บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาทีมงานต่อการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ ศูนย์สุขภาพชุมชนอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ ศูนย์สุขภาพชุมชนก่อนและหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาทีมงาน และเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ ศูนย์สุขภาพชุมชนระหว่างกลุ่มทดลองหลังใช้รูปแบบการพัฒนาทีมงานกับกลุ่มควบคุมที่ปฏิบัติงานตามปกติ โดยผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยเป็นลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของประชากร

ส่วนที่ 2 ระดับการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ ศูนย์สุขภาพชุมชน อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

ส่วนที่ 3 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 4 การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของกลุ่มทดลองก่อนการใช้รูปแบบการพัฒนาทีมงานและกลุ่มควบคุมที่ปฏิบัติงานตามปกติก่อนการทดลอง

ส่วนที่ 5 การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของกลุ่มควบคุมที่ปฏิบัติงานตามปกติก่อนการทดลองและหลังการทดลอง

ส่วนที่ 6 การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของกลุ่มทดลองก่อนและหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาทีมงาน

ส่วนที่ 7 การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของกลุ่มทดลองหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาทีมงานและกลุ่มควบคุมที่ปฏิบัติงานตามปกติหลังการทดลอง

เพื่อความสะดวกและความเข้าใจในการนำเสนอผลการวิจัย จึงขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\overline{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

SD แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

N แทน จำนวนประชากร

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

p แทน ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ

t แทน ค่าที่ใช้ในการพิจารณา t-distribution

* แทน ค่าความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของประชากร

จากการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดเกี่ยวกับลักษณะของประชากร ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานในศูนย์สุขภาพชุมชน รายได้ต่อเดือน สถานที่ปฏิบัติงาน และความสนใจการได้รับการพัฒนาการทำงานเป็นทีม โดยมีรายละเอียดดังในตาราง 4

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของทีมสุขภาพ ศูนย์สุขภาพชุมชนอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน) ($N = 49$)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	12	24
หญิง	37	76
2. อายุ		
21-25 ปี	6	12
26-30 ปี	18	37
31-35 ปี	9	18
36-40 ปี	4	8
40 ปีขึ้นไป	12	25
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ประกาศนียบัตร	15	31
ปริญญาตรี	30	61
สูงกว่าปริญญาตรี	4	8
4. ตำแหน่ง		
แพทย์	5	10
พยาบาลวิชาชีพ	5	10
เภสัชกร	5	10
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	19	39

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (N = 49 คน)	ร้อยละ
เจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข	11	23
นักวิชาการสาธารณสุข	4	8
5. ประสบการณ์การทำงานในศูนย์สุขภาพชุมชน		
ต่ำกว่า 6 เดือน	2	4
6 เดือน – 1 ปี	9	18
1 ปีขึ้นไป	38	78
6. รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	22	45
10,000 – 15,000 บาท	16	33
15,000 – 20,000 บาท	7	14
สูงกว่า 20,000 บาท	4	8
7. สถานที่ปฏิบัติงาน		
ศูนย์สุขภาพชุมชน ประเภทที่ 2	27	55
ศูนย์สุขภาพชุมชน ประเภทที่ 1	22	45
8. ความสนใจการได้รับการพัฒนาการทำงานเป็นทีม		
สนใจ	49	100
ไม่สนใจ	0	0

จากตารางที่ 4 พบว่า ทีมสุขภาพ ศูนย์สุขภาพชุมชน อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 76 มีอายุอยู่ในช่วง 26-30 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37 รองลงมาคือ มีอายุ 40 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 25 และส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 61 บุคลากรทีมสุขภาพ ประกอบด้วย เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39 รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข คิดเป็นร้อยละ 23 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในศูนย์สุขภาพชุมชนมากกว่า 1ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 78 มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 45 รองลงมาคือ มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 10,000 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 33 ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนประเภทที่ 2 คิดเป็นร้อยละ 55 และปฏิบัติงานใน

ศูนย์สุขภาพชุมชนประเภทที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 45 และทีมสุขภาพทุกคนมีความสนใจในการได้รับการพัฒนาการทำงานเป็นทีม

ส่วนที่ 2 ระดับการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ ศูนย์สุขภาพชุมชน อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

จากการศึกษาการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ ศูนย์สุขภาพชุมชน อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาจำแนกรายเครือข่าย 5 เครือข่าย และโดยรวม รวมทั้งได้ศึกษาจำแนกรายด้าน2 ด้าน คือ 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ประกอบด้วย 4 กิจกรรม 2) ด้านการส่งเสริมการพัฒนาทีมงาน ประกอบด้วย 5 กิจกรรม และจำแนกรายข้อ จำนวน 44 ข้อ ดังรายละเอียดในตาราง 5 - 17

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ ศูนย์สุขภาพชุมชน จำแนกรายศูนย์ รายเครือข่าย และโดยรวม

