

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ตามตารางที่ 1 – 12 ดังนี้ คือ

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมและสภาพการสร้างทีมงาน ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ จังหวัดเชียงใหม่ ตารางที่ 1 - 7
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ แนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ จังหวัดเชียงใหม่ ตารางที่ 8 - 12

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม และสภาพการสร้างทีมงาน ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ จังหวัดเชียงใหม่

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน N = 143	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	70	48.95
หญิง	73	51.05
ตำแหน่ง		
ศึกษาธิการอำเภอ	21	14.68
ผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอ	21	14.68
นักวิชาการศึกษา	50	34.97
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	16	11.19
เจ้าพนักงานธุรการ	18	12.59
เจ้าพนักงานการเงิน	16	11.19
เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	1	0.70
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	6	4.20
30 – 39 ปี	53	37.06
40 – 49 ปี	60	41.96
ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	24	16.78

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 51.05) มีตำแหน่ง นักวิชาการศึกษามากที่สุด (ร้อยละ 34.97) รองลงมา คือ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์และ ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์ (ร้อยละ 14.68) มีอายุอยู่ในช่วง 40 – 49 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 41.96) รองลงมาคือ อายุในช่วง 30-39 ปี (ร้อยละ 37.06)

ตารางที่ 2 ความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

ข้อที่	ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ	จำนวน N = 143	ร้อยละ
1	ท่านคิดว่า การสร้างทีมงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ มีความจำเป็นเพียงใด		
	จำเป็นมาก	105	73.43
	จำเป็น	37	25.87
	ไม่จำเป็น	1	0.70
2	การทำงานเป็นทีม จะช่วยแก้ปัญหาในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ได้เป็นอย่างดี		
	เห็นด้วยมาก	97	67.83
	เห็นด้วย	46	32.17
	ไม่เห็นด้วย	-	-
3	ปัจจุบันฝ่ายบริหารของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ มีนโยบาย ในการสร้างทีมงานที่ชัดเจนเพียงใด		
	ชัดเจนมาก	16	11.19
	ชัดเจน	69	48.25
	ไม่ชัดเจน	58	40.56
4	ท่านคิดว่า ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอปัจจุบัน มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน เป็นทีมเพียงใด		
	มาก	40	27.97
	ปานกลาง	80	55.94
	น้อย	23	16.09

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อที่	ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ	จำนวน N = 143	ร้อยละ
5	ท่านคิดว่าในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ปัจจุบันมีผู้ที่มี ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ ทีมงานและการสร้างทีมงาน มากน้อยเพียงใด		
	ส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจ	70	48.95
	มีเพียงบางส่วนที่มีความรู้ ความเข้าใจ	68	47.55
	ยังไม่มีผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจ	5	3.50

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า การสร้างทีมงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ มีความจำเป็นมาก (ร้อยละ 73.43) และเห็นด้วยมากกว่า การทำงานเป็นทีมจะช่วยแก้ปัญหาในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอได้ (ร้อยละ 67.83) ปัจจุบันฝ่ายบริหารของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ มีนโยบายในการสร้างทีมงานที่ชัดเจน (ร้อยละ 48.25) สำนักงานศึกษาธิการอำเภอปัจจุบันมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน ปานกลาง (ร้อยละ 55.94) และบุคลากรส่วนใหญ่มีผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับทีมงานและการสร้างทีมงาน (ร้อยละ 48.95)

ตารางที่ 3 สภาพการสร้างทีมงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักและวิธีการทำงานเป็นทีม

ข้อที่	สภาพการสร้างทีมงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ	จำนวน N = 143	ร้อยละ
1	ฝ่ายบริหาร มีการประกาศเป็นนโยบายในการส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม หรือไม่		
	มี	68	47.55
	ไม่มี	57	39.86
	ไม่แน่ใจ	18	12.59
2	ท่านเรียนรู้วิธีการทำงานเป็นทีมอย่างไร (เลือกตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)		
	จากการทำงานร่วมกัน	98	68.53
	ศึกษาจากเอกสารตำรา	38	26.57
	จากประสบการณ์รอบข้าง	57	39.86
3	มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการให้ความรู้และความเข้าใจ ในการทำงานเป็นทีม หรือไม่		
	มี	62	43.36
	ไม่มี	81	56.64
4	ฝ่ายบริหาร จัดให้มีคณะบุคคล เพื่อทำหน้าที่ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม หรือไม่		
	มี	47	32.87
	ไม่มี	71	49.65
	ไม่แน่ใจ	25	17.48

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพการสร้างทีมงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ	จำนวน N = 143	ร้อยละ
5	จัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม แก่บุคลากร และทีมงาน หรือไม่		
	มี	31	21.68
	ไม่มี	112	78.32
6	กรณีที่มีการฝึกอบรม กระบวนการฝึกอบรม ช่วยให้บุคลากร และทีมงาน มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำไปสู่การ ปฏิบัติได้เพียงใด (n = 31)		
	มาก	10	32.26
	ปานกลาง	19	61.29
	น้อย	2	6.45

