

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ข้อ	การทำงานเป็นทีม	กลุ่มทดลอง		กลุ่มควบคุม		t	p-value (two tailed)
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
15	มีโอกาสนในการเสนอข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอในการดำเนินงานชุมชน	3.73	1.10	3.82	0.75	-0.23	.82
16	สมาชิกทีมเลือกแนวทางการแก้ไขปัญหาโดยใช้เหตุผล	3.55	1.04	3.64	0.67	-0.24	.81
17	มีการตัดสินใจเลือกแนวทางแก้ปัญหาร่วมกัน	3.45	1.13	3.36	1.12	0.19	.85
18	เห็นด้วยกับแนวทางการแก้ไขปัญหาของทีม	4.18	0.75	3.73	0.65	1.52	.14
19	ประเมินผลการดำเนินงานชุมชนของตนเองในระหว่างการปฏิบัติงาน	3.55	0.52	2.91	0.70	2.42*	.03
20	ทีมมีการประเมินผลภายหลังเสร็จสิ้นการดำเนินงานชุมชน	3.91	0.54	3.64	0.92	0.85	.41
21	ทีมมีการวางแผนในการประเมินผลการดำเนินงานร่วมกัน	3.36	0.81	3.27	1.01	0.23	.82
22	มีโอกาสนในการเข้าร่วมการประเมินผลการดำเนินงานชุมชนร่วมกับทีม	3.36	1.12	3.45	1.29	-0.18	.86
23	นำผลการประเมินมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน	3.45	0.82	3.91	0.70	-1.40	.18
24	หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในการดำเนินงานชุมชนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.82	0.87	3.64	1.36	0.37	.71
25	เข้าใจหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองอย่างชัดเจน	4.09	0.30	3.55	1.21	1.45	.18
26	สามารถแสดงความรู้ความสามารถในการดำเนินงานชุมชนได้อย่างเต็มที่	3.00	1.00	3.73	1.27	-1.49	.15
27	สมาชิกทีมทุกคนดำเนินงานชุมชนตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.45	0.93	3.73	1.10	-0.70	.49
28	สมาชิกทีมเกิดความเข้าใจในการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกัน	3.45	1.04	3.64	1.12	-0.40	.70
29	ซักถามความเข้าใจของสมาชิกซ้ำ หลังจากพูดคุยหรืออธิบายเรื่องต่างๆ	3.45	0.93	3.00	1.00	1.10	.28
30	ถามคำถามซ้ำเมื่อไม่เข้าใจคำสั่งของหัวหน้าทีมหรือคำพูดของสมาชิกทีม	3.73	0.79	3.18	1.33	1.17	.25

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ข้อ	การทำงานเป็นทีม	กลุ่มทดลอง		กลุ่มควบคุม		<i>t</i>	<i>p-value</i> (two tailed)
		$\bar{X}$	<i>SD</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
31	ไม่รู้สึกรอคอยใจที่ต้องพูดคุยกับสมาชิกทีม บางคน	4.09	0.94	3.64	1.63	0.80	.44
32	สมาชิกทีมไม่พูดคุยเรื่องอื่น ในขณะที่ประชุม การดำเนินงานชุมชนร่วมกัน	3.09	0.94	3.36	1.50	-0.51	.62
33	มีโอกาสเป็นผู้นำทีมในการดำเนินงานชุมชน	2.91	0.83	3.45	1.37	-1.13	.27
34	เครือข่ายมีการเปลี่ยนผู้นำทีมการดำเนินงาน ชุมชนในบางสถานการณ์	3.00	1.18	3.27	1.19	-0.54	.60
35	สมาชิกได้รับการสนับสนุนให้เป็นผู้นำทีมได้ ถ้ามีความรู้ความสามารถ	3.55	0.82	2.91	1.15	1.23	.23
36	ไว้วางใจผู้นำทีมที่มีอายุน้อยกว่า	4.45	0.82	3.82	1.17	1.48	.15
37	เมื่อเกิดข้อขัดแย้งในทีม มักได้รับการแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้น	3.36	1.21	4.00	1.18	-1.25	.23
38	เมื่อเกิดความไม่เข้าใจกันระหว่างสมาชิกทีม มีการประสานงานให้ทั้งสองฝ่ายเข้าใจกันอยู่ เสมอ	2.91	1.04	2.91	0.94	0.00	1.00
39	ไม่หลีกเลี่ยงที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ความขัด แย้งที่เกิดขึ้นในทีม	2.73	1.01	2.73	1.27	0.00	1.00
40	ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานตามแนว ทางที่กำหนดร่วมกัน แม้จะไม่เป็นไปตามที่ ต้องการ	3.55	0.82	3.64	0.81	-0.26	.80
41	ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาเพิ่มเติม	3.64	1.29	3.73	1.19	-0.17	.87
42	ทีมมีการพัฒนาความรู้ให้แก่สมาชิกทีม	3.36	1.12	3.27	1.19	0.18	.86
43	สนใจเรียนรู้วิทยาการหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน	4.18	0.75	4.09	0.70	0.29	.77
44	สมาชิกทีมมีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือให้คำ แนะนำกันซึ่งกันและกัน	4.00	0.77	4.00	1.18	0.00	1.00