เครือข่ายศูนย์สุขภาพชุมชน	$\overline{X}$	*SD*	ระดับการทำงานเป็นทีม
1. เครือข่ายศูนย์สุขภาพชุมชนหนองยาง	**3.62**	**0.27**	**สูง**
1.1 ศูนย์สุขภาพชุมชนหนองยาง	3.58	0.27	สูง
1.2 ศูนย์สุขภาพชุมชนหนองชัน	3.71	0.13	สูง
1.3 ศูนย์สุขภาพชุมชนหนองบอนแดง	3.61	0.55	สูง
2. เครือข่ายศูนย์สุขภาพชุมชนเนินโมก	**3.50**	**0.48**	**สูง**
2.1 ศูนย์สุขภาพชุมชนเนินโมก	3.63	0.51	สูง
2.2 ศูนย์สุขภาพชุมชนอ่างเวียน	3.23	0.30	ปานกลาง
2.3 ศูนย์สุขภาพชุมชนป่าแดง	3.52	0.00	สูง
3. เครือข่ายศูนย์สุขภาพชุมชนหนองไผ่แก้ว	**3.51**	**0.81**	**สูง**
3.1ศูนย์สุขภาพชุมชนหนองไผ่แก้ว	3.84	0.78	สูง
3.2ศูนย์สุขภาพชุมชนป่ายุบ	2.83	0.26	ปานกลาง
4. เครือข่ายศูนย์สุขภาพชุมชนมาบไผ่	**3.51**	**0.51**	**สูง**
4.1 ศูนย์สุขภาพชุมชนยี่กงษี	3.63	0.51	สูง
4.2 ศูนย์สุขภาพชุมชนหนองซ้ำซาก	3.27	0.54	ปานกลาง

ตารางที่ 5 (ต่อ)

เครือข่ายศูนย์สุขภาพชุมชน	$\overline{X}$	*SD*	ระดับการทำงานเป็นทีม
5. เครือข่ายศูนย์สุขภาพชุมชนมาบลำบิด	**3.48**	**0.50**	**ปานกลาง**
5.1 ศูนย์สุขภาพชุมชนมาบลำบิด	3.30	0.44	ปานกลาง
5.2 ศูนย์สุขภาพชุมชนหมื่นจิตร	3.86	0.42	สูง
โดยรวม	**3.53**	**0.51**	**สูง**

จากตารางที่ 5 พบว่า การทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ ศูนย์สุขภาพชุมชน อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี โดยรวม อยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$= 3.53, *SD* = 0.51) เมื่อพิจารณารายเครือข่าย พบว่า ศูนย์สุขภาพชุมชนทุกเครือข่าย มีการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับสูง โดยเครือข่ายศูนย์สุขภาพชุมชนหนองยาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$=3.62, *SD* = 0.27) ยกเว้น เครือข่ายศูนย์สุขภาพชุมชนมาบลำบิด ที่มีการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$= 3.48, *SD* = 0.50)

และเมื่อพิจารณารายศูนย์พบว่า มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับสูง จำนวน 8 ศูนย์ โดยศูนย์สุขภาพชุมชนหมื่นจิตร มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$=3.86, *SD* = 0.42) และมีการทำงานเป็นทีมอยู่ระดับปานกลาง จำนวน 4 ศูนย์ โดยศูนย์สุขภาพชุมชนป่าขุบ มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$=2.83, *SD* = 0.26)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ ศูนย์สุขภาพชุมชน อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกรายด้าน

การทำงานเป็นทีม		$\overline{X}$	*SD*	ระดับการทำงานเป็นทีม
1. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน		**3.55**	**0.59**	**สูง**
1.1	มีเป้าหมายร่วมกัน	3.61	0.66	สูง
1.2	การร่วมมือประสานงาน	3.53	0.64	สูง
1.3	การตัดสินใจร่วมกัน	3.65	0.67	สูง
1.4	การประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกัน	3.42	0.68	ปานกลาง
2. การส่งเสริมพัฒนาทีมงาน		**3.50**	**0.48**	**สูง**
2.1	ความสมดุลในบทบาท	3.63	0.73	สูง
2.2	การติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง	3.47	0.72	ปานกลาง
2.3	สมาชิกมีโอกาสเป็นผู้นำร่วม	3.41	0.55	ปานกลาง
2.4	ใช้ข้อขัดแย้งในทางสร้างสรรค์	3.28	0.54	ปานกลาง
2.5	ส่งเสริมความรู้ให้สมาชิกทีม	3.74	0.62	สูง

จากตารางที่ 6 พบว่า การทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ ศูนย์สุขภาพชุมชนอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน อยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.55, *SD* = 0.59) เมื่อพิจารณารายกิจกรรม พบว่า มีการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับสูง 3 กิจกรรม โดยกิจกรรมการตัดสินใจร่วมกัน มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.65, *SD* = 0.67) และมีการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับปานกลาง 1 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกัน ($\overline{X}$ = 3.42, *SD* = 0.68)

