษณะการทำงานเป็นทีม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	4	1.009	0.252	0.857	0.490
ภายในกลุ่ม	218	64.149	0.294		
รวม	222	65.159			

- การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างหน่วยงานที่ปฏิบัติกับลักษณะการทำงานเป็นทีม ด้านจิตสำนึกในการเข้ามามีส่วนร่วม

ผลการศึกษาการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างหน่วยงานที่ปฏิบัติกับลักษณะการทำงานเป็นทีม ด้านจิตสำนึกในการเข้ามามีส่วนร่วม ผลการศึกษา พบว่า สถาบันพระบรมราชชนก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.97 ในขณะที่ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 3.35 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.020 ($p<0.05$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในหน่วยงานที่ปฏิบัติต่างกันมีลักษณะการทำงานเป็นทีม ด้านจิตสำนึกในการเข้ามามีส่วนรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (ตารางที่ 4.45 และ 4.46) เมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ พบว่า ไม่มีคู่ใดมีความแตกต่างกัน (ตารางที่ 4.47)

ตารางที่ 4.45
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวระหว่างหน่วยงานที่
ปฏิบัติกับลักษณะการทำงานเป็นทีมด้านจิตสำนึก
ในการเข้ามามีส่วนร่วม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	4	3.7459	0.936	2.995	0.020*
ภายในกลุ่ม	218	68.163	0.312		
รวม	222	71.909			

ตารางที่ 4.46
จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างหน่วยงาน
ที่ปฏิบัติกับลักษณะการทำงานเป็นทีม ด้านจิตสำนึก
ในการเข้ามามีส่วนร่วม

หน่วยงานที่ปฏิบัติ	จำนวน (N)	$\bar{X}$	S.D.
สำนักบริหารกลาง	130	3.78	0.56
สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์	45	3.81	0.49
สถาบันพระบรมราชชนก	26	3.97	0.37
สำนักตรวจและประเมินผล	14	3.48	0.84
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	8	3.35	0.68
รวม	223	3.77	0.61

ตารางที่ 4.47
แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ยลักษณะ
การทำงานเป็นทีมด้านจิตสำนึกในการเข้ามามีส่วนร่วม
จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติ

หน่วยงานที่ปฏิบัติ	$\bar{X}$	สำนัก บริหาร กลาง	สำนัก นโยบายและ ยุทธศาสตร์	สถาบัน พระบรม ราชชนก	สำนัก ตรวจและ ประเมิน ผล	ศูนย์ เทคโนโลยี สารสนเทศ และการ สื่อสาร
		3.78	3.81	3.97	3.48	3.35
สำนักบริหารกลาง	3.78	-	0.03	0.19	0.3	0.43
สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์	3.81		-	0.16	0.33	0.46
สถาบันพระบรมราชชนก	3.97			-	0.46	0.62
สำนักตรวจและประเมินผล	3.48				-	0.13
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสาร	3.35					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

5.5.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างหน่วยงานที่ปฏิบัติกับทัศนะการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

ผลการศึกษาการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างหน่วยงานที่ปฏิบัติราชการกับทัศนะการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ผลการศึกษาพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.372 ($p>0.05$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในหน่วยงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีทัศนะการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.48)

ตารางที่ 4.48

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวระหว่างหน่วยงานที่ปฏิบัติ
กับทัศนะการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	4	1.082	0.270	1.070	0.372
ภายในกลุ่ม	218	55.073	0.253		
รวม	222	56.153			

5.5.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างหน่วยงานที่ปฏิบัติกับแนวทางพัฒนา
ทีมงานไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม

ผลการศึกษาการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง
หน่วยงานที่ปฏิบัติกับแนวทางพัฒนาทีมงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม ผลการศึกษา พบว่า
ไม่มีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.052 ($p=0.052$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในหน่วยงานที่ปฏิบัติ
ต่างกันมีกับแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน (ตารางที่
4.49)

ตารางที่ 4.49

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวระหว่างหน่วยงานที่ปฏิบัติ
กับแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	4	1.698	0.425	2.392	0.052
ภายในกลุ่ม	218	38.694	0.177		
รวม	222	40.393			

- การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างหน่วยงานที่ปฏิบัติกับแนวทางพัฒนาที่มุ่งงานไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน

ผลการศึกษาการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างหน่วยงานที่ปฏิบัติกับแนวทางพัฒนาที่มุ่งงานไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ผลการศึกษา พบว่า สถาบันพระบรมราชชนก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.75 ในขณะที่ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 3.14 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.015 ($p < 0.05$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในหน่วยงานที่ปฏิบัติต่างกันมีแนวทางพัฒนาที่มุ่งงานไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (ตารางที่ 4.50 และ 4.51) เมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ พบว่า ไม่มีคู่ใดมีความแตกต่างกัน (ตารางที่ 4.52)

ตารางที่ 4.50

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวระหว่างหน่วยงานที่ปฏิบัติ
กับแนวทางพัฒนาที่มุ่งงานไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้
ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	4	3.647	0.912	3.144	0.015*
ภายในกลุ่ม	218	63.234	0.290		
รวม	222	66.882			

ตารางที่ 4.51
จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างหน่วยงานที่ปฏิบัติ
กับแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน

หน่วยงานที่ปฏิบัติ	จำนวน (N)	$\bar{X}$	S.D.
สำนักบริหารกลาง	130	3.54	0.48
สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์	45	3.72	0.63
สถาบันพระบรมราชชนก	26	3.75	0.51
สำนักตรวจและประเมินผล	14	3.47	0.83
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	8	3.14	0.25
รวม	223	3.58	0.55

ตารางที่ 4.52
แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ยแนวทาง
พัฒนาทีมงานไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการกำหนด
เป้าหมายร่วมกัน จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติ

หน่วยงานที่ปฏิบัติ	$\bar{X}$	สำนัก บริหาร กลาง	สำนัก นโยบายและ ยุทธศาสตร์	สถาบัน พระบรม ราชชนก	สำนัก ตรวจและ ประเมิน ผล	ศูนย์ เทคโนโลยี สารสนเทศ และการ สื่อสาร
		3.54	3.72	3.75	3.47	3.14
สำนักบริหารกลาง	3.54	-	0.18	0.21	0.07	0.40
สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์	3.72		-	0.03	0.25	0.58
สถาบันพระบรมราชชนก	3.75			-	0.28	0.61
สำนักตรวจและประเมินผล	3.47				-	0.33
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	3.14					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

- การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างหน่วยงานที่ปฏิบัติกับแนวทางพัฒนาที่มุ่งงานไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการติดต่อสื่อสารเป็นแบบ 2 ทาง

ผลการศึกษาการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างหน่วยงานที่ปฏิบัติกับแนวทางพัฒนาที่มุ่งงานไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการติดต่อสื่อสารเป็นแบบ 2 ทาง ผลการศึกษา พบว่า สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.94 ในขณะที่ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 3.48 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.035 ($p<0.05$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในหน่วยงานที่ปฏิบัติต่างกันมีแนวทางพัฒนาที่มุ่งงานสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการติดต่อสื่อสาร เป็นแบบ 2 ทาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (ตารางที่ 4.53 และ 4.54) เมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ่ พบว่า ไม่มีคู่ใดมีความแตกต่างกัน (ตารางที่ 4.55)

ตารางที่ 4.53
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวระหว่างหน่วยงานที่ปฏิบัติ
กับแนวทางพัฒนาที่มุ่งงานไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้
ด้านการติดต่อสื่อสารเป็นแบบ 2 ทาง

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	4	2.476	0.619	2.625	0.035*
ภายในกลุ่ม	218	51.408	0.236		
รวม	222	53.884			

ตารางที่ 4.54
จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างหน่วยงานที่ปฏิบัติ
กับแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
ด้านการติดต่อสื่อสารเป็นแบบ 2 ทาง