จากตารางที่ 3 พบว่า สภาพการสร้างทีมงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอส่วนใหญ่ฝ่ายบริหารมีการประกาศเป็นนโยบายในการส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม (ร้อยละ 47.55) บุคลากรได้เรียนรู้วิธีการทำงานเป็นทีม จากการทำงานร่วมกัน (ร้อยละ 68.53) ไม่มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการให้ความรู้ และความเข้าใจ ในการทำงานเป็นทีม (ร้อยละ 56.64) ไม่มีการจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม แก่บุคลากรและทีมงาน (ร้อยละ 78.32) และกรณีที่มีการฝึกอบรม กระบวนการฝึกอบรมช่วยให้บุคลากรและทีมงาน มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ ปานกลาง (ร้อยละ 61.29)

ตารางที่ 4 สภาพการสร้างทีมงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ด้านการสร้างจิตสำนึกของการทำงานเป็นทีม

ข้อที่	สภาพการสร้างทีมงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ	จำนวน	ร้อยละ
		N = 143	
1	มีการสร้างความตระหนักรู้ว่า ทุกคนทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงานและของสมาชิกทุกคน บ้างหรือไม่		
	มี	115	80.42
	ไม่มี	28	19.58
	มีวิธีการต่าง ๆ กระตุ้นให้สมาชิกทีมทุกคนทำงานด้วยสติ และด้วยความรอบคอบ หรือไม่		
	มี	116	81.12
	ไม่มี	27	18.88
3	มีการกระตุ้นให้สมาชิกทำการทบทวน ตรวจสอบความเรียบร้อยของงาน ก่อนเริ่มทำงานทุกครั้งหรือไม่		
	มี	109	76.22
	ไม่มี	34	23.78
4	ได้ทำการสร้างความรู้สึกร่วม หรือสร้างทัศนคติในทางบวกต่อการทำงาน เพื่อส่วนรวม มากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว หรือไม่		
	ทำ	116	81.12
	ไม่ได้ทำ	27	18.88
5	มีการจัดทำข้อความเกี่ยวกับจิตสำนึกในการทำงาน ติดไว้ ณ จุดที่ มองเห็น บ้างหรือไม่		
	ทำ	55	38.46
	ไม่ได้ทำ	88	61.54

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพการสร้างทีมงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ	จำนวน N = 143	ร้อยละ
6	ฝ่ายบริหารได้แสดงความชื่นชม กรณีสมาชิกทีมงานได้ปฏิบัติงานด้วยจิตสำนึกที่ดีทุกครั้ง หรือไม่		
	ทุกครั้ง	37	25.87
	เป็นบางครั้ง	84	58.74
	ไม่แน่ใจ	22	15.39

จากตารางที่ 4 พบว่า สภาพการสร้างทีมงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ส่วนใหญ่ มีการสร้างความตระหนักรู้ว่า ทุกคนทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน และของสมาชิกทุกคน (ร้อยละ 80.42) มีวิธีการต่าง ๆ กระตุ้นให้สมาชิกทีมทุกคนทำงานด้วยสติ และด้วยความรอบคอบ (ร้อยละ 81.12) มีการกระตุ้นให้สมาชิกทำการทบทวน ตรวจสอบความเรียบร้อยของงาน ก่อนเริ่มทำงานทุกครั้ง (ร้อยละ 76.22) ได้ทำการสร้างความตระหนักรู้ หรือสร้างทัศนคติในทางบวก ต่อการทำงานเพื่อส่วนรวม มากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว (ร้อยละ 81.12) ไม่ได้จัดทำข้อความเกี่ยวกับจิตสำนึกในการทำงาน ติดไว้ ณ จุดที่มองเห็น (ร้อยละ 61.54) และฝ่ายบริหารได้แสดงความชื่นชม กรณีสมาชิกทีมงานได้ปฏิบัติงานด้วยจิตสำนึกที่ดีเป็นบางครั้ง (ร้อยละ 58.74)

ตารางที่ 5 สภาพการสร้างทีมงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ด้านการสร้างศักยภาพให้กับ
ทีมงาน

ข้อที่	สภาพการสร้างทีมงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ	จำนวน N = 143	ร้อยละ
1	จัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีกับการทำงาน ให้แก่สมาชิก หรือไม่		
	มี	73	51.05
	ไม่มี	70	48.95
2	ส่งเสริมให้สมาชิกสรรหาข่าวสารใหม่ ๆ มาแลกเปลี่ยนซึ่งกัน และกัน ภายในทีมงาน หรือไม่		
	ส่งเสริม	82	57.34
	ไม่ส่งเสริม	22	15.39
	ไม่แน่ใจ	39	27.27
3	ในแต่ละทีมงาน มีการสอนงานให้แก่กันและกัน หรือไม่		
	มี	116	81.12
	ไม่มี	27	18.88
4	มีการสอนทักษะการใช้เทคโนโลยีให้แก่กันและกัน หรือไม่		
	มี	124	86.71
	ไม่มี	19	13.29
5	ได้จัดหาคู่มือเอกสารประกอบการทำงานเป็นทีม ไว้ให้สมาชิก ได้ทำการศึกษาค้นคว้าอย่างเพียงพอ หรือไม่		
	เพียงพอ	49	34.27
	ไม่เพียงพอ	94	65.73