ส่วนการทำงานเป็นทีมด้านการส่งเสริมการพัฒนาทีมงาน อยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.50, *SD* = 0.48) เมื่อพิจารณารายกิจกรรม พบว่า มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับสูง 2 กิจกรรม โดยกิจกรรมส่งเสริมความรู้ให้สมาชิกทีม มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.74, *SD* = 0.62) และมีการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับปานกลาง 3 กิจกรรม โดยมีกิจกรรมใช้ข้อขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.28, *SD* = 0.54)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ ศูนย์สุขภาพชุมชน อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกรายข้อ

อันดับ	ข้อ	การทำงานเป็นทีม	$\overline{X}$	*SD*	ระดับการทำงานเป็นทีม
1	36	ไว้วางใจผู้นำทีมที่มีอายุน้อยกว่า	4.20	0.91	สูง
2	43	สนใจเรียนรู้วิทยาการหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน	4.14	0.74	สูง
3	18	เห็นด้วยกับแนวทางการแก้ไขปัญหาของทีม	3.98	0.78	สูง
4	7	มีการดำเนินงานชุมชนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้น	3.88	0.95	สูง
5	6	ยึดเป้าหมายที่กำหนดขึ้นร่วมกันเป็นแนวทางในการดำเนินงานชุมชน	3.86	0.79	สูง
6	5	เห็นด้วยกับเป้าหมายของการดำเนินงานชุมชนที่กำหนดขึ้น	3.86	0.96	สูง
7	31	ไม่รู้สึกอึดอัดใจที่ต้องพูดคุยกับสมาชิกทีมบางคน	3.84	1.14	สูง
8	44	สมาชิกทีมมีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือให้คำแนะนำกันซึ่งกันและกัน	3.80	1.02	สูง
9	12	เครือข่ายมีแผนภูมิหรือโครงสร้างการดำเนินงานชุมชน	3.76	1.00	สูง
10	25	เข้าใจหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองอย่างชัดเจน	3.73	1.01	สูง
11	24	หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในการดำเนินงานชุมชนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.71	1.09	สูง
12	15	มีโอกาสในการเสนอข้อคิดเห็นหรือข้อแนะนำในการดำเนินงานชุมชน	3.67	0.96	สูง
13	40	ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานตามแนวทางที่กำหนดร่วมกัน แม้จะไม่เป็นไปตามที่ต้องการ	3.65	0.75	สูง
14	8	มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกทีมในการดำเนินงานอย่างชัดเจน	3.65	1.03	สูง
15	41	ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาเพิ่มเติม	3.65	1.14	สูง
16	14	รู้สึกสบายใจที่ได้ทำงานร่วมกับสมาชิกทีม	3.63	0.97	สูง
17	20	ทีมมีการประเมินผลภายหลังเสร็จสิ้นการดำเนินงานชุมชน	3.63	0.97	สูง
18	27	สมาชิกทีมทุกคนดำเนินงานชุมชนตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.61	0.84	สูง
19	28	สมาชิกทีมเกิดความเข้าใจในการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกัน	3.59	1.04	สูง
20	23	นำผลการประเมินมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน	3.57	0.87	สูง

ตารางที่ 7 (ต่อ)