หน่วยงานที่ปฏิบัติ	จำนวน (N)	$\bar{X}$	S.D.
สำนักบริหารกลาง	130	3.77	0.46
สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์	45	3.94	0.54
สถาบันพระบรมราชชนก	26	3.79	0.38
สำนักตรวจและประเมินผล	14	3.58	0.73
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	8	3.48	0.31
รวม	223	3.78	0.49

ตารางที่ 4.55
แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ยแนวทาง
พัฒนาทีมงานไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการติดต่อ
สื่อสารเป็นแบบ 2 ทาง จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติ

หน่วยงานที่ปฏิบัติ	$\bar{X}$	สำนัก บริหาร กลาง	สำนัก นโยบายและ ยุทธศาสตร์	สถาบัน พระบรม ราชชนก	สำนัก ตรวจและ ประเมิน ผล	ศูนย์ เทคโนโลยี สารสนเทศ และการ สื่อสาร
		3.77	3.94	3.79	3.58	3.48
สำนักบริหารกลาง	3.77	-	0.17	0.02	0.19	0.29
สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์	3.94		-	0.15	0.36	0.46
สถาบันพระบรมราชชนก	3.79			-	0.21	0.31
สำนักตรวจและประเมินผล	3.58				-	0.10
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	3.48					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมุติฐานที่ 6 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของบุคลากร ได้แก่ จำนวนสมาชิกภายในทีม มีความสัมพันธ์กับลักษณะการทำงานเป็นทีม ทักษะต่อการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ และแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

5.6 จำนวนสมาชิกภายในทีม

5.6.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างจำนวนสมาชิกภายในทีมกับลักษณะการทำงานเป็นทีมในภาพรวม

ผลการศึกษาการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างจำนวนสมาชิกภายในทีมกับลักษณะการทำงานเป็นทีมในภาพรวม ผลการศึกษา พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.776 ($p>0.05$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนสมาชิกภายในทีมที่ต่างกันมีลักษณะการทำงานเป็นทีมในภาพรวมไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.56)

ตารางที่ 4.56

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวระหว่างจำนวนสมาชิกภายในทีมกับลักษณะการทำงานเป็นทีม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	5	0.59	0.119	0.499	0.776
ภายในกลุ่ม	217	51.639	0.238		
รวม	222	52.233			

5.6.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างจำนวนสมาชิกภายในทีมกับทักษะการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม

ผลการศึกษาการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างจำนวนสมาชิกภายในทีมกับทักษะการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม ผลการศึกษา พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.714 ($p>0.05$) แสดงว่ากลุ่ม

ตัวอย่างที่มีจำนวนสมาชิกภายในทีมที่ต่างกันมีทัศนะการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.57)

ตารางที่ 4.57
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวระหว่างจำนวนสมาชิก
ภายในทีมกับทัศนะการทำงานเป็นทีมไปสู่
องค์การแห่งการเรียนรู้

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	5	0.743	0.149	0.582	0.714
ภายในกลุ่ม	217	55.412	0.255		
รวม	222	56.155			

5.5.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างจำนวนสมาชิกภายในทีมกับ
แนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม

ผลการศึกษาการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างจำนวนสมาชิกในทีมกับแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม ผลการศึกษา พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.333 ($p>0.05$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนสมาชิกภายในทีมต่างกันมีแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.58)

ตารางที่ 4.58
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวระหว่างจำนวนสมาชิก
ภายในทีมกับแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่
องค์การแห่งการเรียนรู้

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	5	1.045	0.209	1.153	0.333
ภายในกลุ่ม	217	39.348	0.181		
รวม	222	40.393			

- การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างจำนวนสมาชิกภายในทีมกับแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ชัดเจนและกระจายความรับผิดชอบ

ผลการศึกษาการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างจำนวนสมาชิกภายในทีมกับแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ชัดเจนและกระจายความรับผิดชอบ ผลการศึกษา พบว่า จำนวนสมาชิกภายในทีม 17 คน ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.50 ในขณะที่จำนวนสมาชิกภายในทีม 8-10 คน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.98 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.026 ($p<0.05$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนสมาชิกภายในทีมต่างกันมีแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ชัดเจนและกระจายความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (ตารางที่ 4.59 และ 4.60) เมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ พบว่า ไม่มีคู่ใดมีความแตกต่างกัน (ตารางที่ 4.61)

ตารางที่ 4.59

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวระหว่างจำนวนสมาชิกภายในทีมกับแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้
ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ชัดเจน
และกระจายความรับผิดชอบ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	5	4.061	0.812	2.591	0.026*
ภายในกลุ่ม	217	68.031	0.313		
รวม	222	72.092			

ตารางที่ 4.60

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างจำนวนสมาชิกภายในทีมกับแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ชัดเจนและกระจายความรับผิดชอบ

จำนวนสมาชิกในทีม	จำนวน (N)	$\bar{X}$	S.D.
2-4 คน	82	4.14	0.58
5-7 คน	85	4.25	0.55
8-10 คน	30	3.98	0.51
11-13 คน	10	4.50	0.70
14-16 คน	2	4.16	0.23
17 คน ขึ้นไป	14	4.50	0.48
รวม	223	4.20	0.57

ตารางที่ 4.61
แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ยแนวทาง
พัฒนาทีมงานไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการ
มอบหมายอำนาจหน้าที่ชัดเจนและกระจาย
ความรับผิดชอบ จำแนกตาม
จำนวนสมาชิกภายในทีม

จำนวน สมาชิกในทีม	$\bar{X}$	2-4 คน	5-7 คน	8-10 คน	11-13 คน	14-16 คน	17 คน ขึ้นไป
		4.14	4.26	3.98	4.50	4.16	4.50
2-4 คน	4.14	-	0.12	0.16	0.36	0.02	0.36
5-7 คน	4.26		-	0.28	0.24	0.10	0.24
8-10 คน	3.98			-	0.52	0.18	0.52
11-13 คน	4.50				-	0.34	0.00
14-16 คน	4.16					-	0.34
17 คน ขึ้นไป	4.50						-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สรุปการทดสอบสมมติฐานโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร

จากการทดสอบสมมติฐาน ได้วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร สามารถสรุปผลการศึกษาดังนี้

1. ผลการศึกษาความแตกต่างระหว่างอายุ ระดับ ระยะเวลารับราชการ หน่วยงานที่ปฏิบัติ และจำนวนสมาชิกภายในทีม กับลักษณะการทำงานเป็นทีม ทักษะการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ และแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ โดยการทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่า ในภาพรวมไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ระดับ ระยะเวลารับราชการ หน่วยงานที่ปฏิบัติ และจำนวนสมาชิกภายในทีมที่ต่างกัน ในภาพรวมจะมีลักษณะการทำงานเป็นทีม ทักษะการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ และแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.62)

2. ผลการศึกษาความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานกับลักษณะการทำงานเป็นทีม
ทัศนะการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ และแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ โดยการทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่า ดังนี้ (ตารางที่ 4.62)

2.1 ในภาพรวมตำแหน่งงานกับลักษณะการทำงานเป็นทีม และแนวทางพัฒนา
ทีมงานไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มี
ตำแหน่งงานที่ต่างกันในภาพรวมจะมีลักษณะการทำงานเป็นทีม และแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่
องค์การแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

2.2 ในภาพรวมตำแหน่งงานกับทัศนะการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้มี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานที่ต่างกันในภาพรวมจะมี
ทัศนะการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
รายคู่ พบว่า ไม่มีคู่ใดที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.62

สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบ

ความแตกต่างในภาพรวมระหว่าง อายุ ตำแหน่ง ระดับ

ระยะเวลารับราชการ หน่วยงานที่ปฏิบัติ และจำนวน

สมาชิกภายในทีมต่อลักษณะการทำงานเป็นทีม

ทัศนะการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การแห่ง

การเรียนรู้และแนวทางพัฒนาทีมงาน

ไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

ตัวแปร	ลักษณะการทำงาน เป็นทีม	ทัศนะการทำงานเป็น ทีมไปสู่องค์การแห่ง การเรียนรู้	แนวทางพัฒนา ทีมงานไปสู่องค์การ แห่งการเรียนรู้
อายุ	f = 0.434 p = 0.728	f = 1.193 p = 0.313	f = 0.399 p = 0.753
ตำแหน่ง	f = 0.250 p = 0.972	f = 2.444 p = 0.019*	f = 1.729 p = 0.103

ตารางที่ 4.62 (ต่อ)

ตัวแปร	ลักษณะการทำงานเป็นทีม	ทักษะการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้	แนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้
ระดับ	f = 0.403 p = 0.754	f = 0.246 p = 0.864	f = 0.444 p = 0.721
ระยะเวลารับราชการ	f = 2.196 p = 0.070	f = 1.068 p = 0.372	f = 0.892 p = 0.469
หน่วยงานที่ปฏิบัติ	f = 1.833 p = 0.123	f = 1.070 p = 0.372	f = 2.392 p = 0.052
จำนวนสมาชิกภายในทีม	f = 0.499 p = 0.776	f = 0.581 p = 0.713	f = 1.153 p = 0.333

*P< 0.05

3. ผลการศึกษาค้นคว้าความแตกต่างระหว่างระยะเวลารับราชการ และหน่วยงานที่ปฏิบัติกับลักษณะการทำงานเป็นทีม ในแต่ละด้าน ดังนี้ (ตารางที่ 4.63)

3.1 จากผลการศึกษาค้นคว้าความแตกต่างระหว่างระยะเวลารับราชการ กับลักษณะการทำงานเป็นทีมในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน แต่ในด้านจิตสำนึกในการเข้ามามีส่วนร่วม โดยทำการทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ระยะเวลารับราชการที่ต่างกันมีลักษณะการทำงานเป็นทีม ด้านจิตสำนึกในการเข้ามามีส่วนร่วมแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลารับราชการ 16-20 ปี มีลักษณะการทำงานเป็นทีม ด้านจิตสำนึกในการเข้ามามีส่วนร่วม สูงกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลารับราชการ 11 – 15 ปี

3.2 ผลการศึกษาค้นคว้าความแตกต่างระหว่างระยะเวลารับราชการ กับลักษณะการทำงานเป็นทีม ในด้านการติดต่อสื่อสารและประสานงานกัน เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ระยะเวลารับราชการที่ต่างกันมีลักษณะการทำงานเป็นทีม ด้านการติดต่อสื่อสารและประสานงานกันแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่

พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาบริหาร 16-20 ปี มีลักษณะการทำงานเป็นทีม ด้านการติดต่อสื่อสารและประสานงานกัน สูงกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาบริหาร 21 ปีขึ้นไป

3.3 ผลการศึกษาความแตกต่างระหว่างหน่วยงานที่ปฏิบัติกับลักษณะการทำงานเป็นทีมในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน แต่ในด้านจิตสำนึกในการเข้ามามีส่วนร่วม โดยทำการทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในหน่วยงานที่ปฏิบัติต่างกันจะมีลักษณะการทำงานเป็นทีม ด้านจิตสำนึกในการเข้ามามีส่วนร่วมแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ พบว่า ไม่มีคู่ใดที่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.63)

ตารางที่ 4.63

สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบ
ความแตกต่างระหว่างระยะเวลาบริหาร และหน่วยงาน
ที่ปฏิบัติกับลักษณะการทำงานเป็นทีม ด้านจิตสำนึก
ในการเข้ามามีส่วนร่วม และด้านการติดต่อ
สื่อสารและประสานงานกัน

ข้อมูลทั่วไป	ลักษณะการทำงานเป็นทีม		
	จิตสำนึกในการเข้ามามีส่วนร่วม	การติดต่อสื่อสารและประสานงานกัน	ภาพรวม
ระยะเวลาบริหาร	f = 3.553 p = 0.007*	f = 3.780 p = 0.005*	f = 2.196 p = 0.070
หน่วยงานที่ปฏิบัติ	f = 1.153 p = 0.020*	-	f = 1.833 p = 0.123

*P< 0.05

4. ผลการศึกษาค้นคว้าความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติ และจำนวนสมาชิกในทีมกับแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ในแต่ละด้านดังนี้ (ตารางที่ 4.64)

4.1 จากผลการศึกษาความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานกับแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน แต่ในด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน และด้านการติดต่อสื่อสารเป็นแบบ 2 ทาง เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ตำแหน่งงานที่ต่างกันมีแนวทางพัฒนาทีมงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน และด้านการติดต่อสื่อสารเป็นแบบ 2 ทาง ที่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ พบว่า ไม่มีคู่ใดที่แตกต่าง

4.2 ผลการศึกษาค้นคว้าความแตกต่างระหว่างหน่วยงานที่ปฏิบัติกับแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน แต่ในด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน และด้านการติดต่อสื่อสารเป็นแบบ 2 ทาง เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า หน่วยงานที่ปฏิบัติที่ต่างกันมีแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน และด้านการติดต่อสื่อสารเป็นแบบ 2 ทาง ที่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ พบว่า ไม่มีคู่ใดที่แตกต่าง

4.3 ผลการศึกษาค้นคว้าความแตกต่างระหว่างจำนวนสมาชิกภายในทีมกับแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน แต่ในด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ชัดเจนและกระจายความรับผิดชอบ โดยทำการทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า จำนวนสมาชิกภายในทีมที่ต่างกันมีแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ชัดเจนและกระจายความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ พบว่า ไม่มีคู่ใดที่แตกต่าง

ตารางที่ 4.64
สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบ
ความแตกต่างระหว่าง ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติ
และจำนวนสมาชิกภายในทีมกับแนวทางพัฒนาทีมงาน
ไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการกำหนดเป้าหมาย
ร่วมกัน ด้านการติดต่อสื่อสารเป็นแบบ 2 ทาง
และด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่
ชัดเจนและกระจายความรับผิดชอบ

ข้อมูลทั่วไป	แนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้			
	การกำหนด เป้าหมาย ร่วมกัน	ด้านการ ติดต่อสื่อสารเป็น แบบ 2 ทาง	ด้านการมอบหมาย อำนาจหน้าที่ชัดเจน และกระจายความ รับผิดชอบ	ภาพรวม
ตำแหน่งงาน	f = 2.321 p = 0.027*	f = 2.062 p = 0.049*	-	f = 1.729 p = 0.104
หน่วยงานที่ปฏิบัติ	f = 3.144 p = 0.015*	f = 2.625 p = 0.035*	-	f = 2.392 p = 0.052
จำนวนสมาชิกภายในทีม	-	-	f = 2.591 p = 0.026*	f = 1.153 p = 0.333

ส่วนที่ 6 อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “แนวทางพัฒนาทีมงานสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ในทัศนะของบุคลากร
กระทรวงสาธารณสุข” จากผลการศึกษา ได้ปรากฏข้อมูลที่เป็นประเด็นสำคัญในการนำผล
การศึกษามาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

6.1 ลักษณะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรของกระทรวงสาธารณสุข

กลุ่มประชากรที่ศึกษาเป็นข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงาน อยู่ในส่วนกลาง จะมีลักษณะการทำงานร่วมกัน โดยอาศัยความร่วมมือ และพึ่งพาอาศัยกันอยู่เสมอ ทั้งภายในหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงานด้วยกัน ในการดำเนินงานต่างๆ ตามนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ของกระทรวง ได้แก่ การบริหารจัดการสนับสนุนทรัพยากรต่างๆ ที่เอื้อต่อการพัฒนางานทั้งในระบบบริหาร บริการ และวิชาการ ของสถานบริการสาธารณสุข 75 จังหวัด และติดตามประเมินผลการดำเนินงาน ให้มีความสอดคล้องกันและเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดในการสร้างหลักประกันสุขภาพของประชาชน นอกจากนี้กลุ่มประชากรที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง ส่วนใหญ่จะมีตำแหน่งเดิมเป็นนักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการสาธารณสุขต่างๆ ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาลวิชาชีพ และนักวิชาการสาธารณสุขต่างๆ ซึ่งจะมีความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของตนเองสูง และมีประสบการณ์ในการประสานความร่วมมือกับวิชาชีพต่างๆ เพื่อร่วมกันทำงานเป็นทีมในการดูแลสร้างเสริมสุขภาพที่ดีของประชาชน รวมทั้งการดูแลรักษาฟื้นฟูผู้ป่วยที่อยู่ในโรงพยาบาล และการส่งต่อไปยังสถานบริการในระดับต่างๆ เพื่อให้ผู้ป่วยสามารถดูแลตนเองได้เมื่อกลับไปใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างเหมาะสม จากการศึกษาลักษณะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรของกระทรวงสาธารณสุข ได้จำแนกลักษณะการทำงานเป็นทีมออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ คือ ด้านจิตสำนึกในการเข้ามามีส่วนร่วม ด้านการติดต่อสื่อสารและประสานงานกัน และด้านการพึ่งพาอาศัยกัน พบว่า ในภาพรวมส่วนใหญ่มีการปฏิบัติลักษณะการทำงานเป็นทีมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) โดยมีระดับการปฏิบัติในด้านจิตสำนึกในการเข้ามามีส่วนร่วม จะมีค่าสูงกว่าด้านอื่น รองลงมา คือ ด้านการพึ่งพาอาศัยกัน และด้านการติดต่อสื่อสารและประสานงานกัน เมื่อศึกษาลักษณะการทำงานเป็นทีมในแต่ละด้าน ดังนี้

1) ด้านจิตสำนึกในการเข้ามามีส่วนร่วม พบว่า จะมีความรับผิดชอบในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย จะมีการปฏิบัติมากกว่าการปฏิบัติอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับ เสน่ห์ จัยโต (2545, น. 152) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบด้านสมาชิกที่ทีมงานว่า บทบาทสำคัญของการเป็นสมาชิกที่ทีมงานที่ดีต้องมีความรับผิดชอบ มีจิตสำนึกในการทำงานเป็นทีม มุ่งไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน และมีการประสานงานอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับ ประภาศรี อึ้งกุล (2545, น. 9) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมว่า สมาชิกต้องมีจิตสำนึกในการเข้ามามีส่วนร่วมกันด้วยตนเอง สมาชิกที่ทำงานร่วมกันเป็นทีมจะเกิดความรู้สึกผูกพันแน่นแฟ้น มีการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกด้วยกัน และระหว่างผู้นำกับสมาชิก และมีลักษณะการพึ่งพาอาศัยกันร่วมมือ

ประสานงานกัน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จีรวัจน์ วงศาโรจน์ (2547, น. 114) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาทีมงานเพื่อกำหนดนโยบายและแผนงานด้านสังคม พบว่า สมาชิกทีมจะมีการพึ่งพาอาศัยกัน มีจิตสำนึกในการเข้ามามีส่วนร่วมด้วยตนเอง มีความรับผิดชอบในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายในระดับมาก และมีการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกด้วยกัน

2) ด้านการพึ่งพาอาศัยกัน จะมีความเชื่อเพื่อเชื่อแผ่ต่อกันในทีมงานจะมีการปฏิบัติมากกว่าการปฏิบัติอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับ ประภาศรี อึ้งกุล (2545, น. 9) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมว่า สมาชิกต้องมีจิตสำนึกในการเข้ามามีส่วนร่วมกันด้วยตนเอง สมาชิกที่ทำงานร่วมกันเป็นทีมจะเกิดความรู้สึกผูกพันแน่นแฟ้น มีการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกด้วยกัน และระหว่างผู้นำกับสมาชิก และมีลักษณะการพึ่งพาอาศัยกันร่วมมือประสานงานกัน และสอดคล้องกับ ญัฐพันธ์ เขจรันท์ และคณะ (2545, น. 22) ที่กล่าวถึง คุณลักษณะสำคัญของทีมงาน คือ การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การแสดงความคิดเห็นที่สอดคล้องและเป็นเอกฉันท์ และความไว้วางใจ จะเป็นพื้นฐานของความรัก ความสามัคคีระหว่างหมู่คณะ สอดคล้องกับ ประสิทธิ์ เมืองไสย (2543, น. 1) ที่ระบุว่าการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ต้องส่งเสริมบรรยากาศสร้างความประทับใจ และสร้างความเชื่อเพื่อเชื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จีรวัจน์ วงศาโรจน์ (2547, น. 114) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาทีมงานเพื่อกำหนดนโยบายและแผนงานด้านสังคม พบว่า สมาชิกทีมจะมีการพึ่งพาอาศัยกัน มีจิตสำนึกในการเข้ามามีส่วนร่วมด้วยตนเอง มีความรับผิดชอบในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายในระดับมาก และมีการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกด้วยกัน

3) ด้านการติดต่อสื่อสารและประสานงานกัน จะมีการติดต่อสื่อสารระหว่างหัวหน้าและสมาชิกอื่นๆ ในทีมงานอย่างสม่ำเสมอ จะมีการปฏิบัติมากกว่าการปฏิบัติอื่นๆ เนื่องจากในการปฏิบัติงานต่างๆ ผู้ปฏิบัติงานจะต้องได้รับคำสั่งและความเห็นชอบจากหัวหน้างานเสมอ เมื่อได้รับการสื่อสารกันอย่างสม่ำเสมอ และมีความเข้าใจที่ตรงกันก็จะทำให้การทำงานนั้นๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับ ประภาศรี อึ้งกุล (2545, น. 9) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมว่า สมาชิกต้องมีจิตสำนึกในการเข้ามามีส่วนร่วมกันด้วยตนเอง สมาชิกที่ทำงานร่วมกันเป็นทีมจะเกิดความรู้สึกผูกพันแน่นแฟ้น มีการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกด้วยกัน และระหว่างผู้นำกับสมาชิก และมีลักษณะการพึ่งพาอาศัยกันร่วมมือประสานงานกัน และสอดคล้องกับ เสน่ห์ จัยโต (2545, น. 152) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบด้านงานว่า ในการทำงานเป็นทีมในปัจจุบันและมุ่งสู่เป้าหมายที่สำคัญใน 4 ประการ คือ ลูกค้ำพึงพอใจ ว่องไวในการทำงาน ประสานความร่วมมือ

ยึดถืออุดมการณ์ความสำเร็จร่วมกัน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จีรวัจน์ วงศาโรจน์ (2547, น. 114) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาทีมงานเพื่อกำหนดนโยบายและแผนงานด้านสังคม พบว่า สมาชิกทีมจะมีการพึ่งพาอาศัยกัน มีจิตสำนึกในการเข้ามามีส่วนร่วมด้วยตนเอง มีความรับผิดชอบในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายในระดับมาก และมีการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกด้วยกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุนทร จตุรพิชพร (2543, น. 1) ได้ศึกษาหลักการสร้างทีมงานตามแนวคิดของวูดคอกค์ และพรานซิส มี 11 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. บทบาทต่างๆ ที่สมดุล 2. วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่ยอมรับ 3. การเปิดเผยเผชิญหน้า 4. การสนับสนุนและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 5. ความร่วมมือและความขัดแย้ง 6. กระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้อง 7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม 8. การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน 9. การพัฒนาตนเอง 10. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม และ 11. การติดต่อสื่อสารที่ดี

