สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา
แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

การทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี

สุวิมล ชลอำนวย

TH
22 พ.ค. 2558
353445

ปัญหาพิเศษนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารทั่วไป
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
ธันวาคม 2556
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมปัญหาพิเศษและคณะกรรมการสอบปากเปล่าปัญหาพิเศษ ได้พิจารณาปัญหาพิเศษของ สุวิมล ชลอำนวย ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ที่ปรึกษาปัญหาพิเศษ

.....

(อาจารย์ ดร.ลือชัย วงษ์ทอง)

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปัญหาพิเศษ

..... ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.กฤษฎา นันทเพ็ชร)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ลือชัย วงษ์ทอง)

..... กรรมการและเลขานุการ

(อาจารย์ ดร.กิจฐเชต ไกรวาส)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับปัญหาพิเศษฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนีย์ ธระเสนา)

วันที่ 25 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2556

ประกาศคุณูปการ

การศึกษาเรื่อง "การทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี" สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง โดยเฉพาะ อาจารย์ ดร.ลือชัย วงษ์ทอง ที่กรุณารับเป็นที่ปรึกษาและได้สละเวลาอันมีค่าในการให้คำแนะนำ ให้ความรู้ ความคิดเห็นในการทำปัญหาพิเศษครั้งนี้ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่งจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.กฤษฎา นันทเพ็ชร ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบและให้คำแนะนำในการจัดทำแบบสอบถาม และขอกราบขอบพระคุณท่านคณาจารย์ในวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้ศึกษาตลอดระยะเวลาที่ผู้ศึกษาเข้ารับการศึกษา ซึ่งความรู้ที่ได้รับนั้นเป็นประโยชน์ต่อผู้ศึกษาในการทำปัญหาพิเศษครั้งนี้เป็นอย่างมาก

การศึกษาครั้งนี้จะสำเร็จลงไม่ได้ หากไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีที่กรุณากรอกแบบสอบถาม ทำให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์และได้ผลการศึกษาเพื่อไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณจากใจจริง

สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจอันสำคัญยิ่งตลอดมา และเพื่อนนิสิตร่วมหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป (ภาคค่ำ) รุ่นที่ 7 ทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือเสมอมา

สุวิมล ชลอำนวย

54930543: สาขาวิชา: การบริหารทั่วไป; รป.ม. (การบริหารทั่วไป)
คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม/ บุคลากร/ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี

สุวิมล ชลอำนวย: การทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี (TEAM WORKING AMONG PERSONNEL WORKING FOR CHON BURI PROVINCIAL HEALTH OFFICE) อาจารย์ผู้ควบคุมปัญหาพิเศษ: ลือชัย วงษ์ทอง, ปร.ด. 95 หน้า. ปี พ.ศ. 2556

การศึกษาวิจัยเรื่อง "การทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี" มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย ประการแรกเพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ประการที่สองเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ประชากรที่ใช้ในการศึกษามีจำนวนทั้งสิ้น 137 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์มีค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย

ผลการศึกษา การทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ทั้ง 6 ด้าน โดยภาพรวม พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีมีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามรายด้าน ได้ดังนี้ ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1 ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 3 ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 4 ด้านการมีส่วนร่วม พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 5 และด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 6 ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรที่เป็นเพศชาย กลุ่มอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป เงินเดือน 15,001-25,000 บาท มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก จากการศึกษาวิจัยมีข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายให้มีการประชุมสัมมนาเปิดเวทีแลกเปลี่ยนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์การทำงานของตนเองอย่างเปิดเผยและร่วมกันแสดงความคิดเห็นถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคาม ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสได้รับการพัฒนาตนเองและการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น และควรสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้รางวัลแก่บุคลากร

54930543: MAJOR: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A.
(GENERAL ADMINISTRATION)
KEYWORDS: TEAMWORK/ PERSONNEL/ CHON BURI PROVINCIAL HEALTH OFFICE

SUVIMON CHONAMNUAY: TEAM WORKING AMONG PERSONNEL WORKING FOR CHON BURI PROVINCIAL HEALTH OFFICE. ADVISOR: LUECHAI WONGTHONG, Ph.D. 95 P. 2013.

The purpose of this study was twofold. First, it aimed at examining the level of team working among personnel working for Chon Buri Provincial Health Office. Also, this study attempted to compare the level of team working among these personnel. The population participating in this study was 137 personnel. The test statistics used to analyze the collected data included frequency, percentage, means, standard deviation, and the comparison of means.

The results of the study revealed that, in general, the level of team working among the personnel working for Chon Buri Provincial Health Office was found at a high level. Specifically, when considering each aspect, the subject placed the highest importance on the aspect of mutual respect and deference, followed by the aspect of mutual trust, interpersonal interaction, goal orientation, participation, and open communication, respectively, The result, based on the comparison, was shown that the male employees, aged 45 onwards, having an education lower than a bachelor's degree and more than 20 years of work experience, with a monthly income of 15,001-25,000 baht, demonstrated a high level of team working. Also, the result of this study suggested that the administrators should organize a venue for these personnel to exchange their ideas and had a chance to analyze their strengths, weaknesses, opportunities, and threats in working. Finally, it was advisable that the employees should be given opportunities for self development, learning how to work with others and should be offered morale supports and awards in working

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

สารบัญ ..... ฉ

สารบัญตาราง ..... ซ

สารบัญภาพ ..... ญ

บทที่

1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์การวิจัย 3

ขอบเขตการวิจัย 3

นิยามศัพท์เฉพาะ 4

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 5

แหล่งอ้างอิงตัวแปร 6

กรอบแนวคิดในการวิจัย 8

2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 10

แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม 10

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี 33

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 37

3 วิธีดำเนินการวิจัย 41

ประชากร 41

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 41

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ 42

การเก็บรวบรวมข้อมูล 43

การวิเคราะห์ข้อมูล 43

เกณฑ์การแปลผล 44

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย	45
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	45
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี	47
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และเงินเดือน	61
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	74
สรุปผลการวิจัย	74
อภิปรายผลการวิจัย	77
ข้อเสนอแนะ	83
บรรณานุกรม	85
ภาคผนวก	89
ประวัติย่อของผู้วิจัย	94

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แหล่งอ้างอิงตัวแปร	6
2	ลักษณะข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ค่าความถี่และค่าร้อยละ	45
3	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ในด้านการมีปฏิสัมพันธ์	47
4	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ในด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	49
5	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ในด้านการมีส่วนร่วม	52
6	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ในด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน	54
7	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ในด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	56
8	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ในด้านการยอมรับนับถือ	58
9	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ในภาพรวมด้านต่าง ๆ	59
10	เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ	61
11	เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ	63
12	เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา	65
13	เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน	67
14	เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	69

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

15 เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเงินเดือน 72

สารบัญภาพ

ภาพที่ หน้า

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย 9

2 โครงสร้างของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัลบุรี 35

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบัน สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ของโลกยุคไร้พรมแดน การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของประชาชนมีเพิ่มมากขึ้น แต่ละองค์การไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานเอกชน ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพขององค์การให้ดำรงอยู่ได้ เพราะเป็นการสะท้อนให้เห็นวัฒนธรรมขององค์การ ถ้าระบบการบริหารดีก็จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในองค์กรนั้น ๆ แต่ความสำเร็จในการบริหารงานทั้งในภาครัฐบาลและภาคเอกชนมิได้ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้บริหารเท่านั้น มีความจำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถและความร่วมมือจากผู้ร่วมงานอื่นประกอบด้วย ฉะนั้น การมีส่วนร่วมของผู้ร่วมงานจึงเป็นเรื่องสำคัญ โดยลักษณะเช่นนี้เป็นที่รู้จักกันในคำว่า "การทำงานเป็นทีม"

การทำงานเป็นทีมเป็นแนวปฏิบัติที่กำลังได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง ทั้งนี้เนื่องจากได้มีข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาทีมงานให้ทำงานได้คล่องตัว ช่วยให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นหลายประการ เช่น ทีมงานสามารถเสนอวิธีที่ทำให้บริษัทสามารถลดต้นทุนการผลิตลงได้ บางทีมงานมีอิสระที่จะปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานของกลุ่มให้มีความยืดหยุ่น มีการประสานงานที่ดี ควบคู่กับการสร้างขวัญและกำลังใจ ยังผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น แม้แต่ประเทศญี่ปุ่นเองก็ได้ยอมรับว่า ความมหัศจรรย์ทางเศรษฐกิจของญี่ปุ่นภายหลังสงครามโลกครั้งที่สองนั้น เป็นผลมาจากการพัฒนาแนวทางการปฏิบัติที่เป็นแบบฉบับเฉพาะตัวของญี่ปุ่น ที่เรียกว่า ทีมพัฒนาคุณภาพ (สุนันทา เลาหนันทน์, 2549, หน้า 35)

การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผล จะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของทีมงาน การจัดการภายในทีมงานทั้งระบบ การติดต่อสื่อสาร การสร้างความไว้วางใจของทีมงาน ทักษะการทำงานกลุ่มของสมาชิกที่เป็นการสร้างบรรยากาศที่ดี เช่น ทำให้รู้สึกปลอดภัย การแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา จะเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม (สันติ บางอ้อ, 2541, หน้า 5) นอกจากนั้น การทำงานเป็นทีมจะมีความสำคัญมากขึ้น เมื่อกระบวนการปฏิบัติงานต้องการการปฏิสัมพันธ์ที่มากพอระหว่างคนที่มีหน้าที่ต่าง ๆ แต่มีวัตถุประสงค์ร่วมกันในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หรือในภาวะวิกฤติ หน่วยงานจำเป็นจะต้องมีการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อจะทำให้เกิดการระดมทรัพยากรเข้าด้วยกัน และตอบสนองอย่างรวดเร็วต่อโอกาสหรือภัยคุกคาม (ชาญชัย อาจินสมาจาร, 2549, หน้า 180-182)

การทำงานเป็นทีมนั้น จะเป็นการดึงเอาความสามารถแต่ละคนที่มีอยู่ออกมาให้เป็นความสามารถของทีม อีกทั้งช่วยให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ดีกว่าการทำงานคนเดียว การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากต่อความสำเร็จของลักษณะงานที่ต้องการสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ การจัดระบบงาน กระบวนการแก้ไขปัญหา และเตรียมพร้อมสำหรับเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดมาก่อน การบริหารงานภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และงานที่ต้องอาศัยการทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ของผู้ปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีมจะมีบทบาทสำคัญในการแก้ปัญหาและสร้างความสัมพันธ์ในการติดต่อสื่อสาร ซึ่งจะสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ (เล็ก สมบัติ, 2545, หน้า 10) และถ้าหากมีทีมงานที่ดีก็ย่อมจะทำให้ผลของการปฏิบัติงานของหน่วยงานเป็นที่พึงพอใจ ทุกคนในองค์การจะมีขวัญและกำลังใจ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ดังนั้น การทำงานเป็นทีม เป็นองค์ประกอบสำคัญในขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมภายในองค์การ เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการบริหารงาน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน เพื่อตอบสนององค์กรอย่างแท้จริง (วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์, 2549, หน้า 36)

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี เป็นหน่วยงานที่เป็นตัวแทนกระทรวงสาธารณสุขระดับจังหวัด โดยบทบาทหน้าที่ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีตามแผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2552-2555 ดังนี้

1. จัดทำแผนกลยุทธ์ด้านสุขภาพในเขตพื้นที่จังหวัด
2. ดำเนินการและประสานงานเกี่ยวกับงานสาธารณสุขในเขตพื้นที่จังหวัด
3. กำกับ ดูแล ประเมินผล และสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานสาธารณสุขในเขตพื้นที่จังหวัด เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎหมาย มีการบริการสุขภาพที่มีคุณภาพและมีการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพ
4. ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์, 2555, หน้า 24-25)

การทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การตามภารกิจของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีนั้น จำเป็นอย่างยิ่งต้องอาศัยองค์ความรู้ความร่วมแรงร่วมใจในการทำงานจากทุกฝ่าย ซึ่งมีบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญในการทำงานร่วมกันและการที่มีบุคคลที่หลากหลายและแตกต่างกัน ทั้งความคิด ทัศนคติ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ รวมทั้งประสบการณ์ เมื่อจะต้องกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาสุขภาพร่วมกัน ย่อมจะต้องมีการบูรณาการความรู้ ความคิด ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญของแต่ละบุคคลเข้าด้วยกัน วิธีการที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลที่ดีของทุกฝ่าย คือ การทำงานเป็นทีมนั่นเอง โดยการทำงานเป็นทีม

ดังกล่าวนั้น จะเป็นการทำงานตามภารกิจหน้าที่ที่รับผิดชอบให้มีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนที่เปลี่ยนไปอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ประกอบกับความซับซ้อนของระบบงานสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ทำให้บุคลากรยังขาดทักษะในการติดต่อประสานงาน ซึ่งทำให้การรับข้อมูลข่าวสารเกิดการผิดพลาดขึ้น และอีกประการหนึ่ง คือ การทำงานร่วมกันภายในองค์การยังมีน้อย ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่า สมควรสนับสนุนให้บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีการทำงานในลักษณะการทำงานเป็นทีม เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ทีมงานสามารถดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลสำเร็จ และมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

จากข้อมูลดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษาถึงการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ในเรื่องการมีปฏิสัมพันธ์กัน การสื่อสารอย่างเปิดเผย การมีส่วนร่วม การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการยอมรับนับถือ เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานและการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ซึ่งในการศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีจึงเป็นเรื่องที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรให้ความสนใจในการศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากร และพร้อมที่จะหาวิธีให้บุคลากรทุ่มเทใจในการทำงาน เพื่อองค์การให้ดีที่สุด ในการศึกษาครั้งนี้ จึงเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งอันจะส่งผลให้การทำงานของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด อีกทั้งยังใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารประกอบการตัดสินใจทางการบริหาร เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี และหน่วยงานอื่น ๆ ในสังกัดให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และเงินเดือน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มี 6 ประเด็น ดังนี้

1.1 การมีปฏิสัมพันธ์

1.2 การสื่อสารอย่างเปิดเผย

1.3 การมีส่วนร่วม

1.4 การมีเป้าหมายเดียวกัน

1.5 ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

1.6 การยอมรับนับถือ

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาในครั้งนี้ ได้ดำเนินการเฉพาะบุคลากรในองค์การสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดชลบุรี จำนวน 137 คน

3. ขอบเขตด้านเวลา

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาตามแผนงานบุคลากรปี 2556 โดยเริ่มดำเนินการในช่วงเดือนมกราคม พ.ศ. 2556 และสิ้นสุดในเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2556

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้คำนิยามศัพท์เพื่อประกอบการวิจัยไว้ ดังนี้

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมตัวของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เข้ามาทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ โดยร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ และพึ่งพาอาศัยกัน และให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในที่นี้หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายการทำงานอันเดียวกัน คือ การทำให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามบทบาทภารกิจความรับผิดชอบที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีได้รับมอบหมาย

บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานประจำในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ในช่วงที่ทำการศึกษา และเก็บรวบรวมข้อมูล

การมีปฏิสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงความรู้สึกระหว่างบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ที่มีต่อกันในลักษณะของความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีน้ำใจต่อกัน ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนเกื้อกูลกัน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

การสื่อสารอย่างเปิดเผย หมายถึง การสื่อสารของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ที่เปิดโอกาสให้ผู้รับได้รับข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนปัญหาในการทำงานได้ชัดเจน ตรงไปตรงมาและทั่วถึงด้วยความจริงใจ ซึ่งผู้รับสามารถซักถาม โต้ตอบ และตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย

การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงาน การตรวจสอบ การประเมินผล และปรับปรุงแก้ไข

การมีเป้าหมายเดียวกัน หมายถึง ทิศทางการทำงานที่บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ทุกคนร่วมกันกำหนดขึ้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงานที่ตรงกันและแจ่มชัด

ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ความรู้สึกระหว่างบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี โดยรวมไว้ซึ่งความรัก ความเมตตา นิยมชมชอบ ความเชื่อมั่น จนเกิดความเชื่อถือไว้วางใจในบุคคลนั้นด้วยความเต็มใจ

การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี รับฟังซึ่งกันและกัน เคารพในบทบาทและหน้าที่ของกันและกัน ยอมรับในความแตกต่างของกันและกันด้วยความจริงใจ และพร้อมที่จะร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี
2. ทำให้ทราบถึงผลการเปรียบเทียบต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี
3. ผลการศึกษาสามารถเป็นข้อมูลสำหรับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี

แหล่งอ้างอิงตัวแปร

ตารางที่ 1 แหล่งอ้างอิงตัวแปร

ตัวแปร	แหล่งที่มา
1. การมีปฏิสัมพันธ์	แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ของ สงวน ช้างฉัตร (2541) ปฏิสัมพันธ์ คือ สิ่งที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล 2 คน ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มเป็นการสนับสนุนให้แต่ละกลุ่มมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกในทีม สามารถช่วยเหลือและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันได้ ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
2. การสื่อสารอย่างเปิดเผย	แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยของธงชัย สันติวงษ์ (2540) การติดต่อสื่อสาร หมายถึง สื่อกลางหรือเครื่องมือที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีไว้ใช้ เพื่อหล่อหลอมและเชื่อมโยง รวมทั้งใช้ประสานกิจกรรมทุกอย่างที่ผู้บริหารกำลังดำเนินการอยู่ ดังนั้น คุณสมบัติของผู้บริหารอีกประการหนึ่ง คือ ความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่พนักงานจะยอมรับนโยบาย มีความเข้าใจคำสั่งอย่างดี และปรับปรุงงานอย่างได้ผลนั้น ทุกกรณีต่างขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของการสื่อความ
3. การมีส่วนร่วม	แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมด้านการมีส่วนร่วมของ สงวน ช้างฉัตร (2541) การสร้างความร่วมมือกันอย่างแข็งขัน เป็นการให้สมาชิกในทีมงานทำกิจกรรมร่วมกัน โดยการกำหนดให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมตามขอบเขตที่เหมาะสมของแต่ละบุคคล ก่อให้ เกิดลักษณะการทำงานเป็นทีม และร่วมมือกันอย่างแข็งขัน มีบรรยากาศการทำงานแบบมีชีวิตชีวา และร่วมมือกันแก้ปัญหาพัฒนาทีมงานแบบสร้างสรรค์

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งที่มา
4. การมีเป้าหมายเดียวกัน	แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมด้านการมีเป้าหมายเดียวกันของ ธีรศักดิ์ กำบรรณารักษ์ (2539) คนเราเมื่อทำงานอยู่ด้วยกัน ต้องมีการกำหนดเป้าหมายส่วนรวมขององค์การ การกำหนดเป้าหมายนั้นอาจจะกำหนดจากความต้องการกำหนดเป้าหมายส่วนรวม การกำหนดเป้าหมายนั้น อาจจะกำหนดจากความต้องการส่วนตัวของสมาชิกแต่ละคนแล้วทำร่วมกันจนกลายเป็นเป้าหมายของส่วนรวม ดังนั้น เป้าหมายที่ดีต้องสนองความต้องการของสมาชิกแต่ละคนและเกิดจากการประชุมร่วมกัน เป้าหมายจะเป็นตัวกำหนด
5. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ของสงวน ช้างฉัตร (2541) การสร้างความไว้วางใจกันนับเป็นก้าวแรกที่สำคัญยิ่ง ผู้บริหารจะต้องสร้างความไว้เนื้อเชื่อใจกันในหมู่สมาชิกของทีมงาน เพื่อไม่ให้เกิดความหวาดระแวง และสร้างทีมงานให้ร่วมมือกันพัฒนา และแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความจริงใจภายใต้บรรยากาศแห่งความไว้วางใจซึ่งกันและกันอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ ความไว้วางใจยังเป็นเหตุชักนำให้สมาชิกในทีมงานพูดจาพูดคุยกันอย่างเปิดเผย ทำให้สามารถเข้าใจเรื่องต่าง ๆ ให้ตรงกันได้ เป็นการลดหรือเป็นการปิดช่องว่างความหวาดระแวงและความรู้สึกไม่ปลอดภัยในการพูด การอภิปราย และการแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกที่ดีต่อกันจึงเกิดขึ้น

ตารางที่ 1 (ต่อ)

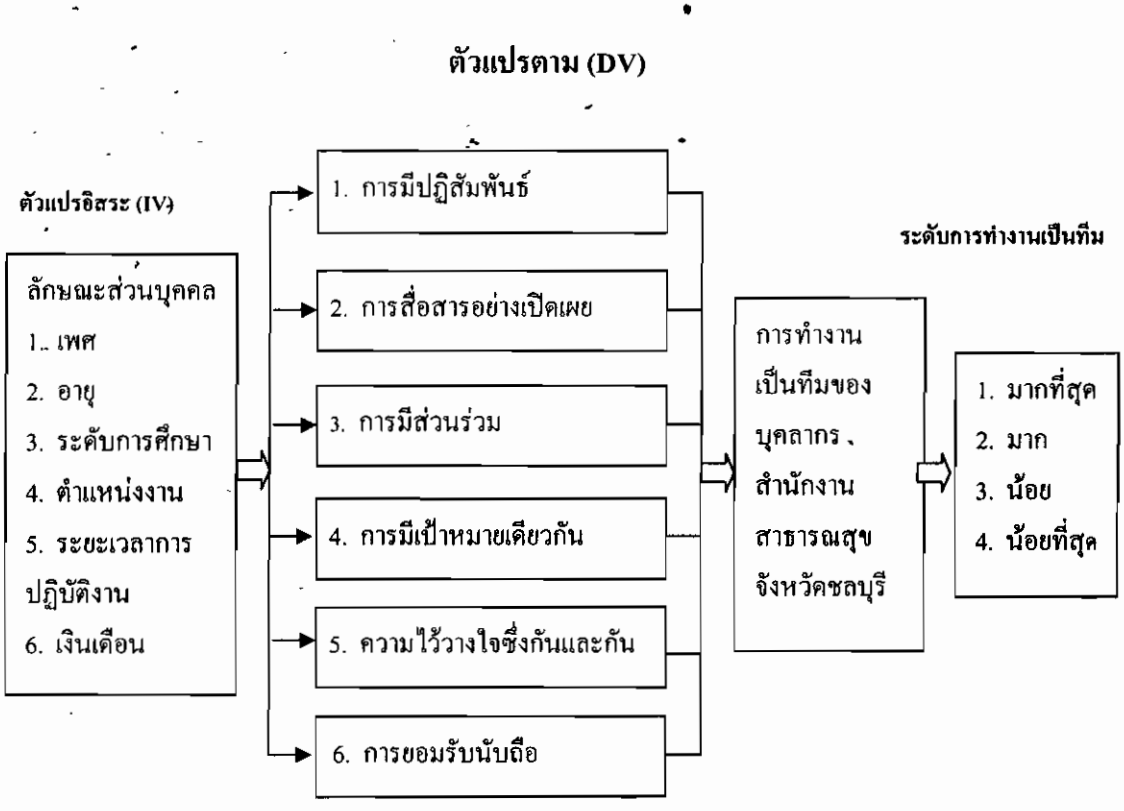
ตัวแปร	แหล่งที่มา
6. การยอมรับนับถือ	1. แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมด้านการยอมรับนับถือของสุทธิวรรณ ตันติจรนาวงษ์ (2535) ถ้าทุกคนยอมรับกันและรับฟังกัน มีการยอมรับในความเป็นตัวของตัวเอง รวมทั้งใช้ความรู้ ความสามารถและจุดเด่นของกันและกันอย่างเต็มที่ จะทำให้มีบรรยากาศที่ใกล้ชิดและเป็นกันเอง มีความรู้สึกกล้าที่จะให้เพื่อนร่วมงานรู้ทั้งในสิ่งที่ดีและไม่ดีของตนเองด้วยความสบายใจ สามารถพูดอย่างตรงไปตรงมา และกล้าที่จะให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 2. แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมด้านการยอมรับนับถือของสุนันทา เลาหนันทน์ (2549) ทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูงมีการยอมรับซึ่งกันและกันในทุกเรื่อง เช่น วิธีการทำงาน ปัญหาขององค์การ ผู้ให้และผู้รับข้อเสนอแนะมีความเคารพซึ่งกันและกัน หัวหน้าทีมและสมาชิกต่างเชื่อมั่นในความสามารถของกันและกัน