อันดับ	ข้อ	การทำงานเป็นทีม	$\overline{X}$	*SD*	ระดับการทำงานเป็นทีม
21	37	เมื่อเกิดข้อขัดแย้งในทีม มักได้รับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	3.57	1.14	สูง
22	16	สมาชิกทีมเลือกแนวทางการแก้ไขปัญหาโดยใช้เหตุผล	3.55	0.89	สูง
23	9	งานที่ได้รับมอบหมายในการดำเนินงานชุมชนไม่ซ้ำซ้อนกับสมาชิกทีม	3.51	1.14	สูง
24	13	สมาชิกทีมเต็มใจช่วยเหลือกัน เมื่อประสบกับปัญหา	3.49	1.00	ปานกลาง
25	10	เครือข่ายมีการจัดตั้งคณะทำงานหรือคณะกรรมการในการดำเนินงานชุมชนเป็นลายลักษณ์อักษร	3.49	1.00	ปานกลาง
26	3	ทราบเป้าหมายของการดำเนินงานชุมชนเป็นอย่างดี	3.45	0.89	ปานกลาง
27	30	มีการถามคำถามซ้ำเมื่อไม่เข้าใจคำสั่งของหัวหน้าทีมหรือคำพูดของสมาชิกทีม	3.45	0.98	ปานกลาง
28	1	มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายในการดำเนินงานชุมชน	3.45	1.21	ปานกลาง
29	26	สามารถแสดงความรู้ ความสามารถในการดำเนินงานชุมชนได้อย่างเต็มที่	3.41	1.00	ปานกลาง
30	4	สมาชิกทีมเข้าใจวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานชุมชนตรงกัน	3.39	0.98	ปานกลาง
31	35	สมาชิกได้รับการสนับสนุนให้เป็นผู้นำทีมได้ ถ้ามีความรู้ความสามารถ	3.39	1.08	ปานกลาง
32	42	ทีมมีการพัฒนาความรู้ให้แก่สมาชิกทีม	3.37	0.93	ปานกลาง
33	17	มีการตัดสินใจเลือกแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน	3.37	0.99	ปานกลาง
34	2	สมาชิกทีมทุกคนมีส่วนร่วมในการตั้งวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานชุมชน	3.37	1.07	ปานกลาง
35	22	มีโอกาสในการเข้าร่วมการประเมินผลการดำเนินงานชุมชนร่วมกับทีม	3.35	1.18	ปานกลาง
36	21	ทีมมีการวางแผนในการประเมินผลการดำเนินงานร่วมกัน	3.33	0.99	ปานกลาง
37	32	สมาชิกทีมไม่พูดคุยเรื่องอื่น ในขณะประชุมการดำเนินงานชุมชนร่วมกัน	3.33	1.14	ปานกลาง
38	19	ประเมินผลการดำเนินงานชุมชนของตัวเองในระหว่างการปฏิบัติงาน	3.24	0.90	ปานกลาง
39	33	มีโอกาสเป็นผู้นำทีมในการดำเนินงานชุมชน	3.24	1.03	ปานกลาง

ตารางที่ 7 (ต่อ)

อันดับ	ข้อ	การทำงานเป็นทีม	$\overline{X}$	*SD*	ระดับการทำงานเป็นทีม
40	29	ซักถามความเข้าใจของสมาชิกซ้ำ หลังจากพูดคุยหรืออธิบายเรื่องต่างๆ	3.16	1.07	ปานกลาง
41	11	เข้าร่วมประชุมปรึกษาหาข้อตกลงในการดำเนินงานชุมชน	3.14	1.17	ปานกลาง
42	38	เมื่อเกิดความไม่เข้าใจกันระหว่างสมาชิกทีม มีการประสานงานให้ทั้งสองฝ่ายเข้าใจกันอยู่เสมอ	3.00	0.98	ปานกลาง
43	39	ไม่หลีกเลี่ยงที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม	2.88	1.13	ปานกลาง
44	34	เครือข่ายมีการเปลี่ยนผู้นำทีมการดำเนินงานชุมชนในบางสถานการณ์	2.80	1.04	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ ศูนย์สุขภาพชุมชน อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกรายข้อ พบว่า มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับสูง จำนวน 23 ข้อ โดยข้อ 36 "ไว้วางใจผู้นำทีมที่มีอายุน้อยกว่า" มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.20, *SD* = 0.91) รองลงมาคือ ข้อ 43 "สนใจเรียนรู้วิทยาการหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน" ($\overline{X}$ = 4.14, *SD* = 0.74) และมีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 21 ข้อ โดย ข้อ 34 "เครือข่ายมีการเปลี่ยนผู้นำทีมการดำเนินงานชุมชนในบางสถานการณ์" มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 2.80, *SD* = 1.04) รองลงมาคือ ข้อ 39 "ไม่หลีกเลี่ยงที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม" ($\overline{X}$ = 2.88, *SD* = 1.13)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ ศูนย์สุขภาพชุมชน เครือข่ายศูนย์สุขภาพชุมชนหนองยาง จำแนกรายด้าน

การทำงานเป็นทีม	$\overline{X}$	SD	ระดับการทำงานเป็นทีม
1. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	**3.72**	**0.26**	**สูง**
1.1 มีเป้าหมายร่วมกัน	3.88	0.35	สูง
1.2 การร่วมมือประสานงาน	3.68	0.44	สูง
1.3 การตัดสินใจร่วมกัน	3.73	0.61	สูง
1.4 การประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกัน	3.53	0.34	สูง
2. การส่งเสริมพัฒนาทีมงาน	**3.52**	**0.37**	**สูง**
2.1 ความสมดุลในบทบาท	3.59	0.36	สูง
2.2 การติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง	3.56	0.64	สูง
2.3 สมาชิกมีโอกาสเป็นผู้นำร่วม	3.48	0.52	ปานกลาง
2.4 ใช้ข้อขัดแย้งในทางสร้างสรรค์	3.14	0.56	ปานกลาง
2.5 ส่งเสริมความรู้ให้สมาชิกทีม	3.80	0.64	สูง

จากตารางที่ 8 พบว่า การทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ เครือข่ายศูนย์สุขภาพชุมชนหนองยาง ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน อยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.72, SD = 0.26) เมื่อพิจารณารายกิจกรรม พบว่า มีการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับสูงทั้ง 4 กิจกรรม โดยมีกิจกรรมมีเป้าหมายร่วมกัน มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.88, SD = 0.35)