\*  $p < .05$

ตารางที่ 24 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีมของกลุ่มควบคุมที่ปฏิบัติงานตามปกติก่อน  
การทดลองและหลังการทดลอง จำแนกรายข้อ

ข้อ	การทำงานเป็นทีม	ก่อนทดลอง		หลังทดลอง		t	p-value (two tailed)
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1	มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายในการดำเนินงานชุมชน	3.36	1.21	3.09	0.83	-1.00	.34
2	สมาชิกทีมทุกคนมีส่วนร่วมในการตั้งวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานชุมชน	3.27	0.90	3.18	0.75	-0.56	.59
3	ทราบเป้าหมายของการดำเนินงานชุมชนเป็นอย่างดี	3.45	0.82	3.82	0.75	2.39*	.04
4	สมาชิกทีมเข้าใจวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานชุมชนตรงกัน	3.45	0.93	3.36	0.81	-0.25	.81
5	เห็นด้วยกับเป้าหมายของการดำเนินงานชุมชนที่กำหนดขึ้น	3.45	0.93	3.73	0.79	0.90	.39
6	ยึดเป้าหมายที่กำหนดขึ้นร่วมกันเป็นแนวทางในการดำเนินงานชุมชน	3.64	1.03	3.73	0.47	0.36	.72
7	มีการดำเนินงานชุมชนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้น	4.00	1.00	4.09	0.70	0.32	.76
8	มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกทีมในการดำเนินงานอย่างชัดเจน	3.73	0.90	3.91	0.70	1.00	.34
9	งานที่ได้รับมอบหมายในการดำเนินงานชุมชนไม่ซ้ำซ้อนกับสมาชิกทีม	3.64	0.67	3.55	0.93	-0.32	.76
10	เครือข่ายมีการจัดตั้งคณะกรรมการในการดำเนินงานชุมชนเป็นลายลักษณ์อักษร	3.27	0.90	3.64	0.67	1.49	.17
11	เข้าร่วมประชุมปรึกษาหารือตกลงในการดำเนินงานชุมชน	3.18	1.08	3.27	0.79	0.43	.68
12	เครือข่ายมีแผนภูมิหรือโครงสร้างการดำเนินงานชุมชน	4.09	0.70	3.91	1.22	-0.60	.55
13	สมาชิกทีมเต็มใจช่วยเหลือกัน เมื่อประสบกับปัญหา	3.36	0.92	3.37	0.19	1.79	.10
14	รู้สึกสบายใจที่ได้ทำงานร่วมกับสมาชิกทีม	3.64	0.81	3.91	0.70	1.15	.28

ตารางที่ 24 (ต่อ)