6.2 ทักษะต่อการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของกระทรวงสาธารณสุข

กลุ่มประชากรที่ศึกษา ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 40-49 ปี ตำแหน่งงานระดับ 6-7 ระยะเวลารับราชการ 21 ปี ขึ้นไป จึงมีความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานที่มีความเชี่ยวชาญ และอยู่ในตำแหน่งระดับที่เป็นหัวหน้างานระดับต้นจนถึงระดับกลางที่ต้องใช้ความรู้ต่าง ๆ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุขร่วมกับผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน โดยมีการช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานร่วมกัน และการถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์การทำงานให้แก่กัน เพื่อให้งานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จ นอกจากนี้ ในแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและระบบสุขภาพใหม่ ให้มีการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนในภาพรวมของประเทศ พัฒนากำลังคนระหว่างประจำการให้มีความรู้ด้านการบริหาร วิชาการ มีทักษะ และเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรม และทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ และพัฒนาระบบข้อมูลกำลังคนด้านสุขภาพให้มีคุณภาพ อีกทั้งนโยบายการปฏิรูประบบราชการ ให้มีในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และในมิติด้านการพัฒนาองค์การได้กำหนดให้มีการจัดการความรู้ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานุเคราะห์ ดังนั้นกระทรวงสาธารณสุข จึงสนับสนุนให้ทุกส่วนราชการพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ในการพัฒนางานสาธารณสุขให้เกิดการบูรณางานร่วมกัน เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานตรงกับเป้าหมายนโยบายของกระทรวง จึงทำให้กลุ่มประชากรเห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเองด้วยการ

แสวงหาความรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น การจัดทำระบบข้อมูล และติดตามรายงานผลความก้าวหน้า จากการศึกษาทัศนะการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ได้จำแนกออก เป็น 4 ด้าน ดังนี้คือ การสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันด้วยการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน การร่วมกันคิดค้นหาวิธีการปฏิบัติงานและมีการปรับตัวตอบสนองต่อการบริหารจัดการที่มีการเปลี่ยนแปลงในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ในภาพรวมทัศนะการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) โดยมีทัศนะการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านมีการปรับตัวตอบสนองต่อการบริหารจัดการที่มีการเปลี่ยนแปลงในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขอยู่ในระดับสูงกว่าด้านอื่นๆ รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน การสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันด้วยการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน และการร่วมกันคิดค้นหาวิธีการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาทัศนะการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ในแต่ละด้าน ดังนี้

1) ด้านการปรับตัวตอบสนองต่อการบริหารจัดการที่มีการเปลี่ยนแปลงในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า กลุ่มประชากรมีความคิดเห็นต่อการจัดระบบข้อมูลให้มีความถูกต้องและทันสมัยเพื่อนำมาปรับใช้ในการพัฒนางานให้ดีขึ้น มากกว่าความคิดเห็นอื่นๆ เนื่องจากระบบข้อมูลนั้นจะมีความสำคัญมากต่อการเรียนรู้ของข้าราชการในการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาหน่วยงานให้ดีขึ้นเพื่อตอบสนองให้ทันต่อการบริหารจัดการที่มีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับ Michale J. Marquardt (บดินทร์ วิจารณ์, 2548, น. 378-379) ได้ระบุวิธีการสนับสนุนและเพิ่มการเรียนรู้ในระดับองค์กร การเรียนรู้ระดับองค์กรจะก่อให้เกิดการคิด และการเรียนรู้อย่างเป็นระบบมากที่สุด ผลที่ได้รับจากการเรียนรู้ในระดับนี้จะสูงกว่าระดับอื่นๆ เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ ทรัพยากร และพลังขององค์กรจะมีความชัดเจนยิ่งขึ้น องค์การแห่งการเรียนรู้ตระหนักดีว่า การเรียนรู้ที่ดีจะไม่สามารถดำเนินต่อไปได้ หากไม่คำนึงถึงสภาพแวดล้อม และสิ่งที่เกิดขึ้นภายนอกองค์กร จะต้องรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพเงื่อนไขและแนวทางปฏิบัติขององค์กรอื่นๆ ที่ไม่ได้อยู่ในภาคธุรกิจหรืออุตสาหกรรมเดียวกับองค์กรของตนเอง สอดคล้องกับ วีรวัดณ์ บันนิตมัย (2544, น. 89-96) ที่ระบุว่า กลยุทธ์สำคัญในการเสริมสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ สร้างความยืดหยุ่น ผูกพัน เห็นความสำคัญต่อการเรียนรู้ทุกระดับ เกิดพลังร่วมมือร่วมใจกัน และผู้บริหารพึงมีนโยบายที่เด่นชัดกับการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีจุดหมาย ถือเป็นค่านิยม (Value) หลักขององค์กร การมีระบบฐานข้อมูลที่เอื้อต่อการแบ่งปันข้อมูล มีการเผยแพร่แนวคิด แนวปฏิบัติ มีระบบการวัดและประเมินผลที่เชื่อมโยงข้อมูลกับการปฏิบัติ สนับสนุนการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการมากขึ้น มีสื่อเทคโนโลยีที่ช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยวิธี

ต่างๆ เช่น Teleconference การเรียนรู้ทางไกล Internet และ e-mail เป็นต้น และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชนกพรรณ ดิลกโกมล (2546, น. 1) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้ บริษัทในบริษัทเบ็ตเทอร์ ฟาร์มา จำกัด พบว่า มีระดับวัฒนธรรมที่มีความสามารถในการปรับตัวปรากฏให้เห็นเด่นชัดมากที่สุด รองลงมาได้แก่ วัฒนธรรมการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกันในการปฏิบัติพันธกิจ และวัฒนธรรมที่มีความสอดคล้องต้องกันปรากฏให้เห็นน้อยที่สุด

2) ด้านการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มประชากรมีความคิดเห็นต่อ มีการวิพากษ์วิจารณ์ในทางสร้างสรรค์เพื่อร่วมกันปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้น และการยอมรับในความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อให้ผลงานบรรลุตามวัตถุประสงค์เป็นหลักมากกว่าความคิดเห็นอื่นๆ เนื่องจากในการทำงานร่วมกันของทีมงานจะเห็นความสำคัญของการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน และการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างเป็นประชาธิปไตย ซึ่ง สอดคล้องกับ เสน่ห์ จัยโต (2545, น. 151-152) ที่ระบุว่า ผู้นำทีมงานจะต้องมีการบริหารทีมงานสู่ความสำเร็จ ในการประสานพลังทีมงานไปในทิศทางเดียวกัน สร้างแรงจูงใจให้ทีมพร้อมที่ฝ่าฟันก้าวสู่ความสำเร็จได้ โดยใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด การกระทำ และการประเมิน สอดคล้องกับ วีรวัฒน์ ปันนิตามัย (2544, น. 89-96) ที่ระบุว่า กลยุทธ์สำคัญในการเสริมสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ต้องรู้จักวิธีการเรียนรู้ (Learn How to Learn) การที่คนในองค์กรก้าวทันกับกระแสความเปลี่ยนแปลงนั้น ผู้เรียนต้องศึกษาค้นคว้าอยู่เสมอ เรียนรู้จากประสบการณ์ นำมาสู่การปรับปรุง พัฒนา เรียนรู้การแก้ไขปัญหาย่างเป็นระบบทำการทดลองกับแนวคิดใหม่ๆ ขั้นตอนของการออกแบบการเรียนรู้ขององค์กร คือ เมื่อเรียนรู้ (Learn) จะถูกชี้แนะและให้ร่วมอภิปราย เมื่อนำไปประยุกต์ใช้ (Apply) แนวปฏิบัตินั้นเป็นจริงได้เพียงใด ต้องปรับปรุงแก้ไขสิ่งใดบ้าง ต้องถ่ายทอด สอน (Teach) ประสบการณ์ที่ดียิ่ง ที่สร้างสรรค์ให้แก่คนอื่นๆ และติดตามหรือตรวจสอบ (Inspect) นอกจากนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ไชยา วิญญาสุข (2546, น. บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาทีมงานโรงเรียนบ้านหนองโดนหนองหล่ง อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม โดยใช้กระบวนการแก้ปัญหากลุ่มสร้างคุณภาพ (QC) ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมมากขึ้น ได้แก่ การทำงานแบบไม่เป็นทางการมากขึ้น มีการอภิปรายถกเถียงกันอย่างกว้างขวาง โดยทุกคนมีส่วนร่วมอภิปรายอย่างจริงจัง สมาชิกทีมงานเข้าใจวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน และยอมรับภารกิจหลักของทีม สมาชิกรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน มีบรรยากาศการทำงานส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย การตัดสินใจส่วนใหญ่จะเป็นการตัดสินใจโดยใช้หลักความเห็นพ้องต้องกัน การวิพากษ์วิจารณ์เกิดขึ้นบ่อย และกระทำอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา สมาชิกมีอิสระที่จะแสดงความรู้สึกและความคิดเห็นที่มีต่อปัญหาและการปฏิบัติงานของทีมงาน