ส่วนการทำงานเป็นทีมด้านการส่งเสริมการพัฒนาทีมงาน อยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.52, SD = 0.37) เมื่อพิจารณารายกิจกรรม พบว่า มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับสูง 3 กิจกรรม โดยกิจกรรมส่งเสริมความรู้ให้สมาชิกทีม มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.80, SD = 0.64) และมีการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับปานกลาง 2 กิจกรรม โดยมีกิจกรรมการใช้ข้อขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.14, SD = 0.56)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ ศูนย์สุขภาพชุมชน เครือข่ายศูนย์สุขภาพชุมชนหนองยาง จำแนกรายข้อ

อันดับ	ข้อ	การทำงานเป็นทีม	$\overline{X}$	SD	ระดับการทำงานเป็นทีม
1	36	ไว้วางใจผู้นำทีมที่มีอายุน้อยกว่า	4.45	0.82	สูง
2	5	เห็นด้วยกับเป้าหมายของการดำเนินงานชุมชนที่กำหนดขึ้น	4.27	0.79	สูง
3	18	เห็นด้วยกับแนวทางการแก้ไขปัญหาของทีม	4.18	0.75	สูง
4	43	สนใจเรียนรู้วิทยาการหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน	4.18	0.75	สูง
5	8	มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกทีมในการดำเนินงานอย่างชัดเจน	4.18	0.75	สูง
6	25	เข้าใจหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองอย่างชัดเจน	4.09	0.30	สูง
7	6	ยึดเป้าหมายที่กำหนดขึ้นร่วมกันเป็นแนวทางในการดำเนินงานชุมชน	4.09	0.54	สูง
8	31	ไม่รู้สึกอึดอัดใจที่ต้องพูดคุยกับสมาชิกทีมบางคน	4.09	0.94	สูง
9	12	เครือข่ายมีแผนภูมิหรือโครงสร้างการดำเนินงานชุมชน	4.09	0.94	สูง
10	44	สมาชิกทีมมีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือให้คำแนะนำกันซึ่งกันและกัน	4.00	0.77	สูง
11	20	ทีมมีการประเมินผลภายหลังเสร็จสิ้นการดำเนินงานชุมชน	3.91	0.54	สูง
12	2	สมาชิกทีมทุกคนมีส่วนร่วมในการตั้งวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานชุมชน	3.91	0.70	สูง
13	24	หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในการดำเนินงานชุมชนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.82	0.82	สูง
14	7	มีการดำเนินงานชุมชนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้น	3.82	0.98	สูง
15	1	มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายในการดำเนินงานชุมชน	3.82	1.17	สูง
16	30	ถามคำถามซ้ำเมื่อไม่เข้าใจคำสั่งของหัวหน้าทีมหรือคำพูดของสมาชิกทีม	3.73	0.79	สูง
17	10	เครือข่ายมีการจัดตั้งคณะทำงานหรือคณะกรรมการในการดำเนินงานชุมชนเป็นลายลักษณ์อักษร	3.73	1.01	สูง
18	15	มีโอกาสในการเสนอข้อคิดเห็นหรือข้อแนะนำในการดำเนินงานชุมชน	3.73	1.10	สูง
19	3	ทราบเป้าหมายของการดำเนินงานชุมชนเป็นอย่างดี	3.64	0.67	สูง

ตารางที่ 9 (ต่อ)