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพการสร้างทีมงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ	จำนวน N = 143	ร้อยละ
6	เคยนำสมาชิกไปศึกษาดูงาน ในหน่วยงานอื่น ๆ ที่ประสบความสำเร็จ จากการทำงานเป็นทีม บ้างหรือไม่		
	เคย	59	41.26
	ไม่เคย	84	58.74
7	จัดให้มีที่ปรึกษา สำหรับแต่ละทีมงาน หรือไม่		
	มี	63	44.06
	ไม่มี	80	55.94

จากตารางที่ 5 พบว่า สภาพการสร้างทีมงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ไม่มีการจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีกับการทำงานให้แก่สมาชิก (ร้อยละ 48.95) ส่วนใหญ่ ส่งเสริมให้สมาชิกสรรหาข่าวสารใหม่ ๆ มาแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันภายในทีม (ร้อยละ 57.34) ในแต่ละทีมงาน มีการสอนงานให้แก่กันและกัน (ร้อยละ 81.12) มีการสอนทักษะการใช้เทคโนโลยีให้แก่กันและกัน (ร้อยละ 86.71) คู่มือ เอกสารประกอบการทำงานเป็นทีม เพื่อการค้นคว้าของสมาชิก ยังไม่เพียงพอ (ร้อยละ 65.73) ยังไม่เคยนำสมาชิกไปศึกษาดูงาน ในหน่วยงานอื่น ๆ ที่ประสบความสำเร็จจากการทำงานเป็นทีม (ร้อยละ 58.74) และไม่มีที่ปรึกษา สำหรับแต่ละทีมงาน (ร้อยละ 55.94)

ตารางที่ 6 สภาพการสร้างทีมงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ด้านการสร้างความผูกพัน
ในทีมงาน

ข้อที่	สภาพการสร้างทีมงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ	จำนวน N = 143	ร้อยละ
1	สมาชิกทีมได้มีส่วนร่วมในการกำหนดกติกาการทำงานร่วมกันหรือไม่		
	มี	104	72.73
	ไม่มี	39	27.27
	เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การแสดงความคิดเห็น และร่วมการตัดสินใจ หรือไม่		
	เปิดโอกาส	130	90.91
	ไม่เปิดโอกาส	13	9.09
3	ผลประโยชน์ร่วมกันภายในทีม ได้รับการพิจารณาอย่างเป็นธรรมหรือไม่		
	เป็นธรรม	115	80.42
	ไม่เป็นธรรม	28	19.58
4	มีบรรยากาศของการเคารพในความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และ ให้เกียรติอย่างจริงจัง หรือไม่		
	มี	107	74.83
	ไม่มี	36	25.17
5	ในความรู้สึกของท่านคิดว่า สภาพความไว้วางใจระหว่างหัวหน้าทีม กับสมาชิกทีม ในปัจจุบัน เป็นอย่างไร		
	ไว้วางใจ	90	62.94
	คลางแคลงใจ	53	37.06

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพการสร้างทีมงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ	จำนวน N = 143	ร้อยละ
6	มีการแสดงน้ำใจให้แก่กันและกันอย่างเป็นปกติ หรือไม่ (เลือกตอบ ได้มากกว่า 1 คำตอบ)		
	เป็นปกติ	71	49.65
	เป็นบางครั้ง	73	51.05
	ปิดบังซ่อนเร้น	19	13.29

จากตารางที่ 6 พบว่า สภาพการสร้างทีมงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ส่วนใหญ่ สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดกติกาการทำงานร่วมกัน (ร้อยละ 72.73) เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคน ได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การแสดงความคิดเห็น และร่วมการตัดสินใจ (ร้อยละ 90.91) ผลประโยชน์ร่วมกันภายในทีม ได้รับการพิจารณาอย่างเป็นธรรม (ร้อยละ 80.42) มีบรรยากาศของการเคารพในความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และให้เกียรติอย่างจริงจัง (ร้อยละ 74.83) มีความไว้วางใจระหว่างหัวหน้าทีมกับสมาชิกทีม (ร้อยละ 62.94) และมีการแสดงน้ำใจให้แก่กันและกัน เป็นบางครั้ง (ร้อยละ 51.05)

ตารางที่ 7 สภาพการสร้างทีมงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ด้านการสื่อความหมายและการประสานงานทีมงาน