ข้อ	การทำงานเป็นทีม	ก่อนทดลอง		หลังทดลอง		t	p-value (two tailed)
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
15	มีโอกาสนในการเสนอข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอ นำในการดำเนินงานชุมชน	3.82	0.75	3.64	1.12	-0.61	.55
16	สมาชิกทีมเลือกแนวทางการแก้ไขปัญหาโดย ใช้เหตุผล	3.64	0.67	3.55	0.82	-0.43	.68
17	มีการทีมตัดสินใจเลือกแนวทางแก้ไขปัญหา ร่วมกัน	3.36	1.12	3.82	0.60	2.19	.05
18	เห็นด้วยกับแนวทางการแก้ไขปัญหาของทีม	3.73	0.65	3.45	0.93	-1.15	.28
19	ประเมินผลการดำเนินงานชุมชนของตนเอง ในระหว่างการปฏิบัติงาน	2.91	0.70	3.00	1.00	0.29	.78
20	ทีมมีการประเมินผลภายหลังเสร็จสิ้นการ ดำเนินงานชุมชน	3.64	0.92	3.64	1.12	0.00	1.00
21	ทีมมีการวางแผนในการประเมินผลการ ดำเนินงานร่วมกัน	3.27	1.01	3.73	0.65	1.84	.10
22	มีโอกาสนในการเข้าร่วมการประเมินผลการ ดำเนินงานชุมชนร่วมกับทีม	3.45	1.29	3.55	0.82	0.27	.80
23	นำผลการประเมินมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน	3.91	0.70	3.64	0.92	-1.94	.08
24	หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในการดำเนินงานชุม ชนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.64	1.36	3.64	1.03	0.00	1.00
25	เข้าใจหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองอย่าง ชัดเจน	3.55	1.21	3.91	0.70	1.49	.17
26	สามารถแสดงความรู้ความสามารถในการ ดำเนินงานชุมชนได้อย่างเต็มที่	3.37	1.27	3.73	0.90	0.00	1.00
27	สมาชิกทีมทุกคนดำเนินงานชุมชนตามหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย	3.37	1.10	3.73	0.65	0.00	1.00
28	สมาชิกทีมเกิดความเข้าใจในการติดต่อสื่อ สารซึ่งกันและกัน	3.64	1.12	4.00	0.89	1.30	.22
29	ซักถามความเข้าใจของสมาชิกซ้ำ หลังจาก พูดคุยหรืออธิบายเรื่องต่างๆ	3.00	1.00	3.36	0.81	2.39*	.04
30	ถามคำถามซ้ำเมื่อไม่เข้าใจคำสั่งของหัวหน้า ทีมหรือคำพูดของสมาชิกทีม	3.18	1.33	3.45	0.93	1.00	.34

ตารางที่ 24 (ต่อ)