อันดับ	ข้อ	การทำงานเป็นทีม	$\overline{X}$	*SD*	ระดับการทำงานเป็นทีม
20	4	สมาชิกทีมเข้าใจวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานชุมชนตรงกัน	3.64	0.67	สูง
21	41	ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาเพิ่มเติม	3.64	1.29	สูง
22	19	ประเมินผลการดำเนินงานชุมชนของตัวเองในระหว่างการปฏิบัติงาน	3.55	0.52	สูง
23	35	สมาชิกได้รับการสนับสนุนให้เป็นผู้นำทีมได้ ถ้ามีความรู้ความสามารถ	3.55	0.82	สูง
24	40	ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานตามแนวทางที่กำหนดร่วมกัน แม้จะไม่เป็นไปตามที่ต้องการ	3.55	0.82	สูง
25	16	สมาชิกทีมเลือกแนวทางการแก้ไขปัญหาโดยใช้เหตุผล	3.55	1.04	สูง
26	27	สมาชิกทีมทุกคนดำเนินงานชุมชนตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.45	0.69	ปานกลาง
27	23	นำผลการประเมินมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน	3.45	0.82	ปานกลาง
28	11	เข้าร่วมประชุมปรึกษาหาข้อตกลงในการดำเนินงานชุมชน	3.45	0.93	ปานกลาง
29	13	สมาชิกทีมเต็มใจช่วยเหลือกัน เมื่อประสบกับปัญหา	3.45	0.93	ปานกลาง
30	29	ซักถามความเข้าใจของสมาชิกซ้ำ หลังจากพูดคุยหรืออธิบายเรื่องต่างๆ	3.45	0.93	ปานกลาง
31	28	สมาชิกทีมเกิดความเข้าใจในการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกัน	3.45	1.04	ปานกลาง
32	9	งานที่ได้รับมอบหมายในการดำเนินงานชุมชนไม่ซ้ำซ้อนกับสมาชิกทีม	3.45	1.13	ปานกลาง
33	17	มีการตัดสินใจเลือกแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน	3.45	1.13	ปานกลาง
34	21	ทีมมีการวางแผนในการประเมินผลการดำเนินงานร่วมกัน	3.36	0.81	ปานกลาง
35	14	รู้สึกสบายใจที่ได้ทำงานร่วมกับสมาชิกทีม	3.36	1.03	ปานกลาง
36	22	มีโอกาสในการเข้าร่วมการประเมินผลการดำเนินงานชุมชนร่วมกับทีม	3.36	1.12	ปานกลาง
37	42	ทีมมีการพัฒนาความรู้ให้แก่สมาชิกทีม	3.36	1.12	ปานกลาง
38	37	เมื่อเกิดข้อขัดแย้งในทีม มักได้รับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	3.36	1.21	ปานกลาง
39	32	สมาชิกทีมไม่พูดคุยเรื่องอื่น ในขณะประชุมการดำเนินงานชุมชนร่วมกัน	3.09	0.94	ปานกลาง

ตารางที่ 9 (ต่อ)

อันดับ	ข้อ	การทำงานเป็นทีม	$\overline{X}$	*SD*	ระดับการทำงานเป็นทีม
40	26	สามารถแสดงความรู้ ความสามารถในการดำเนินงานชุมชนได้อย่างเต็มที่	3.00	1.00	ปานกลาง
41	34	เครือข่ายมีการเปลี่ยนผู้นำทีมการดำเนินงานชุมชนในบางสถานการณ์	3.00	1.18	ปานกลาง
42	33	มีโอกาสเป็นผู้นำทีมในการดำเนินงานชุมชน	2.91	0.83	ปานกลาง
43	38	เมื่อเกิดความไม่เข้าใจกันระหว่างสมาชิกทีม มีการประสานงานให้ทั้งสองฝ่ายเข้าใจกันอยู่เสมอ	2.91	1.04	ปานกลาง
44	39	ไม่หลีกเลี่ยงที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม	2.73	1.01	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ เครือข่ายศูนย์สุขภาพชุมชนหนองยาง จำแนกรายข้อ พบว่า มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับสูง จำนวน 25 ข้อ โดย ข้อ 36 "ไว้วางใจผู้นำทีมที่มีอายุน้อยกว่า" มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.45, *SD* = 0.82) รองลงมาคือ ข้อ 5 "เห็นด้วยกับเป้าหมายของการดำเนินงานชุมชนที่กำหนดขึ้น" ($\overline{X}$ = 4.27, *SD* = 0.79) และมีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 19 ข้อ โดย ข้อ 39 "ไม่หลีกเลี่ยงที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม" มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 2.73, *SD* = 1.01) รองลงมาคือ ข้อ 38 "เมื่อเกิดความไม่เข้าใจกันระหว่างสมาชิกทีม มีการประสานงานให้ทั้งสองฝ่ายเข้าใจกันอยู่เสมอ" และข้อ 33 "มีโอกาสเป็นผู้นำทีมในการดำเนินงานชุมชน" ($\overline{X}$ = 2.91, *SD* = 1.04, $\overline{X}$ = 2.91, *SD* = 0.83 ตามลำดับ)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ ศูนย์สุขภาพชุมชน เครือข่ายศูนย์สุขภาพชุมชนเนินโมก จำแนกรายด้าน

การทำงานเป็นทีม	$\overline{X}$	SD	ระดับการทำงานเป็นทีม
1. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	**3.53**	**0.41**	**สูง**
1.1 มีเป้าหมายร่วมกัน	3.52	0.49	สูง
1.2 การร่วมมือประสานงาน	3.56	0.42	สูง
1.3 การตัดสินใจร่วมกัน	3.64	0.63	สูง
1.4 การประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกัน	3.44	0.49	ปานกลาง
2. การส่งเสริมพัฒนาทีมงาน	**3.49**	**0.58**	**ปานกลาง**
2.1 ความสมดุลในบทบาท	3.66	1.00	สูง
2.2 การติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง	3.36	1.03	ปานกลาง
2.3 สมาชิกมีโอกาสเป็นผู้นำร่วม	3.36	0.75	ปานกลาง
2.4 ใช้ข้อขัดแย้งในทางสร้างสรรค์	3.32	0.39	ปานกลาง
2.5 ส่งเสริมความรู้ให้สมาชิกทีม	3.77	0.54	สูง