และเมื่อมีการปฏิบัติงานจะมอบหมายงานอย่างชัดเจน ผู้ที่เกี่ยวข้องจะเข้าใจและยอมรับภารกิจต่างๆ อย่างเต็มที่ และทีมงานจะตระหนักเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน จะมีการตรวจสอบเป็นระยะ หากพบปัญหาเรื่องใด กลุ่มจะนำเรื่องเหล่านั้นมาอภิปรายกันอย่างกว้างขวาง ทำให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3) ด้านการสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันด้วยการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน พบว่ากลุ่มประชากรมีความคิดเห็นต่อ ความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ มากกว่าความคิดเห็นอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับ จำเริญ วัยวัฒน์ และ เบญจมาศ อ่ำพันธุ์ (2540) ได้ระบุว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ ในแนวคิดเรื่องวินัย 5 ประการ ของ Peter M. Senge ได้กล่าวถึง มุ่งสู่ความเป็นเลิศ (Personal mastery) ปัจเจกบุคคลต้องมีความมุ่งมั่นไปสู่ความเป็นเลิศเพื่อให้เก่งในทุกๆ ด้าน ทั้งในด้านการเรียนรู้ การคิด และการปฏิบัติ การเก่งในด้านการเรียนรู้ และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) เน้นการทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมโดยทุกคนในทีมงานจะต้องมีวิจยารณญาณร่วมกันอยู่ตลอดเวลาว่าเรากำลังทำงานอะไรและพัฒนางานให้ดีขึ้นได้อย่างไร และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) เป็นการถ่ายทอด ประสบการณ์ภายในสถานที่ทำงาน ท่ามกลางบรรยากาศของการปฏิบัติหน้าที่ประจำ โดยในการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นซึ่งกันและกัน สมาชิกแต่ละท่านจะต้องมีความคิดและจิตใจที่เปิดกว้างยอมรับข้อคิดเห็นและเหตุผลของกันและกัน และสอดคล้องกับ วีรวัฒน์ ปันนิตามัย (2544, น. 89-96) ได้ระบุว่าวิธีการเรียนรู้ (Learn How to Learn) การที่คนในองค์กรก้าวทันกับกระแสความเปลี่ยนแปลงนั้น ผู้เรียนต้องศึกษาค้นคว้าอยู่เสมอ เรียนรู้จากประสบการณ์ นำมาสู่การปรับปรุง พัฒนา เรียนรู้การแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ทำการทดลองกับแนวคิดใหม่ๆ เรียนรู้จากความผิดพลาดจากข้อบกพร่องและตั้งอยู่บนหลักของวิทยาศาสตร์ ขั้นตอนของการออกแบบการเรียนรู้ขององค์การ ได้แก่ เมื่อเรียนรู้ (Learn) จะถูกชี้แนะและให้ร่วมอภิปราย เมื่อนำไปประยุกต์ใช้ (Apply) แนวปฏิบัตินั้นเป็นจริงได้เพียงใด ต้องปรับปรุงแก้ไขสิ่งใดบ้าง ต้องถ่ายทอด สอน (Teach) ประสบการณ์ที่ดีงาม ที่สร้างสรรค์ให้แก่คนอื่น และติดตามหรือตรวจสอบ (Inspect)

4) ด้านการร่วมกันคิดค้นหาวิธีการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มประชากรมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของสมาชิกในการคิดค้นหานวัตกรรมใหม่ๆ ในการทำงาน มากกว่าความคิดเห็นอื่นๆ เนื่องจากข้าราชการต้องดำเนินการตามนโยบายของการปฏิรูประบบราชการ โดยมีส่วนร่วมกันคิดค้นหาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นเพื่อพัฒนาหน่วยงานให้มีความก้าวหน้า ซึ่งกำหนดให้หน่วยงานของรัฐใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ซึ่งมี 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลัก

ความคุ้มค่า เพื่อการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม ซึ่งสอดคล้องกับ วีรวัดณ์ ปันนิตามัย (2544, น. 89-96) ได้ระบุว่าวิธีการเรียนรู้ (Learn How to Learn) การที่คนในองค์กรก้าวทันกับกระแสความเปลี่ยนแปลงนั้น ผู้เรียนต้องศึกษาค้นคว้าอยู่เสมอ เรียนรู้จากประสบการณ์ นำมาสู่การปรับปรุง พัฒนา เรียนรู้การแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ทำการทดลองกับแนวคิดใหม่ๆ เรียนรู้จากความผิดพลาดจากข้อบกพร่องและตั้งอยู่บนหลักของวิทยาศาสตร์ ขั้นตอนของการออกแบบการเรียนรู้ขององค์กร ได้แก่ เมื่อเรียนรู้ (Learn) จะถูกชี้แนะและให้รวมอภิปราย เมื่อนำไปประยุกต์ใช้ (Apply) แนวปฏิบัตินั้นเป็นจริงได้เพียงใด ต้องปรับปรุงแก้ไขสิ่งใดบ้าง ต้องถ่ายทอด สอน (Teach) ประสบการณ์ที่ดีงาม ที่สร้างสรรค์ให้แก่คนอื่นฯ และติดตามหรือตรวจสอบ (Inspect) สอดคล้องกับ Michale J. Marquardt (บดินทร์ วิจารณ์, 2548, น. 378-379) ได้ระบุว่าวิธีการสนับสนุนและเพิ่มการเรียนรู้ในระดับทีม การเรียนรู้เป็นทีมมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะทีมเป็นหน่วยการเรียนรู้ขั้นพื้นฐานขององค์กรแห่งการเรียนรู้ การทำให้เกิดการเรียนรู้เป็นทีม เช่น การมอบหมายงานใหม่ๆ ให้กับทีม การทำโครงการแบบทีม และกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กร รวมถึงการประเมินผลการเรียนรู้ของทีม เป็นต้น และสอดคล้องกับ เสน่ห์ จัยโต (2545, น. 151-152) ที่ระบุว่า องค์ประกอบทีมงานที่มีประสิทธิภาพ คือ ด้านผู้นำ ทีมงานจะต้องสร้างแรงจูงใจให้ทีมพร้อมที่ฝ่าฟันก้าวสู่ความสำเร็จได้ โดยใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด การกระทำ และการประเมิน ด้านสมาชิกทีมงาน (Member) มีส่วนสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จของทีมงาน การเป็นสมาชิกของทีมงานที่ดีจะต้องมีส่วนร่วม (Participation) ในกิจกรรมทุกๆ เรื่อง ทั้งการประชุม การระดมสมอง และกิจกรรมควบคุมคุณภาพ ด้านงาน ภารกิจของงานต้องมีความชัดเจนทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ ในการทำงานเป็นทีมปัจจุบันและมุ่งไปสู่เป้าหมายที่สำคัญใน 4 ประการ คือ ลูกค้ำพึงพอใจ ร่องไวยการทำงาน ประสานความร่วมมือ ยึดถืออุดมการณ์ความสำเร็จร่วมกัน และด้านวิธีการทำงาน วิธีการทำงาน ต้องมุ่งสู่การทำงานที่ประสานสอดคล้องกันในลักษณะที่จะต้องมีการประสานงานอย่างต่อเนื่อง และการคิดค้นหาวิธีการที่ดีกว่าด้วยวิธีการวิทยาศาสตร์ จึงมีความจำเป็นสำหรับทีมงานมีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ทุกคนต่างเป็นครูเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีการฝึกคิด และปฏิบัติอย่างเป็นระบบ โดยจะต้องมีความเข้าใจในภาพรวมและความสัมพันธ์ที่มีต่อกันของระบบย่อยต่างๆ ทั้งทั้งองค์กร