ข้อ	การทำงานเป็นทีม	ก่อนทดลอง		หลังทดลอง		t	p-value (two tailed)
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
31	ไม่รู้ลึกอีกข้อใจที่ต้องพูดคุยกับสมาชิกทีม บางคน	3.64	1.63	4.00	1.26	0.77	.46
32	สมาชิกทีมไม่พูดคุยเรื่องอื่น ในขณะที่ประชุม การดำเนินงานชุมชนร่วมกัน	3.36	1.50	3.27	0.65	-0.22	.83
33	มีโอกาสเป็นผู้นำทีมในการดำเนินงานชุมชน	3.45	1.37	3.00	1.10	-0.96	.36
34	เครือข่ายมีการเปลี่ยนผู้นำทีมการดำเนินงาน ชุมชนในบางสถานการณ์	3.27	1.19	3.09	1.30	-0.36	.72
35	สมาชิกได้รับการสนับสนุนให้เป็นผู้นำทีมได้ ถ้ามีความรู้ความสามารถ	2.91	1.51	3.73	0.79	3.11*	.01
36	ไว้วางใจผู้นำทีมที่มีอายุน้อยกว่า	3.82	1.17	3.82	1.08	0.00	1.00
37	เมื่อเกิดข้อขัดแย้งในทีม มักได้รับการแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้น	4.00	1.18	4.00	1.18	0.00	1.00
38	เมื่อเกิดความไม่เข้าใจกันระหว่างสมาชิกทีม มีการประสานงานให้ทั้งสองฝ่ายเข้าใจกันอยู่ เสมอ	2.91	0.94	2.82	0.75	-0.32	.76
39	ไม่หลีกเลี่ยงที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ความขัด แย้งที่เกิดขึ้นในทีม	2.73	1.27	1.91	0.83	-2.17	.06
40	ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานตามแนว ทางที่กำหนดร่วมกัน แม้จะไม่เป็นไปตามที่ ต้องการ	3.64	0.81	3.91	0.83	0.82	.43
41	ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาเพิ่มเติม	3.73	1.19	3.82	1.25	0.56	.59
42	ทีมมีการพัฒนาความรู้ให้แก่สมาชิกทีม	3.27	1.19	3.55	1.04	1.40	.19
43	สนใจเรียนรู้วิทยาการหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน	4.09	0.70	4.09	0.83	0.00	1.00
44	สมาชิกทีมมีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือให้คำ แนะนำกันซึ่งกันและกัน	4.00	1.18	4.00	0.63	0.00	1.00

\*  $p < .05$

ตารางที่ 25 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีมของกลุ่มทดลองก่อนและหลังการใช้รูปแบบ  
การพัฒนาทีมงานจำแนกรายข้อ

ข้อ	การทำงานเป็นทีม	ก่อนทดลอง		หลังทดลอง		t	p-value (one tailed)
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1	มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายในการดำเนินงานชุมชน	3.82	1.17	4.18	0.75	1.30	.11
2	สมาชิกทีมทุกคนมีส่วนร่วมในการตั้งวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานชุมชน	3.91	0.70	4.27	0.65	1.30	.11
3	ทราบเป้าหมายของการดำเนินงานชุมชนเป็นอย่างดี	3.64	0.67	4.18	0.75	2.21*	.03
4	สมาชิกทีมเข้าใจวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานชุมชนตรงกัน	3.64	0.67	4.00	0.45	2.39*	.02
5	เห็นด้วยกับเป้าหมายของการดำเนินงานชุมชนที่กำหนดขึ้น	4.27	0.79	4.09	0.70	-1.00	.17
6	ยึดเป้าหมายที่กำหนดขึ้นร่วมกันเป็นแนวทางในการดำเนินงานชุมชน	4.09	0.54	4.36	0.67	1.40	.10
7	มีการดำเนินงานชุมชนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้น	3.82	0.98	4.45	0.69	2.61*	.02
8	มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกทีมในการดำเนินงานอย่างชัดเจน	4.18	0.75	4.45	0.69	0.90	.20
9	งานที่ได้รับมอบหมายในการดำเนินงานชุมชนไม่ขัดแย้งกับสมาชิกทีม	3.45	1.13	3.82	0.40	1.30	.11
10	เครือข่ายมีการจัดตั้งคณะกรรมการในการดำเนินงานชุมชนเป็นลายลักษณ์อักษร	3.73	1.01	4.18	0.75	1.34	.11
11	เข้าร่วมประชุมปรึกษาหารือตกลงในการดำเนินงานชุมชน	3.45	0.93	4.00	0.63	2.21*	.03
12	เครือข่ายมีแผนภูมิหรือโครงสร้างการดำเนินงานชุมชน	4.09	0.94	4.27	0.65	0.61	.28
13	สมาชิกเต็มใจช่วยเหลือกัน เมื่อประสบกับปัญหา	3.45	0.93	4.27	0.47	2.76*	.01