จากตารางที่ 10 พบว่า การทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ เครือข่ายศูนย์สุขภาพชุมชนเนินโมก ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน อยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.53, SD = 0.41) เมื่อพิจารณารายกิจกรรม พบว่า มีการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับสูง 3 กิจกรรม โดยมีกิจกรรมการตัดสินใจร่วมกัน มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.64, SD = 0.63) และมีการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับปานกลาง 1 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกัน มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.44 , SD = 0.49)

ส่วนการทำงานเป็นทีมด้านการส่งเสริมการพัฒนาทีมงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.49, SD = 0.58) เมื่อพิจารณารายกิจกรรม พบว่า มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับสูง 2 กิจกรรม โดยกิจกรรมส่งเสริมความรู้ให้สมาชิกทีม มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.77, SD = 0.54) และมีการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับปานกลาง 3 กิจกรรม โดยมีกิจกรรมใช้ข้อขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.32, SD = 0.39)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ ศูนย์สุขภาพชุมชน เครือข่ายศูนย์สุขภาพชุมชนเนินไมก จำแนกรายข้อ

อันดับ	ข้อ	การทำงานเป็นทีม	$\overline{X}$	SD	ระดับการทำงานเป็นทีม
1	12	เครือข่ายมีแผนภูมิหรือโครงสร้างการดำเนินงานชุมชน	4.09	0.70	สูง
2	43	สนใจเรียนรู้วิทยาการหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน	4.09	0.70	สูง
3	7	ดำเนินงานชุมชนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้น	4.00	1.00	สูง
4	37	เมื่อเกิดข้อขัดแย้งในทีม มักได้รับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	4.00	1.18	สูง
5	44	สมาชิกทีมมีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือให้คำแนะนำกันซึ่งกันและกัน	4.00	1.18	สูง
6	23	นำผลการประเมินมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน	3.91	0.70	สูง
7	15	มีโอกาสในการเสนอข้อคิดเห็นหรือข้อแนะนำในการดำเนินงานชุมชน	3.82	0.75	สูง
8	36	ไว้วางใจผู้นำทีมที่มีอาชุน้อยกว่า	3.82	1.17	สูง
9	18	เห็นด้วยกับแนวทางการแก้ไขปัญหาของทีม	3.73	0.65	สูง
10	8	มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกทีมในการดำเนินงานอย่างชัดเจน	3.73	0.90	สูง
11	27	สมาชิกทีมทุกคนดำเนินงานชุมชนตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.73	1.10	สูง
12	41	ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาเพิ่มเติม	3.73	1.19	สูง
13	26	สามารถแสดงความรู้ ความสามารถในการดำเนินงานชุมชนได้อย่างเต็มที่	3.73	1.27	สูง
14	9	งานที่ได้รับมอบหมายในการดำเนินงานชุมชนไม่ซ้ำซ้อนกับสมาชิกทีม	3.64	0.67	สูง
15	16	สมาชิกทีมเลือกแนวทางการแก้ไขปัญหาโดยใช้เหตุผล	3.64	0.67	สูง
16	14	รู้สึกสบายใจที่ได้ทำงานร่วมกับสมาชิกทีม	3.64	0.81	สูง
17	40	ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานตามแนวทางที่กำหนดร่วมกัน แม้จะไม่เป็นไปตามที่ต้องการ	3.64	0.81	สูง
18	20	ทีมการประเมินผลภายหลังเสร็จสิ้นการดำเนินงานชุมชน	3.64	0.92	สูง
19	6	ยึดเป้าหมายที่กำหนดขึ้นร่วมกันเป็นแนวทางในการดำเนินงานชุมชน	3.64	1.03	สูง

ตารางที่ 11 (ต่อ)

