

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การศึกษาแนวทางการพัฒนาการจัดการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมสำหรับพนักงาน ผู้วิจัยมีคำถามสำหรับการวิจัย ดังนี้

1. พนักงานบริษัท อาซาฮี เทคกรุ๊ป จำกัด มีความคิดเห็นในเรื่องสภาพปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของบริษัทอย่างไร

2. พนักงานบริษัท อาซาฮี เทคกรุ๊ป จำกัด ที่มีสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นในเรื่องคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมเหมือนกันหรือแตกต่างกันอย่างไร

3. ผู้บริหารบริษัท อาซาฮี เทคกรุ๊ป จำกัด มีแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท สอดคล้องกับนโยบายของบริษัทได้หรือไม่ เพียงใด

การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐานต่าง ๆ สามารถตอบคำถามการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. คำถามที่ 1 ใช้ส่วนที่ 2 ของแบบสอบถาม ในการเก็บข้อมูลโดยแจกให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาในปี พ.ศ. 2551 ได้ข้อมูลดังตารางที่ 11 – ตารางที่ 34

2. คำถามที่ 2 ใช้ส่วนที่ 3 ของแบบสอบถาม ในการเก็บข้อมูลโดยแจกให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาในปี พ.ศ. 2551 ได้ข้อมูลดังตารางที่ 35 – ตารางที่ 44

3. คำถามที่ 3 ใช้แบบสัมภาษณ์ ในการเก็บข้อมูลโดยแจกให้กับผู้บริหาร สรุปผลการวิจัยแสดงที่หน้า 99

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ เก็บข้อมูลจากพนักงานที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ใน 3 บริษัท ในเครืออาซาฮี เทคกรุ๊ป จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 340 คน ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับการฝึกอบรมในงานและการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท อาซาฮี เทคกรุ๊ป จำกัด เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ (Frequencies) ร้อยละ (%) และทดสอบด้วยตัวสถิติ Chi-square Test of Homogeneity ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ

2. ศึกษาคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท อาซาฮี เทคกรุ๊ป จำกัด เป็น

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และค่าของตัวสถิติ F เพื่อวิเคราะห์ว่ามีความแตกต่างระหว่างคะแนนของพนักงานกลุ่มต่าง ๆ หรือไม่

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากผลการประมวลข้อมูลในตารางที่ 3 เป็นการแสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง พนักงานบริษัท อาชาฮี เทคโนโลยี จำกัด จำนวนทั้งหมด 340 คน เกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของพนักงาน

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลของพนักงาน

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ระดับการศึกษา		
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	149	43.8
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	35	10.3
ปริญญาตรี	126	37.1
สูงกว่าปริญญาตรี	30	8.8
รวม	340	100.0
2. ฝ่าย/แผนกที่ปฏิบัติงาน		
ฝ่ายบริหาร	11	3.2
ฝ่ายสำนักงาน	135	39.7
ฝ่ายผลิต	194	57.1
รวม	340	100.0
3. อายุการทำงาน		
1 - 5 ปี	144	42.4
6 - 10 ปี	107	31.5
11 - 15 ปี	33	9.7
16 - 20 ปี	7	2.1
มากกว่า 20 ปี	49	14.3
รวม	340	100.0

จากตารางที่ 3 สามารถอธิบายสถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พนักงานบริษัท อาสาสมัคร เทคกรุ๊ป จำกัด จำนวนทั้งหมด 340 คน ได้ดังนี้

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) มีจำนวนมากที่สุด คือ ร้อยละ 43.8 และระดับปริญญาตรี มีจำนวนร้อยละ 37.1 ส่วนประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) มีจำนวนร้อยละ 10.3 และกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีร้อยละ 8.8

ฝ่าย/แผนกที่ปฏิบัติงาน พบว่า จำนวนพนักงานส่วนใหญ่อยู่ฝ่ายผลิต คือ มีร้อยละ 57.1 รองลงมา คือ ฝ่ายสำนักงาน มีจำนวนร้อยละ 39.7 และกลุ่มที่ปฏิบัติฝ่ายบริหาร มีเพียงร้อยละ 3.2

อายุการทำงาน พบว่า จำนวนพนักงานที่มีอายุการทำงาน 1 – 5 ปี มีมากที่สุด ถึงร้อยละ 42.4 รองลงมา คือ อายุการทำงาน 6 – 10 ปี มีจำนวนร้อยละ 31.5 และอายุการทำงานมากกว่า 20 ปี มีจำนวนร้อยละ 14.3 ส่วนอายุการทำงาน 11 – 15 ปี มีจำนวนร้อยละ 9.7 และอายุการทำงาน 16 – 20 ปี มีเพียงร้อยละ 2.1

จากผลการประมวลข้อมูลในตารางที่ 4 - 10 เป็นการแสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง พนักงานบริษัท อาสาสมัคร เทคกรุ๊ป จำกัด จำนวนทั้งหมด 340 คน เกี่ยวกับสภาพปัญหา และความต้องการการฝึกอบรมในงานเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของพนักงาน

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงาน เกี่ยวกับลักษณะการฝึกอบรมในงาน

ลักษณะการฝึกอบรมในงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สอนงานแบบตัวต่อตัวจากหัวหน้างานที่มีประสบการณ์ในงาน นั้นๆ	93	27.4
สอนงานแบบตัวต่อตัวจากเพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์ในงานนั้นๆ	167	49.1
หน่วยงานจัดโปรแกรมการฝึกอบรมให้บุคลากรในด้านต่าง ๆ ในเวลางาน	50	14.7
หน่วยงานจัดโปรแกรมการฝึกอบรมให้บุคลากรในด้านต่าง ๆ นอกเวลางาน	2	0.6
การฝึกปฏิบัติในงานจริงอย่างเป็นระบบและมีขั้นตอนที่ชัดเจน	10	2.9
การประชุมในระหว่างการทำงาน	7	2.1
การสอนงานชี้แนะเป็นจุด ๆ	4	1.2
ให้พนักงานเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยการ อ่าน ฟัง พุดคุย ซักถาม หรือศึกษาค้นคว้าจากสื่อต่าง ๆ ตามความสนใจและเกี่ยวข้องกับการทำงาน	7	2.1
รวม	340	100.0

จากตาราง แสดงว่าหน่วยงานมีลักษณะการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาบุคลากรแบบสอนงานแบบตัวต่อตัวจากเพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์ในงานนั้น ๆ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.1 รองลงมา คือ สอนงานแบบตัวต่อตัวจากหัวหน้างานที่มีประสบการณ์ในงานนั้น ๆ คิดเป็นร้อยละ 27.4 และหน่วยงานจัดโปรแกรมการฝึกอบรมให้บุคลากรในด้านต่าง ๆ ในเวลาว่าง คิดเป็นร้อยละ 14.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงาน เกี่ยวกับการฝึกอบรมในระหว่างปฏิบัติงานจริง