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ข้อ	การทำงานเป็นทีม	ก่อนทดลอง		หลังทดลอง		t	p-value (one tailed)
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
14	รู้สึกสบายใจที่ได้ทำงานร่วมกับสมาชิกทีม	3.36	1.03	4.27	0.47	2.89*	.01
15	มีโอกาสนในการเสนอข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอ นำในการดำเนินงานชุมชน	3.73	1.10	4.45	0.52	2.19*	.03
16	สมาชิกทีมเลือกแนวทางการแก้ไขปัญหาโดย ใช้เหตุผล	3.55	1.04	4.27	0.47	2.19*	.03
17	มีการตัดสินใจเลือกแนวทางแก้ไขปัญหาร่วม กัน	3.45	1.13	4.27	0.47	1.94*	.04
18	เห็นด้วยกับแนวทางการแก้ไขปัญหาของทีม	4.18	0.75	4.36	0.50	0.61	.28
19	ประเมินผลการดำเนินงานชุมชนของตนเอง ในระหว่างการปฏิบัติงาน	3.55	0.52	3.82	0.75	1.15	.14
20	ทีมมีการประเมินผลภายหลังเสร็จสิ้นการ ดำเนินงานชุมชน	3.91	0.54	4.55	0.52	2.61*	.02
21	ทีมมีการวางแผนในการประเมินผลการ ดำเนินงานร่วมกัน	3.36	0.81	4.18	0.40	3.61*	<.001
22	มีโอกาสนในการเข้าร่วมการประเมินผลการ ดำเนินงานชุมชนร่วมกับทีม	3.36	1.12	4.00	0.63	1.75	.06
23	นำผลการประเมินมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน	3.45	0.82	3.91	0.83	2.19*	.03
24	หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในการดำเนินงานชุม ชนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.82	0.87	4.36	0.67	2.21*	.03
25	เข้าใจหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองอย่าง ชัดเจน	4.09	0.30	4.36	0.50	1.94*	.04
26	สามารถแสดงความรู้ความสามารถในการ ดำเนินงานชุมชนได้อย่างเต็มที่	3.00	1.00	4.27	0.90	3.82*	<.001
27	สมาชิกทีมทุกคนดำเนินงานชุมชนตามหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย	3.45	0.69	4.09	0.30	3.13*	.01
28	สมาชิกทีมเกิดความเข้าใจในการติดต่อสื่อ สารซึ่งกันและกัน	3.45	1.04	4.27	0.65	2.04*	.04
29	ซักถามความเข้าใจของสมาชิกซ้ำ หลังจาก พูดคุยหรืออธิบายเรื่องต่างๆ	3.45	0.93	3.73	0.79	0.90	.20

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ข้อ	การทำงานเป็นทีม	ก่อนทดลอง		หลังทดลอง		t	p-value (one tailed)
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
30	ถามคำถามซ้ำเมื่อไม่เข้าใจคำสั่งของหัวหน้าทีมหรือคำพูดของสมาชิกทีม	3.73	0.79	3.91	0.70	0.61	.28
31	ไม่รู้สึกลึกซึ้งต่อใจที่ต้องพูดคุยกับสมาชิกทีมบางคน	4.09	0.94	4.55	0.52	1.61	.07
32	สมาชิกทีมไม่พูดคุยเรื่องอื่น ในขณะที่ประชุมการดำเนินงานชุมชนร่วมกัน	3.09	0.94	3.55	0.93	1.00	.17
33	มีโอกาสนำทีมในการดำเนินงานชุมชน	2.91	0.83	4.27	0.79	4.40*	<.001
34	เครือข่ายมีการเปลี่ยนผู้นำทีมการดำเนินงานชุมชนในบางสถานการณ์	3.00	1.18	4.18	0.75	3.36*	.01
35	สมาชิกได้รับการสนับสนุนให้เป็นผู้นำทีมได้ถ้ามีความรู้ความสามารถ	3.55	0.82	4.27	0.79	3.07*	.01
36	ไว้วางใจผู้นำทีมที่มีอายุน้อยกว่า	4.45	0.82	4.45	0.69	0.00	.50
37	เมื่อเกิดข้อขัดแย้งในทีม มักได้รับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	3.36	1.21	3.91	0.83	1.32	.11
38	เมื่อเกิดความไม่เข้าใจกันระหว่างสมาชิกทีม มีการประสานงานให้ทั้งสองฝ่ายเข้าใจกันอยู่เสมอ	2.91	1.04	3.45	0.82	1.94*	.04
39	ไม่หลีกเลี่ยงที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม	2.73	1.01	2.64	0.67	-.036	.36
40	ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานตามแนวทางที่กำหนดร่วมกัน แม้จะไม่เป็นไปตามที่ต้องการ	3.55	0.82	3.82	0.60	1.15	.14
41	ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาเพิ่มเติม	3.64	1.29	4.09	0.54	1.24	.12
42	ทีมมีการพัฒนาความรู้ให้แก่สมาชิกทีม	3.36	1.12	3.82	0.60	1.34	.11
43	สนใจเรียนรู้วิทยาการหรือนวัตกรรมใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน	4.18	0.75	4.36	0.50	1.00	.17
44	สมาชิกทีมมีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือให้คำแนะนำกันซึ่งกันและกัน	4.00	0.77	4.64	0.50	3.13*	.01