ข้อที่	สภาพการสร้างทีมงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ	จำนวน	ร้อยละ
		N = 143	
1	ได้ทำการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างสมาชิก อย่างตรงไปตรงมา บ้างหรือไม่		
	ทำ	98	68.53
	ไม่ได้ทำ	45	31.47
2	มีการชักชวนการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกเพื่อความเข้าใจ ตรงกันอย่างสม่ำเสมอ หรือไม่		
	มี	91	63.64
	ไม่มี	52	36.36
3	มีการชักชวนการใช้เครื่องมือ เพื่อการติดต่อสื่อสารให้แก่สมาชิก บ้างหรือไม่		
	มี	93	65.03
	ไม่มี	50	34.97
4	มีการประสานงานระหว่างทีมงาน หรือไม่		
	มี	119	83.22
	ไม่มี	24	16.78
5	การประสานการทำงานภายในทีมงานในปัจจุบัน มีอุปสรรค หรือไม่		
	มี	99	69.23
	ไม่มี	44	30.77

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพการสร้างทีมงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ	จำนวน N = 143	ร้อยละ
6	อุปสรรคเหล่านั้นได้แก่อะไรบ้าง (เลือกตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ และ n = 99)		
	สมาชิกบางคนยังมีทักษะสูง	66	66.67
	ความไม่ชัดเจนในวัตถุประสงค์ของงานบางงาน	63	63.64
	สมาชิกยังขาดทักษะการประสานงาน	58	58.59
	สมาชิกบางคน ปิดกั้นตนเอง ไม่ยอมให้ความร่วมมือ	64	64.65
	อื่น ๆ (โปรดระบุ)	2	2.02

จากตารางที่ 7 พบว่า สภาพการสร้างทีมงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ส่วนใหญ่ได้ทำการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล (ร้อยละ 68.53) มีการชักชวนการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิก เพื่อความเข้าใจตรงกันอย่างสม่ำเสมอ (ร้อยละ 63.64) มีการชักชวนการใช้เครื่องมือเพื่อการติดต่อสื่อสารให้แก่สมาชิก (ร้อยละ 65.03) มีการประสานงานระหว่างทีมงาน (ร้อยละ 83.22) มีอุปสรรคในการประสานการทำงานภายในทีมงาน (ร้อยละ 69.23) โดยสมาชิกบางคนยังมีทักษะสูงเป็นอุปสรรคในการประสานการทำงานภายในทีม (ร้อยละ 66.67) และสมาชิกบางคน ปิดกั้นตนเอง ไม่ยอมให้ความร่วมมือ (ร้อยละ 64.65)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ
 ดังตารางที่ 8 - 12

ตารางที่ 8 แนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ด้านการสร้างความรู้
 ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักและวิธีการทำงานเป็นทีม

ข้อที่	แนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ	จำนวน N = 143	ร้อยละ
1	ฝ่ายบริหารจะต้องถือเป็นนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	115	80.42
2	ฝ่ายบริหารจะต้องสร้างแรงจูงใจแก่สมาชิก ในการทำงานร่วมกันเป็นทีม	114	79.72
3	ส่งเสริมให้ทำงานโดยยึดหลักการมีส่วนร่วม ของสมาชิกเป็นสำคัญ	108	75.52
4	มีการประชุม พูดคุยกันแบบไม่เป็นทางการอย่างสม่ำเสมอ เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม	101	70.63
5	ฝ่ายบริหาร จะต้องพัฒนากระบวนการทำงานเป็นทีม ที่มีประสิทธิภาพ	99	69.23
6	ควรจัดฝึกอบรม เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่ทีมงานอย่างต่อเนื่อง	99	69.23
7	ฝ่ายบริหาร ต้องคอยประสานและสนับสนุนให้ทีมงานแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์	94	65.73
8	ให้สมาชิกทีม ทำการตกลงเกี่ยวกับการกำหนดขอบเขตบทบาทหน้าที่ ของสมาชิกแต่ละคนไว้อย่างชัดเจน และชี้แจงให้ทุกคนเข้าใจ	90	62.94

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ข้อที่	แนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ	จำนวน N = 143	ร้อยละ
9	อื่นๆ ได้แก่		
9.1	ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ รู้หลักการบริหารใหม่ ๆ และยอมรับ ความคิดเห็นของสมาชิก	5	3.50
9.2	ความร่วมมือร่วมใจเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการพัฒนาทีมงาน	2	1.40
9.3	ผู้บริหารควรมีความจริงใจต่อผู้ร่วมงาน และให้ความเสมอภาค กับทุกคน	2	1.40
9.4	ผู้นำทีมต้องเข้มแข็ง ปฏิบัติจริงทุกขั้นตอน	1	0.70
9.5	ผู้บริหารต้องกระจายอำนาจและมอบอำนาจให้มากที่สุด	1	0.70