สรุป จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า การทำงานเป็นทีม ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญประการหนึ่งในการทำงานร่วมกันที่จะสามารถพัฒนาศักยภาพขององค์การ และการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยมุ่งศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี อันประกอบไปด้วยลักษณะการทำงานเป็นทีมทั้ง 6 ด้าน คือ การมีปฏิสัมพันธ์ การสื่อสารอย่างเปิดเผยการมีส่วนร่วม การมีเป้าหมายเดียวกัน ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการยอมรับนับถือ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม และจากการศึกษาค้นคว้าแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (สงวน ช้างฉัตร, 2541) ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย (ธงชัย สันติวงษ์, 2540) ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน (ธีรศักดิ์ กำบรรณรักษ์, 2539) และด้านการยอมรับนับถือ (สุทธิวรรณ ตันติจรนาวงษ์, 2535; สุนันทา

เลาหนันทน์, 2549) และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการกำหนดตัวแปร และทำการประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่องการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้ารวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย โดยจัดลำดับเนื้อหา ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม
   - 1.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม
   - 1.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม
   - 1.3 หลักการทำงานเป็นทีม
   - 1.4 รูปแบบการทำงานเป็นทีม
   - 1.5 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม
   - 1.6 ประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม
   - 1.7 ลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพ
2. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี
   - 2.1 ความเป็นมาของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี
   - 2.2 โครงสร้างของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี
   - 2.3 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

การพัฒนาองค์การเป็นกิจกรรมที่มุ่งดำเนินงานโดยใช้กลุ่มเป็นหลัก อาศัยพื้นฐานของความไว้เนื้อเชื่อใจซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกของกลุ่ม เพื่อก้าวไปสู่การร่วมมือร่วมใจกันในการที่จะผลักดันวัตถุประสงค์ขององค์การให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ ที่จะสนับสนุนให้เห็นความสำคัญของการทำงานเป็นกลุ่มได้เป็นอย่างดีนั้นอาจจะได้แก่ การทำงานเป็นกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพจะเป็นเครื่องมือที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบได้อย่างมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่อยู่คนเดียวไม่ได้ ต้องการมีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ และไม่อยากถูกแยกออกไปให้อยู่โดดเดี่ยว ยกเว้นในขณะที่ไม่มีทางเลือกเท่านั้น และ

โดยปกติแล้ว ในองค์การใดก็ตามย่อมประกอบด้วยผู้คนที่มาร่วมทำงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง ลักษณะการทำงานนั้นมิได้ทำคนเดียว แต่ต้องร่วมมือร่วมใจกัน

ธงชัย สันติวงษ์ (2540, หน้า 194) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมไว้ว่า ภายใต้โลกธุรกิจสมัยใหม่ ทีมงานมีความสำคัญที่สุดสำหรับการสร้างประสิทธิภาพ ทั้งในแง่ของการแข่งขันกับตัวเอง แข่งเอาชนะคู่แข่ง และแข่งตามให้ทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้เพราะการปรับตัวนำเอาแนวคิดหรือกลยุทธ์ในแผนธุรกิจมาปฏิบัติการปรับระบบการทำงานต่าง ๆ ให้เข้าสู่สภาพเงื่อนไขใหม่นั้น ต้องอาศัยทีมงานเป็นตัวปรับเสมอ แต่โดยปกติความมีประสิทธิภาพของทีมงานจะไม่เกิดขึ้นเองโดยอัตโนมัติ แต่ต้องมีการจัดเตรียมหรือบริการหลาย ๆ ด้าน คือ

1. จัดให้มีการประสานกันระหว่างทีมต่าง ๆ ที่ทำหน้าที่ต่างกัน แต่ต้องประสานเชื่อมโยงกัน
2. ต้องมีการสร้างจิตสำนึกให้มุ่งประสิทธิภาพผลผลิต
3. ต้องให้มีความพร้อมในการปรับตัวสูง

เนตร์พัณณา ยาวิราช (2546, หน้า 214) ได้ให้แนวคิดว่า ทีมงาน คือ กลุ่มของสมาชิกที่มาทำงานร่วมกันไม่ทุกกลุ่มในองค์การที่มารวมกันทำงานเป็นทีมแต่ละทีม ทีมที่เกิดขึ้นก็คือ กลุ่มนั่นเอง คุณสมบัติของกลุ่มคล้ายกับทีมตรงที่ว่า สมาชิกมีความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ในปัจจุบันภาวการณ์เปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้ต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม ดังนั้น ผู้บริหารที่ดีจึงควรพยายามที่จะทำให้กลุ่มกลายเป็นทีมขึ้นมาให้ได้ เพื่อร่วมกันทำงานในทีม

ความหมายของการทำงานเป็นทีม

ในการดำเนินงานขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ทุกคนในองค์การจะต้องรู้สึกว่าอยู่ในทีมเดียวกัน และรวมแรงร่วมใจให้ประสบผลสำเร็จร่วมกัน มีผู้ให้ความหมายของคำว่า ทีม ทีมงาน และการทำงานเป็นทีมไว้อย่างน่าสนใจดังนี้

นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2542, หน้า 230) กล่าวว่า ทีมงาน หมายถึง กลุ่มคนที่มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างจะใกล้ชิด และคงความสัมพันธ์อยู่ค่อนข้างจะถาวร ซึ่งประกอบด้วย เพื่อนร่วมงานและหัวหน้า

วิลาวรรณ รพีไพศาล (2542, หน้า 150) ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของสมาชิกตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินกิจกรรม

ทั้งหลายบรรลุเป้าหมายอย่างเดียวกัน โดยที่สมาชิกทุกคนต่างมีจิตใจตรงกัน ร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีการประสานงานกันอย่างดี เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์สูงสุด

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, ฉัตยาพร เสมอใจ, ชัยวัฒน์ เรียวเชิงสันติ และธีระพร พัดภู่ (2545, หน้า 10-11) ให้ความหมายว่า ทีมงาน หมายถึง กลุ่มคนที่ต้องมาทำงานร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน และเป็นการรวมตัวกันที่จะต้องอาศัยความเข้าใจ ความผูกพัน และความร่วมมือซึ่งกันและกันของสมาชิกในกลุ่ม เพื่อที่สมาชิกแต่ละคนจะสามารถทำงานร่วมกันจนประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายสูงสุดของทีมได้ ในทางปฏิบัติทีมงานอาจมีขนาดใหญ่หรือขนาดเล็กก็ได้ แต่ส่วนมากแล้วจะประกอบด้วยหัวหน้าทีม (Team Leader) และสมาชิกของทีม (Team Member) ที่อาจจะมาจากหน่วยงานต่าง ๆ กัน แต่ทุกคนจะต้องพยายามปฏิบัติงานให้สอดคล้อง และประสานกันอย่างมีเอกภาพ โดยมีเป้าหมายสูงสุดของทีมเป็นเครื่องกำหนด

ชาญชัย อาจิณสมาจาร (2549, หน้า 183) กล่าวว่า ทีม คือ จำนวนคนขนาดเล็กพร้อมด้วยทักษะที่เสริมกัน ซึ่งผูกพันต่อวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และแนวทางการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องรับผิดชอบร่วมกัน

วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2549, หน้า 2) กล่าวว่า ทีม หมายถึง บุคคลที่ทำงานร่วมกันอย่างประสานงานกันภายในกลุ่ม กล่าวคือ เป็นการรวมตัวของกลุ่มคนที่ต้องพึ่งพาอาศัยกันและกันในการทำงาน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จ

ศิวกานต์ กะริอุณะ (2550, หน้า 8) กล่าวไว้ว่า ทีมและการทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์หรือมีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกในทีมงาน ช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจในการทำงานนั้น ซึ่งมีองค์ประกอบพื้นฐานสำคัญของทีมงาน คือ ต้องประกอบไปด้วยบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน พึ่งพากันในการปฏิบัติงาน ทุกคนเป็นสมาชิกของทีมงาน มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน มีความเต็มใจที่จะทำงานร่วมกันให้สำเร็จ มีความเพลิดเพลินที่จะทำงานและผลิตผลงานคุณภาพสูง พร้อมที่จะเผชิญปัญหาร่วมกันภายใต้วัตถุประสงค์เดียวกัน มีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีการวางแผน และการประเมินผล

สุนันทา เลาหนันทน์ (2551, หน้า 138) กล่าวว่า ทีม หมายถึง กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ช่วยกันทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจในการทำงานนั้น

สรุป ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมตัวของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เข้ามาทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ โดยร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติและพึ่งพาอาศัยกัน และให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางหรือแนวทางเดียวกัน

ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

ในการทำงานใด ๆ ก็ตาม สภาพการทำงานโดยทั่วไปมักจะประกอบไปด้วย คนหลาย ๆ คนมาทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง การทำงานของกลุ่มคนเหล่านี้จะมีประสิทธิภาพมากเพียงใดหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับพลังกลุ่มที่จะขับเคลื่อนไหวไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้ได้ผลงานตามที่ต้องการ พลังกลุ่มจะเกิดขึ้นได้สมาชิกของกลุ่มจำเป็นต้องมีการทำงานที่ประสานกันอย่างราบรื่นและดำเนินไปในจังหวะเวลา ยิ่งหน่วยงานมีขนาดเล็กลง กำลังคนลดลง รูปแบบการทำงานเปลี่ยนไป หน่วยงานล้วนมีงานเร่งด่วนที่จะต้องระดมบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลาที่กำหนด งานบางอย่างก็จำเป็นในการที่จะต้องมีหลายหน่วยงานรับผิดชอบ ต้องการความร่วมมืออย่างจริงจังจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีการทำงานแบบพหุภาคี มีหุ้นส่วนการทำงาน (Partner) มีการเน้นความต้องการของลูกค้าหรือประชาชนผู้รับบริการ ยิ่งทำให้แต่ละหน่วยงานต้องพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน และร่วมมือกันสร้างทีมงานที่แข็งแกร่ง สร้างพลังร่วม (Synergy) ทั้งนี้ผู้ที่บทบาทสำคัญ คือ ผู้บริหาร ซึ่งจะต้องแสดงออกถึงบทบาทในการเป็นผู้นำทีมที่ดีที่จะดึงศักยภาพของสมาชิกในทีมงานมาใช้ รู้จักจุดอ่อน จุดแข็งของทีม และแก้ไข พร้อมทั้งนำจุดแข็งมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (วรภา ชัยเลิศวณิชกุล, 2545, หน้า 14)

สันติ บางอ้อ (2541, หน้า 5) ได้ให้ทัศนะความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่า การทำงานเป็นทีมที่มีผลนั้น จะเป็นการดึงเอาความสามารถของแต่ละคนที่มีอยู่ออกมาให้เป็นความสามารถของทีม อีกทั้งช่วยให้แก้ไขปัญหาได้ดีกว่าการทำงานคนเดียว การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากต่อความสำเร็จของลักษณะงานที่ต้องการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

วิภาพร มาพบสุข (2543, หน้า 314) อธิบายถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมที่มีต่อบุคคลและต่อองค์การ ดังนี้

1. เกิดความสามัคคีและความไว้เนื้อเชื่อใจกันระหว่างสมาชิกภายในทีมงานและช่วยเหลือกันทำงาน เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกัน อีกทั้งเป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีด้วย

2. ทีมจะเป็นผู้ก่อกำเนิดงานเล็กไปสู่งานใหญ่ และงานใหญ่จะประสบความสำเร็จได้จำเป็นจะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน

3. สมาชิกทุกคนมีโอกาสปรึกษาหารือกัน เพื่อร่วมกำหนดมาตรฐานของงานและในขณะเดียวกันสามารถพัฒนาตนเองไปพร้อม ๆ กับความสำเร็จและความก้าวหน้าของทีมงาน

4. มาตรฐานการทำงานที่ดีของทีมงานทีมหนึ่งในองค์การ จะมีผลต่อการกำหนดมาตรฐานแก่ทีมงานในหน่วยงานอื่น ๆ ขององค์การเดียวกัน ซึ่งทำให้มาตรฐานการทำงานของภาพรวมทั้งองค์การดีไปด้วย

5. ทำให้องค์การมีความเจริญเติบโต มีมาตรฐานที่ดี มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี สมาชิกมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สมาชิกรักใคร่ชอบพอกัน และไม่มีการขัดแย้งในการทำงาน สมาชิกของทีมมักจะเห็นด้วยกับผู้บริหารระดับสูงมากกว่าคิดถึงผลประโยชน์เฉพาะตน และสมาชิกทุกคนรู้บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตน ซึ่งจะส่งผลดีต่อความสำเร็จในประสิทธิภาพทั่วทั้งองค์การ

วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2549, หน้า 8) อธิบายว่า ความสำคัญของการรวมตัว เพื่อทำงานเป็นทีมด้วยกันนั้น เป็นเพราะความเชื่อที่ว่า มนุษย์แต่ละคน มีความรู้ ความสามารถแตกต่างกัน อีกทั้งความรู้ความสามารถและศักยภาพในตัวบุคคลมีขอบเขตที่จำกัด จึงจำต้องมารวมกลุ่มกัน เพื่อนำจุดดีจุดเด่น ความรู้และความสามารถที่แตกต่างกัน ในส่วนที่ดีที่สุดของแต่ละคนมาร่วมกันทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายของทีม อาจกล่าวสรุปสาระความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. เพื่อร่วมกันแก้ปัญหา
2. เพื่อผลประโยชน์ทั้งส่วนบุคคลและส่วนรวม
3. เพื่อความรู้สึกปลอดภัยและมั่นคง
4. เพื่อตอบสนองความต้องการทางจิตใจ
   4.1 ความต้องการใฝ่สัมพันธ์
   4.2 ความต้องการความปลอดภัย
   4.3 ความต้องการการยกย่องนับถือ
   4.4 ความต้องการพัฒนาตนเอง

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม มีบทบาทสำคัญในการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีขององค์การ และสามารถแก้ไขปัญหาให้สำเร็จลุล่วงได้ ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

หลักการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมจะประสบความสำเร็จได้ ต้องเกิดจากความเข้าใจถึงหลักที่สำคัญในการทำงานร่วมกัน ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้ (เล็ก สมบัติ, 2545, หน้า 11)

1. สมาชิกและผู้นำทีมงานจะต้องวางแผนการปฏิบัติงาน และแก้ไขปัญหาร่วมกัน
2. มีการจัดทำโครงสร้างของทีมงาน โดยพิจารณาโครงสร้างหลักขององค์การผสมผสานกับโครงสร้างทีมงานที่พึงประสงค์
3. ผู้นำทีมทำหน้าที่เสมือนเป็นผู้นำองค์การให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกด้วยกัน
4. มีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเป็นทีม

5. ผู้นำต้องสร้างแรงจูงใจ (Motivation) และมีการเสริมแรง (Reinforcement) ให้สมาชิกอยากรู้อยากทำงานร่วมกันอย่างจริงใจ

รูปแบบการทำงานเป็นทีม

สุนันทา เลาหนันทน์ (2549, หน้า 73-76) ได้แสดงทัศนะรูปแบบการทำงานเป็นทีมไว้ว่า ในการทำงานเป็นทีม นอกจากมีการแบ่งงานและการประสานงานแล้ว ยังต้องมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกในกลุ่มให้ชัดเจน เพื่อป้องกันความสับสน เป้าหมายสำคัญประการหนึ่งของทีมงาน คือ การพร้อมใจกันคิดหาวิธีการที่จะปรับปรุงแก้ไขกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ขนาดของกลุ่มที่ดีมักจะมีสมาชิกตั้งแต่ 3-10 คน ทีมขนาดเล็กมักจะมีความเหนียวแน่นมากกว่ากลุ่มที่มีขนาดใหญ่ เพราะว่ากลุ่มขนาดใหญ่ติดต่อสื่อสารกันได้ลำบาก และเกิดกลุ่มขนาดเล็กซ้อนอยู่ภายใน ซึ่งโดยธรรมชาติต้องแข่งขันกัน แย่งผลประโยชน์กัน ทำให้ความเหนี่ยวแน่นในกลุ่มใหญ่ตกต่ำไป สมาชิกของทีมงานจะมีการติดต่อสื่อสารกันแบบ 2 ทิศทาง มีการติดต่อประสานงานกับหัวหน้าและสมาชิกตลอดเวลา ทีมจึงประกอบด้วย หัวหน้าทีมสมาชิก และเลขานุการ แต่ละกลุ่มมีรายละเอียดดังนี้

1. หัวหน้าทีม

1.1 คุณลักษณะของหัวหน้าทีมหรือผู้นำทีม มีดังนี้

1.1.1 เป็นที่ยอมรับนับถือของสมาชิกในกลุ่มด้วยความจริงใจ

1.1.2 เป็นคนเปิดเผย จริงใจ ซื่อสัตย์ และเป็นกันเอง

1.1.3 ไม่ใช้อิทธิพลครอบงำกลุ่ม เป็นประชาธิปไตยปราศจากการเผด็จการทุกรูปแบบ

1.1.4 มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในงานสูง

1.1.5 สามารถดำเนินการประชุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.1.6 ไม่ผูกขาดการเป็นผู้นำกลุ่มตลอดเวลา

1.1.7 พร้อมให้ความช่วยเหลือกลุ่ม

1.1.8 สามารถสื่อสารผลงานของทีมให้สาธารณชนเข้าใจได้

1.1.9 มีวุฒิภาวะทางสังคม

1.1.10 มีแรงจูงใจและแรงขับทางด้านความสำเร็จสูง

1.2 บทบาทและหน้าที่สำคัญของหัวหน้าทีม มีดังนี้

1.2.1 รับนโยบายจากองค์การ

1.2.2 กำหนดเป้าหมาย แนวทางและขั้นตอนในการปฏิบัติ

1.2.3 มอบหมายงานแก่สมาชิก

1.2.4 สร้างบรรยากาศด้วยการจูงใจ เสริมแรง ให้กำลังใจ

1.2.5 อำนวยความสะดวก ให้ความช่วยเหลือและแก้ปัญหาต่าง ๆ

1.2.6 ประเมินผลงานและผู้ร่วมงาน

2. สมาชิกของทีมงาน

2.1 คุณลักษณะของสมาชิกของทีมงาน

2.1.1 สามารถรับผิดชอบงานในหน้าที่ของตนและของกลุ่ม

2.1.2 เป็นผู้ที่รู้จักฟัง รู้จักพูด และแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อกลุ่ม

2.1.3 เป็นผู้ที่ยอมรับฟังและเคารพความคิดเห็นของเพื่อนสมาชิก

2.1.4 เคารพมติของกลุ่มและป้องกันมิให้เบี่ยงเบนมติของกลุ่มออกไปเข้ากับความคิดเห็นของตนเอง

2.1.5 เป็นผู้เสียสละ อาสาช่วยทำงานทุกด้าน

2.1.6 กล้าแสดงความคิดเห็น

2.2 บทบาทและหน้าที่สำคัญของสมาชิก

2.2.1 รับมอบหมายงานจากหัวหน้าทีม

2.2.2 ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมายของทีมงาน

2.2.3 ให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

2.2.4 เป็นผู้ตามที่ดี

3. เลขานุการ

3.1 คุณลักษณะของเลขานุการกลุ่ม

3.1.1 มีความสามารถในการเขียนหนังสือได้ดี

3.1.2 สามารถจับประเด็นการพูด การปรึกษาหารือของกลุ่มได้ดี

3.1.3 สามารถสรุปผลการประชุมและทำรายงานให้สมาชิกได้ทราบ

3.1.4 มีความรู้และประสบการณ์ในการเสนอรายงานอย่างมีแบบแผน

3.1.5 สามารถเขียนแผนผัง กราฟ ชาร์ทได้

3.2 บทบาทและหน้าที่สำคัญของเลขานุการ

3.2.1 รับคำสั่งจากหัวหน้าหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง

3.2.2 ส่งข่าวสารที่รับมาไปยังบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3.2.3 ประสานงานระหว่างผู้บังคับบัญชาและถ่ายทอดสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอให้นายได้รับรู้

3.2.4 มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีแบบสร้างสรรค์ต่อทุกคน

สรุป หลักการทำงานเป็นทีมให้ประสบความสำเร็จนั้น ผู้นำทีมและสมาชิกต้องมีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน กำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน กำหนดหน้าที่ และบทบาทความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลภายในทีม และแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในทีมให้ดำเนินงานอย่างราบรื่น

องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

เสนาะ ติเยาว์ (2544, หน้า 265-266) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมประกอบด้วยปัจจัย 3 อย่าง คือ

1. ปัจจัยเกี่ยวกับตัวบุคคล ได้แก่
   - 1.1 ความพอใจในงาน
   - 1.2 ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
   - 1.3 การสื่อสารที่ดี
   - 1.4 การขัดแย้งและใช้อำนาจมีน้อย
   - 1.5 การคุกคามต่ำ ความมั่นคงในงานสูง
2. ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การ ได้แก่
   - 2.1 ความมั่นคงขององค์การและงาน
   - 2.2 การบริหารเน้นให้มีส่วนร่วม
   - 2.3 ระบบจูงใจเหมาะสม
   - 2.4 การจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมาย
3. ปัจจัยเกี่ยวกับงาน ได้แก่
   - 3.1 เป้าหมาย แนวทาง และแผนงานชัดเจน
   - 3.2 การใช้ทักษะและความเป็นผู้นำเหมาะสม
   - 3.3 งานมีความเป็นอิสระสูง
   - 3.4 ทีมงานมีคุณภาพและมีประสบการณ์
   - 3.5 โครงการชัดเจนและเหมาะสม

วิทยา ด่านธำรงกูล (2546, หน้า 321-323) กล่าวว่า เพื่อให้ทีมงานมีประสิทธิภาพสูงสุด จำเป็นต้องออกแบบทีมงานให้มีคุณลักษณะที่เหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องขนาดของทีม และบทบาทของสมาชิกทีม

1. ขนาดของทีม ทีมที่มีประสิทธิภาพควรมีสมาชิกไม่เกิน 25 คน และจำนวนที่เหมาะสมควรอยู่ระหว่าง 7-14 คน อย่างไรก็ตาม ขนาดของทีมควรจะใหญ่พอที่จะทำให้ได้ความเห็นและ

ความสามารถที่หลากหลายจากสมาชิกเพื่อแก้ไขปัญหา ในขณะเดียวกัน ควรจะเล็กพอที่จะทำให้สมาชิกสร้างความใกล้ชิดสนิทสนมกัน และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม

2. บทบาทของสมาชิก เพื่อให้ทีมประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ควรสร้างทีมที่สามารถบรรลุความสำเร็จในงาน และบรรลุความพึงพอใจของสมาชิกในทีม ด้วยการรักษาสมดุลระหว่างบทบาททางด้านงาน/ ความเชี่ยวชาญ (Task Specialist Role) กับบทบาททางสังคม/ อารมณ์ (Socio-emotional Role) ของสมาชิกในทีมไปพร้อม ๆ กัน

วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2549, หน้า 9-11) กล่าวว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมมีดังนี้

1. มีเป้าหมายร่วมกัน การทำงานเป็นทีมจะเกิดผลดีได้นั้น สมาชิกทุกคนในทีมงานจะต้องมีเป้าหมายกล่าวคือ มีการรับรู้ ทราบถึงแนวความคิดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์/ เป้าหมายของทีมในเรื่องเดียวกัน นั่นคือ การมุ่งให้ทุกคนในทีมงานช่วยกัน ร่วมมือร่วมแรงร่วมใจกันดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตรงตามเป้าหมายหรือบรรลุตามวัตถุประสงค์ของทีม