การฝึกอบรมในระหว่างปฏิบัติงานจริง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
หัวหน้างานทำหน้าที่ชี้แนะ ถ่ายทอดความรู้ และเทคนิคต่าง ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ณ สถานที่ทำงาน	169	49.7
สอนงานแบบตัวต่อตัวจากเพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์ในงานนั้น ๆ	95	27.9
หลังจากผ่านโปรแกรมการฝึกอบรมที่เป็นระบบมาแล้ว จึงฝึกปฏิบัติงานจริงโดยมีพี่เลี้ยงคอยดูแล	31	9.1
จัดฝึกอบรมชี้แนะ ไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงานจริง	34	10.0
ให้มีโอกาสหมุนเวียนสับเปลี่ยนงานและจัดให้มีการเรียนรู้งานอื่นเพิ่มเติมตามโอกาสที่เหมาะสม	9	2.6
ประชุมในระหว่างปฏิบัติงาน	2	0.7
รวม	340	100.0

จากตาราง แสดงว่าหน่วยงานมีการฝึกอบรมในระหว่างปฏิบัติงานจริงแบบหัวหน้างานทำหน้าที่ชี้แนะ ถ่ายทอดความรู้ และเทคนิคต่าง ๆ ให้แก่ ผู้ปฏิบัติงาน ณ สถานที่ทำงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.7 รองลงมา คือ สอนงานแบบตัวต่อตัวจากเพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์ในงานนั้น ๆ คิดเป็นร้อยละ 27.9 และจัดฝึกอบรมชี้แนะ ไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงานจริง คิดเป็นร้อยละ 10.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงาน เกี่ยวกับปัญหาการฝึกอบรมในงาน

ปัญหาการฝึกอบรมในงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปัญหาจากหัวหน้างาน	120	34.7
ปัญหาจากเพื่อนร่วมงาน	91	26.5
ปัญหาจากตัวท่านเอง	72	20.9
ปัญหาจากสถานที่ทำงาน	19	7.3
ปัญหาอื่น ๆ	38	10.6
รวม	340	100.0

จากตาราง แสดงว่าการฝึกอบรมในงาน ของหน่วยงานมักประสบปัญหาจากหัวหน้างานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.7 รองลงมา คือ ปัญหาจากเพื่อนร่วมงาน คิดเป็นร้อยละ 26.5 และปัญหาจากตัวพนักงานเอง คิดเป็นร้อยละ 20.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงาน เกี่ยวกับลักษณะการทำงานที่ต้องการหรือชอบ

ลักษณะการทำงานที่ต้องการหรือชอบ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รับผิดชอบงานคนเดียว ผลงานเป็นของแต่ละคน	85	25.0
ปฏิบัติงานร่วมกันเป็นคู่ มีผลงานร่วมกัน	54	15.9
ทำงานเป็นกลุ่มเล็ก 3-4 คน แต่ละคนมีการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกัน มีผลงานเป็นของกลุ่ม	167	49.1
ร่วมกันทำงานเป็นกลุ่มใหญ่	34	10.0
รวม	340	100.0

จากตาราง แสดงว่าพนักงานมีความต้องการหรือชอบที่จะทำงานในลักษณะทำงานเป็นกลุ่มเล็ก 3-4 คน แต่ละคนมีการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกัน มีผลงานเป็นของกลุ่มมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.1 รองลงมา คือ รับผิดชอบงานคนเดียว ผลงานเป็นของแต่ละคน คิดเป็นร้อยละ 25.0 และปฏิบัติงานร่วมกันเป็นคู่ มีผลงานร่วมกัน คิดเป็นร้อยละ 15.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงาน เกี่ยวกับได้รับการศึกษาหรือได้รับการฝึกอบรม
เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

ได้รับการศึกษาหรือได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เคย	249	73.2
เคย	91	26.8
รวม	340	100.0
ถ้าเคย ท่านได้รับการศึกษาหรือได้รับการฝึกอบรมจากแหล่ง ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง	35	40.7
จากหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่	31	37.5
จากหน่วยงานเอกชน	18	14.3
จากหน่วยงานราชการ	7	7.5
รวม	91	100.0

จากตาราง แสดงว่าพนักงานส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการศึกษาหรือได้รับการฝึกอบรม
เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม คิดเป็นร้อยละ 73.2 และเคยได้รับการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 26.8 โดยที่
พนักงานที่เคยได้รับการศึกษาหรือได้รับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มาจากการศึกษาค้นคว้าหาความรู้
ด้วยตนเอง คิดเป็นร้อยละ 40.7 รองลงมา คือ จากหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ คิดเป็นร้อยละ 37.5 และ
จากหน่วยงานเอกชน คิดเป็นร้อยละ 14.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงาน เกี่ยวกับการดำเนินการเพื่อพัฒนาการทำงาน
เป็นทีม

การดำเนินการเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สร้างค่านิยมในการทำงาน	121	35.6
พัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในการทำงาน	141	41.5
กำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรให้ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกทุกคน	18	5.3
เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่างๆ ของหน่วยงานให้ มากขึ้นที่สุด	42	12.4
การใช้ทักษะการสอบถาม และการสะท้อนความคิดเห็นในระหว่างการทำงาน ร่วมกัน	8	2.4
มีการถ่ายทอดความรู้ วิธีการปฏิบัติกับผู้ร่วมงาน	6	1.8
จัดกิจกรรมส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนมีความผูกพันกับหน่วยงาน	4	1.0
รวม	340	100.0

จากตาราง แสดงว่าหากจะพัฒนาการทำงานเป็นทีมในหน่วยงาน พนักงานต้องการให้มีการดำเนินการในด้านการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในการทำงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.5 รองลงมา สร้างค่านิยมในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 35.6 และเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่าง ๆ ของหน่วยงานให้มากขึ้นที่สุด คิดเป็นร้อยละ 12.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของพนักงาน เกี่ยวกับองค์ประกอบของการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม

องค์ประกอบของการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
นโยบายที่ชัดเจนของหน่วยงานในการที่จะพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม	178	52.8
บทบาทของหัวหน้างานที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร	64	18.8
บทบาทของบุคลากรในหน่วยงานในการเป็นผู้ปฏิบัติให้เกิดการทำงานเป็นทีม	60	17.6
การจัดสภาพบรรยากาศการทำงานที่ก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม	27	7.5
จัดเตรียมแหล่งวิทยาการและปัจจัยสนับสนุนต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรในการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม	3	0.9
กิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดทักษะการทำงานเป็นทีม	4	1.2
รูปแบบการประเมินผล	4	1.2
รวม	340	100.0