\*  $p < .05$

ตารางที่ 26 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีมของกลุ่มทดลองหลังการใช้รูปแบบการ  
พัฒนาทีมงานและกลุ่มควบคุมที่ปฏิบัติงานตามปกติ จำแนกรายข้อ

ข้อ	การทำงานเป็นทีม	กลุ่มทดลอง		กลุ่มควบคุม		t	p-value (one tailed)
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1	มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายในการดำเนินงานชุมชน	4.18	0.75	3.09	0.83	3.23*	<.001
2	สมาชิกทีมทุกคนมีส่วนร่วมในการตั้งวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานชุมชน	4.27	0.65	3.18	0.75	3.65*	<.001
3	ทราบเป้าหมายของการดำเนินงานชุมชนเป็นอย่างดี	4.18	0.75	3.82	0.75	1.14	.14
4	สมาชิกทีมเข้าใจวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานชุมชนตรงกัน	4.00	0.45	3.36	0.81	2.28*	.02
5	เห็นด้วยกับเป้าหมายของการดำเนินงานชุมชนที่กำหนดขึ้น	4.09	0.70	3.73	0.79	1.15	.14
6	ยึดเป้าหมายที่กำหนดขึ้นร่วมกันเป็นแนวทางในการดำเนินงานชุมชน	4.36	0.67	3.73	0.47	2.57*	.01
7	มีการดำเนินงานชุมชนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้น	4.45	0.69	4.09	0.70	1.23	.12
8	มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกทีมในการดำเนินงานอย่างชัดเจน	4.45	0.69	3.91	0.70	1.84*	.04
9	งานที่ได้รับมอบหมายในการดำเนินงานชุมชนไม่ซ้ำซ้อนกับสมาชิกทีม	3.82	0.40	3.55	0.93	0.89	.20
10	เครือข่ายมีการจัดตั้งคณะกรรมการในการดำเนินงานชุมชนเป็นลายลักษณ์อักษร	4.18	0.75	3.64	0.67	1.79*	.05
11	เข้าร่วมประชุมปรึกษาหารือตกลงในการดำเนินงานชุมชน	4.00	0.63	3.27	0.79	2.39*	.02
12	เครือข่ายมีแผนภูมิหรือโครงสร้างการดำเนินงานชุมชน	4.27	0.65	3.91	1.22	0.87	.20
13	สมาชิกทีมเต็มใจช่วยเหลือกัน เมื่อประสบกับปัญหา	4.27	0.47	3.73	0.65	2.27*	.02

ตารางที่ 26 (ต่อ)