6.3 แนวทางพัฒนาทีมงานของบุคลากรของกระทรวงสาธารณสุข

กลุ่มประชากรได้เห็นความสำคัญในการพัฒนาทีมงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน ในการแสวงหาความรู้ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และร่วมกันพัฒนางานต่างๆ ตามบทบาทภารกิจของหน่วยงานให้มีคุณภาพที่ดีขึ้น สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน โดยสมาชิกได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และการกำหนดภารกิจต่างๆ ของทีมงาน ทำให้มีความรู้สึกเป็นเจ้าของและเต็มใจที่จะทำภารกิจดังกล่าว และในการศึกษาแนวทางพัฒนาทีมงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้จำแนกออกเป็น 4 ด้าน คือ การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การติดต่อสื่อสารเป็นแบบ 2 ทาง การมอบหมายอำนาจหน้าที่ชัดเจน และกระจายความรับผิดชอบ และมีการสนับสนุนการพัฒนากิจกรรมให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง พบว่า ในภาพรวมแนวทางพัฒนาทีมงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) โดยมีแนวทางพัฒนาทีมงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ชัดเจนและกระจายความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ มีการสนับสนุนการพัฒนากิจกรรมให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง การติดต่อสื่อสารเป็นแบบ 2 ทาง และการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน นอกจากนี้จากการตอบคำถามในส่วนข้อเสนอนี้เพิ่มเติมสรุปได้ว่า ควรสนับสนุนให้ทุกคนจิตสำนึกในการแสวงหาความรู้ในการปฏิบัติงานร่วมกันด้วยการทำงานเป็นทีม มีการสร้างทีมงาน สร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ในองค์กรได้เรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ โดยการเปิดเผยข้อมูลให้แก่กัน มีการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน และกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการแบ่งหน้าที่กันทำงานอย่างชัดเจน มีความเสมอภาคกัน และมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ ในแต่ละหน่วยงานควรมีการวิเคราะห์หาความต้องการในการพัฒนางานให้ดีขึ้น สนับสนุนทีมงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นด้วยทำงานแบบบูรณาการ สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพทุกระดับให้มีการเรียนรู้ร่วมกันในการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรเห็นความสำคัญและสนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ มีการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนางานอย่างจริงจัง และผู้บริหารควรได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำ เมื่อพิจารณาแนวทางพัฒนาทีมงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในแต่ละด้านดังนี้

1) ด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ชัดเจน และกระจายความรับผิดชอบ พบว่า กลุ่มประชากร มีความคิดเห็นว่าควรมีความเข้าใจในหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน มากกว่าความคิดเห็นอื่นๆ เนื่องจากสมาชิกมีความเข้าใจในหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน ก็จะสามารถปฏิบัติงานใน

บทบาทหน้าที่ของตนเองได้ถูกต้องสอดคล้องกับเป้าหมายของงานที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ
 เสน่ห์ จัยโต (2545, น. 155-158) ได้ระบุว่า การพัฒนาทีมงาน โดยเฉพาะวิธีสร้างทีมงาน
 ประกอบด้วย การกระจายความรับผิดชอบ โดยแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะด้าน มีการ
 แบ่งผู้รับผิดชอบออกเป็น ผู้นำ ผู้ตาม งาน และวิธีการทำงาน และการมอบหมายอำนาจหน้าที่ ต้อง
 ให้ชัดเจนว่าใครมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการ ควบคุม บังคับบัญชาหรือไม่เพียงใด ใครมีหน้าที่ที่ต้อง
 ปฏิบัติให้ทำหน้าที่ให้ถูกต้อง ความเข้าใจในหน้าที่และอำนาจหน้าที่จะลดความขัดแย้งในทีมลงได้ มี
 บรรยากาศทำงานเป็นทีมโดยเปิดเผยและมีความจริงใจต่อกันมากที่สุด สอดคล้องกับ สุนันทา
 เลานันท์ (2544, น. 64 -66) ที่ระบุว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญการทำงานในองค์การ
 เป็นอย่างมาก ทีมงานทำให้มีการมอบหมายให้รับผิดชอบเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามความถนัด ความ
 เชี่ยวชาญ และความพอใจของแต่ละคน เป็นการทำให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ยังผลให้แต่ละ
 คนมีโอกาสสร้างหรือพัฒนาความสามารถด้านอื่นๆ ให้ดีขึ้นโดยการเรียนรู้จากสมาชิกผู้ร่วมงาน
 สอดคล้องกับ ยงยุทธ เกษสาคร (2547, น. 186) ที่ระบุว่า การสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ
 สมาชิกต้องเข้าใจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ แบ่งงานให้แต่ละคนรับผิดชอบอย่างชัดเจนตาม
 ความรู้ ความสามารถ และการมีส่วนร่วมตัดสินใจวางแผนดำเนินงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น
 เพื่อทุกคนได้ช่วยกันคิด ช่วยกันหาแนวทางแก้ไขการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น สอดคล้องกับ ไชยา
 วิญญาสุข (2546, น. 1) ได้ศึกษาการพัฒนาทีมงานโรงเรียนบ้านหนองโดนพิกุลทอง อำเภอเบรือ
 จังหวัดมหาสารคาม โดยใช้กระบวนการแก้ปัญหากลุ่มสร้างคุณภาพ (QC) ผลการศึกษาพบว่า
 บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมมากขึ้น ได้แก่ สมาชิกทีมงานเข้าใจวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน และ
 ยอมรับภารกิจหลักของทีม สมาชิกรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน มีบรรยากาศการทำงานส่งเสริม
 ความเป็นประชาธิปไตย การตัดสินใจส่วนใหญ่จะเป็นการตัดสินใจโดยใช้หลักความเห็นพ้อง
 ต้องกัน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นพวรรณ ดวงหัตถ์ (2542, น. 1) ได้ศึกษารูปแบบการ
 พัฒนาทีมงานภายใต้การดำเนินงานปฏิรูประบบบริการสาธารณสุข พบว่า มีปัจจัยที่ควรให้
 ความสำคัญและควรได้รับการพัฒนา และเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายความสำเร็จของกระบวนการ
 พัฒนาทีมงาน ควรเน้นให้สมาชิกทีมงานสุขภาพได้รับข้อมูลข่าวสารสาธารณสุข และเทคโนโลยีที่
 เหมาะสมให้มากที่สุด และมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของทีมงานให้ชัดเจน และมีวัตถุประสงค์ใน
 การทำงานเป็นทีมที่ชัดเจนและเข้าใจตรงกัน และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงตามสภาพปัญหา
 และความต้องการในแต่ละพื้นที่