2. การยอมรับนับถือกัน การรวมกลุ่มกันทำงานกันเป็นทีมภายใต้ความเชื่อที่ว่า ทุกคนในทีมมีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน และหวังว่าหากได้มีการนำความแตกต่างของทุกคนในทีมมาใช้ ย่อมน่าจะทำให้งานของทีมหรือกลุ่มงานนั้น มีคุณภาพดี คือ เป็นงานที่สามารถดึงเอาศักยภาพหรือความสามารถของทุก ๆ คนที่มีอยู่มาใช้เป็นประโยชน์ต่องานส่วนรวม ดังนั้น สมาชิกทุกคนในทีมจะต้องยอมรับนับถือกันในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

2.1 คนแต่ละคนมีความรู้ความสามารถไม่เหมือนกัน

2.2 ยอมรับในความแตกต่างของมนุษย์ ได้แก่ ความแตกต่างทางความคิด อารมณ์ ความรู้สึก ความเข้าใจ ฯลฯ

2.3 ยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ที่ต้องการการเอาใจใส่ การยกย่อง การยอมรับ การให้เกียรติซึ่งกันและกัน

3. ความร่วมมือพร้อมใจในการทำงาน ทุกคนในทีมล้วนมีความสำคัญ ประดุจฟันเฟืองของเครื่องจักรกลไก ซึ่งจะขาดมิได้ แม้แต่นอตตัวเล็ก ๆ เพียงตัวหนึ่ง งานของกลุ่มก็เช่นกัน กล่าวคือ งานกลุ่มมิอาจทำสำเร็จได้เพียงลำพังแค่ความสามารถของคน ๆ เดียวเท่านั้น หากต้องอาศัยความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจของสมาชิกทุก ๆ คนในการระดมความคิด ช่วยกันแสดงความคิดเห็นอันจะเป็นประโยชน์ในการวางแนวทาง ช่วยกันวิเคราะห์วางแผนการทำงาน และละเอียดลึกซึ้งไปจนถึงการร่วมกันปฏิบัติงานตามแผนงานที่กลุ่มได้ช่วยกันวางแผนเอาไว้ให้บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

4. การแบ่งงานกันทำตามความรู้ความสามารถ การจัดแบ่งการทำงานถือเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานเป็นทีม หลักการแบ่งงานกันทำภายในทีม ควรยึดหลักการแบ่งงานตามความรู้

ความสามารถและความพึงพอใจ กล่าวคือ การจะมอบหมายให้ใครทำงานอะไรมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นกับความรู้ความสามารถที่บุคคลนั้น ๆ มีอยู่ในตัว หัวหน้ากลุ่มหรือผู้นำของทีมควรเป็นผู้ที่รู้จักและคุ้นเคยกับสมาชิกภายในทีมเป็นอย่างดี เพียงพอที่จะรู้ได้ว่าใครเป็นอย่างไร ใครชอบงานแบบไหน ใครถนัดทำงานประเภทใด เพื่อที่จะสามารถมอบหมายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบให้ตรงตามความรู้ความสามารถของบุคคลผู้นั้น สมาชิกในทีมมีส่วนสำคัญเช่นกัน ควรมีส่วนช่วยในการแบ่งงาน การมอบหมายงาน กล่าวคือ ทุกคนภายในทีมควรได้ช่วยกันเปิดเผยตัวเองให้ผู้อื่นได้รู้จักและทราบว่าตัวเรานั้น มีความรู้ความสามารถ ความถนัด และความพอใจในการทำงานแบบใด เพื่อจะได้เป็นการง่ายสำหรับการมอบหมายงาน เพื่อช่วยกระจายงานและความรับผิดชอบไปสู่สมาชิกทุกคนอย่างทั่วถึง

5. ความรับผิดชอบ ความรับผิดชอบถือเป็นหัวใจสำคัญอีกประการหนึ่งของการทำงานร่วมกัน เพราะความรับผิดชอบของแต่ละคน หมายถึง ความสำเร็จของกลุ่ม/ ทีมงาน สมาชิกในทีมจะต้องรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองต่อกลุ่มสมาชิกโดยรวม และยังต้องมีความรับผิดชอบต่อตนเองจึงจะช่วยให้การทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จ กล่าวคือ ทีมสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์

6. ความเข้าใจซึ่งกันและกัน ความผูกพันต่อกัน ความเข้าใจซึ่งกันและกัน ช่วยให้สมาชิกในทีมมีความผูกพันกัน เข้าใจกัน เรียนรู้ความแตกต่างกันและกัน จะช่วยให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

หลุย จำปาเทศ (2552, หน้า 111-114) อธิบายว่า องค์ประกอบสำคัญของการทำงานเป็นทีม มี 3 องค์ประกอบหลัก ๆ คือ

1. องค์ประกอบเกี่ยวกับการจัดรูปแบบของกลุ่ม ได้แก่ การมีเป้าหมายและขั้นตอนที่ชัดเจน การจัดให้มีการประสานงานกันเป็นทีม มีขนาดกลุ่มที่พอเหมาะ

2. องค์ประกอบเกี่ยวกับผู้นำกลุ่ม ได้แก่ มีความรู้ในการวางแผนงาน มีเทคนิคการเสริมแรงและสร้างพลังใจ มีเทคนิคเผชิญต่อการขัดแย้ง

3. องค์ประกอบเกี่ยวกับกลุ่ม ได้แก่ มีความตั้งใจที่จะทำงาน มีความรู้ความชำนาญในงานนั้น มีความร่วมมือ และตระหนักในการทำงานเป็นทีมสมาชิก

สโทรฮ์, นอร์ทคราฟท์, และเนลลี (Stroh, Northcraft, & Neale, 2002, pp. 170-171 อ้างถึงใน พิมพ์ลภัส ถ้วยอิ่ม, 2553, หน้า 22-23) กล่าวว่า ทีมที่ประสบความสำเร็จ จะมีคุณลักษณะร่วมกัน 5 ประการ คือ

1. เป้าหมาย (Objective) วัตถุประสงค์ของทีมที่ทีมต้องพยายามทำให้สำเร็จ ซึ่งทีมที่ต้องการประสบความสำเร็จจะต้องมีการกำหนดเป้าหมายของทีมที่แน่นนอน เป้าหมายที่คลุมเครือ

จะนำไปสู่ความพยายามที่ไม่แน่นอน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายนั้น เป้าหมายที่แน่นอนจะทำให้ทุกคนทำงานไปในทิศทางเดียวกัน และได้รับสิทธิเท่าเทียมกัน

2. บทบาท (Role) สมาชิกของทีมที่ประสบความสำเร็จนั้น จะต้องรู้มากกว่าสิ่งที่ทีมกำลังพยายามทำให้สำเร็จ สมาชิกแต่ละคนจะมีบทบาทในการสนับสนุนทีมโดยเฉพาะ ซึ่งการกำหนดบทบาทที่แตกต่างกันนั้น สามารถเกิดขึ้นได้ใน 2 ลักษณะ คือ สมาชิกของทีมควรมีความคิดที่ชัดเจนเกี่ยวกับบทบาทของตนเอง หน้าที่ และความรับผิดชอบของตนเองในองค์การ และวิธีการในการสนับสนุนให้เป้าหมายของทีมเป็นจริง และการมอบหมายบทบาทให้กับสมาชิกแต่ละคนในทีมที่สะท้อนให้เห็นถึงความสามารถและความสนใจส่วนบุคคล

3. กฎ (Rule) สมาชิกทุกคนของทีมควรยอมรับในกฎและบรรทัดฐานของทีมที่ปฏิสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างภายในทีม กฎและบรรทัดฐานเหล่านี้ รวมถึงอำนาจ (การมอบหมายงาน) และความสัมพันธ์ของรายงาน

4. ความเป็นสมาชิก (Membership) ทีมทำให้รู้สึกสมดุลอย่างเหมาะสม ระหว่างความเหมือนและความแตกต่างในคุณค่าและพื้นฐานของสมาชิกแต่ละคน ข้อสรุปที่แน่นอนจากความหลากหลายในมุมมองเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้แน่ใจว่าเป็นข้อสรุปที่เป็นประโยชน์ของการโต้เถียง และความขัดแย้งอย่างบริสุทธิ์ใจในทีม อย่างไรก็ตาม การโต้เถียงและความขัดแย้งที่มากเกินไปสามารถนำไปสู่ความเป็นศัตรูและความแตกแยกของทีมในท้ายที่สุด ดังนั้น กฎสำหรับความเป็นสมาชิกและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของทีมจำเป็นที่จะต้องทำให้มีความชัดเจนด้วย

5. การสื่อสาร (Communication) ทีมควรมีช่องทางการสื่อสารเพียงพอ การสื่อสารที่ดีเป็นด่านแรกในการป้องกันการคุกคามความอยู่รอดของทีม ทั้งจากแหล่งภายนอกและภายใน ไม่ว่าการเลือกและร่วมกันกำหนดเป้าหมายจะดีแค่ไหน การมีกฎและบทบาทที่ชัดเจนเพียงไร โครงสร้างของสมาชิกภาพจะดีเท่าใด สถานการณ์จะขึ้นอยู่กับการเปลี่ยนแปลง การสื่อสารที่ดีเป็นสิ่งสำคัญถ้าทีมต้องปรับปรุงไปสู่ความท้าทายใหม่ และยังคงประสบความสำเร็จตลอดเวลา

กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม สามารถสรุปได้ 3 แบบ คือ องค์ประกอบเกี่ยวกับการจัดรูปแบบของกลุ่ม ซึ่งจะพิจารณาเกี่ยวกับขนาด เป้าหมาย การสื่อสาร และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมเกี่ยวกับผู้นำกลุ่ม ซึ่งจะพิจารณาเกี่ยวกับความรู้ การเสริมแรง และการบริหารความขัดแย้งของผู้นำกลุ่ม และองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมเกี่ยวกับสมาชิกกลุ่ม ซึ่งพิจารณาเกี่ยวกับเป้าหมาย บทบาท กฎความเป็นสมาชิก และการสื่อสาร

ประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการ สรุปได้ดังนี้

ยงยุทธ เกษสาคร (2541, หน้า 183-184) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. งานดีมีคุณภาพ
2. เพิ่มผลผลิตของงาน
3. ลดความขัดแย้งขององค์กร
4. รับรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง
5. บอกถึงความรับผิดชอบ
6. สร้างมิตรสัมพันธ์
7. พัฒนาความคิดสร้างสรรค์

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ และคนอื่น ๆ (2545, หน้า 43-44) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับสมาชิก เพราะการทำงานเป็นทีมจะสร้างความไว้ใจ ช่วยเหลือกัน และบรรยากาศการทำงานที่ดี ทำให้สมาชิกมีความรู้สึกสบายใจ พอใจและเพลิดเพลินกับการทำงาน ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน และช่วยให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ

2. สร้างความมั่นคงในอาชีพ ช่วยให้สมาชิกของทีมงานมีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ นอกจานนี้ องค์การต่าง ๆ มักจะปรับระบบการประเมินและให้ผลตอบแทนที่จูงใจแก่ทีม ทำให้สมาชิกในทีมงานที่ประสบความสำเร็จ มีความก้าวหน้าทั้งด้านการงาน รายได้ และอาชีพที่มั่นคง

3. สร้างความสัมพันธ์ในงาน สมาชิกในทีมงานจะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยระดมกำลังกาย กำลังใจ และกำลังความคิด ตลอดจนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์ของสมาชิกเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดความสัมพันธ์และความผูกพันในฐานะสมาชิกของทีมหรือที่เรียกว่า “One for all, All for one” ทำให้บุคคล ทีม และงานมีความผูกพันใกล้ชิดกันและบรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน

4. เพิ่มพูนการยอมรับนับถือระหว่างกัน เนื่องจากสมาชิกทีมงานจะต้องกำหนดและจัดสรรตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของสมาชิก เช่น หัวหน้าทีม นักวิเคราะห์ ผู้ประสานงานของทีม และสมาชิกอื่น ๆ โดยสมาชิกที่ร่วมทีมจะรับรู้ ยอมรับ และมีความเข้าใจต่อกันว่าเขาจะต้องแสดงบทบาท (Roles) อย่างไร และในช่วงเวลาใดให้เหมาะสม

ลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

ในการทำงานเป็นทีม สิ่งสำคัญที่จะทำให้ทีมงานหรือองค์การบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการและมีประสิทธิภาพได้นั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพไว้คล้ายกัน ดังนี้

พิสมัย สุภัทรานนท์ (2538, หน้า 34-35) ได้กล่าวถึงลักษณะทีมงานที่ประสบความสำเร็จสามารถสรุปได้ดังนี้

1. สมาชิกในทีมงานต้องเข้าใจและมีส่วนร่วมในเป้าหมายของทีมงาน
2. สมาชิกสามารถแสดงออกได้อย่างเสรีและแต่ละคนมีสิทธิที่จะฟังและตอบสนองอย่างเข้าใจกัน
3. สมาชิกมีการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน
4. สมาชิกมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน
5. สมาชิกในทีมมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
6. พัฒนาวิธีการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

สงวน ช้างฉัตร (2541, หน้า 111-113) กล่าวว่า แนวทางในการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ หัวหน้างานหรือผู้บริหารต้องปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. การติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย
2. สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
3. สมาชิกมีการยอมรับนับถือ
4. มีการกำจัดอุปสรรค
5. การใช้วินัยในทางสร้างสรรค์
6. การเป็นผู้รับรู้ความต้องการของแต่ละบุคคล
7. การเป็นแบบอย่างที่ดีและไม่เปลี่ยนแปลง
8. การพยายามจัดหารางวัลตอบแทน
9. สนับสนุนการทำงานของกลุ่ม เพื่อสามารถดำเนินการให้ประสบความสำเร็จ
10. การตั้งจุดมุ่งหมายที่สามารถดำเนินการให้ประสบความสำเร็จได้

เนาวรัตน์ แย้มแสงสังข์ (2542, หน้า 118) กล่าวว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ควรมีลักษณะดังนี้

1. สมาชิกมีความเข้าใจบทบาทของแต่ละคนในกลุ่ม
2. สมาชิกมีการติดต่อสื่อสารอย่างทั่วถึงกัน
3. สมาชิกมีความเคารพในหน้าที่ของแต่ละคน

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

4. สมาชิกทุกคนต่างสนับสนุนและช่วยเหลือกันและกัน

5. มีความขัดแย้งเฉพาะเรื่องงาน ไม่เอาเรื่องส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้อง

6. บรรยากาศของการทำงานไม่ตึงเครียด

7. คำนึงถึงผลประโยชน์ของทีมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์ (2544, หน้า 172-177) อธิบายว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพต้องประกอบด้วย

1. ด้านการจัดรูปแบบงาน ต้องมีการปฏิบัติงานและรับผิดชอบร่วมกันในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

2. การจัดองค์ประกอบ สมาชิกต้องมีความสามารถและต้องมีทักษะ 3 ประเภท ได้แก่ ความชำนาญของเทคนิค การแก้ปัญหา และการตัดสินใจความสัมพันธ์ นอกจากนี้แล้ว สมาชิกในทีมงานต้องมีการสื่อสารอย่างเปิดเผย มีความประนีประนอม ยึดมั่นในหลักการ มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีความเข้าใจบทบาทของตนเอง มีความยืดหยุ่นสูง

3. การจัดบริบท มีองค์ประกอบด้านบริบท 3 ประการ ที่ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมเกิดประสิทธิผล คือ มีทรัพยากรเพียงพอ ภาวะผู้นำที่ดี และมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทนที่ดี

4. การจัดกระบวนการ ได้แก่ สมาชิกมีความผูกพันต่อวัตถุประสงค์ร่วมกัน การกำหนดเป้าหมายเฉพาะทีม ความเชื่อมั่นในความสามารถของทีม การบริหารความขัดแย้ง และการลดการออมแรงหรือการเอาเปรียบในการทำงานของสมาชิกบางคน

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2545, หน้า 192) กล่าวว่า ทีมงานที่ดีต้องมีลักษณะดังนี้

1. มีการกำหนดนโยบาย จุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจน

2. สมาชิกทุกคนของทีมรับรู้นโยบาย จุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ในการทำงานอย่างทั่วถึง ด้วยความเข้าใจตรงกัน

3. สมาชิกมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับงานของตนเองมากสุด

4. การกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกต้องมีความชัดเจนและเข้าใจตรงกัน ปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน

5. การสื่อสารแบบเปิด (Open-communication) เพื่อให้สมาชิกทุกคนรับทราบข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ได้อย่างทั่วถึง ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารแบบบนลงล่างหรือแบบล่างขึ้นบนก็ตาม

6. มีความริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

353445

7. การแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะมีสาเหตุมาจากอะไรก็ตาม จะต้องคำนึงความพอใจของทุกฝ่ายเป็นสำคัญ

8. สมาชิกแต่ละคนจะต้องมีความจริงใจ เชื่อใจและไว้วางใจซึ่งกันและกันในหมู่สมาชิกของทีมและมีความซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน

ทิศนา แขมมณี (2545, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ลักษณะการทำงานเป็นทีมประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1. การมีเป้าหมายร่วมกัน กล่าวคือ บุคคลที่มารวมกันนั้น จะต้องมีวัตถุประสงค์ในการมาร่วมกัน คือ จะต้องมีการรับรู้และเข้าใจในเป้าหมายร่วมกันว่า จะทำอะไรให้เป็นผลสำเร็จ

2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน กล่าวคือ บุคคลที่มาร่วมกลุ่มต้องมีบทบาทหน้าที่ในการดำเนินงาน เพื่อให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

3. การติดต่อสื่อสารกันในกลุ่ม กล่าวคือ บุคคลร่วมกลุ่มนั้น จะต้องมีการสื่อความหมายกัน เพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน

4. การประสานงานกันในกลุ่ม กล่าวคือ กลุ่มจำเป็นต้องมีระบบการประสานงาน เพื่อให้งานของกลุ่มสำเร็จ

5. การตัดสินใจร่วมกัน กล่าวคือ บุคคลที่ร่วมกลุ่มต้องมีโอกาสตัดสินใจในงานที่ทำร่วมกันในระดับใดระดับหนึ่ง

6. การมีผลประโยชน์ร่วมกัน กล่าวคือ สมาชิกกลุ่มต้องมีโอกาสได้รับการจัดสรรผลตอบแทนที่กลุ่มจะได้รับจากการทำงานร่วมกัน

เนตร์พัณณา ยาวิราช (2546, หน้า 215) ได้กล่าวไว้ว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ คือ ทีมงานที่สามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย มีการนำความคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุงการทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ ดังนั้น ทีมงานที่มีประสิทธิภาพจึงมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. สมาชิกในทีมงานมีความพึงพอใจในงาน
2. มีความเชื่อถือไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกด้วยกันและผู้บริหาร
3. สมาชิกมีการสื่อสารที่ดี
4. มีความขัดแย้งกันน้อย
5. มีการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคอย่างมีประสิทธิภาพ
6. เสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีมงาน

พรรณราย ทรัพยะประภา (2548, หน้า 80-81) กล่าวว่า ลักษณะการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ควรมีดังนี้

1. สมาชิกมีความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคลในทีม

2. สมาชิกมีการติดต่อสื่อสารอย่างทั่วถึงกัน

3. สมาชิกมีความเคารพในหน้าที่ของแต่ละคน

4. สมาชิกต่างช่วยเหลือและสนับสนุนกันในการทำงาน

5. ไม่เอาเรื่องส่วนตัวมาเกี่ยวข้องกับการทำงาน ขัดแย้งเฉพาะเรื่องงานเท่านั้น

6. มีบรรยายในการทำงานดี ไม่ตึงเตรียด

7. คำนึงถึงผลประโยชน์ของทีมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

ปาร์คเกอร์ (Parker, 1990, pp. 31-56 อ้างถึงใน สุนันทา เลาหนันทน์, 2549, หน้า 114-122) ได้อธิบายลักษณะ 12 ประการ ที่แสดงว่าทีมงานที่มีประสิทธิภาพไว้ 12 ประการ ได้แก่

1. ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ เป็นผลจากการดำเนินการให้สมาชิกของทีมงานต้องกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) เป็นการอธิบายภาพอนาคตขององค์การ ซึ่งผู้บริหารและทีมงานต้องการให้เป็น ทำให้สามารถกำหนดแนวทางปฏิบัติซึ่งเหมาะสมที่สุด และจะทำประโยชน์สูงสุดให้องค์การ

2. บรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตอง เป็นบรรยากาศการทำงานที่เป็นไปอย่างเรียบง่าย ไม่เป็นทางการ บรรยากาศอบอุ่นสบาย เป็นกันเอง ไม่มีท่าว่าจะเบื่อหน่ายการทำงาน

3. การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่สมาชิกทีมงานเรียกร้องการมีส่วนร่วมหรือต้องการเข้าร่วมในการอภิปรายและกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงาน การมีส่วนร่วมไม่จำกัดอยู่เฉพาะการแสดงความคิดเห็นหรืออภิปรายอย่างกว้างขวางก็ได้

4. การรับฟังซึ่งกันและกัน เป็นพฤติกรรมที่สมาชิกตั้งใจฟังการแสดงความคิดเห็นของสมาชิกคนอื่นอย่างตั้งใจ คิดพิจารณาไตร่ตรองสิ่งที่ได้รับฟัง

5. ความไม่เห็นด้วยในทางบวก เป็นคำที่นำมาใช้แทน “ความขัดแย้ง” เนื่องจากความขัดแย้งโดยธรรมชาติจะสื่อความหมายในทางลบ ความไม่เห็นด้วยเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นอันเป็นผลเนื่องจากพบเหตุที่เกิดขึ้นภายในองค์การ ทุกคนมีอิสระที่จะแสดงความคิดเห็น แม้จะเป็นความคิดที่แตกต่างจากสมาชิกคนอื่น ๆ

6. ความเห็นพ้องกัน เป็นเทคนิคการหาข้อยุติเกี่ยวกับปัญหา ความคิดหรือการตัดสินใจ ซึ่งแสดงออกถึงความมีสมานฉันท์และเอกภาพของทีมงาน แต่ต้องไม่ได้มาจากการออกคะแนนเสียง (Vote) สมาชิกไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยกับเรื่องต่าง ๆ อย่างเอกฉันท์ อาจมีสมาชิกบางคนอาจไม่เห็นด้วยกับข้อสรุปสุดท้าย แต่สามารถยอมรับได้ และเต็มใจที่จะรับกติกาการปฏิบัติตามมติของทีมงาน

7. การสื่อสารที่เปิดเผย เป็นการเจรจาระหว่างทีมงานที่บรรยากาศเต็มไปด้วยความเปิดเผย จริงใจต่อกัน มีความเชื่อมั่น และไว้วางใจซึ่งกันและกัน

8. บทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน เป็นการมอบหมายงานที่ระบุไว้ในคำพรรณนางาน บทบาทในที่นี้ ไม่จำกัดเฉพาะภารกิจของงานเท่านั้น แต่จะรวมถึงความคาดหวังของบุคคลอื่นที่มีต่องานนั้นด้วย เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาของความขัดแย้งด้านบทบาท ทีมงานจะต้องมีกระบวนการวิเคราะห์ความชัดเจนของบทบาท เพื่อให้ทุกฝ่ายได้มีความเข้าใจตรงกัน

9. ภาวะผู้นำร่วม ภาวะผู้นำของทีมงานจะไม่จำกัดอยู่เฉพาะผู้นำที่เป็นทางการเท่านั้น แต่ทุกคนจะต้องมีภาวะผู้นำร่วม กล่าวคือ สมาชิกจะต้องแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ส่งเสริมการทำงาน ช่วยให้ทีมประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์

10. ความสัมพันธ์กับภายนอก เกิดจากการที่สมาชิกต้องการความร่วมมือจากสมาชิกภายนอก เช่น ลูกค้า ผู้ใช้บริการ และผู้อุปถัมภ์รายการ ซึ่งกลุ่มบุคคลภายนอกจะให้ข้อมูลย้อนกลับด้านการปฏิบัติงานที่มีคุณค่าให้กับทีมงาน

11. รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ควรประกอบด้วยสมาชิกที่มีความสามารถมีแนวคิดในการทำงานที่แตกต่างกันออกไปอย่างน้อย 4 รูปแบบ คือ สมาชิกที่ยึดการทำงานเป็นหลัก สมาชิกที่ยึดเป้าหมายเป็นหลัก สมาชิกที่เน้นกระบวนการเป็นหลัก และสมาชิกที่มุ่งวิธีการเป็นหลัก จุดเน้นที่หลากหลายจะสามารถช่วยเสริมสร้างความแข็งแกร่งของทีมได้เป็นอย่างดี

12. การประเมินผลตนเอง เป็นการตรวจสอบว่าผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด และมีอะไรบ้างที่เป็นอุปสรรคต่อประสิทธิผลของงาน อาจดำเนินการโดยแบบที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ เป้าหมายหลักเพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน และแสวงหาแนวทางปรับปรุงหรือเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

วู๊ดค็อด (Woodcock, 1989, pp. 75-116 อ้างถึงใน นิรันดร์ สุภศร, 2550, หน้า 9-10) ได้กล่าวถึงลักษณะของทีมการทำงานที่มีประสิทธิภาพไว้ 11 ด้าน มีรายละเอียดสรุปได้ ดังนี้

1. ความสมดุลในบทบาท (Balance Roles) คือ ในทีมการทำงานจะผสมผสานทักษะ ความรู้ ความสามารถ ที่แตกต่างกันของบุคคลและใช้ความแตกต่างดำเนินบทบาทของแต่ละงานได้อย่างเหมาะสม ตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป

2. เป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Clear Objective and Agreed Goals) คือ ทีมการทำงานมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนสอดคล้องกัน สมาชิกทุกคนในทีมรับรู้ และยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น

3. การเปิดเผยและเผชิญหน้า (Openness and Confrontation) คือ บรรยากาศในการทำงานเป็นทีมเป็นไปอย่างเปิดเผย สมาชิกสามารถที่จะแสดงความรู้สึกความคิดเห็นของตนต่อการทำงานได้ มีการสื่อสารโดยตรง หันหน้ามาร่วมกันแก้ไขปัญหา สร้างความเข้าใจกัน

4. การสนับสนุนและการไว้วางใจ (Support and Trust) คือ สมาชิกทุกคนได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกัน สามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมาเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน พร้อมที่จะร่วมมือในการแก้ปัญหา

5. การร่วมมือและขัดแย้ง (Co-operation and Conflict) คือ สมาชิกในทีมให้ความร่วมมือกันในการทำงาน พร้อมที่จะช่วยเหลือสนับสนุน ช่วยเสริมสร้างทักษะความรู้ความสามารถให้แก่กัน รวมทั้งการสนับสนุนแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน มีการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ เพื่อร่วมมือกันแก้ไขปัญหา

6. วิธีการปฏิบัติงานชัดเจน (Sound Procedure) คือ การทำงานของทีมมีการประชุมปรึกษาหารือและหาแนวทางปฏิบัติร่วมกัน การตัดสินใจจะใช้ข้อมูลและความเห็นของสมาชิกทีมทุกคน

7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) การทำงานในทีมจะต้องมีผู้นำที่มีความสามารถและเหมาะสมในสถานการณ์นั้น ๆ โดยสมาชิกทุกคนสามารถที่จะเป็นผู้นำทีมได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ในขณะนั้น

8. ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular Review) คือ การติดตามผลการปฏิบัติงานของทีมอย่างสม่ำเสมอว่า มีปัญหาใดที่จะต้องร่วมกันปรับปรุงแก้ไข

9. การพัฒนาบุคลากร (Individual Development) คือ การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของสมาชิกทีม ให้โอกาสให้สมาชิกได้ใช้ทักษะความรู้ ความสามารถที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่

10. สัมพันธภาพระหว่างกลุ่มที่ดี (Sound Inter-Group Relations) คือ การทำงานที่มีสัมพันธภาพที่ดี มีการร่วมมือให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communications) คือ การติดต่อสื่อสารในทีมเป็นไปอย่างถูกต้องชัดเจน เหมาะสม สื่อสารกันทางตรง สมาชิกในทีมมีการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความคิดเห็นที่จำเป็นต่อการทำงาน

ดายเยอร์ (Dyer, 1995, pp. 15-16 อ้างถึงใน นิรันดร์ สุภศร, 2550, หน้า 10-11) ได้กล่าวถึงทีมที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. มีเป้าหมายและประโยชน์ที่ชัดเจน สมาชิกทุกคนเข้าใจ ยอมรับ และสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย

2. สมาชิกทุกคนเข้าใจในหน้าที่และบทบาทการปฏิบัติงาน

3. มีความเชื่อถือไว้วางใจและสนับสนุนซึ่งกันและกันในทีม

4. มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผย และแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน

5. สมาชิกยอมรับการตัดสินใจของคนอื่น

6. ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินงาน

7. ผู้นำทีมให้การสนับสนุนผู้อื่น และเป็นผู้ที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานสูง

8. ยอมรับและจัดการความขัดแย้งอย่างเฉลียวฉลาด

9. มีโครงสร้างและกระบวนการของทีมที่มั่นคง และสอดคล้องกับงานเป้าหมายและสมาชิกทีม

จากสิ่งที่กล่าวข้างต้น พบว่า ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่ดีหรือทีมที่มีประสิทธิภาพตามแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการหลายท่านนั้น มีความหลากหลายกันไป ซึ่งการที่จะทำงานให้ได้ตามคุณลักษณะสำคัญทั้งหมดไม่ใช่เรื่องง่าย ต้องอาศัยความพยายาม แต่ถ้าหากทีมงานมีคุณสมบัติใกล้เคียงกับลักษณะที่ดีดังกล่าวได้มากเท่าไหร่ โอกาสที่ทีมงานจะเข้มแข็งและบรรลุผลสำเร็จได้ก็ยิ่งมีเพิ่มมากขึ้นเท่านั้น ดังนั้น ทีมงานจะต้องร่วมกันกำหนดรายละเอียดของคุณสมบัติให้มากขึ้น เพื่อพัฒนางานให้ก้าวหน้าและเข้มแข็งยิ่งขึ้นต่อไป จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม สามารถแบ่งออกได้เป็น 6 ลักษณะ ดังนี้

1. การมีปฏิสัมพันธ์ เป็นลักษณะของการทำงานที่เป็นกันเอง มีบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนเกื้อกูลกัน มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือกัน มีความห่วงใยเอื้ออาทรต่อกัน มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2538, หน้า 202) ได้แสดงความคิดเห็นว่า กระบวนการสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่มเป็นไปอย่างดีแล้ว การทำงานของกลุ่มก็จะราบรื่นและเป็นไปในทางสร้างสรรค์ มีการสนับสนุนเกื้อกูลกันและช่วยกันแก้ปัญหาและอุปสรรคให้ผ่านพ้นไปได้ แต่ถ้ากลุ่มไม่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันแล้ว การแข่งขันชิงดีชิงเด่น การขัดแย้งกัน การทะเลาะกันก็จะกระจายไปทั่ว ด้วยเหตุนี้ การปรับปรุงคุณภาพความสัมพันธ์ที่มีอยู่ต่อกันระหว่างสมาชิกย่อมให้ประสิทธิผลของกลุ่มเพิ่มสูงขึ้นด้วย

สงวน ช้างฉัตร (2541, หน้า 257) ได้แสดงความคิดเห็นว่า ปฏิสัมพันธ์ คือ สิ่งที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล 2 คน ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มเป็นการสนับสนุนให้แต่ละกลุ่มมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกในทีม สามารถช่วยเหลือและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันได้ ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

นงลักษณ์ สุทธิวัฒนพันธุ์ (2545, หน้า 121) ได้แสดงความคิดเห็นว่า ลักษณะของกลุ่มที่มีประสิทธิผล กลุ่มต้องมีกิจกรรมปฏิสัมพันธ์ คือ การแก้ปัญหาการตัดสินใจของกลุ่มจะเกิดขึ้นในบรรยากาศของการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การวิพากษ์วิจารณ์จะอยู่ในรูปช่วยเหลือกัน มีความเคารพในทัศนะของสมาชิกแต่ละคน

สรุปได้ว่า การมีปฏิสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงความรู้สึกระหว่างบุคคลที่มีต่อกันในลักษณะของความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีน้ำใจต่อกัน ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน เกื้อกูลกัน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2. การสื่อสารอย่างเปิดเผย เป็นลักษณะของการทำงานที่สมาชิกมีการสื่อสารกันอย่างทั่วถึงและเปิดเผย ตรงไปตรงมา มีความชัดเจน สมาชิกสนใจข่าวสารที่รับฟัง โดยปราศจากความแคลงใจ สนับสนุนให้ผู้อื่นเปิดเผย สมาชิกเปิดใจ และร่วมมือกันแก้ปัญหา ซึ่งการติดต่อสื่อสารที่ถูกต้องจะนำไปสู่ความเข้าใจที่ดี ทำให้สมาชิกเกิดเจตคติที่ดีมีขวัญ และกำลังใจในการทำงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2540, หน้า 177) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง สื่อกลางหรือเครื่องมือที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีไว้ใช้ เพื่อหล่อหลอมและเชื่อมโยง รวมทั้งใช้ประสานกิจกรรมทุกอย่างที่ผู้บริหารกำลังดำเนินการอยู่ ดังนั้น คุณสมบัติของผู้บริหารอีกประการหนึ่ง คือ ความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่พนักงานจะยอมรับนโยบาย มีความเข้าใจคำสั่งอย่างดี และปรับปรุงงานอย่างได้ผลนั้น ทุกกรณีต่างขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของการสื่อความ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2542, หน้า 129) ได้แสดงความคิดเห็นว่า การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิผล ผู้รับข่าวสารต้องเข้าใจความหมายของข่าวสารนั้น ตรงกับข่าวสารที่ผู้ส่งได้ส่งออกไป แม้จะมีตัวรบกวนที่เกิดขึ้นบ้างก็ตาม และการติดต่อสื่อสารที่ดีควรมีข้อมูลย้อนกลับเป็นการติดต่อแบบสองทางมากกว่าการติดต่อแบบทางเดียว

สมยศ นาวีการ (2545, หน้า 271) ได้แสดงความคิดเห็นว่า การติดต่อสื่อสาร คือ การส่งข่าวสารระหว่างบุคคลสองคนหรือมากกว่า การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการสำคัญในองค์การ เพราะมีความจำเป็นต่อการวางแผน การควบคุม การประสานงาน การบริหารความขัดแย้ง และการตัดสินใจ การติดต่อสื่อสารควรเป็นแบบสองทาง กล่าวคือ เมื่อผู้ส่งข่าวสารไป ผู้ส่งข่าวสารจะได้รับ "สิ่งย้อนกลับ" เกี่ยวกับผลผลิตตามมาภายหลังของข่าวสาร ทำให้สามารถประเมินการติดต่อสื่อสารได้ว่า ผู้รับข่าวสารได้ให้ความสนใจเข้าใจและยอมรับข่าวสารหรือไม่

ดังนั้น สรุปได้ว่า การสื่อสารอย่างเปิดเผย หมายถึง การสื่อสารที่เปิดโอกาสให้ผู้รับได้รับข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนปัญหาในการทำงานได้ชัดเจน ตรงไปตรงมา และทั่วถึงด้วยความจริงใจ ซึ่งผู้รับสามารถซักถาม โต้ตอบ และตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย

3. การมีส่วนร่วม เป็นลักษณะของการทำงานที่สมาชิกแต่ละคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และร่วมมือกันแก้ปัญหาในการทำงานโดยกระบวนการกลุ่ม สมาชิกมี

ความรับผิดชอบต่อกัน เต็มใจในการร่วมมือกัน มีความเห็นร่วมกัน มุ่งมั่นไปในทิศทางที่สอดคล้องกันและเสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกัน

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2537, หน้า 182-183) ได้แสดงความคิดเห็นว่า การมีส่วนร่วมเป็นการที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือสนับสนุนทำประโยชน์ในเรื่องต่าง ๆ อาจเป็นการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจหรือกระบวนการบริหาร ประสิทธิผลขององค์การขึ้นอยู่กับการรวมพลังของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับองค์การนั้น ในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย วิธีการหนึ่งในการรวมพลังความคิดสติปัญญาก็คือ การให้มีส่วนร่วม ซึ่งการให้มีส่วนร่วมในองค์การนั้นบุคคลจะต้องผูกพันต่อกิจกรรมขององค์การในที่สุด

สงวน ช้างฉัตร (2541, หน้า 255) ได้แสดงความคิดเห็นว่า การสร้างความร่วมมือกันอย่างแข็งขัน เป็นการให้สมาชิกในทีมงานทำกิจกรรมร่วมกัน โดยการกำหนดให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมตามขอบเขตที่เหมาะสมของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดลักษณะการทำงานเป็นทีมและร่วมมือกันอย่างแข็งขัน มีบรรยากาศการทำงานแบบมีชีวิตชีวา และร่วมมือกันแก้ปัญหา พัฒนาทีมงานแบบสร้างสรรค์

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2546, หน้า 364) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจและอารมณ์ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์กลุ่ม ซึ่งผลของการเกี่ยวข้องดังกล่าว เป็นเหตุเร้าใจให้กระทำการให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มนั้น ซึ่งจะทำให้เกิดความร่วมมือ การประสานงาน และรับผิดชอบร่วมกัน

ดังนั้น สรุปได้ว่าการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงาน การตรวจสอบ การประเมินผล และปรับปรุงแก้ไข

4. การมีเป้าหมายเดียวกัน เป็นลักษณะของการทำงานที่สมาชิกทุกคนเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานอย่างชัดเจน โดยทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดขึ้นและสมาชิกให้การยอมรับด้วยความเต็มใจ ทุกคนให้ความสำคัญของเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตนและเป้าหมายของทีมมีความเด่นชัดเฉพาะเจาะจง และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

ธีรศักดิ์ กำบรรณารักษ์ (2539, หน้า 16) ได้กล่าวไว้ว่า คนเราเมื่อทำงานอยู่ด้วยกันต้องมีการกำหนดเป้าหมายส่วนรวมขององค์การ การกำหนดเป้าหมายนั้นอาจจะกำหนดจากความต้องการกำหนดเป้าหมายส่วนรวม การกำหนดเป้าหมายนั้น อาจจะกำหนดจากความต้องการส่วนตัวของสมาชิกแต่ละคนแล้วทำร่วมกันจนกลายเป็นเป้าหมายของส่วนรวม ดังนั้น เป้าหมายที่ดีต้องสนองความต้องการของสมาชิกแต่ละคนและเกิดจากการประชุมร่วมกัน เป้าหมายจะเป็นตัวกำหนดที่จะทำให้สมาชิกแต่ละคนรู้ว่าตนเองจะมุ่งหน้าไปทางไหน ดังนั้น เป้าหมายต้องชัดเจน ผู้ปฏิบัติงาน

ทั้งหลาย ไม่ว่าจะเป็นครู นักการภารโรง คณะกรรมการโรงเรียน ตลอดจนผู้ปกครอง ควรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและความรับผิดชอบร่วมกันภายใต้เป้าหมายเดียวกัน

โฉมยง โต๊ะทอง (2540, หน้า 31) เสนอแนวคิดว่า ทีมจะประสบความสำเร็จต้องมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนและจุดมุ่งหมายนี้ต้องสามารถกระตุ้นให้รายบุคคลให้รู้สึกว่าตนเองได้มีส่วนร่วมในการทำงานให้สำเร็จ ให้ทุกคนมีพันธะสัญญา และมีสำนึกว่าจะต้องทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

บัญชร แก้วส่อง (2543, หน้า 150) ได้แสดงความคิดเห็นว่า การบริหารงานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายแนวทางปฏิบัติ จะส่งผลให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกในความเป็นเจ้าของ เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ได้กระทำ มีความขยันขันแข็ง กระตือรือร้นที่จะสร้างสรรค์งานให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น ทำให้งานเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ดังนั้น ในการกำหนดเป้าหมาย เราสร้างวัตถุประสงค์จากเป้าหมายโดยรวมขององค์การลงไปจนกระทั่งถึงเป้าหมายส่วนบุคคล ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าระดับต่าง ๆ ในองค์การมีทิศทางที่ร่วมกัน ไม่ว่าอะไรก็ตามที่เป็นวัตถุประสงค์ขององค์การจะต้องก่อตัวขึ้นจากการปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งโดยความเป็นจริงแล้ว เป้าหมายที่ชัดเจนสามารถกำหนดได้ยาก แต่ถ้าเป้าหมายเกิดจากการหลอมรวมของเป้าหมายแต่ละบุคคล ซึ่งสมาชิกให้การยอมรับก็จะทำให้เป้าหมายมีความชัดเจน และมีแนวทางที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุได้สำเร็จ

วราภรณ์ ตระกูลสฤษณ์ (2549, หน้า 2) กล่าวว่า การมีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การที่สมาชิกกลุ่มจะมีส่วนกระตุ้นให้เกิดกิจกรรมร่วมกันของทีม/ กลุ่ม โดยเฉพาะจุดประสงค์ของสมาชิกกลุ่มที่สอดคล้องกับองค์กรมักจะนำมาซึ่งความสำเร็จของการทำงานได้ง่าย

ดังนั้น สรุปได้ว่า การมีเป้าหมายเดียวกัน หมายถึง ทิศทางการทำงานที่สมาชิกทุกคนร่วมกันกำหนดขึ้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงานที่ตรงกันและแจ่มชัด

5. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เป็นสิ่งที่สำคัญที่สมาชิกในทีมมีความปรารถนา เนื่องจากถ้าบุคลากรมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความจริงใจในการแสดงความรู้สึกและให้การสนับสนุนซึ่งกันและกันแล้ว อันจะทำให้การดำเนินงานขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิผล

สงวน ช้างฉัตร (2541, หน้า 34) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า การสร้างความไว้วางใจกันนับเป็นก้าวแรกที่สำคัญยิ่ง ผู้บริหารจะต้องสร้างความไว้เนื้อเชื่อใจกันในหมู่สมาชิกของทีมงาน เพื่อไม่ให้เกิดความหวาดระแวง และสร้างทีมงานให้ร่วมมือกันพัฒนาและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความจริงใจภายใต้บรรยากาศแห่งความไว้วางใจซึ่งกันและกันอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ ความไว้วางใจยังเป็นเหตุชักนำให้สมาชิกในทีมงานพูดจาพูดคุยกันอย่างเปิดเผย ทำให้สามารถเข้าใจเรื่องต่าง ๆ

ให้ตรงกันได้ เป็นการลดหรือเป็นการปิดช่องว่างความหวาดระแวงและความรู้สึกไม่ปลอดภัยในการพูด การอภิปราย และการแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกที่ดีต่อกันจึงเกิดขึ้น

เนตร์พัณณา ยาวิราช (2546, หน้า 217) ได้กล่าวไว้ว่า ความไว้วางใจเป็นสิ่งละเอียดอ่อน บุคคลส่วนมากไว้เนื้อเชื่อใจกันจากประสบการณ์ที่ผ่านมา ความไม่ไว้วางใจกันมีผลทำให้เกิดการชะงักงันในการทำงาน และทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

ศันสนีย์ ชูเชื้อ (2549, หน้า 20) ได้กล่าวไว้ว่า ความไว้วางใจจะเป็นพื้นฐานสำคัญของความรักและความสามัคคีระหว่างหมู่คณะ ดังนั้น สมาชิกในทีมงานต้องเชื่อใจและไว้วางใจซึ่งกันและกัน เพื่อจะได้ทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ เพราะสมาชิกทุกคนต่างแน่ใจและมั่นใจว่าเขาจะมีส่วนร่วม ทีมคอยให้การสนับสนุนในการตัดสินใจและร่วมมือในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ซึ่งจะช่วยให้ทีมงานมีผลงานความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ และพัฒนาการที่ก้าวไปข้างหน้าอย่างรวดเร็ว

ดังนั้น สรุปได้ว่า ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ความรู้สึกระหว่างบุคคล โดยรวมไว้ซึ่งความรัก ความเมตตา นิยมชมชอบ ความเชื่อมั่น จนเกิดความเชื่อถือไว้วางใจในบุคคลนั้นด้วยความเต็มใจ

6. การยอมรับนับถือ เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งของการทำงานเป็นทีม เนื่องจากเมื่อมีการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันแล้ว จะส่งผลให้สมาชิกรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน มีความสนใจและให้เกียรติกัน ยอมรับนับถือซึ่งกันและกันในทุกเรื่อง ให้ความเคารพในบทบาทและหน้าที่ของกันและกัน ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุทธิวรรณ ตันติจรนาวงษ์ (2535, หน้า 57) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า ถ้าทุกคนยอมรับกันและรับฟังกัน มีการยอมรับในความเป็นตัวของตัวเอง รวมทั้งใช้ความรู้ความสามารถและจุดเด่นของกันและกันอย่างเต็มที่ จะทำให้มีบรรยากาศที่ใกล้ชิดและเป็นกันเอง มีความรู้สึกกล้าที่จะให้เพื่อนร่วมงานรู้ทั้งในสิ่งที่ดีและไม่ดีของตนเองด้วยความสบายใจ สามารถพูดอย่างตรงไปตรงมา และกล้าที่จะให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

โฉมยง โต๊ะทอง (2540, หน้า 32) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า การทำงานเป็นทีมจะประสบความสำเร็จ เมื่อทุกคนเชื่อถือในความสามารถของกันและกัน แต่อย่างไรก็ตาม ความเชื่อถือนั้นเปราะบาง ต้องใช้เวลานานในการสร้าง แต่ง่ายต่อการทำลาย การคงความเชื่อถือให้คงอยู่นั้น ต้องใช้ความตั้งใจจริง

บัญชร แก้วส่อง (2543, หน้า 289) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า หลักในการสร้างความยึดเหนี่ยวผูกพันกันนั้น องค์ประกอบที่สำคัญคือ การยอมรับนับถือ ซึ่งจะทำให้ความสัมพันธ์ของทีมงานเป็นไปด้วยดี

สุเมธ แสงนิ่มนวล (2543, หน้า 74-75) ได้แสดงความคิดเห็นสรุปได้ดังนี้ การทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานร่วมกับคนหลาย ๆ คนอย่างประสานสอดคล้องกัน เหมือนการเล่นดนตรี การเล่นของแต่ละคนต้องใช้ความชำนาญและความถนัดแตกต่างกัน บางคนอาจเล่นเก่ง บางคนอาจเล่นไม่เก่ง แต่เมื่อมารวมวงกันแล้ว ทุกคนต้องไว้ใจและยอมรับนับถือและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ให้เกียรติกันและยอมรับในความสามารถของกันและกัน โดยยอมรับว่า ทุกคนมีความสามารถ ภาวะจิตใจแห่งการยอมรับจะเป็นหนทางไปสู่การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

เนตร์พัณณา ยาวิราช (2546, หน้า 216) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การให้เกียรติ การยกย่อง การสนับสนุน และรับฟังซึ่งกันและกัน

สุนันทา เลาหนันทน์ (2549, หน้า 44) ได้กล่าวไว้ว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูง มีการยอมรับซึ่งกันและกันในทุกเรื่อง เช่น วิธีการทำงาน ปัญหาขององค์การ ผู้ให้และผู้รับข้อเสนอแนะมีความเคารพซึ่งกันและกัน หัวหน้าทีมและสมาชิกต่างเชื่อมั่นในความสามารถของกันและกัน

ดังนั้น สรุปได้ว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การรับฟังซึ่งกันและกัน เคารพในบทบาทและหน้าที่ของกันและกัน ยอมรับในความแตกต่างของกันและกันด้วยความจริงใจ และพร้อมที่จะร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี

ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี (ธนาเศรษฐ์ วัฒนพงศ์สถิต, 2553, หน้า 38)

ความเป็นมาของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี

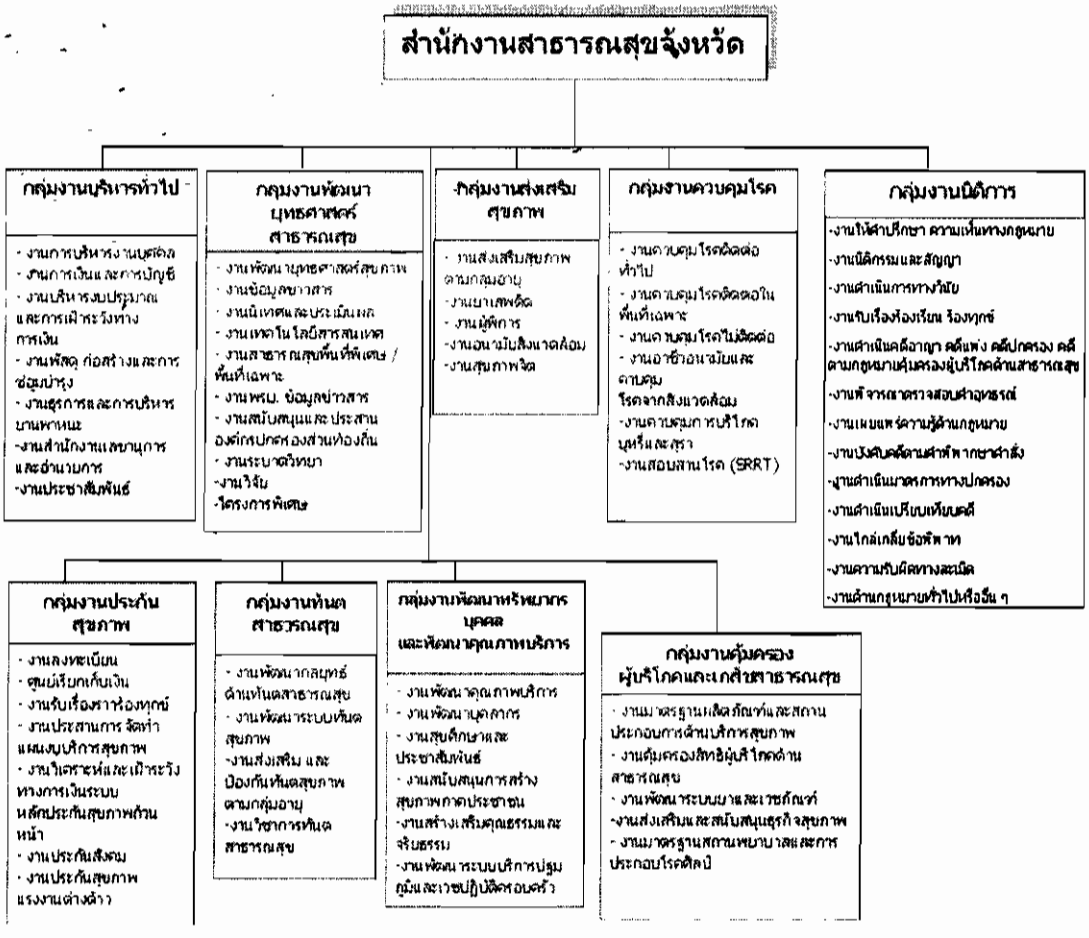
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีในอดีตคือ แผนกอนามัย สังกัดศาลากลางจังหวัดชลบุรี มีสถานที่ปฏิบัติงาน 1 ห้อง อยู่บนศาลากลางจังหวัดชลบุรีหลังเก่า (ปัจจุบัน คือ สำนักงานเทศบาลเมืองชลบุรี ข้างโรงเรียนอนุบาลชลบุรี) ต่อมา การสาธารณสุขได้พัฒนาขึ้นมีการขยายบริการแก่ประชาชนให้กว้างขวางในหลายด้าน ทำให้สถานที่เดิมคับแคบลง ตรงกับสมัยผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรี ชื่อนายนารถ มนตเสวี ได้ก่อสร้างสำนักงานแห่งใหม่ขึ้นบนที่ราชพัสดุริมถนนวชิรปราการ แล้วใช้ชื่อว่า ที่ทำการอนามัยจังหวัดชลบุรี มีนายแพทย์สมหวัง สมใจ ดำรงตำแหน่งอนามัยจังหวัด ในขณะนั้นอาคารที่ก่อสร้างขึ้น เป็นอาคารคอนกรีต 2 ชั้น ชั้นบนปูพื้นด้วยไม้แดงเป็นห้องทำงานของนายแพทย์อนามัยจังหวัด ชั้นล่างใช้สำหรับให้บริการตรวจรักษา X-ray จ่ายยา และจัดเป็นคลินิกวัณโรค รวมทั้งสร้างบ้านพักนายแพทย์อนามัยจังหวัดขึ้น 1 หลัง เป็นบ้านระดับชั้นเอก พื้นปูด้วยไม้แดงทั้ง 2 ชั้น (ปัจจุบันคือ บ้านหลังที่ติดกับโรงรถ)

งานสาธารณสุขสมัยนั้น แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ด้านบริหาร มีพนักงานอนามัย (ตรี/ โท) เป็นผู้ดูแลรับผิดชอบ งานบุคลากร, งานการเงิน-บัญชี, งานพัสดุ, งานสุขาภิบาล และนิเทศงานให้แก่พนักงานอนามัยในสถานีอนามัยและด้านวิชาการ มีนางสงเคราะห์ (ตรี/ โท) ซึ่งเป็นพยาบาลอนามัย เป็นผู้ดูแลรับผิดชอบงานฝึกอบรม, คัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาต่อ, งานอนามัยแม่และเด็ก และนิเทศงานให้แก่พยาบาลผดุงครรภ์ในสถานีอนามัย

ต่อมามีตำแหน่งนายแพทย์โทเป็นผู้ช่วยนายแพทย์อนามัยจังหวัดเพิ่มขึ้น มีหน้าที่รับผิดชอบคลินิกบริการและหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ ต่อมามีงานกามโรคเพิ่มขึ้น จึงสร้างอาคาร 2 ชั้น แบบเดียวกันขึ้นอีก 1 หลัง อยู่ฝั่งตรงข้ามกัน เพื่อใช้สำหรับให้บริการตรวจรักษาหญิงบริการเป็นส่วนใหญ่ (ปัจจุบันคือ ที่ทำงานของสำนักงานควบคุมโรค เขต 3) ซึ่งหน่วยควบคุมโรคเรื้อน เขต 2 ชลบุรี ได้ขอใช้พื้นที่ชั้นบนของอาคารหลังนี้ด้วย สมัยที่นายแพทย์อุทัย สุดสุข ดำรงตำแหน่งอนามัยจังหวัด ได้สร้างอาคารกลางหลังใหญ่ขึ้นและได้ใช้มาจนถึงปัจจุบันนี้ พร้อมทั้งสร้างบ้านพักเพิ่มขึ้นอีก 4 หลัง คือ บ้านพักแพทย์โท, บ้านพักพนักงานอนามัยโทและบ้านพักจัตวา ต่อมากระทรวงสาธารณสุขได้เปลี่ยนชื่อจากที่ทำการอนามัยจังหวัดเป็นสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดและปรับโครงสร้างการบริหารงานเป็นฝ่ายต่าง ๆ

ต่อมาได้แบ่งการบริหารงาน โดยแยกออกเป็น 2 ส่วน ส่วนแรก คือ สำนักงานส่งเสริมวิชาการและบริการสาธารณสุข มี 8 ฝ่าย คือ ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ, ฝ่ายสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม, ฝ่ายควบคุมโรคติดต่อ, ฝ่ายบริหารทั่วไป, ฝ่ายทันตสาธารณสุข, ฝ่ายรักษาพยาบาล, ฝ่ายเภสัชสาธารณสุข และฝ่ายเผยแพร่อบรมและส่งเสริมบริการ

โครงสร้างของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี



ภาพที่ 2 โครงสร้างของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี

ปัจจุบันสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีการจัดการโครงสร้างองค์การ โดยแบ่งเป็น 9 กลุ่มงาน ดังนี้

1. กลุ่มงานบริหารทั่วไป
2. กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข
3. กลุ่มงานส่งเสริมสุขภาพ
4. กลุ่มงานควบคุมโรค
5. กลุ่มงานนิติการ
6. กลุ่มงานประกันสุขภาพ
7. กลุ่มงานทันตสาธารณสุข
8. กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลและพัฒนาคุณภาพบริการ

9. กลุ่มงานคุ้มครองผู้บริโภคและเภสัชสาธารณสุข

ในการปรับปรุงโครงสร้างของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี เป็นไปเพื่อความสอดคล้องกับการบริหารจัดการภาครัฐตาม พ.ร.บ. ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ซึ่งมีสาระสำคัญคือ การเปลี่ยนแปลงในเรื่องระบบการจำแนกตำแหน่งหรือ Position Classification (P.C) จากเดิมกำหนดเป็น "ซี" หรือเป็น "ระดับ" ที่มีอยู่ 11 ระดับ ที่ใช้มา ตั้งแต่กันยายน พ.ศ. 2518 เป็นเวลานานกว่า 35 ปี มาเป็นระบบ "กลุ่มตำแหน่ง" หรือที่เรียกว่า เป็นระบบแท่งและเปลี่ยนแปลงเงินเดือนเป็นขั้นต่ำขั้นสูงและเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นร้อยละ โดยกำหนดว่าจะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 1 ปี ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา ซึ่งได้ครบ 1 ปี ในเดือนมกราคม 2552 โดย ก.พ. ได้กำหนดกลุ่มตำแหน่งมี 4 แท่ง คือ 1) ผู้บริหาร 2) ผู้อำนวยการ 3) วิชาการ 4) ทั่วไป

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี

วิสัยทัศน์ คือ

"2559 ชลบุรีเป็นผู้นำสร้างสุขภาพและบริการสุขภาพระดับชาติ"

พันธกิจที่สำคัญ ดังนี้คือ

1. พัฒนาระบบส่งเสริม ควบคุม ป้องกัน และรักษาโรคที่เป็นปัญหาสำคัญ และคุ้มครองผู้บริโภคให้มีประสิทธิภาพ

2. สร้างเสริมพฤติกรรมสุขภาพ เพื่อให้คนชลบุรีมีพฤติกรรมที่ถูกต้องเหมาะสมแบบมีส่วนร่วม

3. พัฒนาระบบบริการให้ได้คุณภาพและมาตรฐานระดับชาติ สอดคล้องกับบริบทจังหวัดชลบุรี

4. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้ได้คุณภาพมาตรฐาน

ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย

1. ส่งเสริม ควบคุม ป้องกัน รักษาโรค (NCD/ CD) และลดปัจจัยเสี่ยงภัยสุขภาพที่เป็นปัญหาสำคัญของชลบุรี

2. ส่งเสริมสนับสนุนการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้วย 3 อ (อาหาร, อารมณ์, ออกกำลังกาย) 2 ส (ลด ละ เลิก สุรา, บุหรี่, ยาเสพติด) แบบมีส่วนร่วมโดยชุมชน

3. พัฒนาเครือข่ายสถานบริการทุกระดับให้ได้ตามมาตรฐานของกระทรวงสาธารณสุขและตามแนวทางพัฒนาคุณภาพ HA PCA สอดคล้องกับบริบทจังหวัดชลบุรี

4. พัฒนาการบริหารจัดการตามแนวทาง PMQA ในหน่วยบริหาร โรงพยาบาลตามแนวทาง HA รพ.สต. ตามแนวทาง PCA

เป้าประสงค์ ประกอบด้วย

1. ประชาชนจังหวัดชลบุรีปลอดภัยจากภัยสุขภาพและมีอัตราป่วย/ ตายด้วยโรค NCD/ CD ที่เป็นปัญหาลดลง
2. สภาพแวดล้อมชุมชนชลบุรีเอื้อต่อคนชลบุรีสุขภาพดี
3. ประชาชนเชื่อมั่นและสามารถเข้าถึงเครือข่ายระบบบริการสุขภาพที่ได้มาตรฐาน
4. หน่วยบริหารและหน่วยบริการในสังกัดได้มาตรฐานการบริหารจัดการ PMQA

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี เป็นหน่วยงานที่เป็นตัวแทนกระทรวงสาธารณสุขระดับจังหวัด มีบทบาทในการดำเนินการและประสานงานเกี่ยวกับการดำเนินงานสาธารณสุขในพื้นที่ กำกับดูแล ประเมินผล และสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานสาธารณสุขในพื้นที่จังหวัด โดยเน้นหนักในด้านสุขภาพของประชาชน ซึ่งการดำเนินงานตามบทบาทและหน้าที่ที่เป็นภารกิจความรับผิดชอบของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีตามที่ได้กำหนดไว้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งจะต้องอาศัยองค์ความรู้และความร่วมมือจากบุคลากรทุกคนมาร่วมกันปฏิบัติภารกิจในลักษณะของการทำงานเป็นทีม เพื่อให้งานในส่วนที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีได้รับมอบหมายเกิดสัมฤทธิ์ผลอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้นต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมจิตร์ จำปาแดง (2544, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาทีมงานของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลบุรีรัมย์ ผลการศึกษาพบว่า ระดับการดำเนินการในองค์ประกอบของทีมงานโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก องค์ประกอบที่มีระดับมากที่สุดคือ องค์ประกอบด้านบทบาทและการมอบหมายงาน และองค์ประกอบด้านการตัดสินใจ รองลงมาคือ องค์ประกอบด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ของทีมงาน การมีส่วนร่วมของสมาชิก การติดต่อสื่อสาร และองค์ประกอบที่มีการดำเนินการอยู่ในระดับน้อยคือ องค์ประกอบด้านการแก้ไขความขัดแย้ง นอกจากนี้ยังพบว่าความต้องการพัฒนาทีมงานในกลุ่มงานพยาบาลมีระดับความต้องการพัฒนา 3 อันดับแรก ได้แก่ การประชุมหรืออบรมเชิงปฏิบัติการ การปรับระบบการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม และการปรับปรุงระบบการบริหาร

นิสารัตน์ อ้นวงษา (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาทีมงานต่อการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพศูนย์สุขภาพชุมชนอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่าการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง เนื่องจากเป็นทีมขนาดเล็ก มีบุคลากรในทีม 9-11 คน บุคลากรในทีมสุขภาพมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 1 ปีขึ้นไป ส่งผลให้เกิดปฏิสัมพันธ์และมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ทำให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

วัชรินทร์ กีรติกสิกร (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแนวทางพัฒนาทีมงานสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ในทัศนะของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 40-49 ปี ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ/ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ระดับ 6-7 มีระยะเวลารับราชการ 21 ปีขึ้นไป โดยส่วนมากปฏิบัติงานในสำนักบริหารกลางและมีจำนวนสมาชิกภายในทีมที่ร่วมงานด้วยประมาณ 5-7 คน มีลักษณะการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก โดยมีจิตสำนึกในการเข้ามามีส่วนร่วมด้วยตนเอง มีการติดต่อสื่อสารและประสานงานกัน และมีลักษณะการพึ่งพาอาศัยกันในระดับมาก ส่วนทัศนะต่อการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก จะมีการปรับตัวตอบสนองต่อการบริหารจัดการที่มีการเปลี่ยนแปลงในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน การสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันด้วยการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน และมีการร่วมกันคิดค้นหาวิธีการปฏิบัติงานในระดับมาก สำหรับแนวทางพัฒนาทีมงานไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า ควรมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ชัดเจนและกระจายความรับผิดชอบมากที่สุด ควรสนับสนุนการพัฒนากิจกรรมให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ควรมีการติดต่อสื่อสารเป็นแบบ 2 ทาง และควรกำหนดเป้าหมายร่วมกันในระดับมาก

พูนทรัพย์ คำวิชา (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านการสนับสนุนและไว้วางใจต่อกัน ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่ยอมรับ ตามลำดับ ส่วนการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี ด้านบทบาทที่สมดุล และด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม ตามลำดับ การทำงานเป็นทีมของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุข ระดับอำเภอ จังหวัดอุดรธานี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุข ระดับอำเภอ จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์การปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุข ระดับอำเภอ จังหวัดอุดรธานี คือ การทำงานเป็นทีมของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุข ระดับอำเภอ จังหวัดอุดรธานี คือ การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี และด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่ง ปัจจัยทั้ง 5 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุข ระดับอำเภอ จังหวัดอุดรธานี ได้ร้อยละ 72.60

ทองเสริฐ ใจตรง (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมุกดาหาร ผลการศึกษาพบว่า ประชากรที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 40-49 ปี มากที่สุด จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนักวิชาการและดำรงตำแหน่งในระดับ 6-7 มากที่สุด ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานประจำในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมุกดาหาร ระหว่าง 11-15 ปี สภาพการทำงานเป็นทีมสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมุกดาหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสภาพการทำงานเป็นทีมในด้านสภาพภาวะผู้นำของทีมงาน สภาพการทำงานของทีมงานด้านอื่น ๆ และสภาพระบบการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก

สุรศักดิ์ หงษ์เวียงจันทร์ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมุกดาหาร ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมุกดาหาร ส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติงาน มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปมากที่สุด มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 5,000-20,000 บาท มากที่สุด ส่วนใหญ่สังกัดกลุ่มงานประกันสุขภาพ/ กลุ่มงานคุ้มครองผู้บริโภค/ กลุ่มงานสนับสนุนวิชาการมากที่สุด ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อระดับการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมุกดาหาร โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมุกดาหาร พบว่า บุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมุกดาหารที่มีระดับการศึกษาและกลุ่มงาน/ ฝ่ายแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 ส่วนบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมุกดาหารที่มีตำแหน่ง ระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ศิวกานต์ กะริอุณะ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรศูนย์สุขภาพชุมชนพรเจริญ โรงพยาบาลพรเจริญ อำเภอพรเจริญ จังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาพบว่า ก่อนการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายยังขาดความเข้าใจในทักษะการทำงานเป็นทีม การทำงานขึ้นอยู่กับตัวบุคคล ไม่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การทำงานไม่บรรลุตามเป้าหมายเท่าที่ควร จึงดำเนินการพัฒนาโดยการฝึกอบรมและการนิเทศแบบโคชชิ่ง (Coaching Technique) ในกิจกรรมการรณรงค์ป้องกันและควบคุมไข้เลือดออก ภายหลังดำเนินการพัฒนา พบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทุกคนมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ผู้ที่ทำหน้าที่ผู้นำทีมสามารถจูงใจสมาชิกในทีมงานและขจัดความขัดแย้งในทีมงานได้อย่างสร้างสรรค์ มีการสื่อสารและความสัมพันธ์ภายในทีมด้วยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างสมาชิกภายในทีมอย่างเปิดเผย

ยอมรับในศักยภาพและความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ แต่มีผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า จำนวน 1 คน ที่มีความรู้ความเข้าใจ แต่ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ไม่แสดงความคิดเห็น ระหว่างสมาชิกขาดข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจแก้ปัญหาภายในทีม จึงได้ดำเนินการในวงรอบที่ 2 โดยใช้กิจกรรมประชาคมตลาดสดน่าซื้อและกลยุทธ์การนิเทศแบบโคชชิ่ง หลังดำเนินการพัฒนาพบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทุกคนสามารถทำงานเป็นทีมได้

จากการศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้พบว่า การศึกษาและกลุ่มงาน/ ฝ่ายแตกต่างกันเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมุกดาหาร ส่วนตำแหน่ง ระดับเงินเดือน พบว่า ไม่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมุกดาหาร (สุรศักดิ์ หงส์เวียงจันทร์, 2550) และสภาพการทำงานเป็นทีมของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมุกดาหาร พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยสภาพการทำงานเป็นทีมในด้านสภาพภาวะผู้นำของทีมงาน สภาพการทำงานของทีมงานด้านอื่น ๆ และสภาพระบบการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก (ทองเสริฐ ใจตรง, 2550)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เรื่องการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์ประการแรก เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ประการที่สอง เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำความรู้ที่ได้จากการศึกษามากำหนดขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัย โดยแบ่งออกเป็นขั้นตอนดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. เกณฑ์การแปลผล

ประชากร

ประชากรที่ใช้วิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี จำนวนทั้งสิ้น 137 คน โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากกลุ่มประชากรทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) เป็นเรื่องเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และเงินเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี โดยมีเนื้อหาดังนี้ 1) การมีปฏิสัมพันธ์ 2) การสื่อสารอย่างเปิดเผย 3) การมีส่วนร่วม 4) การมีเป้าหมายเดียวกัน 5) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 6) การยอมรับนับถือ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จากมากไปหาน้อย โดยมีลำดับคะแนน 4 ลำดับ ดังนี้

4 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด

3 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก

2 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์การ จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยและกำหนดนิยามศัพท์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่

4.1 อาจารย์ ดร.กฤษฎา นันทเพ็ชร ตำแหน่ง อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

4.2 นางสาวเจนจิรา แซ่ลิ้ม ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี

4.3 นายธนาเศรษฐ์ วัฒนพงศ์สถิต ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี

เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

5. ตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี จำนวน 30 คน แล้วหาความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.85

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับแบบสอบถาม ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้มีความเข้าใจตรงกันในเนื้อหาทั้งหมด

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี และกำหนดวันเก็บแบบสอบถามหลังจากที่แจกแบบสอบถามภายใน 1 สัปดาห์

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ ทั้งจำนวนของแบบสอบถามและข้อมูลในการกรอกแบบสอบถามของบุคลากร ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี เพื่อนำไปวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์และใช้สถิติเชิงพรรณนา มีรายละเอียดดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และเงินเดือน ใช้การวิเคราะห์โดยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

2. วิเคราะห์ข้อมูลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ (Rating Scale) ใช้วิธีการวิเคราะห์โดยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ การหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตาราง

เกณฑ์การแปลผล

การวิจัยครั้งนี้ เรื่องการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้ แบ่งออกเป็น 4 ระดับ โดยใช้ค่าทางสถิติ คะแนนเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) กำหนดช่วงการวัด แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) (ลือชัย วงษ์ทอง, 2555, หน้า 91)

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด-คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

$$= \frac{4-1}{4}$$

$$= 0.75$$

และกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของข้อมูลแต่ละด้าน ดังนี้

ระดับคะแนนค่าเฉลี่ย	การแปลผล
3.26-4.00	มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด
2.51-3.25	มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก
1.76-2.50	มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.75	มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เรื่องการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์ประการแรก เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ประการที่สอง เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ประชากรที่ใช้ในการศึกษามีจำนวนทั้งสิ้น 137 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์มี ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และใช้วิธีการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 ลักษณะข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ค่าความถี่และค่าร้อยละ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (137 คน)	ร้อยละ (100.00)
เพศ		
ชาย	40	29.20
หญิง	97	70.80
รวม	137	100.00
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	28	20.43
30-45 ปี	58	42.34
มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	51	37.23
รวม	137	100.00

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (137 คน)	ร้อยละ (100.00)
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	20	14.60
ปริญญาตรี	97	70.80
สูงกว่าปริญญาตรี	20	14.60
รวม	137	100.00
ตำแหน่งงาน		
ข้าราชการ	84	61.31
พนักงานราชการ	6	4.38
ลูกจ้างประจำ	13	9.49
ลูกจ้างชั่วคราว	34	24.82
รวม	137	100.00
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	72	52.55
10-20 ปี	23	16.79
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	42	30.66
รวม	137	100.00
เงินเดือน		
15,000 บาทลงมา	37	27.01
15,000-25,000 บาท	46	33.57
ตั้งแต่ 25,000 บาทขึ้นไป	54	39.42
รวม	137	100.00