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยกับแนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในประเด็นที่ว่า ฝ่ายบริหารจะต้องถือเป็นนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (ร้อยละ 80.42) ฝ่ายบริหารจะต้องสร้างแรงจูงใจแก่สมาชิกในการทำงานร่วมกันเป็นทีม (ร้อยละ 79.72) ส่งเสริมให้ทำงานโดยยึดหลักการมีส่วนร่วม ของสมาชิกเป็นสำคัญ (ร้อยละ 75.52) มีการประชุม พูดคุยกันแบบไม่เป็นทางการอย่างสม่ำเสมอ เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม (ร้อยละ 70.63) และฝ่ายบริหาร จะต้องพัฒนากระบวนการทำงานเป็นทีม ที่มีประสิทธิภาพ (ร้อยละ 69.23) สำหรับในประเด็นของความคิดเห็นอื่นๆ คือ ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ รู้หลักการบริหารใหม่ ๆ และยอมรับความคิดเห็นของสมาชิก (ร้อยละ 3.50)

ตารางที่ 9 แนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ด้านการสร้างจิตสำนึกของการทำงานเป็นทีม

ข้อที่	แนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ	จำนวน N = 143	ร้อยละ
1	ฝ่ายบริหาร จะต้องสร้างความตระหนักรู้ ให้สมาชิกในทีมงาน มุ่งทำงานเพื่อความสำเร็จของส่วนรวม มากกว่าส่วนตัว	109	76.22
2	กระตุ้นให้สมาชิก เกิดจิตสำนึกในการร่วมกันสร้างบรรยากาศ การทำงานอย่างมีความสุข	108	75.52
3	สร้างความตระหนักรู้และเข้าใจในการให้ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ แก่เพื่อนร่วมงานด้วยความบริสุทธิ์ใจ	97	67.83
4	ส่งเสริมให้สมาชิกทบทวนและตรวจสอบการทำงานของตนเอง อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด	96	67.13
5	สร้างแรงจูงใจให้สมาชิกเอาใจใส่ และหาทางปรับปรุง ประสิทธิภาพการทำงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	96	67.13
6	สร้างความตระหนักร่วม ในการที่จะไม่ปล่อยให้เพื่อนร่วมงาน เผชิญปัญหาจากการทำงานแต่เพียงผู้เดียว	91	63.64
7	ส่งเสริมบรรยากาศการสนทนาภายในทีมงาน เกี่ยวกับธรรมชาติ ของมนุษย์ว่า คนทุกคนมีความใฝ่ดีและต้องการความเจริญ ก้าวหน้าด้วยกันทุกคน	88	61.54
8	กระตุ้นให้สมาชิก ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่และอยู่บน พื้นฐานของความถูกต้องเป็นสำคัญ	83	58.04
9	จัดประชุม เพื่อร่วมกันกำหนดกติกาและวินัยที่จำเป็น เพื่อใช้ ในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด	81	56.64

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ข้อที่	แนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ	จำนวน N= 143	ร้อยละ
10	มีการสนทนาเกี่ยวกับจิตสำนึกในเรื่อง ความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน เช่น ช่วยเตือน ช่วยโน้ตย่อ ตามไปบอกที่บ้าน หรือโทรศัพท์ประสานงานที่ค้างให้เสร็จทันกำหนด เป็นต้น	79	55.24
11	เสริมสร้างบรรยากาศการสนทนาเกี่ยวกับเรื่อง การมีส่วนร่วมช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอย่างไร ในภาวะวิกฤต	78	54.55
12	จัดทำคำขวัญหรือคตินิยมเกี่ยวกับการทำงาน เช่น ทำงานเต็มที่ เต็มเวลา เต็มใจ และพึงพอใจในผลของงาน ติดไว้ในที่ทำงาน	67	46.48
13	อื่น ๆ ได้แก่		
13.1	ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจ และเชื่อมั่นในความสามารถของสมาชิกแต่ละคน	3	2.10
13.2	ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ และดำรงตนเป็นผู้บริหารที่ดี	1	0.70
13.3	ผู้บริหารต้องฝึกฝนตนเองในการเรียนรู้หลักการบริหารใหม่ ๆ	1	0.70
13.4	ควรให้ทุกคนตระหนักถึงหน้าที่และความเป็นข้าราชการ	1	0.70

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยกับแนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในประเด็นที่ว่า ฝ่ายบริหาร จะต้องสร้างความตระหนักให้สมาชิกในทีมงาน มุ่งทำงานเพื่อความสำเร็จของส่วนรวม มากกว่าส่วนตัว (ร้อยละ 76.22) กระตุ้นให้สมาชิก เกิดจิตสำนึกในการร่วมกันสร้างบรรยากาศการทำงานอย่างมีความสุข (ร้อยละ 75.52) สร้างความตระหนักและเข้าใจในการให้ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่เพื่อนร่วมงานด้วยความบริสุทธิ์ใจ (ร้อยละ 67.83) ส่งเสริมให้สมาชิกทบทวนและตรวจสอบการทำงานของตนเองอย่าง