จากตาราง แสดงว่าองค์ประกอบในการทำงานเป็นทีมที่สำคัญมากที่สุด ได้แก่ นโยบายที่ชัดเจนของหน่วยงานในการที่จะพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม คิดเป็นร้อยละ 52.8 รองลงมา คือ บทบาทของหัวหน้างานที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 18.8 และ บทบาทของบุคลากรในหน่วยงานในการเป็นผู้ปฏิบัติให้เกิดการทำงานเป็นทีม คิดเป็นร้อยละ 17.6 ตามลำดับ

1. การศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับการฝึกอบรมในงานและการทำงาน เป็นทีมของพนักงานบริษัท อาซาฮี เทคโนโลยี จำกัด พิจารณาตามระดับการศึกษา (ตารางที่ 11 – ตารางที่ 18) พิจารณาตามฝ่าย/แผนกที่ปฏิบัติงาน (ตารางที่ 19 – ตารางที่ 26) พิจารณาตามอายุการทำงาน (ตารางที่ 27 – 34) ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 11 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ เปรียบเทียบระหว่าง ระดับการศึกษากับลักษณะ การฝึกอบรมในงาน

ลักษณะการฝึกอบรมในงาน	ระดับการศึกษา				รวม
	ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	
การฝึกอบรมภายในหน่วยงาน	112 (32.9)	33 (9.7)	124 (36.5)	30 (8.8)	299 (87.9)
การฝึกอบรมภายนอกหน่วยงาน	37 (10.9)	2 (.6)	2 (.6)	0 (.0)	41 (12.1)
รวม	149 (43.8)	35 (10.3)	126 (37.1)	30 (8.8)	340 (100.0)

จากตารางข้างต้น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตัวสถิติไค-สแควร์ ทดสอบสมมติฐาน คือ

H_0 : ระดับการศึกษาต่างกัน ลักษณะการฝึกอบรมในงานไม่แตกต่างกัน

H_a : ระดับการศึกษาต่างกัน ลักษณะการฝึกอบรมในงานแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติไค-สแควร์ ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 41.395$ ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่มีค่า = 7.815 และมีค่ามากกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ที่มีค่า = 11.345

แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีลักษณะการฝึกอบรมในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ โดยการฝึกอบรมภายในหน่วยงาน พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีลักษณะการฝึกอบรมในงานแตกต่างกันมากที่สุด รองลงมา คือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ตามลำดับ ส่วนการฝึกอบรมภายนอกหน่วยงาน พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) มีลักษณะ

การฝึกอบรมในงานแตกต่างกันมากที่สุด รองลงมา คือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และปริญญาตรี มีความแตกต่างเท่ากัน

ตารางที่ 12 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ เปรียบเทียบระหว่าง ระดับการศึกษากับการฝึกอบรมในระหว่างปฏิบัติงานจริง

การฝึกอบรมในระหว่างปฏิบัติงานจริง	ระดับการศึกษา				รวม
	ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	
ได้รับการฝึกอบรมจากหัวหน้างาน	41 (12.1)	19 (5.6)	101 (29.7)	8 (2.4)	169 (49.7)
ได้รับการฝึกอบรมจากบุคคลที่มีประสบการณ์นอกเหนือจากหัวหน้างาน	108 (31.8)	16 (4.7)	25 (7.4)	22 (6.5)	171 (50.3)
รวม	149 (43.8)	35 (10.3)	126 (37.1)	30 (8.8)	340 (100.0)

จากตารางข้างต้น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตัวสถิติไค-สแควร์ ทดสอบสมมติฐาน คือ

H_0 : ระดับการศึกษาต่างกัน การฝึกอบรมในระหว่างปฏิบัติงานจริงไม่แตกต่างกัน

H_a : ระดับการศึกษาต่างกัน การฝึกอบรมในระหว่างปฏิบัติงานจริงแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติไค-สแควร์ ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 82.750$ ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่มีค่า = 7.815 และมีค่ามากกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ที่มีค่า = 11.345

แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการฝึกอบรมในระหว่างปฏิบัติงานจริง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยการได้รับการฝึกอบรมจากหัวหน้างาน พบว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีลักษณะการฝึกอบรมในระหว่างปฏิบัติงานจริงแตกต่างกันมากที่สุด รองลงมา คือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ตามลำดับ ส่วนการได้รับการฝึกอบรมจากบุคคลที่มีประสบการณ์นอกเหนือจากหัวหน้างาน พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) มีลักษณะการฝึกอบรมในระหว่างปฏิบัติงานจริงแตกต่างกันมากที่สุด รองลงมา คือ ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

ตามลำดับตารางที่ 13 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละเปรียบเทียบระหว่าง ระดับการศึกษา กับ ปัญหาการฝึกอบรมในงาน

ปัญหาการฝึกอบรมในงาน	ระดับการศึกษา				รวม
	ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	
ปัญหาจากหัวหน้างาน	53 (44.9)	9 (7.6)	43 (36.4)	13 (11.0)	118 (100.0)
ปัญหาจากเพื่อนร่วมงาน	56 (62.2)	8 (8.9)	21 (23.3)	5 (5.6)	90 (100.0)
ปัญหาจากตัวท่านเอง	24 (33.8)	11 (15.5)	31 (43.7)	5 (7.0)	71 (100.0)
ปัญหาจากสถานที่ทำงาน	9 (50.0)	0 (0.0)	9 (50.0)	0 (0.0)	18 (100.0)
ปัญหาอื่นๆ	3 (8.6)	3 (8.6)	22 (62.9)	7 (20.0)	35 (100.0)
รวม	149 (43.8)	35 (10.3)	126 (37.1)	30 (8.8)	340 (100.0)

จากตารางข้างต้น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตัวสถิติไค-สแควร์ ทดสอบสมมติฐาน คือ

H_0 : ระดับการศึกษาต่างกัน ปัญหาการฝึกอบรมในงานไม่แตกต่างกัน

H_a : ระดับการศึกษาต่างกัน ปัญหาการฝึกอบรมในงานแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติไค-สแควร์ ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 60.544$ ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่มีค่า = 21.026 และมีค่ามากกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ที่มีค่า = 26.217

แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีปัญหาการฝึกอบรมในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ โดยปัญหาจากหัวหน้างาน พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) มีปัญหาการฝึกอบรมในงานแตกต่างกันมากที่สุด รองลงมา คือ ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ ปัญหาจากเพื่อนร่วมงาน พบว่า พนักงานที่มีการศึกษา

ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) มีปัญหาการฝึกอบรมในงานแตกต่างกันมากที่สุด รองลงมา คือ ปริญญาตรี และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ตามลำดับ ปัญหาจากตัวพนักงานเอง พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีปัญหาการฝึกอบรมในงานแตกต่างกันมากที่สุด รองลงมา คือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ตามลำดับ ปัญหาจากสถานที่ทำงาน พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และ ปริญญาตรี มีปัญหาการฝึกอบรมในงานแตกต่างกันในระดับเท่ากัน ส่วนปัญหาอื่น ๆ พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีปัญหาการฝึกอบรมในงานแตกต่างกันมากที่สุด รองลงมา คือ สูงกว่าปริญญาตรี และประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) มีความแตกต่างในระดับเท่ากัน ตามลำดับ

ตารางที่ 14 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละเปรียบเทียบระหว่าง ระดับการศึกษา กับ ลักษณะการทำงานที่ต้องการหรือชอบ

ลักษณะการทำงานที่ต้องการหรือชอบ	ระดับการศึกษา				รวม
	ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	
รับผิดชอบงานคนเดียว ผลงานเป็นของ	6	11	63	5	85
แต่ละคน	(1.8)	(3.2)	(18.5)	(1.5)	(25.0)
ปฏิบัติงานร่วมกันเป็นคู่ มีผลงาน	23	8	13	10	54
ร่วมกัน	(6.8)	(2.4)	(3.8)	(2.9)	(15.9)
ทำงานเป็นกลุ่มเล็ก 3-4 คน แต่ละคนมี	103	12	37	15	167
การแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบ	(30.3)	(3.5)	(10.9)	(4.4)	(49.1)
ร่วมกันทำงานเป็นกลุ่มใหญ่	17	4	13	0	34
	(5.0)	(1.2)	(3.8)	(0.0)	(10.0)
รวม	149	35	126	30	340
	(43.8)	(10.3)	(37.1)	(8.8)	(100.0)

จากตารางข้างต้น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตัวสถิติไค-สแควร์ ทดสอบสมมติฐาน คือ

H_0 : ระดับการศึกษาต่างกัน ลักษณะการทำงานที่ต้องการหรือชอบไม่แตกต่างกัน

H_a : ระดับการศึกษาต่างกัน ลักษณะการทำงานที่ต้องการหรือชอบแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติไค-สแควร์ ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 95.536$ ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่มีค่า = 16.919 และมีค่ามากกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ที่มีค่า = 21.666

แสดงว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีลักษณะการทำงานที่ต้องการหรือชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยลักษณะการทำงานแบบรับผิดชอบงานคนเดียว ผลงานเป็นของแต่ละคน พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีลักษณะการทำงานที่ต้องการหรือชอบแตกต่างกันมากที่สุด รองลงมา คือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ตามลำดับ ลักษณะการทำงานแบบปฏิบัติงานร่วมกันเป็นคู่ มีผลงานร่วมกัน พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) มีลักษณะการทำงานที่ต้องการหรือชอบแตกต่างกันมากที่สุด รองลงมา คือ ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ ลักษณะการทำงานแบบทำงานเป็นกลุ่มเล็ก 3-4 คน แต่ละคนมีการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบ พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) มีลักษณะการทำงานที่ต้องการหรือชอบแตกต่างกันมากที่สุด รองลงมา คือ ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ ส่วนลักษณะการทำงานแบบร่วมกันทำงานเป็นกลุ่มใหญ่ พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) มีลักษณะการทำงานที่ต้องการหรือชอบแตกต่างกันมากที่สุด รองลงมา คือ ปริญญาตรี และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละเปรียบเทียบระหว่าง ระดับการศึกษากับได้รับการศึกษา หรือได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

ได้รับการศึกษาหรือได้รับการฝึกอบรม เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม	ระดับการศึกษา				รวม
	ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี	
ไม่เคย	113 (45.4)	18 (7.2)	90 (36.1)	28 (11.2)	249 (100.0)
เคย	36 (39.6)	17 (18.7)	36 (39.6)	2 (2.2)	91 (100.0)
รวม	149 (43.8)	35 (10.3)	126 (37.1)	30 (8.8)	340 (100.0)

จากตารางข้างต้น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตัวสถิติไค-สแควร์ ทดสอบสมมติฐาน คือ
 H_0 : ระดับการศึกษาต่างกัน ได้รับการศึกษาหรือได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงาน
เป็นทีมไม่แตกต่างกัน

H_a : ระดับการศึกษาต่างกัน ได้รับการศึกษาหรือได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงาน
เป็นทีมแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติไค-สแควร์ ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 15.399$ ซึ่งมีค่า
มากกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่มีค่า = 7.815 และมีค่ามากกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับ
นัยสำคัญ 0.01 ที่มีค่า = 11.345

แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ได้รับการศึกษาหรือได้รับการฝึกอบรม
เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่ไม่เคยได้รับ
การศึกษาหรือได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับ
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ได้รับการศึกษาหรือได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม
แตกต่างกันมากที่สุด รองลงมา คือ ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่เคย
ได้รับการศึกษาหรือได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม พบว่า พนักงานที่มีการศึกษา
ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และปริญญาตรี ได้รับการศึกษาหรือได้รับการฝึกอบรม

เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันมากที่สุดในระดับเท่ากัน รองลงมา คือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละเปรียบเทียบระหว่าง ระดับการศึกษากับแหล่งที่ได้รับการศึกษาหรือได้รับการฝึกอบรม

แหล่งที่ได้รับการศึกษาหรือได้รับการฝึกอบรม	ระดับการศึกษา				รวม
	ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	
ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง	25 (71.4)	7 (20.0)	1 (2.9)	2 (5.7)	35 (100.0)
จากหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่	5 (16.1)	8 (25.8)	18 (58.1)	0 (.0)	31 (100.0)
จากหน่วยงานเอกชน	3 (16.7)	1 (5.6)	14 (77.8)	0 (.0)	18 (100.0)
จากหน่วยงานราชการ	3 (42.9)	1 (14.3)	3 (42.9)	0 (.0)	7 (100.0)
รวม	36 (39.6)	17 (18.7)	36 (39.6)	2 (2.2)	91 (100.0)

จากตารางข้างต้น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตัวสถิติไค-สแควร์ ทดสอบสมมติฐาน คือ H_0 : ระดับการศึกษาต่างกัน แหล่งที่ได้รับการศึกษาหรือได้รับการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน

H_a : ระดับการศึกษาต่างกัน แหล่งที่ได้รับการศึกษาหรือได้รับการฝึกอบรมแตกต่างกัน
ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติไค-สแควร์ ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 57.794$ ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่มีค่า = 16.919 และมีค่ามากกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ที่มีค่า = 21.666

แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน แหล่งที่ได้รับการศึกษาหรือได้รับการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ โดยจากการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง

พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ได้รับการศึกษาหรือได้รับการฝึกอบรมจากแหล่งแตกต่างกันมากที่สุด รองลงมา คือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และสูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ จากหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ได้รับการศึกษาหรือได้รับการฝึกอบรมจากแหล่งแตกต่างกันมากที่สุด รองลงมา คือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ตามลำดับ จากหน่วยงานเอกชน พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ได้รับการศึกษาหรือได้รับการฝึกอบรมจากแหล่งแตกต่างกันมากที่สุด รองลงมา คือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ตามลำดับ ส่วนจากหน่วยงานราชการ พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และปริญญาตรี ได้รับการศึกษาหรือได้รับการฝึกอบรมจากแหล่งแตกต่างกันมากที่สุดในระดับเท่ากัน รองลงมา คือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละเปรียบเทียบระหว่าง ระดับการศึกษากับการดำเนินการเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม

การดำเนินการเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม	ระดับการศึกษา				รวม
	ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	
ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่	30 (8.8)	16 (4.7)	77 (22.6)	16 (4.7)	139 (40.9)
ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	115 (33.8)	19 (5.6)	49 (14.4)	14 (4.1)	197 (57.9)
มีแหล่งวิทยากรเพื่อส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ภายในหน่วยงาน	4 (1.2)	0 (.0)	0 (.0)	0 (.0)	4 (1.2)
รวม	149 (43.8)	35 (10.3)	126 (37.1)	30 (8.8)	340 (100.0)

จากตารางข้างต้น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตัวสถิติไค- สแควร์ ทดสอบสมมติฐาน คือ

H_0 : ระดับการศึกษาต่างกัน การดำเนินการเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน

H_a : ระดับการศึกษาต่างกัน การดำเนินการเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติไค-สแควร์ ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 52.918$ ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่มีค่า = 12.592 และมีค่ามากกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ที่มีค่า = 16.812

แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการดำเนินการเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยการให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีการดำเนินการเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันมากที่สุด รองลงมา คือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และสูงกว่าปริญญาในระดับเท่ากัน ตามลำดับ การให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) มีการดำเนินการเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันมากที่สุด รองลงมา คือ ปริญญาตรี และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ตามลำดับ ส่วนการมีแหล่งวิทยากรเพื่อส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ภายในหน่วยงาน พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) มีการดำเนินการเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันมากที่สุด

ตารางที่ 18 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละเปรียบเทียบระหว่าง ระดับการศึกษากับองค์ประกอบของการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม

องค์ประกอบของการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม	ระดับการศึกษา				รวม
	ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	
นโยบายและวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน	65 (19.1)	16 (4.7)	81 (23.8)	16 (4.7)	178 (52.4)
การกำหนดบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสมของบุคลากรในหน่วยงาน	53 (15.6)	19 (5.6)	38 (11.2)	14 (4.1)	124 (36.5)
มีกิจกรรมการทำงานและการประเมินผลที่เหมาะสม	31 (9.1)	0 (0)	7 (2.1)	0 (0)	38 (11.2)
รวม	149 (43.8)	35 (10.3)	126 (37.1)	30 (8.8)	340 (100.0)

จากตารางข้างต้น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตัวสถิติไค-สแควร์ ทดสอบสมมติฐาน คือ

H_0 : ระดับการศึกษาต่างกัน องค์ประกอบของการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน

H_a : ระดับการศึกษาต่างกัน องค์ประกอบของการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติไค-สแควร์ ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 34.393$ ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่มีค่า = 12.592 และมีความมากกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ที่มีค่า = 16.812

แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีองค์ประกอบของการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญเชิงทางสถิติ โดยด้านนโยบายและวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีองค์ประกอบของการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน มากที่สุด รองลงมา คือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และสูงกว่าปริญญาตรีในระดับเท่ากัน ตามลำดับ ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่เหมาะสมของบุคลากรในหน่วยงาน พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) มีองค์ประกอบของการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันมากที่สุด รองลงมา คือ ปริญญาตรี และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ตามลำดับ ส่วนมีกิจกรรมการทำงานและการประเมินผลที่เหมาะสม พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) มีองค์ประกอบของการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันมากที่สุด รองลงมา คือ ปริญญาตรี ตามลำดับ

ตารางที่ 19 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละเปรียบเทียบระหว่าง ฝ่าย/แผนกที่ปฏิบัติงานกับลักษณะ การฝึกอบรมในงาน

ลักษณะการฝึกอบรมในงาน	ฝ่าย/แผนกที่ปฏิบัติงาน			รวม
	ฝ่ายบริหาร	ฝ่ายสำนักงาน	ฝ่ายผลิต	
การฝึกอบรมภายในหน่วยงาน	11 (3.2)	133 (39.1)	155 (45.6)	299 (87.9)
การฝึกอบรมภายนอกหน่วยงาน	0 (.6)	2 (.6)	39 (11.5)	41 (12.1)
รวม	11 (3.2)	135 (39.7)	194 (57.1)	340 (100.0)

จากตารางข้างต้น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตัวสถิติไค-สแควร์ ทดสอบสมมติฐาน คือ

H_0 : ฝ่าย/แผนกที่ปฏิบัติงานต่างกัน ลักษณะการฝึกอบรมในงานไม่แตกต่างกัน

H_a : ฝ่าย/แผนกที่ปฏิบัติงานต่างกัน ลักษณะการฝึกอบรมในงานแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติไค-สแควร์ ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 27.589$ ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่มีค่า = 5.991 และมีค่ามากกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ที่มีค่า = 9.210

แสดงว่าพนักงานที่มีฝ่าย/แผนกที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีลักษณะการฝึกอบรมในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ โดยการฝึกอบรมภายในหน่วยงาน พบว่า พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต มีลักษณะการฝึกอบรมในงานแตกต่างกันมากที่สุด รองลงมา คือ ฝ่ายสำนักงาน และฝ่ายบริหาร ตามลำดับ ส่วนการฝึกอบรมภายนอกหน่วยงาน พบว่า พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต มีลักษณะการฝึกอบรมในงานแตกต่างกันมากที่สุด รองลงมา คือ ฝ่ายสำนักงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 20 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละเปรียบเทียบระหว่าง ฝ่าย/แผนกที่ปฏิบัติงานกับ
การฝึกอบรมในระหว่างปฏิบัติงานจริง

การฝึกอบรมในระหว่างปฏิบัติงานจริง	ฝ่าย/แผนกที่ปฏิบัติงาน			รวม
	ฝ่ายบริหาร	ฝ่ายสำนักงาน	ฝ่ายผลิต	
ได้รับการฝึกอบรมจากหัวหน้างาน	6 (1.8)	91 (26.8)	72 (21.2)	169 (49.7)
ได้รับการฝึกอบรมจากบุคคลที่มีประสบการณ์ นอกเหนือจากหัวหน้างาน	5 (1.5)	44 (12.9)	122 (35.9)	171 (50.3)
รวม	11 (3.2)	135 (39.7)	194 (57.1)	340 (100.0)