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีดังนี้

บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 70.80 รองลงมา เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 29.20

บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.34 รองลงมา มีอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 37.23 และมีอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.43

บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 70.80 รองลงมา มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีสัดส่วนที่เท่า ๆ กัน คิดเป็นร้อยละ 14.60

บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี พบว่า ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 61.31 รองลงมา เป็นลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 24.82 เป็นลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 9.49 และน้อยที่สุด เป็นพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 4.38

บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี พบว่า ส่วนใหญ่ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.55 รองลงมา มากกว่า 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 30.66 และน้อยที่สุด 10-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.79

บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี พบว่า ส่วนใหญ่มีเงินเดือนตั้งแต่ 25,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 39.42 รองลงมา มีเงินเดือน 15,000-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 33.57 และน้อยที่สุด มีเงินเดือน 15,000 บาทลงมา คิดเป็นร้อยละ 27.01

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ การทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี

1. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์

ตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ในด้านการมีปฏิสัมพันธ์

ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
	มากที่สุด (4)	มาก (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)				
1. บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	13 (9.49)	100 (72.99)	23 (16.79)	1 (0.73)	2.91	0.54	มาก	2
2. บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	21 (15.33)	94 (68.61)	22 (16.06)	0 (0.00)	2.99	0.56	มาก	1

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
	มากที่สุด (4)	มาก (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)				
3. บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน	9 (6.57)	87 (63.50)	41 (29.93)	0 (0.00)	2.77	0.60	มาก	4
4. บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีน้ำใจต่อกัน	4 (2.92)	76 (55.47)	55 (40.15)	2 (1.46)	2.60	0.57	มาก	5
5. บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ให้การสนับสนุนและเกื้อกูลซึ่งกันและกัน	14 (10.22)	84 (61.31)	39 (28.47)	0 (0.00)	2.82	0.60	มาก	3
ภาพรวม					2.82	0.41	มาก	

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษา การทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี พบว่า โดยภาพรวมด้านการมีปฏิสัมพันธ์บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีมีความสัมพันธ์กันในการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.82, \sigma = 0.41$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อได้ดังนี้

บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.99, \sigma = 0.56$) บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.91, \sigma = 0.54$) บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ให้การสนับสนุนและเกื้อกูลซึ่งกันและกัน พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.82, \sigma = 0.60$) บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.77, \sigma = 0.60$) บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 4

บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีน้ำใจต่อกัน พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.60, σ = 0.57) บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 5

สรุปผลการศึกษา ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ผู้วิจัยพบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน และการมีน้ำใจต่อกัน ให้ความสำคัญเป็นอันดับท้าย ๆ เนื่องจากบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรียังมีการทำงานหรือทำกิจกรรมที่แบ่งเป็นแต่ละกลุ่มงานกันอยู่ ไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมกับกลุ่มงานอื่น จึงทำให้ความเห็นอกเห็นใจและการมีน้ำใจต่อกันจำกัดอยู่ในเฉพาะกลุ่มงานของตนเท่านั้น ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสได้รับการพัฒนาตนเองและการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น โดยจัดกิจกรรมที่จะเชื่อมความสามัคคีสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์การ เช่น การแข่งขันกีฬาสีหรือกิจกรรมอื่น ๆ เพื่อให้บุคลากรได้แสดงถึงความมีน้ำใจต่อกัน เห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดการยอมรับความสามารถซึ่งกันและกัน ซึ่งการสร้างสานสัมพันธ์นี้ จะช่วยปลูกฝังให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงานเป็นทีม จะทำให้เห็นว่าการมีน้ำใจต่อกัน การมีความเข้าใจเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งในการทำงานเป็นทีม

2. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ในด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย

ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
	มากที่สุด (4)	มาก (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)				
1. บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีรับทราบนโยบายของผู้บริหารในการทำงานอย่างชัดเจนและทั่วถึง	2 (1.46)	79 (57.66)	53 (38.69)	3 (2.19)	2.58	0.56	มาก	6
2. บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีสามารถอภิปรายแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผย	5 (3.65)	73 (53.28)	58 (42.34)	1 (0.73)	2.60	0.57	มาก	5
3. บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีสามารถซักถามข้อสงสัยหรือปัญหาในการทำงานได้ตลอดเวลา	5 (3.65)	86 (62.77)	45 (32.85)	1 (0.73)	2.69	0.55	มาก	3

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
	มากที่สุด (4)	มาก (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)				
4. บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีการปรึกษาหารือกันด้วยเหตุผล	15 (10.95)	83 (60.58)	38 (27.74)	1 (0.73)	2.82	0.62	มาก	1
5. บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีสามารถปรึกษาปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้อย่างตรงไปตรงมา	6 (4.38)	83 (60.58)	47 (34.31)	1 (0.73)	2.69	0.57	มาก	2
6. บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี เข้าใจข่าวสารที่ได้รับตรงกัน	1 (0.73)	74 (54.01)	61 (44.53)	1 (0.73)	2.55	0.53	มาก	7
7. เมื่อมีปัญหาและอุปสรรค บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี สามารถโต้แย้งและแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผย	11 (8.03)	71 (51.82)	53 (38.69)	2 (1.46)	2.66	0.64	มาก	4
ภาพรวม					2.66	0.37	มาก	

จากตารางที่ 4 ผลการศึกษา การทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี พบว่า โดยภาพรวมด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีการสื่อสารกันในการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.66, \sigma = 0.37$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อได้ดังนี้

บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีการปรึกษาหารือกันด้วยเหตุผล พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.82, \sigma = 0.62$) บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี สามารถปรึกษาปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้อย่างตรงไปตรงมา พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.69, \sigma = 0.57$) บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี สามารถซักถามข้อสงสัยหรือปัญหาในการทำงานได้ตลอดเวลา พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีการทำงานเป็นทีมอยู่

ในระดับมาก (μ = 2.69, σ = 0.55) บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

เมื่อมีปัญหาและอุปสรรคบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี สามารถโต้แย้งและแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผย พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีมีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.66, σ =0.64) บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 4

บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี สามารถอภิปรายแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผย พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.60, σ = 0.57) บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 5

บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ได้รับทราบนโยบายของผู้บริหารในการทำงานอย่างชัดเจนและทั่วถึง พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.58, σ = 0.56) บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 6

บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี เข้าใจข่าวสารที่ได้รับตรงกัน พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.55, σ = 0.53) บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 7

สรุปผลการศึกษา ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ผู้วิจัยพบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีได้รับทราบนโยบายของผู้บริหารในการทำงานอย่างชัดเจนและทั่วถึง และเข้าใจข่าวสารที่ได้รับตรงกันให้ความสำคัญเป็นอันดับท้าย ๆ เนื่องจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีมีการประชุมหารือบ่อยครั้งและมีหลายประเด็นที่ต้องแจ้งให้ทราบโดยเร่งด่วน ทำให้การรับรู้ถึงนโยบายได้ให้เฉพาะในระดับหัวหน้าเท่านั้น จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่ได้รับรู้นโยบายด้วย การแจ้งข่าวสารออกไปจึงไม่ชัดเจนและไม่ทั่วถึง ดังนั้น ผู้บริหารควรกำหนดให้มีการประชุมภายในกลุ่มงานทุกวัน โดยให้หัวหน้ากลุ่มงานดำเนินการประชุมชี้แจงให้รับรู้ถึงนโยบายของผู้บริหารและแจ้งข่าวสารให้สมาชิกได้รับทราบตรงกันหรือให้มีการติดประกาศอย่างชัดเจน พร้อมทั้งให้มีการประชาสัมพันธ์เสียงตามสายอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรภายในองค์การเข้าใจข่าวสารที่ได้รับตรงกัน

3. ด้านการมีส่วนร่วม

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ในด้านการมีส่วนร่วม

ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
	มากที่สุด (4)	มาก (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)				
1. บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีเต็มใจให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน	25 (18.25)	85 (62.04)	26 (18.98)	1 (0.73)	2.98	0.64	มาก	1
2. บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและผู้ร่วมงานอย่างอิสระ	0 (0.00)	86 (62.77)	47 (34.31)	4 (2.92)	2.60	0.55	มาก	5
3. บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีส่วนร่วมในการตรวจสอบหาข้อบกพร่องในการทำงาน	1 (0.73)	75 (54.74)	58 (42.34)	3 (2.19)	2.54	0.56	มาก	6
4. บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีแสดงความคิดเห็นในการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน	11 (8.03)	80 (58.39)	44 (32.12)	2 (1.46)	2.73	0.62	มาก	3
5. บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการทำงาน	12 (8.76)	72 (52.55)	50 (36.50)	3 (2.19)	2.68	0.66	มาก	4
6. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีเต็มใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา	13 (9.49)	84 (61.31)	38 (27.74)	2 (1.46)	2.79	0.62	มาก	2
ภาพรวม					2.72	0.45	มาก	

จากตารางที่ 5 ผลการศึกษา การทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี พบว่า โดยภาพรวมด้านการมีส่วนร่วมบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.72$, $\sigma = 0.45$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อได้ดังนี้

บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี เต็มใจให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีการทำงานเป็นทีมอยู่

ในระดับมาก (μ = 2.98, σ = 0.64) บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี เต็มใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.79, σ = 0.62) บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี แสดงความคิดเห็นในการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.73, σ = 0.62) บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการทำงาน พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.68, σ = 0.66) บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 4

บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและผู้ร่วมงานอย่างอิสระ พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.60, σ = 0.55) บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 5

บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีส่วนร่วมในการตรวจสอบหาข้อบกพร่องในการทำงาน พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.54, σ = 0.56) บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 6

สรุปผลการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วม ผู้วิจัยพบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและผู้ร่วมงานอย่างอิสระ และมีส่วนร่วมในการตรวจสอบหาข้อบกพร่องในการทำงาน ให้ความสำคัญเป็นอันดับท้าย ๆ เนื่องจากส่วนใหญ่การประเมินผลการปฏิบัติงานและการตรวจสอบหาข้อบกพร่องในการทำงาน จะมีการมอบหมายให้หัวหน้างานเป็นผู้พิจารณาเท่านั้นหรือมีบางครั้งที่จะเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตรวจสอบหาข้อบกพร่องในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรกำหนดให้มีการประชุมสัมมนาเปิดเวทีแลกเปลี่ยนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์การทำงานของตนเองและผู้ร่วมงานอย่างเปิดเผย และร่วมกันแสดงความคิดเห็นถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน เพื่อที่จะนำข้อบกพร่องนี้ไปแก้ไขในการทำงานครั้งต่อ ๆ ไปให้ดียิ่งขึ้น

4. ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ในด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน

ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
	มากที่สุด (4)	มาก (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)				
1 บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี เข้าใจทิศทางการทำงานขององค์การอย่างชัดเจน	4 (2.92)	80 (58.39)	50 (36.50)	3 (2.19)	2.62	0.58	มาก	5
2. บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญต่อเป้าหมายของส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว	7 (5.11)	84 (61.31)	40 (29.20)	6 (4.38)	2.67	0.64	มาก	3
3. บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ให้การยอมรับวัตถุประสงค์การทำงานที่ร่วมกันกำหนดขึ้น	3 (2.19)	113 (82.48)	19 (13.87)	2 (1.46)	2.85	0.45	มาก	2
4. บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีความเข้าใจเป้าหมายการทำงานที่ตรงกัน	7 (5.11)	102 (74.45)	28 (20.44)	0 (0.00)	2.85	0.48	มาก	1
5. เป้าหมายส่วนตัว มีความสอดคล้องตรงกับเป้าหมายของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี	6 (4.38)	75 (54.74)	56 (40.88)	0 (0.00)	2.64	0.57	มาก	4
ภาพรวม					2.73	0.35	มาก	

จากตารางที่ 6 ผลการศึกษา การทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี พบว่า โดยภาพรวมด้านการมีเป้าหมายเดียวกันบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีเป้าหมายในการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.73, \sigma = 0.35$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อได้ดังนี้

บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีความเข้าใจเป้าหมายการทำงานที่ตรงกัน พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.85, \sigma = 0.48$) บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ให้การยอมรับวัตถุประสงค์การทำงานที่ร่วมกันกำหนดขึ้น พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.85, σ = 0.45) บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญต่อเป้าหมายของส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.67, σ = 0.64) บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

เป้าหมายส่วนตัวมีความสอดคล้องตรงกับเป้าหมายของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.64, σ = 0.57) บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 4

บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี เข้าใจทิศทางการทำงานขององค์การอย่างชัดเจน พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.62, σ = 0.58) บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 5

สรุปผลการศึกษา ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ผู้วิจัยพบว่า เป้าหมายส่วนตัวมีความสอดคล้องตรงกับเป้าหมายของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี และบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีเข้าใจทิศทางการทำงานขององค์การอย่างชัดเจน ให้ความสำคัญเป็นอันดับท้าย ๆ เนื่องจากบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ยังไม่เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำและพร้อมที่จะสร้างสรรค์งานให้ก้าวหน้า ทำให้เป้าหมายส่วนตัวไม่มีความสอดคล้องตรงกับเป้าหมายของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีและยังไม่เข้าใจทิศทางการทำงานขององค์การอย่างชัดเจน ดังนั้น ผู้บริหารควรกระตุ้นให้บุคลากรแต่ละบุคคลให้รู้สึกว่าตนเองได้มีส่วนร่วมในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายทุกภารกิจ และควรมีการมอบหมายภารกิจงานให้แก่บุคลากรอย่างชัดเจน ซึ่งจะทำให้บุคลากรไม่สับสนเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งอาจจะมีการประชุมเพื่อกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ตั้งแต่ต้นปีงบประมาณและมีการติดตามประเมินผลเป็นระยะ ๆ

5. ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ในด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
	มากที่สุด (4)	มาก (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)				
1. บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีความเชื่อถือศรัทธาในกันและกัน	6 (4.38)	81 (59.12)	47 (34.31)	3 (2.19)	2.66	0.60	มาก	4
2. บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานในการแก้ไขปัญหาขององค์การได้อย่างเต็มที่	13 (9.49)	81 (59.12)	42 (30.66)	1 (0.73)	2.77	0.62	มาก	3
3. บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีความเชื่อมั่นว่าทีมงานขององค์การจะสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงานได้	22 (16.06)	82 (59.85)	33 (24.09)	0 (0.00)	2.92	0.63	มาก	2
4. บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีความรักและหวังดีต่อกัน	8 (5.84)	113 (82.48)	16 (11.68)	0 (0.00)	2.94	0.42	มาก	1
ภาพรวม					2.82	0.44	มาก	

จากตารางที่ 7 ผลการศึกษา การทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี พบว่า โดยภาพรวมด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีมีความไว้วางใจกันในการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.82, \sigma = 0.44$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อได้ดังนี้

บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีความรักและหวังดีต่อกัน พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.94$ม $\sigma = 0.42$) บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีความเชื่อมั่นว่าทีมงานขององค์การจะสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงานได้ พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี

มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.92, σ = 0.63) บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานในการแก้ไขปัญหาขององค์การได้อย่างเต็มที่ พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.77, σ = 0.62) บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีความเชื่อถือศรัทธาในกันและกัน พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.66, σ = 0.60) บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 4

สรุปผลการศึกษา ด้านความไว้ใจซึ่งกันและกัน ผู้วิจัยพบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานในการแก้ไขปัญหาขององค์การได้อย่างเต็มที่ และมีความเชื่อถือศรัทธาในกันและกัน ให้ความสำคัญเป็นอันดับท้าย ๆ เนื่องจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปีค่อนข้างมาก เพราะบุคคลส่วนใหญ่จะให้ความไว้วางใจกัน จากประสบการณ์ที่ผ่านมาจึงทำให้แต่ละบุคคลต่างไม่มีความเชื่อมั่นว่าจะได้รับความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา และไม่มีความเชื่อถือศรัทธากันที่จะร่วมมือในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดให้มีกิจกรรมพบปะสังสรรค์กัน แลกเปลี่ยนทัศนคติร่วมกัน ซึ่งทำให้เกิดความสนิทสนมกันมากขึ้น นอกจากนี้จัดให้มีการประชุมบุคลากรทั้งหมดในโอกาสพิเศษเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ให้รางวัลแก่บุคลากรอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม อาจจะไม่จำเป็นที่จะเป็นรางวัลสิ่งของ เพียงแค่เป็นคำพูดชื่นชมยินดีในที่ประชุมก็เสมือนว่าให้ความสำคัญกับบุคลากรแล้ว ทำให้ทุกคนเกิดความภาคภูมิใจและไว้วางใจซึ่งกันและกัน

6. ด้านการยอมรับนับถือ

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ในด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับนับถือ	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
	มากที่สุด (4)	มาก (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)				
1. บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีความเชื่อที่ว่าทุกคนสามารถทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายได้	23 (16.79)	91 (66.42)	23 (16.79)	0 (0.00)	3.00	0.58	มาก	2
2. บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ยอมรับความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน	8 (5.84)	109 (79.56)	20 (14.60)	0 (0.00)	2.91	0.45	มาก	3
3. บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีความตระหนักว่าทุกคนมีความสำคัญต่อการทำงาน	35 (25.55)	76 (55.47)	25 (18.25)	1 (0.73)	3.06	0.68	มาก	1
4. บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีการยอมรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน	5 (3.65)	91 (66.42)	38 (27.74)	3 (2.19)	2.72	0.57	มาก	5
5. บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรียอมรับการตัดสินใจในบทบาทหน้าที่ซึ่งกันและกัน	12 (8.76)	89 (64.96)	36 (26.28)	0 (0.00)	2.82	0.57	มาก	4
ภาพรวม					2.90	0.46	มาก	

จากตารางที่ 8 ผลการศึกษา การทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี พบว่า โดยภาพรวมด้านการยอมรับนับถือบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีมีการยอมรับนับถือกันในการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.90, \sigma = 0.46$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อได้ดังนี้

บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีความตระหนักว่าทุกคนมีความสำคัญต่อการทำงาน พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.06, \sigma = 0.68$) บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีความเชื่อที่ว่าทุกคนสามารถทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายได้ พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีการทำงานเป็น

ทีมอยู่ในระดับมาก (μ = 3.00, σ = 0.58) บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ยอมรับความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.91, σ = 0.45) บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ยอมรับการตัดสินใจในบทบาทหน้าที่ซึ่งกันและกัน พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.82, σ = 0.57) บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 4

บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีการยอมรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.72, σ = 0.57) บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 5

สรุปผลการศึกษา ด้านการยอมรับนับถือ ผู้วิจัยพบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรียอมรับการตัดสินใจในบทบาทหน้าที่ซึ่งกันและกัน และมีการยอมรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน ให้ความสำคัญเป็นอันดับท้าย ๆ เนื่องจากบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรียังไม่เปิดใจยอมรับความสามารถในบทบาทหน้าที่ และยอมรับฟังเหตุผลของกันและกันด้วยความจริงใจเพื่อพร้อมที่จะร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดให้มีกล่องรับความคิดเห็นหรือข้อร้องเรียนต่าง ๆ ขึ้น แล้วนำเข้าที่ประชุม และในการประชุมควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พูดถึงปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานได้อย่างอิสระ เพื่อให้ทุกท่านได้รับทราบและร่วมกันจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นให้เป็นไปในทางที่ดี และมีความเข้าใจที่ตรงกัน

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ในภาพรวมด้านต่าง ๆ

การทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี	μ	σ	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	2.82	0.41	มาก	3
2. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	2.66	0.37	มาก	6
3. ด้านการมีส่วนร่วม	2.72	0.45	มาก	5
4. ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน	2.73	0.35	มาก	4
5. ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	2.82	0.44	มาก	2

ตารางที่ 9 (ต่อ)

การทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี	μ	σ	ระดับ	อันดับ
6. ด้านการยอมรับนับถือ	2.90	0.46	มาก	1
ภาพรวม	2.77	0.34	มาก	

จากตารางที่ 9 ผลการศึกษา การทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี พบว่า โดยภาพรวมการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีมีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.77, σ = 0.34) เมื่อจำแนกตามรายด้านได้ดังนี้

ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก (μ= 2.90, σ = 0.46) บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.82, σ = 0.44) บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.82, σ = 0.41) บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.73, σ = 0.35) บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 4

ด้านการมีส่วนร่วม พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.72, σ = 0.45) บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 5

ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.66, σ = 0.37) บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 6

สรุป ผลการศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรียังไม่ให้ความสำคัญในด้านการมีส่วนร่วมและด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยเท่าที่ควร จึงทำให้การทำงานร่วมกันมีปัญหาอยู่บ้าง ซึ่งโดยหลักการทำงานเป็นทีมจะต้องมีความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีการสื่อสารไปในทิศทางเดียวกัน รวมพลังความคิด สติปัญญาในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมายไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการเรียกประชุมให้ทุกกลุ่มงานมาทำความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ขององค์การและก่อให้เกิดประสิทธิผลตามมา ทำให้องค์การมีความเข้มแข็งมากขึ้น

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และเงินเดือน

ตารางที่ 10 เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ

การทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี	เพศ								
	ชาย		ระดับ	หญิง		ระดับ	รวม		ระดับ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ	
1. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	2.77	0.40	มาก	2.84	0.41	มาก	2.82	0.41	มาก
2. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	2.69	0.39	มาก	2.64	0.36	มาก	2.66	0.37	มาก
3. ด้านการมีส่วนร่วม	2.74	0.41	มาก	2.71	0.46	มาก	2.72	0.45	มาก
4. ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน	2.73	0.38	มาก	2.72	0.34	มาก	2.73	0.35	มาก
5. ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	2.80	0.47	มาก	2.83	0.43	มาก	2.82	0.44	มาก
6. ด้านการยอมรับนับถือ	2.93	0.48	มาก	2.89	0.45	มาก	2.90	0.46	มาก
ภาพรวม	2.78	0.33	มาก	2.77	0.34	มาก	2.77	0.34	มาก

จากตารางที่ 10 ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี บุคลากรที่เป็นเพศชาย ($\mu = 2.78, \sigma = 0.33$) มีการทำงานเป็นทีมที่มากกว่าบุคลากรที่เป็นเพศหญิง ($\mu = 2.77, \sigma = 0.34$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ในด้านการมีปฏิสัมพันธ์ มีผลต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.82, σ = 0.41) เมื่อจำแนกระหว่างเพศ จะพบว่า บุคลากรที่เป็นเพศหญิงมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานมากกว่าบุคลากรที่เป็นเพศชาย

ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ในด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย มีผลต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.66, σ = 0.37) เมื่อจำแนกระหว่างเพศ จะพบว่า บุคลากรที่เป็นเพศชายมีการสื่อสารอย่างเปิดเผยกับเพื่อนร่วมงานมากกว่าบุคลากรที่เป็นเพศหญิง

ด้านการมีส่วนร่วม พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ในด้านการมีส่วนร่วม มีผลต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.72, σ = 0.45) เมื่อจำแนกระหว่างเพศ จะพบว่า บุคลากรที่เป็นเพศชายมีส่วนร่วมในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่เป็นเพศหญิง

ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ในด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน มีผลต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.73, σ = 0.35) เมื่อจำแนกระหว่างเพศ จะพบว่า บุคลากรที่เป็นเพศชายเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานมากกว่าบุคลากรที่เป็นเพศหญิง

ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ในด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีผลต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.82, σ = 0.44) เมื่อจำแนกระหว่างเพศ จะพบว่า บุคลากรที่เป็นเพศหญิงมีความเชื่อใจและไว้วางใจซึ่งกันและกันมากกว่าบุคลากรที่เป็นเพศชาย

ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ในด้านการยอมรับนับถือ มีผลต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.90, σ = 0.46) เมื่อจำแนกระหว่างเพศ จะพบว่า บุคลากรที่เป็นเพศชายให้เกียรติและยอมรับนับถือเพื่อนร่วมงานมากกว่าบุคลากรที่เป็นเพศหญิง

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ

การทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี	อายุ											
	ต่ำกว่า 30 ปี		ระดับ	30-45 ปี		ระดับ	มากกว่า 45 ปีขึ้นไป		ระดับ	รวม		ระดับ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	
1. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	2.66	0.39	มาก	2.82	0.37	มาก	2.90	0.45	มาก	2.82	0.41	มาก
2. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	2.63	0.48	มาก	2.61	0.34	มาก	2.72	0.35	มาก	2.66	0.37	มาก
3. ด้านการมีส่วนร่วม	2.55	0.45	มาก	2.75	0.39	มาก	2.77	0.49	มาก	2.72	0.45	มาก
4. ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน	2.70	0.45	มาก	2.66	0.33	มาก	2.81	0.30	มาก	2.73	0.35	มาก
5. ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	2.67	0.46	มาก	2.81	0.41	มาก	2.92	0.44	มาก	2.82	0.44	มาก
6. ด้านการยอมรับนับถือ	2.76	0.61	มาก	2.90	0.44	มาก	2.98	0.36	มาก	2.90	0.46	มาก
ภาพรวม	2.66	0.40	มาก	2.76	0.30	มาก	2.85	0.33	มาก	2.77	0.34	มาก

จากตารางที่ 11 ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ พบว่า โดยภาพรวมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี บุคลากรในกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป (μ = 2.85, σ = 0.33) มีการทำงานเป็นทีมที่มากกว่าบุคลากรในกลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี และกลุ่มอายุ 30-45 ปี เมื่อจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ในด้านการมีปฏิสัมพันธ์ มีผลต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.82, σ = 0.41) เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุ จะพบว่า บุคลากรในกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานมากกว่าบุคลากรในกลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี และกลุ่มอายุ 30-45 ปี

ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ในด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย มีผลต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.66, σ = 0.37) เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุ จะพบว่า บุคลากรในกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป มีการสื่อสารอย่างเปิดเผยกับเพื่อนร่วมงานมากกว่าบุคลากรในกลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี และกลุ่มอายุ 30-45 ปี

ด้านการมีส่วนร่วม พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ในด้านการมีส่วนร่วม มีผลต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.72, σ = 0.45) เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุ จะพบว่า บุคลากรในกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป มีส่วนร่วมในการทำงานมากกว่าบุคลากรในกลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี และกลุ่มอายุ 30-45 ปี

ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ในด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน มีผลต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.73, σ = 0.35) เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุ จะพบว่า บุคลากรในกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป เข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานมากกว่าบุคลากรในกลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี และกลุ่มอายุ 30-45 ปี

ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ในด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีผลต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.82, σ = 0.44) เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุ จะพบว่า บุคลากรในกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป มีความเชื่อใจและไว้วางใจซึ่งกันและกันมากกว่าบุคลากรในกลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี และกลุ่มอายุ 30-45 ปี

ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี เห็นว่าด้านการยอมรับนับถือ มีผลต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.90, σ = 0.46) เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุ จะพบว่า บุคลากรในกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป ให้เกียรติและยอมรับนับถือเพื่อนร่วมงานมากกว่าบุคลากรในกลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี และกลุ่มอายุ 30-45 ปี

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

การทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี	ระดับการศึกษา											
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ระดับ	ปริญญาตรี		ระดับ	สูงกว่าปริญญาตรี		ระดับ	รวม		ระดับ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	
1. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	2.77	0.40	มาก	2.83	0.43	มาก	2.81	0.33	มาก	2.82	0.41	มาก
2. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	2.75	0.33	มาก	2.66	0.39	มาก	2.56	0.27	มาก	2.66	0.37	มาก
3. ด้านการมีส่วนร่วม	2.72	0.25	มาก	2.76	0.47	มาก	2.53	0.43	มาก	2.72	0.45	มาก
4. ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน	2.79	0.38	มาก	2.72	0.35	มาก	2.71	0.35	มาก	2.73	0.35	มาก
5. ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	2.85	0.42	มาก	2.85	0.45	มาก	2.66	0.38	มาก	2.82	0.44	มาก
6. ด้านการยอมรับนับถือ	2.93	0.42	มาก	2.90	0.49	มาก	2.90	0.32	มาก	2.90	0.46	มาก
ภาพรวม	2.80	0.30	มาก	2.78	0.36	มาก	2.70	0.25	มาก	2.77	0.34	มาก

จากตารางที่ 12 ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี บุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี (μ = 2.80, σ = 0.30) มีการทำงานเป็นทีมที่มากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี เมื่อจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ในด้านการมีปฏิสัมพันธ์ มีผลต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.82, σ = 0.41) เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา จะพบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานมากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ในด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย มีผลต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.66, σ = 0.37) เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา จะพบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีการสื่อสารอย่างเปิดเผยกับเพื่อนร่วมงานมากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

ด้านการมีส่วนร่วม พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ในด้านการมีส่วนร่วม มีผลต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.72, σ = 0.45) เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา จะพบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีส่วนร่วมในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ในด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน มีผลต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.73, σ = 0.35) เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา จะพบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ในด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีผลต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.82, σ = 0.44) เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา จะพบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี มีความเชื่อใจและไว้วางใจซึ่งกันและกันมากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี

ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ในด้านการยอมรับนับถือ มีผลต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.90, σ = 0.46) เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา จะพบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีให้เกียรติและยอมรับนับถือเพื่อนร่วมงานมากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน

การทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี	ตำแหน่งงาน														
	ข้าราชการ		ระดับ	พนักงานราชการ		ระดับ	ลูกจ้างประจำ		ระดับ	ลูกจ้างชั่วคราว		ระดับ	รวม		ระดับ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	
1. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	2.85	0.39	มาก	3.03	0.20	มาก	2.86	0.51	มาก	2.68	0.41	มาก	2.82	0.41	มาก
2. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	2.65	0.38	มาก	2.64	0.36	มาก	2.81	0.32	มาก	2.60	0.37	มาก	2.66	0.37	มาก
3. ด้านการมีส่วนร่วม	2.78	0.47	มาก	2.53	0.31	มาก	2.74	0.25	มาก	2.60	0.44	มาก	2.72	0.45	มาก
4. ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน	2.73	0.32	มาก	2.60	0.64	มาก	2.92	0.37	มาก	2.65	0.34	มาก	2.73	0.35	มาก
5. ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	2.86	0.43	มาก	2.54	0.29	มาก	2.92	0.45	มาก	2.75	0.46	มาก	2.82	0.44	มาก
6. ด้านการยอมรับนับถือ	2.93	0.41	มาก	2.70	0.39	มาก	2.94	0.36	มาก	2.85	0.60	มาก	2.90	0.46	มาก
ภาพรวม	2.80	0.33	มาก	2.67	0.25	มาก	2.87	0.31	มาก	2.69	0.37	มาก	2.77	0.34	มาก

จากตารางที่ 13 ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า โดยภาพรวมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี บุคลากรในตำแหน่งลูกจ้างประจำ (μ = 2.87, σ = 0.31) มีการทำงานเป็นทีมที่มากกว่าบุคลากรในตำแหน่งข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว เมื่อจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ในด้านการมีปฏิสัมพันธ์ มีผลต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.82, σ = 0.41) เมื่อจำแนกตามตำแหน่งงาน จะพบว่า บุคลากรในตำแหน่งพนักงานราชการ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานมากกว่าบุคลากรในตำแหน่งข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว

ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ในด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย มีผลต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.66, σ = 0.37) เมื่อจำแนกตามตำแหน่งงาน จะพบว่า บุคลากรในตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีการสื่อสารอย่างเปิดเผยกับเพื่อนร่วมงานมากกว่าบุคลากรในตำแหน่งข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว

ด้านการมีส่วนร่วม พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ในด้านการมีส่วนร่วม มีผลต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.72, σ = 0.45) เมื่อจำแนกตามตำแหน่งงาน จะพบว่า บุคลากรในตำแหน่งข้าราชการ มีส่วนร่วมในการทำงานมากกว่าบุคลากรในตำแหน่งพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว

ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ในด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน มีผลต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.73, σ = 0.35) เมื่อจำแนกตามตำแหน่งงาน จะพบว่า บุคลากรในตำแหน่งลูกจ้างประจำ เข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานมากกว่าบุคลากรในตำแหน่งข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว

ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ในด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีผลต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.82, σ = 0.44) เมื่อจำแนกตามตำแหน่งงาน จะพบว่า บุคลากรในตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีความเชื่อใจและไว้วางใจซึ่งกันและกันมากกว่าบุคลากรในตำแหน่งข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว

ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ในด้านการยอมรับนับถือ มีผลต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.90, σ = 0.46) เมื่อจำแนกตามตำแหน่งงาน จะพบว่า บุคลากรในตำแหน่งลูกจ้างประจำให้เกียรติและยอมรับนับถือเพื่อนร่วมงานมากกว่าบุคลากรในตำแหน่งข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

การทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน											
	ต่ำกว่า 10 ปี		ระดับ	10-20 ปี		ระดับ	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป		ระดับ	รวม		ระดับ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	
1. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	2.79	0.39	มาก	2.84	0.41	มาก	2.85	0.45	มาก	2.82	0.41	มาก
2. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	2.65	0.41	มาก	2.63	0.34	มาก	2.68	0.33	มาก	2.66	0.37	มาก
3. ด้านการมีส่วนร่วม	2.69	0.44	มาก	2.81	0.40	มาก	2.72	0.47	มาก	2.72	0.45	มาก
4. ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน	2.71	0.37	มาก	2.67	0.39	มาก	2.79	0.29	มาก	2.73	0.35	มาก
5. ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	2.82	0.44	มาก	2.77	0.43	มาก	2.85	0.45	มาก	2.82	0.44	มาก
6. ด้านการยอมรับนับถือ	2.88	0.51	มาก	2.97	0.40	มาก	2.90	0.40	มาก	2.90	0.46	มาก
ภาพรวม	2.76	0.36	มาก	2.78	0.30	มาก	2.80	0.32	มาก	2.77	0.34	มาก

จากตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป (μ = 2.80, σ = 0.32) มีการทำงานเป็นทีมที่มากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี และ10-20 ปี เมื่อจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ในด้านการมีปฏิสัมพันธ์ มีผลต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.82, σ = 0.41) เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จะพบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี และ 10-20 ปี

ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ในด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย มีผลต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.66, σ = 0.37) เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จะพบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีการสื่อสารอย่างเปิดเผยกับเพื่อนร่วมงานมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี และ10-20 ปี

ด้านการมีส่วนร่วม พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ในด้านการมีส่วนร่วม มีผลต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.72, σ = 0.45) เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จะพบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี มีส่วนร่วมในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป

ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ในด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน มีผลต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.73, σ = 0.35) เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จะพบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป เข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี และ10-20 ปี

ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ในด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีผลต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.82, σ = 0.44) เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จะพบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีความเชื่อใจและไว้วางใจซึ่งกันและกันมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี และ10-20 ปี

ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ในด้านการยอมรับนับถือ มีผลต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.90, σ = 0.46) เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จะพบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี ให้เกียรติและยอมรับนับถือเพื่อนร่วมงานมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเงินเดือน

การทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี	เงินเดือน											
	15,000 บาทลงมา		ระดับ	15,001-25,000 บาท		ระดับ	ตั้งแต่ 25,001 บาทขึ้นไป		ระดับ	รวม		ระดับ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	
1. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	2.68	0.41	มาก	2.87	0.43	มาก	2.87	0.37	มาก	2.82	0.41	มาก
2. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	2.58	0.41	มาก	2.71	0.36	มาก	2.66	0.34	มาก	2.66	0.37	มาก
3. ด้านการมีส่วนร่วม	2.59	0.43	มาก	2.79	0.40	มาก	2.75	0.48	มาก	2.72	0.45	มาก
4. ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน	2.60	0.37	มาก	2.80	0.41	มาก	2.74	0.25	มาก	2.73	0.35	มาก
5. ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	2.70	0.40	มาก	2.84	0.46	มาก	2.90	0.43	มาก	2.82	0.44	มาก
6. ด้านการยอมรับนับถือ	2.77	0.58	มาก	2.93	0.42	มาก	2.97	0.37	มาก	2.90	0.46	มาก
ภาพรวม	2.65	0.37	มาก	2.82	0.33	มาก	2.81	0.31	มาก	2.77	0.34	มาก

จากตารางที่ 15 ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเงินเดือน พบว่า โดยภาพรวมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี บุคลากรที่มีเงินเดือน 15,001-25,000 บาท (μ = 2.82, σ = 0.33) มีการทำงานเป็นทีมที่มากกว่าบุคลากรที่มีเงินเดือน 15,000 บาทลงมา และตั้งแต่ 25,001 บาทขึ้นไป เมื่อจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ในด้านการมีปฏิสัมพันธ์ มีผลต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.82, σ = 0.41) เมื่อจำแนกตามเงินเดือน จะพบว่า บุคลากรที่มีเงินเดือน 15,001-25,000 บาท และตั้งแต่ 25,001 บาทขึ้นไป มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานมากกว่าบุคลากรที่มีเงินเดือน 15,000 บาทลงมา

ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ในด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย มีผลต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.66, σ = 0.37) เมื่อจำแนกตามเงินเดือน จะพบว่า บุคลากรที่มีเงินเดือน 15,001-25,000 บาท มีการสื่อสารอย่างเปิดเผยกับเพื่อนร่วมงานมากกว่าบุคลากรที่มีเงินเดือน 15,000 บาทลงมา และตั้งแต่ 25,001 บาทขึ้นไป

ด้านการมีส่วนร่วม พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ในด้านการมีส่วนร่วม มีผลต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.72, σ = 0.45) เมื่อจำแนกตามเงินเดือน จะพบว่า บุคลากรที่มีเงินเดือน 15,001-25,000 บาท มีส่วนร่วมในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีเงินเดือน 15,000 บาทลงมา และตั้งแต่ 25,001 บาทขึ้นไป

ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ในด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน มีผลต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.73, σ = 0.35) เมื่อจำแนกตามเงินเดือน จะพบว่า บุคลากรที่มีเงินเดือน 15,001-25,000 บาท เข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีเงินเดือน 15,000 บาทลงมา และตั้งแต่ 25,001 บาทขึ้นไป

ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ในด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีผลต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.82, σ = 0.44) เมื่อจำแนกตามเงินเดือน จะพบว่า บุคลากรที่มีเงินเดือน ตั้งแต่ 25,001 บาทขึ้นไป มีความเชื่อใจและไว้วางใจซึ่งกันและกันมากกว่าบุคลากรที่มีเงินเดือน 15,000 บาทลงมา และ 15,001-25,000 บาท

ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ในด้านการยอมรับนับถือ มีผลต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก (μ = 2.90, σ = 0.46) เมื่อจำแนกตามเงินเดือน จะพบว่า บุคลากรที่มีเงินเดือน ตั้งแต่ 25,001 บาทขึ้นไป ให้เกียรติและยอมรับนับถือเพื่อนร่วมงานมากกว่าบุคลากรที่มีเงินเดือน 15,000 บาทลงมา และ 15,001-25,000 บาท

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เรื่องการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์ประการแรก เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ประการที่สอง เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และด้านการยอมรับนับถือ ประชากรที่ใช้ในการศึกษามีจำนวนทั้งสิ้น 137 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์มี ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และวิธีการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษา ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี พบว่า เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยที่อายุ 30-45 ปี มีมากที่สุด อายุต่ำกว่า 30 ปี มีน้อยที่สุด การศึกษาระดับการศึกษาปริญญาตรี มีมากที่สุด ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมีสัดส่วนที่เท่า ๆ กัน ในขณะที่ตำแหน่งของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ พนักงานราชการ มีน้อยที่สุด และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีมากที่สุด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี มีน้อยที่สุด ส่วนเงินเดือนตั้งแต่ 25,000 บาทขึ้นไป มีมากที่สุด เงินเดือน 15,000 บาทลงมา มีน้อยที่สุด

ผลการศึกษา การทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีมีการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามรายด้านได้ดังนี้

ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 3

ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 4

ด้านการมีส่วนร่วม พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 5

ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 6

ผลการศึกษา การทำงานเป็นทีมของบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ พบว่า โดยภาพรวมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์กันในการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อได้ดังนี้

บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

ผลการศึกษา การทำงานเป็นทีมของบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย พบว่าโดยภาพรวมด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีมีการสื่อสารกันในการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อได้ดังนี้

บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีการปรึกษาหารือกันด้วยเหตุผล พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี สามารถปรึกษาปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้อย่างตรงไปตรงมา พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็น อันดับที่ 2

ผลการศึกษา การทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ด้านการมีส่วนร่วม พบว่า โดยภาพรวมด้านการมีส่วนร่วม บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อได้ดังนี้

บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี เต็มใจให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี เต็มใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

ผลการศึกษา การทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน พบว่า โดยภาพรวมด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีมีเป้าหมายในการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อได้ดังนี้

บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีความเข้าใจเป้าหมายการทำงานที่ตรงกัน พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ให้การยอมรับวัตถุประสงค์การทำงานที่ร่วมกันกำหนดขึ้น พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

ผลการศึกษา การทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและ พบว่า โดยภาพรวมด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีมีความไว้วางใจกันในการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อได้ดังนี้

บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีความรักและหวังดีต่อกัน พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีความเชื่อมั่นว่าทีมงานขององค์การจะสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงานได้ พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

ผลการศึกษา การทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า โดยภาพรวมด้านการยอมรับนับถือ บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีมีการยอมรับนับถือกันในการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อได้ดังนี้

บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีความตระหนักว่าทุกคนมีความสำคัญต่อการทำงาน พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีความเชื่อที่ว่าทุกคนสามารถทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายได้ พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 2

ผลการเปรียบเทียบ การทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี

เพศ พบว่า โดยภาพรวมการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี บุคลากรที่เป็นเพศชายมีการทำงานเป็นทีมที่มากกว่าบุคลากรที่เป็นเพศหญิง

อายุ พบว่า โดยภาพรวมการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี บุคลากรในกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป มีการทำงานเป็นทีมที่มากกว่าบุคลากรในกลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี และกลุ่มอายุ 30-45 ปี

ระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี บุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีการทำงานเป็นทีมที่มากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

ตำแหน่งงาน พบว่า โดยภาพรวมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี บุคลากรในตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีการทำงานเป็นทีมที่มากกว่าบุคลากรในตำแหน่งข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีการทำงานเป็นทีมที่มากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี และ10-20 ปี

เงินเดือน พบว่า โดยภาพรวมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี บุคลากรที่มีเงินเดือน 15,001-25,000 บาท มีการทำงานเป็นทีมที่มากกว่าบุคลากรที่มีเงินเดือน 15,000 บาทลงมา และตั้งแต่ 25,001 บาทขึ้นไป

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษา การทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีเป็นหน่วยงานที่เป็นตัวแทนกระทรวงสาธารณสุขระดับจังหวัด ได้ถูกกำหนดให้มีบทบาท อำนาจหน้าที่ และโครงสร้างทางการบริหารที่ชัดเจน

การทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์การตามภารกิจนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งต้องอาศัยองค์ความรู้ ความร่วมแรงร่วมใจในการทำงานจากทุกคน และทุกฝ่าย บุคลากรทุกคนจึงเป็นกำลังสำคัญในการดำเนินงานให้ภารกิจขององค์การสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสันติ บางอ้อ (2541, หน้า 5) ที่กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีมที่มีผลนั้น จะเป็นการดึงเอาความสามารถของแต่ละคนที่มีอยู่ออกมาให้เป็นความสามารถของทีม อีกทั้งช่วยให้แก้ไขปัญหาได้ดีกว่าการทำงานคนเดียว การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากต่อความสำเร็จของลักษณะงานที่ต้องการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของทองเสริฐ ใจตรง (2550) ได้ศึกษาพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมุกดาหาร ผลการศึกษาพบว่า สภาพการทำงานเป็นทีมสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมุกดาหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของสมจิตร์ จำปาแดง (2544) ได้ศึกษาการพัฒนาทีมงานของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลบุรีรัมย์ ผลการศึกษาพบว่า ระดับการดำเนินการในองค์ประกอบของทีมงานโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

จากการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และเงินเดือน พบว่า

การทำงานเป็นทีมของบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี บุคลากรที่เป็นเพศชายมีการทำงานเป็นทีมที่มากกว่าบุคลากรที่เป็นเพศหญิง ทั้งนี้เป็นเพราะเพศชายมีความเป็นผู้นำและมีบทบาทการมีส่วนร่วมในทุก ๆ กิจกรรมขององค์การ ทำให้การเข้าใจและมองเห็นเป้าหมายของทีมได้ชัดเจนกว่า สามารถกำหนดแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมสามารถทำประโยชน์สูงสุดให้แก่องค์การได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวู๊ดค็อด (Woodcock, 1989, pp. 75-116 อ้างถึงใน นิรันดร์ สุภศร, 2550, หน้า 9-10) ได้กล่าวถึงลักษณะของทีมการทำงานที่มีประสิทธิภาพไว้ว่า การทำงานในทีมจะต้องมีผู้นำที่มีความสามารถและเหมาะสมในสถานการณ์นั้น ๆ โดยสมาชิกทุกคนสามารถที่จะเป็นผู้นำทีมได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ในขณะนั้น

การทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี บุคลากรในกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป มีการทำงานเป็นทีมที่มากกว่าบุคลากรในกลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี และกลุ่มอายุ 30-45 ปี ทั้งนี้เป็นเพราะกลุ่มอายุดังกล่าว เป็นกลุ่มที่มีความพร้อมทั้งในด้านวัยวุฒิ การวางตัวและภาวการณ์เป็นผู้นำ จึงทำให้มีการทำงานเป็นทีมมากกว่ากลุ่มอายุอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ และคนอื่น ๆ (2545, หน้า 10-11) ได้กล่าวไว้ว่า ทีมงานอาจมีขนาดใหญ่หรือขนาดเล็กก็ได้ แต่ส่วนมากแล้วจะประกอบด้วยหัวหน้าทีม (Team Leader) และสมาชิกของทีม (Team Member) ที่อาจจะมาจากหน่วยงานต่าง ๆ กัน แต่ทุกคนจะต้องพยายามปฏิบัติงานให้สอดคล้อง และประสานกันอย่างมีเอกภาพ โดยมีเป้าหมายสูงสุดของทีมเป็นเครื่องกำหนด

การทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี บุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีการทำงานเป็นทีมที่มากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้เป็นเพราะบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความกระตือรือร้น และเปิดใจเข้ามามีส่วนร่วมในการเข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้มีการทำงานเป็นทีมมากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของนิสารัตน์ อ้นวงษา (2546, หน้า 54-57) ได้ศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาทีมงานต่อการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพศูนย์สุขภาพชุมชนอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่มีการสรุปไปในทิศทางเดียวกันว่า การศึกษา รายได้ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความรู้ที่เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของทีมงาน ขนาดของทีมงาน การมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี ลักษณะของผู้นำ การใช้ภาวะผู้นำ การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ การติดต่อสื่อสารภายในทีมงานที่เหมาะสม การประสานงาน การประชุมปรึกษาหารือ เป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

การทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี บุคลากรในตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีการทำงานเป็นทีมที่มากกว่าบุคลากรในตำแหน่งข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ทั้งนี้เป็นเพราะบุคลากรตำแหน่งลูกจ้างประจำมีการปฏิบัติงานกับองค์การมาเป็นระยะเวลานาน ทำให้สนิทสนมคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงานและเข้าใจระเบียบวิธีปฏิบัติงานขององค์การจึงรู้ถึงช่องทางหรือวิธีการทำงานได้ดีกว่าตำแหน่งอื่น ๆ ซึ่งมีความตรงกันข้ามกับผลการศึกษาของวัชรินทร์ กีรติกสิกร (2549) ได้ศึกษาแนวทางพัฒนาทีมงานสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ในทัศนะของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลทั่วไปกับลักษณะการทำงานเป็นทีมกลุ่มประชากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน จะมีทัศนะการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมแตกต่างกัน

การทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีการทำงานเป็นทีมที่มากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี และ 10-20 ปี ทั้งนี้เป็นเพราะบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากนั้น ได้มีการปฏิบัติงานมานานเกิดความคุ้นเคยและผูกพัน เสมือนหนึ่งเป็นครอบครัวเดียวกัน ทำให้การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันจนประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์การได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2549, หน้า 9-11) ที่กล่าวไว้ว่า ความเข้าใจซึ่งกันและกัน ความผูกพันต่อกัน

ความเข้าใจซึ่งกันและกัน ช่วยให้สมาชิกในทีมมีความผูกพันกัน เข้าใจกัน เรียนรู้ความแตกต่างกันและกัน จะช่วยให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

การทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี บุคลากรที่มีเงินเดือน 15,001-25,000 บาท มีการทำงานเป็นทีมที่มากกว่าบุคลากรที่มีเงินเดือน 15,000 บาทลงมา และตั้งแต่ 25,001 บาทขึ้นไป ทั้งนี้เป็นเพราะบุคลากรที่มีเงินเดือน 15,001-25,000 บาทนั้น มีความหลากหลาย ทั้งทางด้านเพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องมาปฏิบัติงานร่วมกัน โดยร่วมกันคิดและร่วมกันตัดสินใจ จึงทำให้แต่ละคนสามารถทำงานร่วมกันจนประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์การได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของนิสารัตน์ อ้นวงษา (2546, หน้า 54-57) ได้ศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาทีมงานต่อการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพศูนย์สุขภาพชุมชนอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่มีการสรุปไปในทิศทางเดียวกันว่า การศึกษา รายได้ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความรู้ที่เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของทีมงาน ขนาดของทีมงาน การมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี ลักษณะของผู้นำ การใช้ภาวะผู้นำ การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ การติดต่อสื่อสารภายในทีมงานที่เหมาะสม การประสานงาน การประชุมปรึกษาหารือ เป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุรศักดิ์ หงษ์เวียงจันทร์ (2550) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมุกดาหาร ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมุกดาหารที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมโดยรวมไม่แตกต่างกัน

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรียังไม่ให้ความสำคัญ ในด้านการมีส่วนร่วมและด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยเท่าที่ควร จึงทำให้การทำงานร่วมกันมีปัญหาอยู่บ้าง ซึ่งโดยหลักการทำงานเป็นทีมจะต้องมีความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีการสื่อสารไปในทิศทางเดียวกัน รวมพลังความคิดสติปัญญาในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมายไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการเรียกประชุมให้ทุกกลุ่มงานมาทำความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ขององค์การ และก่อให้เกิดประสิทธิผลตามมา ทำให้องค์การมีความเข้มแข็งมากขึ้น

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยพบว่า ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน และมีน้ำใจต่อกัน ให้ความสำคัญเป็นอันดับท้าย ๆ เนื่องจากบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรียังมีการทำงานหรือทำกิจกรรม

ที่แบ่งเป็นแต่ละกลุ่มงานกันอยู่ ไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมกับกลุ่มงานอื่น จึงทำให้ความเห็นอกเห็นใจและการมีน้ำใจต่อกันจำกัดอยู่ในเฉพาะกลุ่มงานของตนเท่านั้น ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสได้รับการพัฒนาตนเองและการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น โดยจัดกิจกรรมที่จะเชื่อมความสามัคคี สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์การ เช่น การแข่งขันกีฬาสีหรือกิจกรรมอื่น ๆ เพื่อให้บุคลากรได้แสดงถึงความมีน้ำใจต่อกัน เห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดการยอมรับความสามารถซึ่งกันและกัน ซึ่งการสร้างสัมพันธ์นี้ จะช่วยปลูกฝังให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงานเป็นทีม จะทำให้เห็นว่าการมีน้ำใจต่อกันและการมีความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งในการทำงานเป็นทีม

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยพบว่า ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีได้รับทราบนโยบายของผู้บริหารในการทำงานอย่างชัดเจนและทั่วถึง และเข้าใจข่าวสารที่ได้รับตรงกัน ให้ความสำคัญเป็นอันดับท้าย ๆ เนื่องจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีมีการประชุมหารือบ่อยครั้งและมีหลายประเด็นที่ต้องแจ้งให้ทราบโดยเร่งด่วน ทำให้การรับรู้ถึงนโยบายได้ให้เฉพาะในระดับหัวหน้าเท่านั้น จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่ได้รับรู้นโยบายด้วยการแจ้งข่าวสารออกไปจึงไม่ชัดเจนและไม่ทั่วถึง ดังนั้น ผู้บริหารควรกำหนดให้มีการประชุมภายในกลุ่มงานทุกวัน โดยให้หัวหน้ากลุ่มงานดำเนินการประชุมชี้แจงให้รับรู้ถึงนโยบายของผู้บริหารและแจ้งข่าวสารให้สมาชิกได้รับทราบตรงกันหรือให้มีการติดประกาศอย่างชัดเจน พร้อมทั้งให้มีการประชาสัมพันธ์เสียงตามสายอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรภายในองค์การเข้าใจข่าวสารที่ได้รับตรงกัน

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยพบว่า ด้านการมีส่วนร่วม บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและผู้ร่วมงานอย่างอิสระ และมีส่วนร่วมในการตรวจสอบหาข้อบกพร่องในการทำงาน ให้ความสำคัญเป็นอันดับท้าย ๆ เนื่องจากส่วนใหญ่การประเมินผลการปฏิบัติงานและการตรวจสอบหาข้อบกพร่องในการทำงาน จะมีการมอบหมายให้หัวหน้างานเป็นผู้พิจารณาเท่านั้น หรือมีบางครั้งที่จะเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตรวจสอบหาข้อบกพร่องในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรกำหนดให้มีการประชุมสัมมนาเปิดเวทีแลกเปลี่ยนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์การทำงานของตนเองและผู้ร่วมงานอย่างเปิดเผยและร่วมกันแสดงความคิดเห็นถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน เพื่อที่จะนำข้อบกพร่องนี้ไปแก้ไขในการทำงานครั้งต่อ ๆ ไปให้ดียิ่งขึ้น

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยพบว่า ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน เป้าหมายส่วนตัวมีความสอดคล้องตรงกับเป้าหมายของบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี และบุคลากร

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีเข้าใจทิศทางการทำงานขององค์การอย่างชัดเจน ให้ความสำคัญเป็นอันดับท้าย ๆ เนื่องจากบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรียังไม่เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำ และพร้อมที่จะสร้างสรรค์งานให้ก้าวหน้า ทำให้เป้าหมายส่วนตัวไม่มีความสอดคล้องตรงกับเป้าหมายของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี และยังไม่เข้าใจทิศทางการทำงานขององค์การอย่างชัดเจน ดังนั้น ผู้บริหารควรกระตุ้นให้บุคลากรแต่ละบุคคลให้รู้สึกว่าตนเองได้มีส่วนร่วมในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายทุกภารกิจ และควรมีการมอบหมายภารกิจงานให้แก่บุคลากรอย่างชัดเจน ซึ่งจะทำให้บุคลากรไม่สับสนเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งอาจจะมีการประชุมเพื่อกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ตั้งแต่ต้นปีงบประมาณและมีการติดตามประเมินผลเป็นระยะ ๆ

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยพบว่า ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานในการแก้ไขปัญหาขององค์การได้อย่างเต็มที่ และมีความเชื่อถือศรัทธาในกันและกัน ให้ความสำคัญเป็นอันดับท้าย ๆ เนื่องจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีมีบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปีค่อนข้างมาก เพราะบุคคลส่วนใหญ่จะให้ความไว้วางใจกัน จากประสบการณ์ที่ผ่านมาจึงทำให้แต่ละบุคคลต่างไม่มีความเชื่อมั่นว่าจะได้รับความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา และไม่มีความเชื่อถือศรัทธากันที่จะร่วมมือในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดให้มีกิจกรรมพบปะสังสรรค์กัน แลกเปลี่ยนทัศนคติร่วมกัน ซึ่งทำให้เกิดความสนิทสนมกันมากขึ้น นอกจากนี้ จัดให้มีการประชุมบุคลากรทั้งหมดในโอกาสพิเศษ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้รางวัลแก่บุคลากรอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม อาจจะไม่จำเป็นที่จะเป็นรางวัลสิ่งของ เพียงแค่เป็นคำพูดชื่นชมยินดีในที่ประชุม ก็เสมือนว่าให้ความสำคัญกับบุคลากรแล้ว ทำให้ทุกคนเกิดความภาคภูมิใจ และไว้วางใจซึ่งกันและกัน

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยพบว่า ด้านการยอมรับนับถือ บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรียอมรับการตัดสินใจในบทบาทหน้าที่ซึ่งกันและกัน และมีการยอมรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน ให้ความสำคัญเป็นอันดับท้าย ๆ เนื่องจากบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรียังไม่เปิดใจยอมรับความสามารถในบทบาทหน้าที่และยอมรับฟังเหตุผลของกันและกันด้วยความจริงใจเพื่อพร้อมที่จะร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดให้มีกล่องรับความคิดเห็นหรือข้อร้องเรียนต่าง ๆ ขึ้น แล้วนำเข้าที่ประชุม และในการประชุมควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พูดถึงปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานได้อย่างอิสระ เพื่อให้ทุกท่านได้รับทราบและร่วมกันจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นให้เป็นไปในทางที่ดีและมีความเข้าใจที่ตรงกัน

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เรื่องการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากผลการศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะเห็นว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีเข้าใจข่าวสารที่ได้รับตรงกัน มีคะแนนน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอให้ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายให้มีการประชุมภายในกลุ่มงานทุกวัน โดยให้หัวหน้ากลุ่มงานดำเนินการประชุมและแจ้งข่าวสารให้สมาชิกได้รับทราบตรงกัน พร้อมทั้งติดประกาศอย่างชัดเจนและให้มีการประชาสัมพันธ์เสียงตามสายอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรภายในองค์การเข้าใจข่าวสารที่ได้รับตรงกัน

2. จากผลการศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ด้านการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะเห็นว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีมีส่วนร่วมในการตรวจสอบหาข้อบกพร่องในการทำงาน มีคะแนนน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอให้ผู้บริหารควรกำหนดให้มีการประชุมสัมมนาเปิดเวทีแลกเปลี่ยนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์การทำงานของตนเองอย่างเปิดเผย และร่วมกันแสดงความคิดเห็นถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน เพื่อที่จะนำข้อบกพร่องนี้ไปแก้ไขในการทำงานครั้งต่อ ๆ ไปให้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. จากผลการศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ด้านการมีปฏิสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะเห็นว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีมีน้ำใจต่อกัน มีคะแนนน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอให้ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสได้รับการพัฒนาตนเองและการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น โดยจัดกิจกรรมที่จะเชื่อมความสามัคคี สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์การ เช่น การแข่งขันกีฬาสีหรือกิจกรรมอื่น ๆ เพื่อให้บุคลากรได้แสดงถึงความมีน้ำใจต่อกัน และเกิดการยอมรับความสามารถซึ่งกันและกัน

2. จากผลการศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ด้านการมีเป้าหมายเดียวกันอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะเห็นว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีเข้าใจทิศทางการทำงานขององค์การอย่างชัดเจน มีคะแนนน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอให้ผู้บริหารควรมีการจัดทำป้ายที่แสดงวิสัยทัศน์และนโยบายต่าง ๆ

ขององค์การให้เห็นอย่างชัดเจน และควรแจ้งบุคลากรทุกคนรับรู้และยอมรับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ในทุกภารกิจ รวมทั้งอาจจะมีการประชุมเพื่อกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ตั้งแต่ต้นปีงบประมาณและมีการติดตามประเมินผลเป็นระยะ ๆ

3. จากผลการศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกันอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะเห็นว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีมีความเชื่อถือศรัทธาในกันและกัน มีคะแนนน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอให้ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมให้กับบุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์กัน ทำให้เกิดความสนิทสนมกันมากขึ้นและจัดประชุมบุคลากรทั้งหมดในโอกาสพิเศษเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ทำให้ทุกคนเกิดความภาคภูมิใจ และไว้วางใจซึ่งกันและกัน

4. จากผลการศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะเห็นว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีมีการยอมรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน มีคะแนนน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอให้ผู้บริหารควรจัดให้มีกล่องรับความคิดเห็นหรือข้อร้องเรียนต่าง ๆ ขึ้น แล้วนำเข้าที่ประชุม และในการประชุมควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พูดถึงปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานได้อย่างอิสระ เพื่อให้ทุกท่านได้รับทราบและร่วมกันจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นให้เป็นไปในทางที่ดี และมีความเข้าใจที่ตรงกัน

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับกลยุทธ์ในการทำงานเป็นทีม โดยใช้ระเบียบวิจัยเชิงคุณภาพ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลในเชิงลึก โดยให้บุคลากรทุกท่านได้มีการนำเสนอความคิดเห็นอย่างกว้างขวางมากขึ้น

2. การศึกษาในครั้งนี้ ศึกษากับบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีเท่านั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษากับบุคลากรในหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อศึกษาว่าผลการวิจัยจะสอดคล้องเป็นไปในแนวทางเดียวกันหรือไม่

บรรณานุกรม

โฉมยง โต๊ะทอง. (2540). การวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนารูปแบบการท่องเที่ยวที่ยั่งยืนภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง: กรณีศึกษาจังหวัดเพชรบุรี. *วารสารราชภัฏเพชรบุรี, (7)*1, 54-56.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2549). *วิธีปรับกลยุทธ์สร้างประสิทธิผลขององค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พิมพ์ทอง.

ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2545). *คู่มือการพัฒนาระบบการบริหารผลงานยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ ตยาพร เสมอใจ, ชัยวัฒน์ เรียวเชิงสันติ และธีระพร พัดภู่. (2545). *การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอร์เน็ท.

ทองเสริฐ ใจตรง. (2550). *พัฒนาการทำงานเป็นทีมของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมุกดาหาร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขายุทธศาสตร์การพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ทิศนา แขมมณี. (2545). *กลุ่มสัมพันธ์เพื่อการทำงานและการจัดการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ: นิชินแอดเวอร์ไทซิ่ง กรุ๊ฟ.

ธงชัย สันติวงษ์. (2538). *องค์การ ทฤษฎีและการออกแบบ*. กรุงเทพฯ: แมเนจเม้น เซนเตอร์บางกอก.

————. (2540). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ธนาเศรษฐ์ วัฒนพงศ์สถิต. (2553). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธีรศักดิ์ กำบรรณารักษ์. (2539). *การทำงานเป็นทีม*. กรุงเทพฯ: เพลสมีเดีย.

นงลักษณ์ สุทธิวัฒนพันธ์. (2545). *การพัฒนาบุคลิกผู้นำและผู้บริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.

นิรันดร์ จุลทรัพย์. (2542). *กลุ่มสัมพันธ์สำหรับการฝึกอบรม* (พิมพ์ครั้งที่ 3). สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.

นิรันดร์ สุภศร. (2550). *การศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี*. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

นิสารัตน์ อ้นวงษา. (2546). *ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาทีมงานต่อการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพศูนย์สุขภาพชุมชนอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี.* วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เนตรพัณณา ยาวิราช. (2546). *การจัดการสมัยใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เซนทรัลเอ็กซ์เพรส.

เนาวรัตน์ แย้มแสงสังข์. (2542). *แนวคิดและกลยุทธ์ในการปรับระบบองค์กร.* กรุงเทพฯ: การศึกษา.

บัญชร แก้วส่อง. (2543). *การพัฒนาองค์การ.* ขอนแก่น: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พรรณราย ทรัพยะประภา. (2548). *จิตวิทยาประยุกต์ในชีวิตและในการทำงาน.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิมพ์ลภัส ถ้วยอิ่ม. (2553). *การทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์.* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

พิสมัย สุภัทรานนท์. (2538). *บริหารทีมงาน.* กรุงเทพฯ: เม็ดทรายพริ้นติ้ง.

พูนทรัพย์ คำวิชา. (2550). *การทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุข ระดับอำเภอ จังหวัดอุดรธานี.* วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ยงยุทธ เกษสาคร. (2541). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ.* กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

ลือชัย วงษ์ทอง. (2555). *ความรู้เกี่ยวกับการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยคอมพิวเตอร์เพื่อ งานวิจัยทางสังคมศาสตร์.* ชลบุรี: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

เล็ก สมบัติ. (2545). *กลยุทธ์การบริหารงานสวัสดิการสังคม.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วรภา ชัยเลิศวณิชกุล. (2545). *การประชาสัมพันธ์และการสร้างเครือข่าย.* กรุงเทพฯ: สำนักงานข้าราชการพลเรือน.

วราภรณ์ ตระกูลสกฤษดิ์. (2549). *การทำงานเป็นทีม.* กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

วัชรินทร์ กีรติกสิกร. (2549). *แนวทางพัฒนาทีมงานสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ในทัศนะของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข.* วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วิทยา ด่านธำรงกูล. (2546). *การบริหาร.* กรุงเทพฯ: เธิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.

วิภาพร มาพบสุข. (2543). *มนุษยสัมพันธ์.* กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2542). *การบริหาร: หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.

วิลาวรรณ รพีไพศาล. (2542). *หลักการจัดการ*. กรุงเทพฯ: เจ้าพระยาระบบการพิมพ์.

ศันสนีย์ ชูเชื้อ. (2549). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์*. การศึกษาอิสระการจัดการมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.

ศิวกานต์ กะริอุณะ. (2550). *การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรศูนย์สุขภาพชุมชนพรเจริญ อำเภอพรเจริญ จังหวัดหนองคาย*. การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สงวน ช้างฉัตร. (2541). *พฤติกรรมองค์การ*. พิษณุโลก: ภาควิชาบริหารธุรกิจและสหกรณ์สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม.

สมจิตร์ จำปาแดง. (2544). *การพัฒนาทีมงานของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลบุรีรัมย์*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สมยศ นาวีการ. (2545). *ธุรกิจเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.

สันติ บางอ้อ. (2541). *การบริหารทีมงานสู่ความเป็นเลิศ (Team work Management for Excelience in Services)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2546). *เอกสารสาระการเรียนรู้ประกอบชุดวิชาการพัฒนาการบริหารสถาบันการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถาบันราชภัฏ.

สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์. (2555). *แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2552-2555*. นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข.

สุทธิวรรณ ตันติจรนาวงษ์. (2535). *การพัฒนาทีมงาน*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาผู้บริหาร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ.

สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์. (2544). *เอกสารการสอนรายวิชาพฤติกรรมองค์การ*. เชียงราย: สถาบันราชภัฏเชียงราย.

สุนันทา เลาหนันท์. (2549). *การสร้างทีมงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: แฮนด์เมดสติกเกอร์แอนด์ดีไซน์.

———. (2551). *การพัฒนาองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ซีวีแอลการพิมพ์.

สุเมธ แสงนิ่มนวล. (2543). *ทำอย่างไรจึงจะเป็นนักบริหารชั้นยอด* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: บุ๊คแบงค์.

สุรศักดิ์ หงษ์เวียงจันทร์. (2550). *การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมุกดาหาร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขายุทธศาสตร์การพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

เสนาะ ติเยาว์. (2544). *หลักการบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2537). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

หลุย ปาเทศ. (2552). *จิตวิทยาการบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง การทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ซึ่งจะเป็นการนำเสนอภาพรวม เพื่อนำผลไปวิเคราะห์ทางวิชาการเท่านั้น ไม่กระทบต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด
2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี

3. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ

ผู้วิจัยหวังในความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

สุวิมล ชลอำนวย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ _____(1) ชาย _____(2) หญิง
2. อายุ
   _____(1) ต่ำกว่า 30 ปี _____(2) 30-45 ปี
   _____(3) มากกว่า 45 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา
   _____(1) ต่ำกว่าปริญญาตรี ____(2) ปริญญาตรี
   _____(3) สูงกว่าปริญญาตรี
4. ตำแหน่งงาน
   _____(1) ข้าราชการ _____(2) พนักงานราชการ
   _____(3) ลูกจ้างประจำ _____(4) ลูกจ้างชั่วคราว

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

_____(1) ต่ำกว่า 10 ปี _____(2) 10-20 ปี

_____(3) มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

6. เงินเดือน (เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน ไม่รวมเงินเพิ่มพิเศษหรือค่าตอบแทนอื่น ๆ)

_____(1) 15,000 บาทลงมา _____(2) 15,001-25,000 บาท

_____(3) ตั้งแต่ 25,001 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อ	ประเด็นการทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น			
		มากที่สุด (4)	มาก (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1	**ด้านการมีปฏิสัมพันธ์** บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน				
2	บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี				
3	บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีมีความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน				
4	บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีมีการปรึกษาหารือกันด้วยเหตุผล				
5	บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีสามารถปรึกษาปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้อย่างตรงไปตรงมา				

ข้อ	ประเด็นการทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น			
		มากที่สุด (4)	มาก (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
6	บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี เข้าใจข่าวสารที่ได้รับตรงกัน				
7	เมื่อมีปัญหาและอุปสรรคบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี สามารถโต้แย้งและแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผย				
	ด้านการมีส่วนร่วม				
1	บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี เต็มใจให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน				
2	บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและผู้ร่วมงานอย่างอิสระ				
3	บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีส่วนร่วมในการตรวจสอบหาข้อบกพร่องในการทำงาน				
4	บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี แสดงความคิดเห็นในการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน				
5	บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการทำงาน				
6	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีเต็มใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา				

ข้อ	ประเด็นการทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น			
		มากที่สุด (4)	มาก (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1	**ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน** บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีเข้าใจทิศทางการทำงานขององค์การอย่างชัดเจน				
2	บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีให้ความสำคัญต่อเป้าหมายของส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว				
3	บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีให้การยอมรับวัตถุประสงค์การทำงานที่ร่วมกันกำหนดขึ้น				
4	บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีมีความเข้าใจเป้าหมายการทำงานที่ตรงกัน				
5	เป้าหมายส่วนบุคคลมีความสอดคล้องตรงกับเป้าหมายของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี				
1	**ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน** บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีมีความเชื่อถือศรัทธาในกันและกัน				
2	บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีมีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานในการแก้ไขปัญหาขององค์การได้อย่างเต็มที่				
3	บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีมีความเชื่อมั่นว่าทีมงานขององค์การจะสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงานได้				

ข้อ	ประเด็นการทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น			
		มากที่สุด (4)	มาก (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1	**ด้านการยอมรับนับถือ** บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีมีความเชื่อที่ว่าทุกคนสามารถทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายได้				
2	บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรียอมรับความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน				
3	บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีมีความตระหนักว่าทุกคนมีความสำคัญต่อการทำงาน				
4	บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีมีการยอมรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน				
5	บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรียอมรับการตัดสินใจในบทบาทหน้าที่ซึ่งกันและกัน				

ขอขอบพระคุณที่ท่านได้กรุณาเสียสละเวลากรอกแบบสอบถาม

นางสาวสุวิมล ชลอำนวย