อันดับ	ข้อ	การทำงานเป็นทีม	$\overline{X}$	*SD*	ระดับการทำงานเป็นทีม
20	28	สมาชิกทีมเกิดความเข้าใจในการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกัน	3.64	1.12	สูง
21	24	หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในการดำเนินงานชุมชนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.64	1.36	สูง
22	31	ไม่รู้สึกอึดอัดใจที่ต้องพูดคุยกับสมาชิกทีมบางคน	3.64	1.63	สูง
23	25	เข้าใจหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองอย่างชัดเจน	3.55	1.21	สูง
24	3	ทราบเป้าหมายของการดำเนินงานชุมชนเป็นอย่างดี	3.45	0.82	ปานกลาง
25	5	เห็นด้วยกับเป้าหมายของการดำเนินงานชุมชนที่กำหนดขึ้น	3.45	0.93	ปานกลาง
26	4	สมาชิกทีมเข้าใจวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานชุมชนตรงกัน	3.45	0.93	ปานกลาง
27	22	มีโอกาสในการเข้าร่วมการประเมินผลการดำเนินงานชุมชนร่วมกับทีม	3.45	1.29	ปานกลาง
28	33	มีโอกาสเป็นผู้นำทีมในการดำเนินงานชุมชน	3.45	1.37	ปานกลาง
29	13	สมาชิกทีมเต็มใจช่วยเหลือกันเมื่อประสบกับปัญหา	3.36	0.92	ปานกลาง
30	17	มีการตัดสินใจเลือกแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน	3.36	1.12	ปานกลาง
31	1	มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายในการดำเนินงานชุมชน	3.36	1.21	ปานกลาง
32	32	สมาชิกทีมไม่พูดคุยเรื่องอื่น ในขณะประชุมการดำเนินงานชุมชนร่วมกัน	3.36	1.50	ปานกลาง
33	10	เครือข่ายมีการจัดตั้งคณะทำงานหรือคณะกรรมการในการดำเนินงานชุมชนเป็นลายลักษณ์อักษร	3.27	0.90	ปานกลาง
34	2	สมาชิกทีมทุกคนมีส่วนร่วมในการตั้งวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานชุมชน	3.27	0.90	ปานกลาง
35	21	ทีมมีการวางแผนในการประเมินผลการดำเนินงานร่วมกัน	3.27	1.01	ปานกลาง
36	42	ทีมมีการพัฒนาความรู้ให้แก่สมาชิกทีม	3.27	1.19	ปานกลาง
37	34	เครือข่ายมีการเปลี่ยนผู้นำทีมการดำเนินงานชุมชนในบางสถานการณ์	3.27	1.19	ปานกลาง
38	11	เข้าร่วมประชุมปรึกษาหาข้อตกลงในการดำเนินงานชุมชน	3.18	1.08	ปานกลาง
39	30	ถามคำถามซ้ำเมื่อไม่เข้าใจคำสั่งของหัวหน้าทีมหรือคำพูดของสมาชิกทีม	3.18	1.33	ปานกลาง
40	29	ซักถามความเข้าใจของสมาชิกซ้ำ หลังจากพูดคุยหรืออธิบายเรื่องต่างๆ	3.00	1.00	ปานกลาง

ตารางที่ 11 (ต่อ)

อันดับ	ข้อ	การทำงานเป็นทีม	$\overline{X}$	SD	ระดับการทำงานเป็นทีม
41	19	ประเมินผลการดำเนินงานชุมชนของตัวเองในระหว่างการปฏิบัติงาน	2.91	0.70	ปานกลาง
42	38	เมื่อเกิดความไม่เข้าใจกันระหว่างสมาชิกทีม มีการประสานงานให้ทั้งสองฝ่ายเข้าใจกันอยู่เสมอ	2.91	0.94	ปานกลาง
43	35	สมาชิกได้รับการสนับสนุนให้เป็นผู้นำทีมได้ ถ้ามีความรู้ความสามารถ	2.91	1.51	ปานกลาง
44	39	ไม่หลีกเลี่ยงที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม	2.73	1.27	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ เครือข่ายศูนย์สุขภาพชุมชนเนินโมก จำแนกรายข้อ พบว่า มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับสูง จำนวน 23 ข้อ โดย ข้อ 12 "เครือข่ายมีแผนภูมิหรือโครงสร้างการดำเนินงานชุมชน" และข้อ 43 "สนใจเรียนรู้วิทยาการหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน" มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.09, SD = 0.70, $\overline{X}$ = 4.09, SD = 0.70 ตามลำดับ) รองลงมาคือ ข้อ 7 "ดำเนินงานชุมชนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้น" , ข้อ 37 "เมื่อเกิดข้อขัดแย้งในทีม มักได้รับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น", และข้อ 44 "สมาชิกทีมมีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือให้คำแนะนำกันซึ่งกันและกัน" และ ($\overline{X}$ = 4.00, SD = 1.00 ,$\overline{X}$ = 4.00, SD = 1.18, $\overline{X}$ = 4.00, SD = 1.18 ตามลำดับ) และมีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 21 ข้อ โดย ข้อ 39 "ไม่หลีกเลี่ยงที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม" มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 2.73, SD = 1.27) รองลงมาคือ ข้อ 35 "สมาชิกได้รับการสนับสนุนให้เป็นผู้นำทีมได้ ถ้ามีความรู้ความสามารถ", ข้อ 38 "เมื่อเกิดความไม่เข้าใจกันระหว่างสมาชิกทีม มีการประสานงานให้ทั้งสองฝ่ายเข้าใจกันอยู่เสมอ" และข้อ 19 "ประเมินผลการดำเนินงานชุมชนของตัวเองในระหว่างการปฏิบัติงาน" ($\overline{X}$ = 2.91, SD = 1.51, $\overline{X}$ = 2.91, SD = 0.94, $\overline{X}$ = 2.91, SD = 0.70 ตามลำดับ)