จากตารางข้างต้น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตัวสถิติไค-สแควร์ ทดสอบสมมติฐาน คือ
 H_0 : ฝ่าย/แผนกที่ปฏิบัติงานต่างกัน การฝึกอบรมในระหว่างปฏิบัติงานจริงไม่แตกต่างกัน
 H_a : ฝ่าย/แผนกที่ปฏิบัติงานต่างกัน การฝึกอบรมในระหว่างปฏิบัติงานจริงแตกต่างกัน
 ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติไค-สแควร์ ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 29.330$ ซึ่งมีค่า
 มากกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่มีค่า = 5.991 และมีความมากกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับ
 นัยสำคัญ 0.01 ที่มีค่า = 9.210

แสดงว่าพนักงานที่มีฝ่าย/แผนกที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีการฝึกอบรมในระหว่าง
 ปฏิบัติงานจริงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยการได้รับการฝึกอบรมจากหัวหน้างาน
 พบว่า พนักงานที่อยู่ฝ่ายสำนักงาน มีลักษณะการฝึกอบรมในระหว่างปฏิบัติงานจริงแตกต่างกันมาก
 ที่สุด รองลงมา คือ ฝ่ายผลิต และฝ่ายบริหาร ตามลำดับ ส่วนการได้รับการฝึกอบรมจากบุคคลที่มี
 ประสบการณ์นอกเหนือจากหัวหน้างาน พบว่า พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต มีลักษณะการฝึกอบรมใน
 ระหว่างปฏิบัติงานจริงแตกต่างกันมากที่สุด รองลงมา คือ ฝ่ายสำนักงาน และฝ่ายบริหาร ตามลำดับ

ตารางที่ 21 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละเปรียบเทียบระหว่าง ฝ่าย/แผนกที่ปฏิบัติงานกับปัญหาการฝึกอบรมในงาน

ปัญหาการฝึกอบรมในงาน	ฝ่าย/แผนกที่ปฏิบัติงาน			รวม
	ฝ่ายบริหาร	ฝ่ายสำนักงาน	ฝ่ายผลิต	
ปัญหาจากหัวหน้างาน	0 (.0)	0 (.0)	8 (100.0)	8 (100.0)
ปัญหาจากเพื่อนร่วมงาน	3 (2.5)	43 (36.4)	72 (61.0)	118 (100.0)
ปัญหาจากตัวท่านเอง	5 (5.6)	31 (34.4)	54 (60.0)	90 (100.0)
ปัญหาจากสถานที่ทำงาน	0 (.0)	9 (50.0)	9 (50.0)	18 (100.0)
ปัญหาอื่น ๆ	0 (.0)	24 (68.6)	11 (31.4)	35 (100.0)
รวม	11 (3.2)	135 (39.7)	194 (57.1)	340 (100.0)

จากตารางข้างต้น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตัวสถิติไค-สแควร์ ทดสอบสมมติฐาน คือ

H_0 : ฝ่าย/แผนกที่ปฏิบัติงานต่างกัน ปัญหาการฝึกอบรมในงานไม่แตกต่างกัน

H_a : ฝ่าย/แผนกที่ปฏิบัติงานต่างกัน ปัญหาการฝึกอบรมในงานแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติไค-สแควร์ ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 23.047$ ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่มีค่า = 15.507 และมีค่ามากกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ที่มีค่า = 20.090

แสดงว่าพนักงานที่มีฝ่าย/แผนกที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีปัญหาการฝึกอบรมในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยปัญหาจากหัวหน้างาน พบว่า พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต มีปัญหาการฝึกอบรมในงานแตกต่างกันมากที่สุด ปัญหาจากเพื่อนร่วมงาน พบว่า พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต มีปัญหาการฝึกอบรมในงานแตกต่างกันมากที่สุด รองลงมา คือ ฝ่ายสำนักงาน และฝ่ายบริหาร ตามลำดับ ปัญหาจากตัวพนักงานเอง พบว่า พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต มีปัญหาการฝึกอบรมในงาน

แตกต่างกันมากที่สุด รองลงมา คือ ฝ่ายสำนักงาน และฝ่ายบริหาร ตามลำดับ ปัญหาจากสถานที่ทำงาน พบว่า พนักงานที่อยู่ฝ่ายสำนักงาน และฝ่ายผลิต มีปัญหาการฝึกอบรมในงานแตกต่างกันมากที่สุดในระดับเท่ากัน ส่วนปัญหาอื่น ๆ พบว่า พนักงานที่อยู่ฝ่ายสำนักงาน มีปัญหาการฝึกอบรมในงานแตกต่างกันมากที่สุด รองลงมา คือ ฝ่ายผลิต ตามลำดับ

ตารางที่ 22 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละเปรียบเทียบระหว่าง ฝ่าย/แผนกที่ปฏิบัติงานกับลักษณะการทำงานที่ต้องการหรือชอบ

ลักษณะการทำงานที่ต้องการหรือชอบ	ฝ่าย/แผนกที่ปฏิบัติงาน			รวม
	ฝ่ายบริหาร	ฝ่ายสำนักงาน	ฝ่ายผลิต	
รับผิดชอบงานคนเดียว ผลงานเป็นของตนเอง	3	65	17	85
คน	(0.9)	(19.1)	(5.0)	(25.0)
ปฏิบัติงานร่วมกันเป็นคู่ มีผลงานร่วมกัน	0	23	31	54
	(0.0)	(6.8)	(9.1)	(15.9)
ทำงานเป็นกลุ่มเล็ก 3-4 คน แต่ละคนมีการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบ	8	34	125	167
	(2.4)	(10.0)	(36.8)	(49.1)
ร่วมกันทำงานเป็นกลุ่มใหญ่	0	13	21	34
	(0.0)	(3.8)	(6.2)	(10.0)
รวม	11	135	194	340
	(3.2)	(39.7)	(57.1)	(100.0)

จากตารางข้างต้น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตัวสถิติไค-สแควร์ ทดสอบสมมติฐาน คือ
 H_0 : ฝ่าย/แผนกที่ปฏิบัติงานต่างกัน ลักษณะการทำงานที่ต้องการหรือชอบไม่แตกต่างกัน
 H_a : ฝ่าย/แผนกที่ปฏิบัติงานต่างกัน ลักษณะการทำงานที่ต้องการหรือชอบแตกต่างกัน
 ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติไค-สแควร์ ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 78.784$ ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่มีค่า = 12.592 และมีค่ามากกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ที่มีค่า = 16.812

แสดงว่าพนักงานที่มีฝ่าย/แผนกที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีลักษณะการทำงานที่ต้องการหรือชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยลักษณะการทำงานแบบรับผิดชอบงานคน