สม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด (ร้อยละ 67.13) และสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกเอาใจใส่ และหาทางปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ (ร้อยละ 67.13) สำหรับใน ประเด็นของความคิดเห็นอื่น ๆ คือ ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจ และเชื่อมั่นในความสามารถของ สมาชิกแต่ละคน (ร้อยละ 2.10)

ตารางที่ 10 แนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ด้านการสร้างศักยภาพให้กับทีมงาน

ข้อที่	แนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ	จำนวน N = 143	ร้อยละ
1	ส่งเสริมให้สมาชิก ได้เรียนรู้งานซึ่งกันและกัน	107	74.83
2	ฝ่ายบริหาร จะต้องกำหนดเป็นนโยบายอย่างชัดเจน ในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	99	69.23
3	ฝ่ายบริหาร ควรเป็นนโยบายส่งเสริมให้สมาชิก ได้เข้ารับการศึกษาศอบรมหลักสูตรระยะสั้นจากหน่วยงานอื่น ๆ	95	66.43
4	ส่งเสริมให้สมาชิกร่วมกันสร้างบรรยากาศ ที่เอื้อต่อการระดมสมอง โดยอยู่บนพื้นฐานของการยอมรับในคุณค่าของแนวคิดซึ่งกันและกัน	94	65.73
5	ภายในทีม ควรมีการประชุมแบบไม่เป็นทางการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อแก้ปัญหาหรือหาวิธีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	88	61.54
6	การจัดกิจกรรมฝึกอบรมกันเองในทีมงาน ควรเป็นแบบไม่เป็นทางการ เพราะสามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ เช่น ในระหว่างการปฏิบัติงาน เกิดมีปัญหบางประการ สามารถสอบถามหรือขอความรู้จากเพื่อนสมาชิกในขณะนั้นได้ทันที	78	54.55
7	ส่งเสริมให้สมาชิก ได้แสวงหาแนวคิด ข่าวสารที่น่าสนใจ มาป้อนให้แก่ทีมงาน	78	54.55
8	ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคคล เพื่อส่งเสริมให้สมาชิกเข้ารับการฝึกอบรม	71	49.65
9	กำหนดกิจกรรมฝึกแก้ปัญหา จากง่ายไปสู่ปัญหาที่มีความยาก สลับซับซ้อน เพื่อให้ได้ประสบการณ์และได้เรียนรู้วิธีการแก้ปัญหา	70	48.95

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ข้อที่	แนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ	จำนวน N = 143	ร้อยละ
10	ฝ่ายบริหาร จัดให้มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานภายในทีม ในเวลา ที่เหมาะสม เพื่อเปิดโอกาสให้สมาชิก ได้ทำงานในหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อเป็นการเสริมสร้างประสบการณ์และการประยุกต์ใช้งาน	67	46.85
11	กำหนดกิจกรรมฝึกอบรมกันเองภายในทีม เพื่อแลกเปลี่ยน หรือถ่ายทอดความสามารถพิเศษให้แก่กันและกัน	66	46.15
12	อื่น ๆ ได้แก่		
12.1	ส่งเสริมให้มีปฏิสัมพันธ์กับทีมภายนอกองค์กร	2	1.40
12.2	ผู้บริหารควรรู้จักสร้างแรงจูงใจ และเสริมกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน	1	0.70
12.3	ประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานุเคราะห์	1	0.70

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยกับแนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในประเด็นที่ว่า ส่งเสริมให้สมาชิก ได้เรียนรู้งานซึ่งกันและกัน (ร้อยละ 74.83) ฝ่ายบริหาร จะต้องกำหนดเป็นนโยบายอย่างชัดเจน ในการพัฒนานุเคราะห์อย่างต่อเนื่อง (ร้อยละ 69.23) ฝ่ายบริหาร ควรมีนโยบายส่งเสริมให้สมาชิก ได้เข้ารับการศึกษาศึกษา/อบรมหลักสูตรระยะสั้นจากหน่วยงานอื่น ๆ (ร้อยละ 66.43) ส่งเสริมให้สมาชิกร่วมกันสร้างบรรยากาศ ที่เอื้อต่อการระดมสมอง โดยอยู่บนพื้นฐานของการยอมรับในคุณค่าของแนวคิดซึ่งกันและกัน (ร้อยละ 65.73) และภายในทีม ควรมีการประชุมแบบไม่เป็นทางการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อแก้ปัญหาหรือหาวิธีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (ร้อยละ 61.54) สำหรับประเด็นในส่วนของความคิดเห็นอื่น ๆ คือ ควรส่งเสริมให้มีปฏิสัมพันธ์กับทีมภายนอกองค์กร (ร้อยละ 1.40)

ตารางที่ 11 แนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ด้านการสร้างความผูกพันในทีมงาน