ข้อ	การทำงานเป็นทีม	กลุ่มทดลอง		กลุ่มควบคุม		t	p-value (one tailed)
		$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
14	รู้สึกสบายใจที่ได้ทำงานร่วมกับสมาชิกทีม	4.27	0.47	3.91	0.70	1.43	.09
15	มีโอกาสนำเสนอข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอ นำในการดำเนินงานชุมชน	4.45	0.52	3.64	1.12	2.20*	.02
16	สมาชิกทีมเลือกแนวทางการแก้ไขปัญหาโดย ใช้เหตุผล	4.27	0.47	3.55	0.82	2.56*	.01
17	มีการตัดสินใจเลือกแนวทางแก้ไขปัญหาร่วม กัน	4.27	0.47	3.82	0.60	1.98*	.03
18	เห็นด้วยกับแนวทางการแก้ไขปัญหของทีม	4.36	0.50	3.45	0.93	2.84*	.01
19	ประเมินผลการดำเนินงานชุมชนของตัวเอง ในระหว่างการปฏิบัติงาน	3.82	0.75	3.00	1.00	2.17*	.02
20	ทีมมีการประเมินผลภายหลังเสร็จสิ้นการ ดำเนินงานชุมชน	4.55	0.52	3.64	1.12	2.44*	.01
21	ทีมมีการวางแผนในการประเมินผลการ ดำเนินงานร่วมกัน	4.18	0.40	3.73	0.65	1.98*	.03
22	มีโอกาสนำเข้าร่วมการประเมินผลการ ดำเนินงานชุมชนร่วมกับทีม	4.00	0.63	3.55	0.82	1.46	.08
23	นำผลการประเมินมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน	3.91	0.83	3.64	0.92	0.73	.24
24	หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในการดำเนินงานชุมชน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	4.36	0.67	3.64	1.03	1.96*	.03
25	เข้าใจหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองอย่าง ชัดเจน	4.36	0.50	3.91	0.70	1.75	.05
26	สามารถแสดงความรู้ความสามารถในการ ดำเนินงานชุมชนได้อย่างเต็มที่	4.27	0.90	3.73	0.90	1.41	.09
27	สมาชิกทีมทุกคนดำเนินงานชุมชนตามหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย	4.09	0.30	3.73	0.65	1.69	.06
28	สมาชิกทีมเกิดความเข้าใจในการติดต่อสื่อสาร ซึ่งกันและกัน	4.27	0.65	4.00	0.89	0.82	.21
29	ซักถามความเข้าใจของสมาชิกซ้ำ หลังจาก พูดคุยหรืออธิบายเรื่องต่างๆ	3.73	0.79	3.36	0.81	1.07	.15

ตารางที่ 26 (ต่อ)

ข้อ	การทำงานเป็นทีม	กลุ่มทดลอง		กลุ่มควบคุม		<i>t</i>	<i>p-value</i> (one tailed)
		$\bar{X}$	<i>SD</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
30	ถามคำถามซ้ำเมื่อไม่เข้าใจคำสั่งของหัวหน้าทีมหรือคำพูดของสมาชิกทีม	3.91	0.70	3.45	0.93	1.29	.12
31	ไม่รู้สึกลึกซึ้งใจที่ต้องพูดคุยกับสมาชิกทีมบางคน	4.55	0.52	4.00	1.26	1.32	.10
32	สมาชิกทีมไม่พูดคุยเรื่องอื่น ในขณะที่ประชุมการดำเนินงานชุมชนร่วมกัน	3.55	0.93	3.27	0.65	0.80	.22
33	มีโอกาสเป็นผู้นำทีมในการดำเนินงานชุมชน	4.27	0.79	3.00	1.10	3.13*	.05
34	เครือข่ายมีการเปลี่ยนผู้นำทีมการดำเนินงานชุมชนในบางสถานการณ์	4.18	0.75	3.09	1.30	2.41*	.02
35	สมาชิกได้รับการสนับสนุนให้เป็นผู้นำทีมได้ถ้ามีความรู้ความสามารถ	4.27	0.79	3.73	0.79	1.63	.06
36	ไว้วางใจผู้นำทีมที่มีอายุน้อยกว่า	4.45	0.69	3.82	1.08	1.65	.06
37	เมื่อเกิดข้อขัดแย้งในทีม มักได้รับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	3.91	0.83	4.00	1.18	-0.21	.42
38	เมื่อเกิดความไม่เข้าใจกันระหว่างสมาชิกทีม มีการประสานงานให้ทั้งสองฝ่ายเข้าใจกันอยู่เสมอ	3.45	0.82	2.82	0.75	1.90*	.04
39	ไม่หลีกเลี่ยงที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม	2.64	0.67	1.91	0.83	2.25*	.02
40	ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานตามแนวทางที่กำหนดร่วมกัน แม้จะไม่เป็นไปตามที่ต้องการ	3.82	0.60	3.91	0.83	-0.29	.39
41	ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาเพิ่มเติม	4.09	0.54	3.82	1.25	0.66	.26
42	ทีมมีการพัฒนาความรู้ให้แก่สมาชิกทีม	3.82	0.60	3.55	1.04	0.75	.23
43	สนใจเรียนรู้วิทยาการหรือนวัตกรรมใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน	4.36	0.50	4.09	0.83	0.93	.19
44	สมาชิกทีมมีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือให้คำแนะนำกันซึ่งกันและกัน	4.64	0.50	4.00	0.63	2.61*	.01