เดียว ผลงานเป็นของแต่ละคน พบว่า พนักงานที่อยู่ฝ่ายสำนักงาน มีลักษณะการทำงานที่ต้องการหรือชอบแตกต่างกันมากที่สุด รองลงมา คือ ฝ่ายผลิต และฝ่ายบริหาร ตามลำดับ ลักษณะการทำงานแบบปฏิบัติงานร่วมกันเป็นคู่ มีผลงานร่วมกัน พบว่า พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต มีลักษณะการทำงานที่ต้องการหรือชอบแตกต่างกันมากที่สุด รองลงมา คือ ฝ่ายสำนักงาน ตามลำดับ ลักษณะการทำงานแบบทำงานเป็นกลุ่มเล็ก 3-4 คน แต่ละคนมีการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบ พบว่า พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต มีลักษณะการทำงานที่ต้องการหรือชอบแตกต่างกันมากที่สุด รองลงมา คือ ฝ่ายสำนักงาน และฝ่ายบริหาร ตามลำดับ ส่วนลักษณะการทำงานแบบร่วมกันทำงานเป็นกลุ่มใหญ่ พบว่า พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต มีลักษณะการทำงานที่ต้องการหรือชอบแตกต่างกันมากที่สุด รองลงมา คือ ฝ่ายสำนักงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 23 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละเปรียบเทียบระหว่าง ฝ่าย/แผนกที่ปฏิบัติงานกับได้รับการศึกษา หรือ ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

ได้รับการศึกษาหรือได้รับการฝึกอบรม เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม	ฝ่าย/แผนกที่ปฏิบัติงาน			รวม
	ฝ่ายบริหาร	ฝ่ายสำนักงาน	ฝ่ายผลิต	
ไม่เคย	5 (2.0)	105 (42.2)	139 (55.8)	249 (100.0)
เคย	6 (6.6)	30 (33.0)	55 (60.4)	91 (100.0)
รวม	11 (3.2)	135 (39.7)	194 (57.1)	340 (100.0)

จากตารางข้างต้น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตัวสถิติไค-สแควร์ ทดสอบสมมติฐาน คือ
 H_0 : ฝ่าย/แผนกที่ปฏิบัติงานต่างกัน ได้รับการศึกษาหรือได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน

H_a : ฝ่าย/แผนกที่ปฏิบัติงานต่างกัน ได้รับการศึกษาหรือได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติไค-สแควร์ ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 6.001$ ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่มีค่า = 5.991 แต่มีค่าน้อยกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ที่มีค่า = 9.210

แสดงว่าพนักงานที่มีฝ่าย/แผนกที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน ได้รับการศึกษาหรือได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่ไม่เคยได้รับการศึกษาหรือได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม พบว่า พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต ได้รับการศึกษาหรือได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันมากที่สุด รองลงมา คือ ฝ่ายสำนักงาน และฝ่ายบริหาร ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่เคยได้รับการศึกษาหรือได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม พบว่า พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต ได้รับการศึกษาหรือได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันมากที่สุด รองลงมา คือ ฝ่ายสำนักงาน และฝ่ายบริหาร ตามลำดับ

ตารางที่ 24 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละเปรียบเทียบระหว่าง ฝ่าย/แผนกที่ปฏิบัติงานกับแหล่งที่ได้รับการศึกษาหรือได้รับการฝึกอบรม

แหล่งที่ได้รับการศึกษาหรือได้รับการฝึกอบรม	ฝ่าย/แผนกที่ปฏิบัติงาน			รวม
	ฝ่ายบริหาร	ฝ่ายสำนักงาน	ฝ่ายผลิต	
ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง	0 (.0)	3 (8.6)	32 (91.4)	35 (100.0)
จากหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่	3 (9.7)	13 (41.9)	15 (48.4)	31 (100.0)
จากหน่วยงานเอกชน	0 (.0)	14 (77.8)	4 (22.2)	18 (100.0)
จากหน่วยงานราชการ	3 (42.9)	0 (.0)	4 (57.1)	7 (100.0)
รวม	6 (6.6)	30 (33.0)	55 (60.4)	91 (100.0)

จากตารางข้างต้น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตัวสถิติไค-สแควร์ ทดสอบสมมติฐาน คือ

H_0 : ฝ่าย/แผนกที่ปฏิบัติงานต่างกัน แหล่งที่ได้รับการศึกษาหรือได้รับการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน

H_a : ฝ่าย/แผนกที่ปฏิบัติงานต่างกัน แหล่งที่ได้รับการศึกษาหรือได้รับการฝึกอบรมแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติไค-สแควร์ ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 70.681$ ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่มีค่า = 12.592 และมีค่ามากกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ที่มีค่า = 16.812

แสดงว่าพนักงานที่มีฝ่าย/แผนกที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน ได้รับการศึกษาหรือได้รับการฝึกอบรมจากแหล่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยจากการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง พบว่า พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต ได้รับการศึกษาหรือได้รับการฝึกอบรมจากแหล่งแตกต่างกันมากที่สุด รองลงมา คือ ฝ่ายสำนักงาน ตามลำดับ จากหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ พบว่า พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต ได้รับการศึกษาหรือได้รับการฝึกอบรมจากแหล่งแตกต่างกันมากที่สุด รองลงมา คือ ฝ่ายสำนักงาน และฝ่ายบริหาร ตามลำดับ จากหน่วยงานเอกชน พบว่า พนักงานที่อยู่ฝ่ายสำนักงาน ได้รับการศึกษาหรือได้รับการฝึกอบรมจากแหล่งแตกต่างกันมากที่สุด รองลงมา คือ ฝ่ายผลิต ตามลำดับ ส่วนจากหน่วยงานราชการ พบว่า พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต ได้รับการศึกษาหรือได้รับการฝึกอบรมจากแหล่งแตกต่างกันมากที่สุด รองลงมา คือ ฝ่ายบริหาร ตามลำดับ

ตารางที่ 25 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละเปรียบเทียบระหว่าง ฝ่าย/แผนกที่ปฏิบัติงานกับ
การดำเนินการเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม

การดำเนินการเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม	ฝ่าย/แผนกที่ปฏิบัติงาน			รวม
	ฝ่ายบริหาร	ฝ่ายสำนักงาน	ฝ่ายผลิต	
ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่	8 (2.4)	82 (24.1)	49 (14.4)	139 (40.9)
ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	3 (.9)	53 (15.6)	141 (41.5)	197 (57.9)
มีแหล่งวิทยากรเพื่อส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ ภายในหน่วยงาน	0 (.0)	0 (.0)	4 (1.2)	4 (1.2)
รวม	11 (3.2)	135 (39.7)	194 (57.1)	340 (100.0)