2) ด้านการสนับสนุนการพัฒนากิจกรรมให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง พบว่า กลุ่มประชากรมีความคิดเห็นควรสนับสนุนทีมงานได้ร่วมกันดำเนินการตามกระบวนการพัฒนาคุณภาพมากกว่าความคิดเห็นอื่นๆ เนื่องจากกลุ่มประชากรเห็นความสำคัญในการพัฒนางานต่างๆ ตามบทบาทภารกิจของหน่วยงานโดยจะต้องมีการพัฒนาให้มีคุณภาพที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ เสน่ห์ จัยโต (2545, น. 155-158) ที่ระบุว่า การพัฒนาทีมงาน ด้วยการสนับสนุนพัฒนาสร้างกิจกรรมให้เกิดขึ้นอยู่เสมอ โดยมีการบริหารทีม 5 ขั้นตอน คือ 1. วางแผนให้แจ่มชัด มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน 2. ปฏิบัติให้ตรงแผนที่กำหนดไว้ ต้องปฏิบัติร่วมกัน สื่อสารสองทางเพื่อปฏิบัติได้ถูกต้อง 3. ต้องมีการกำกับตรวจสอบ ทั้งกระบวนการ ปัจจัยนำเข้าและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องเป็นการตรวจสอบทุกระยะ 4. ต้องมีการปรับปรุงแก้ไขเมื่อมีการวัดผลงานจริง เปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ และ 5. กระตือรือร้นสร้างนวัตกรรมใหม่ มีการปรับปรุงและป้องกันปัญหาในอนาคต และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ด้วยทีมงาน ต้องกระตุ้นให้ทีมงานทราบว่าความสำเร็จของทีมยุคการแข่งขันอยู่ที่การสร้างสิ่งแตกต่าง และนวัตกรรมใหม่

3) ด้านการติดต่อสื่อสารเป็นแบบ 2 ทาง พบว่า กลุ่มประชากรมีความคิดเห็นว่าการเผยแพร่ข้อมูลความรู้ให้แก่สมาชิกอย่างทั่วถึงมากกว่าความคิดเห็นอื่นๆ เนื่องจากในการทำงานร่วมกันเป็นทีมสมาชิกจะต้องใช้ความรู้ และข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องร่วมกัน เพื่อนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นพวรรณ ดวงหัสดี (2542, น. 1) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาทีมงานภายใต้การดำเนินงานปฏิรูประบบบริการสาธารณสุข พบว่า มีปัจจัยที่ควรให้ความสำคัญและควรได้รับการพัฒนา และเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายความสำเร็จของกระบวนการ พัฒนาทีมงาน ควรเน้นให้สมาชิกทีมงานสุขภาพได้รับข้อมูลข่าวสารสาธารณสุข และเทคโนโลยีที่เหมาะสมให้มากที่สุด และมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของทีมงานให้ชัดเจน และมีวัตถุประสงค์ในการทำงานเป็นทีมที่ชัดเจนและเข้าใจตรงกัน และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงตามสภาพปัญหา และความต้องการในแต่ละพื้นที่ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สิทธิพันธ์ เชาวน์เกษม (2548, น. 1) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันใจในการทำกิจกรรมกลุ่มคุณภาพ พบว่า พฤติกรรมการนำของหัวหน้ากลุ่มคุณภาพแบบเน้นการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันใจในการทำกิจกรรมกลุ่มคุณภาพ การสื่อสารแบบเปิดเผยของกลุ่มคุณภาพ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันใจในการทำกิจกรรมกลุ่มคุณภาพ วิธีการตัดสินใจแบบเน้นการมีส่วนร่วมของกลุ่มคุณภาพมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันใจในการทำกิจกรรมกลุ่มคุณภาพ ความสัมพันธ์ที่ดี

ระหว่างสมาชิกกลุ่มคุณภาพมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันใจในการทำกิจกรรมกลุ่มคุณภาพ

4) ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน พบว่า กลุ่มประชากรมีความคิดเห็นควรมีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจต่างๆ ของทีมงานมากกว่าความคิดเห็นอื่นๆ เนื่องจากเป็นสิ่งสำคัญในการเริ่มต้นของการทำงาน ร่วมกันของทีมงานเพื่อให้การทำงานมีความชัดเจน การทำงานไม่ซ้ำซ้อนกัน ซึ่งสอดคล้องกับ Greenberg and Baron (เล็ก สมบัติ, 2545, น. 10) ระบุว่า กระบวนการทำงานเป็นทีมมี 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนเตรียมการ เป็นขั้นที่ดึงดูดใจเกี่ยวกับการกำหนดวัตถุประสงค์ที่สำคัญ มีการกำหนดทักษะ วัตถุประสงค์ อำนาจหน้าที่ในการการทำงานเป็นทีม ขั้นตอนการสร้างเงื่อนไขการปฏิบัติงาน ขั้นตอนการจัดตั้งและสร้างทีมงานขึ้นมา ประกอบด้วยหลัก 3 ประการ คือ พนักงานในองค์กรควรจะกำหนดขอบเขตให้ชัดเจนว่าใครบ้างเป็น สมาชิกต้องยอมรับจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของทีม และพนักงานในองค์กร ควรจะมีความชัดเจนในจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของทีม ควรรู้ว่าจะทำอะไร และขึ้นจัดหาความช่วยเหลือ ผู้บริหารจัดหาโอกาสที่จะช่วยเหลือ สนับสนุน ให้มีการแก้ไขปัญหาและวิธีการปฏิบัติได้ดีขึ้น จัดหาทรัพยากรที่เอื้อต่อการปฏิบัติในระดับที่สูงขึ้นไป สอดคล้องกับ ฌ็องส์ตันท์ เซอร์นันท์ (2545 , น. 22) ระบุว่า ทีมงานที่ประสบความสำเร็จ จะมีคุณลักษณะสำคัญร่วมกัน คือ เป้าหมายเป็นเรื่องสำคัญในทุกทีม และสมาชิกทุกคนในทีมมีสิทธิที่จะแสดงความคิดเห็นของตนได้อย่างเสรี การแสดงความคิดเห็นสร้างสรรค์ที่สอดคล้องและเป็นเอกฉันท์ สอดคล้องกับ เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538, น. 145 -146) ระบุว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมที่ดีขึ้น สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีม ดังได้กล่าวไว้ในภาพรวม ได้แก่ การกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน และการมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกของทีมงานได้มีส่วนร่วมในการทำงานให้มากที่สุด และสอดคล้องกับ เสน่ห์ จัยโต (2545, น. 155-158) ที่ระบุว่า การพัฒนาทีมงาน ด้วยการสนับสนุนพัฒนาสร้างกิจกรรมให้เกิดขึ้นอยู่เสมอ โดยมีการบริหารทีม 5 ขั้นตอน คือ 1. วางแผนให้แจ่มชัด มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน 2. ปฏิบัติให้ตรงแผนที่กำหนดไว้ ต้องปฏิบัติร่วมกัน สื่อสารสองทางเพื่อปฏิบัติได้ถูกต้อง 3. ต้องมีการกำกับตรวจสอบ ทั้งกระบวนการ ปัจจัยนำเข้าและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องเป็นการตรวจสอบทุกระยะ 4. ต้องมีการปรับปรุงแก้ไขเมื่อมีการวัดผลงานจริง เปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ และ 5. กระตือรือร้นสร้างนวัตกรรมใหม่ มีการปรับปรุงและป้องกันปัญหาในอนาคต และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ด้วยทีมงาน ต้องกระตุ้นให้ทีมงานทราบความสำเร็จของทีมยุคการแข่งขันอยู่ที่การสร้างสิ่งแตกต่างและนวัตกรรมใหม่