\*  $p < .05$

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ดร.รัชณี สรรเสริญ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
นายแพทย์วิวัฒน์ วิริยะกิจจา	นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดระยอง
ดร.อุษณีย์ เทพวรชัย	ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดชลบุรี
คุณอิชยา สุวรรณกุล	หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลระยอง
คุณวัฒนา นิชโมสถ	หัวหน้าพยาบาล โรงพยาบาลพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์

สำเนา

ที่ ทม 2002/3030

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

18 ธันวาคม 2545

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย  
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เค้าโครงข่อวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวนิสาร์คน์ อ้นวงษา นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพยาบาล  
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาทีมงานต่อการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ ศูนย์สุขภาพชุมชนอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ในความควบคุมดูแลของ รศ.ดร.เรณู พงษ์เรืองพันธ์ุ ประธานกรรมการ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ เพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ลงชื่อ ประทุม ม่วงมี  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ประทุม ม่วงมี)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ 0-3874-5855

โทรสาร 0-3839-3466

สำเนา

ที่ ทม 2003/286

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

30 มกราคม 2546

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือเพื่อการวิจัย  
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวนิสาร์ตน์ อ้นวงษา นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพยาบาล  
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาทีมงานต่อการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ ศูนย์สุขภาพชุมชนอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ในความควบคุมดูแลของ รศ.ดร.เรณูา พงษ์เรืองพันธุ์ ประธานกรรมการ มีความประสงค์ขออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ทีมสุขภาพศูนย์สุขภาพชุมชนตำบลชาราก อ.เมือง จ.ตราด และศูนย์สุขภาพชุมชนตำบลสะตอ อ.เขาสมิง จ.ตราด โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 31 มกราคม 2546 ถึงวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2546

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่ง  
ว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ลงชื่อ     ประทุม ม่วงมี  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ประทุม ม่วงมี)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ 0-3874-5855

โทรสาร 0-3839-3466

สำเนา

ที่ ทม 2003/513

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

13 กุมภาพันธ์ 2546

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวนิสาร์ตน์ อ้นวงษา นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพยาบาล  
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาทีมงานต่อการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ ศูนย์สุขภาพชุมชนอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ในความควบคุมดูแลของ รศ.ดร.เรณา พงษ์เรืองพันธ์ ประธานกรรมการ มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ทีมสุขภาพศูนย์สุขภาพชุมชนอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 15 มกราคม 2546 ถึงวันที่ 15 พฤษภาคม 2546

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ลงชื่อ ประทุม ม่วงมี

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประทุม ม่วงมี)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ 0-3874-5855

โทรสาร 0-3839-3466