ข้อที่	แนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ	จำนวน N = 143	ร้อยละ
1	ส่งเสริมบรรยากาศการสร้างใจระหว่างสมาชิกที่ยั่งยืน เช่น การยิ้มแย้มแจ่มใส การพูดจาด้วยอารมณ์เบิกบาน มีอารมณ์ขันหยอกล้อกัน ให้ความสำคัญแก่ผู้อื่น ฯลฯ เป็นต้น	121	84.62
2	จัดทำแผนเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้สมาชิกสามารถทำงานทดแทนกันได้ชั่วคราว กรณีเจ้าของงานมีภารกิจอื่นหรือไม่อยู่	113	79.02
3	มีคำสั่งมอบหมายงานให้สมาชิกรับผิดชอบ พร้อมทั้งมอบอำนาจการตัดสินใจเป็นลายลักษณ์อักษร	108	75.52
4	จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน ติดไว้บนโต๊ะทำงานของทุกคน เพื่อช่วยกันตรวจสอบ ช่วยเตือนและช่วยเหลือกันในการทำงานชิ้นนั้น ๆ ใกล้เคียงกำหนดส่ง	99	69.23
5	จัดโปรแกรมเพื่อทัศนศึกษา อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	98	68.53
6	จัดสวัสดิการหรือรางวัลเล็ก ๆ น้อย ๆ เพื่อบำรุงขวัญและกำลังใจแก่สมาชิกภายในทีมงาน อีกทั้งเป็นการสร้างความยึดมั่นผูกพันต่อทีมงาน	86	60.14
7	จัดงานพบปะสังสรรค์ เพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดจากการทำงาน อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง	71	49.65
8	นัดรับประทานกลางวันร่วมกัน อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง	60	41.96
9	นำเพื่อนร่วมงาน ไปเยี่ยมเยือนบ้านสมาชิกในวันหยุด นอกจากจะเป็นการสร้างความเป็นกันเองแล้ว ยังก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	46	32.17

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ข้อที่	แนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ	จำนวน N = 143	ร้อยละ
10	อื่นๆ ได้แก่		
10.1	มีคำสั่งมอบหมายงานและปฏิบัติตามอย่างจริงจัง	1	0.70
10.2	ใช้หลักกรรมการทำงานร่วมกัน เช่น พรหมวิหาร 4 และสังคหวัตถุ 4	1	0.70
10.3	ดูแลเรื่องสวัสดิการของทีม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ	1	0.70

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยกับแนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะประเด็นที่ว่า ส่งเสริมบรรยากาศการสร้างความประทับใจระหว่างสมาชิกที่ยั่งยืน เช่น การยิ้มแย้มแจ่มใจ การพูดจาด้วยอารมณ์เบิกบาน มีอารมณ์ขัน หยอกล้อกัน ให้ความสำคัญแก่ผู้อื่น ฯลฯ เป็นต้น (ร้อยละ 84.62) จัดทำแผนเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้สมาชิกสามารถทำงานทดแทนกันได้ชั่วคราว กรณีเจ้าของงานมีภารกิจอื่นหรือไม่อยู่ (ร้อยละ 79.02) มีคำสั่งมอบหมายงานให้สมาชิกรับผิดชอบ พร้อมทั้งมอบอำนาจการตัดสินใจเป็นลายลักษณ์อักษร (ร้อยละ 75.52) จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน ติดไว้บนโต๊ะทำงานของทุกคน เพื่อช่วยกันตรวจสอบ ช่วยเตือนและช่วยเหลือกันในการทำงานขึ้นนั้น ๆ ใกล้เคียงกำหนดส่ง (ร้อยละ 69.23) และจัดโปรแกรมเพื่อทัศนศึกษา อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง (ร้อยละ 68.53) สำหรับประเด็นในส่วนของความคิดเห็นอื่นๆ ได้แก่ ใช้หลักกรรมการทำงานร่วมกัน เช่น พรหมวิหาร 4 และสังคหวัตถุ 4 (ร้อยละ .70)

ตารางที่ 12 แนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ด้านการสื่อความหมายและการประสานงานทีมงาน

ข้อที่	แนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ	จำนวน N = 143	ร้อยละ
1	ใช้วิธีการติดต่อสื่อสารภายในทีมงาน แบบเรียบง่าย สะดวกและไม่มีพิธีรีตอง เพื่อลดภาระขั้นตอนต่าง ๆ ให้เหลือการปฏิบัติที่มีคุณภาพมากขึ้น	113	79.02
2	การติดต่อสื่อสารภายในทีมงาน ควรเป็นแบบกันเอง ตรงไปตรงมาอย่างโปร่งใส	104	72.73
3	ฝ่ายบริหาร ควรจัดหาเครื่องเทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการติดต่อสื่อสาร และประสานงานภายในทีมอย่างเพียงพอ	101	70.63
4	สร้างความตระหนักรู้แก่สมาชิกว่า งานบางงานของสมาชิก จะสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ในทีมงาน ที่จะต้องอาศัยทักษะการประสานเชื่อมโยงกัน เพื่อให้งานชิ้นนั้น ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	95	66.43
5	ใช้ระบบการติดต่อสื่อสารภายในทีมงาน แบบไม่เป็นทางการมากขึ้น	92	64.34
6	ส่งเสริมให้มีการสอนกันเอง เกี่ยวกับการสื่อข้อความที่กระชับ ได้สาระครบถ้วน เพื่อความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน เป็นการป้องกันความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกัน	86	60.14
7	ให้ความรู้เกี่ยวกับทักษะการประสานงาน แก่สมาชิกในทีมงานเป็นระยะ ๆ	78	54.55
8	สร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับ การติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิก โดยให้คำนึงถึงระดับการรับรู้ของคู่สนทนา เพื่อให้การสนทนาเป็นไปโดยราบรื่นและได้สาระ	77	53.85

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยกับแนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในประเด็นที่ว่า ใช้วิธีการติดต่อสื่อสารภายในทีมงานแบบเรียบง่าย สะดวกและไม่มีพิธีรีตอง เพื่อลดภาระขั้นตอนต่าง ๆ ให้เหลือการปฏิบัติที่มีคุณภาพมากขึ้น (ร้อยละ 79.02) การติดต่อสื่อสารภายในทีมงาน ควรเป็นแบบกันเอง ตรงไปตรงมาอย่างโปร่งใส (ร้อยละ 72.73) ฝ่ายบริหาร ควรจัดหาเครื่องเทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการติดต่อสื่อสารและประสานงานภายในทีมงานอย่างเพียงพอ (ร้อยละ 70.63) สร้างความตระหนักรู้แก่สมาชิกว่า งานบางงานของสมาชิก จะสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ในทีมงาน ที่จะต้องอาศัยทักษะการประสานเชื่อมโยงกันเพื่อให้งานชิ้นนั้น ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี (ร้อยละ 66.43) และใช้ระบบการติดต่อสื่อสารภายในทีมงาน แบบไม่เป็นทางการมากขึ้น (ร้อยละ 64.34)

สรุป แนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของบุคลากร ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ จังหวัดเชียงใหม่ จากผลการศึกษาในส่วนนี้ สามารถประมวลได้ ดังนี้

1. ฝ่ายบริหารจะต้องถือเป็นนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างแรงจูงใจแก่สมาชิก ในการทำงานร่วมกันเป็นทีม
2. ส่งเสริมให้ทำงานโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของสมาชิกเป็นสำคัญ
3. ฝ่ายบริหารจะต้องสร้างความตระหนักรู้ให้สมาชิกมุ่งทำงานเพื่อความสำเร็จของส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว กระตุ้นให้สมาชิกเกิดจิตสำนึกในการร่วมกันสร้างบรรยากาศการทำงานอย่างมีความสุข และสร้างความตระหนักรู้และเข้าใจในการให้ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่เพื่อนร่วมงาน ด้วยความบริสุทธิ์ใจ
4. ให้มีการส่งเสริมการเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก
5. ฝ่ายบริหารจะต้องกำหนดให้เป็นนโยบายอย่างชัดเจนในการพัฒนามูลฐานอย่างต่อเนื่อง และควรมีนโยบายส่งเสริมให้สมาชิกได้เข้ารับการศึกษอบรมหลักสูตรระยะสั้นจากหน่วยงานอื่น ๆ
6. ให้มีการส่งเสริมบรรยากาศการสร้างความปลอดภัยระหว่างสมาชิกที่ยั่งยืน
7. ให้มีการจัดทำวิธีการปฏิบัติงานแต่ละงานไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้สมาชิกสามารถทำงานทดแทนกันได้ชั่วคราว

8. มีคำสั่งมอบหมายงานให้สมาชิกรับผิดชอบ เป็นลายลักษณ์อักษร
9. ใช้วิธีการติดต่อสื่อสารภายในทีมงานแบบเรียบง่าย สะดวก ไม่มีพิธีรีตอง และเป็นกันเอง เพื่อลดภาระขั้นตอนต่าง ๆ ให้เหลือการปฏิบัติที่มีคุณภาพมากขึ้น และ
10. ฝ่ายบริหารควรจัดหาเทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการติดต่อสื่อสารและประสานงานภายในทีมงานอย่างเพียงพอ

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้ตอบแบบสอบถามได้บันทึกข้อเสนอแนะเพิ่มเติมลงในแบบสอบถาม ซึ่งมีประเด็นที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานเป็นทีม พอสรุปเป็นสาระสำคัญได้ว่า ปัจจุบันสังคมได้เปลี่ยนแปลงไปมากแล้ว ดังนั้น ผู้บริหารควรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหารให้เหมาะสมกับการบริหารยุคใหม่ มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองในฐานะผู้นำ รู้จักสร้างบรรยากาศการทำงานในหน่วยงาน และรู้จักสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ร่วมงาน นอกจากนี้ ควรนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิรูปการบริหารงานในหน่วยงานที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น