จากตารางข้างต้น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตัวสถิติไค-สแควร์ ทดสอบสมมติฐาน คือ
 H_0 : ฝ่าย/แผนกที่ปฏิบัติงานต่างกัน การดำเนินการเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมไม่
 แตกต่างกัน

H_a : ฝ่าย/แผนกที่ปฏิบัติงานต่างกัน การดำเนินการเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมแตกต่าง
 กัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติไค-สแควร์ ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 47.537$ ซึ่งมีค่า
 มากกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่มีค่า = 12.592 และมีค่ามากกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับ
 นัยสำคัญ 0.01 ที่มีค่า = 16.812

แสดงว่าพนักงานที่มีฝ่าย/แผนกที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีการดำเนินการเพื่อพัฒนา
 การทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ โดยการให้อิสระในการแสดงความคิด
 เห็นอย่างเต็มที่ พบว่า พนักงานที่อยู่ฝ่ายสำนักงาน มีการดำเนินการเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม
 แตกต่างกันมากที่สุด รองลงมา คือ ฝ่ายผลิต และฝ่ายบริหาร ตามลำดับ การให้ทุกคนมีส่วนร่วมใน
 การแสดงความคิดเห็น พบว่า พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต มีการดำเนินการเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม
 แตกต่างกันมากที่สุด รองลงมา คือ ฝ่ายสำนักงาน และฝ่ายบริหาร ตามลำดับ ส่วนการมีแหล่ง

วิทยาการเพื่อส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ภายในหน่วยงาน พบว่า พนักงานที่อยู่ฝ่ายผลิต มีการดำเนินการเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันมากที่สุด

ตารางที่ 26 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละเปรียบเทียบระหว่าง ฝ่าย/แผนกที่ปฏิบัติงานกับ องค์ประกอบของการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม

องค์ประกอบของการพัฒนาทักษะการทำงาน เป็นทีม	ฝ่าย/แผนกที่ปฏิบัติงาน			รวม
	ฝ่ายบริหาร	ฝ่ายสำนักงาน	ฝ่ายผลิต	
นโยบายและวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน	6 (1.8)	76 (22.4)	96 (28.2)	178 (52.4)
การกำหนดบทบาทหน้าที่เหมาะสมของบุคลากรในหน่วยงาน	5 (1.5)	52 (15.3)	67 (19.7)	124 (36.5)
มีกิจกรรมการทำงานและการประเมินผลที่เหมาะสม	0 (.0)	7 (2.1)	31 (9.1)	38 (11.2)
รวม	11 (3.2)	135 (39.7)	194 (57.1)	340 (100.0)

จากตารางข้างต้น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตัวสถิติไค- สแควร์ ทดสอบสมมติฐาน คือ

H_0 : ฝ่าย/แผนกที่ปฏิบัติงานต่างกัน ต่างกัน องค์ประกอบของการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน

H_a : ฝ่าย/แผนกที่ปฏิบัติงานต่างกัน ต่างกัน องค์ประกอบของการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติไค-สแควร์ ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 10.883$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่มีค่า = 12.592 และมีค่าน้อยกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ที่มีค่า = 16.812

แสดงว่าพนักงานที่มีฝ่าย/แผนกที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีองค์ประกอบของการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม ไม่แตกต่างกัน (แตกต่างกันไม่ถึงระดับมีนัยสำคัญทางสถิติ)

ตารางที่ 27 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละเปรียบเทียบระหว่าง อายุการทำงานกับลักษณะ
การฝึกอบรมในงาน

ลักษณะการฝึกอบรมในงาน	อายุการทำงาน					รวม
	1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี	
การฝึกอบรมภายในหน่วยงาน	124 (36.5)	99 (29.1)	33 (9.7)	7 (2.1)	36 (10.6)	299 (87.9)
การฝึกอบรมภายนอกหน่วยงาน	20 (5.9)	8 (2.4)	0 (.0)	0 (.0)	13 (3.8)	41 (12.1)
รวม	144 (42.4)	107 (31.5)	33 (9.7)	7 (2.1)	49 (14.4)	340 (100.0)

จากตารางข้างต้น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตัวสถิติไค-สแควร์ ทดสอบสมมติฐาน คือ

H_0 : อายุการทำงานต่างกัน ลักษณะการฝึกอบรมในงานไม่แตกต่างกัน

H_a : อายุการทำงานต่างกัน ลักษณะการฝึกอบรมในงานแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติไค-สแควร์ ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 17.735$ ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่มีค่า = 9.488 และมีค่ามากกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ที่มีค่า = 13.277

แสดงว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีลักษณะการฝึกอบรมในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ โดยการฝึกอบรมภายในหน่วยงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 1 – 5 ปี มีลักษณะการฝึกอบรมในงานแตกต่างกันมากที่สุด รองลงมา คือ 6 – 10 ปี และมากกว่า 20 ปี ตามลำดับ ส่วนการฝึกอบรมภายนอกหน่วยงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 1 – 5 ปี มีลักษณะการฝึกอบรมในงานแตกต่างกันมากที่สุด รองลงมา คือ มากกว่า 20 ปี และ 6 – 10 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 28 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละเปรียบเทียบระหว่าง อายุการทำงานกับการฝึกอบรมในระหว่างปฏิบัติงานจริง

การฝึกอบรมในระหว่างปฏิบัติงานจริง	อายุการทำงาน					รวม
	1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี	
ได้รับการฝึกอบรมจากหัวหน้างาน	64 (18.8)	52 (15.3)	26 (7.6)	7 (2.1)	20 (5.9)	169 (49.7)
ได้รับการฝึกอบรมจากบุคคลที่มีประสบการณ์นอกเหนือจากหัวหน้างาน	80 (23.5)	55 (16.2)	7 (2.1)	0 (.0)	29 (8.5)	171 (50.3)
รวม	144 (42.4)	107 (31.5)	33 (9.7)	7 (2.1)	49 (14.4)	340 (100.0)

จากตารางข้างต้น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตัวสถิติไค-สแควร์ ทดสอบสมมติฐาน คือ

H_0 : อายุการทำงานต่างกัน การฝึกอบรมในระหว่างปฏิบัติงานจริงไม่แตกต่างกัน

H_a : อายุการทำงานต่างกัน การฝึกอบรมในระหว่างปฏิบัติงานจริงแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติไค-สแควร์ ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 21.44.3$ ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่มีค่า = 9.488 และมีค่ามากกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ที่มีค่า = 13.277

แสดงว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีการฝึกอบรมในระหว่างปฏิบัติงานจริงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญเชิงทางสถิติ โดยการได้รับการฝึกอบรมจากหัวหน้างาน พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 1 – 5 ปี มีลักษณะการฝึกอบรมในระหว่างปฏิบัติงานจริงแตกต่างกันมากที่สุด รองลงมา คือ 6 – 10 ปี และมากกว่า 20 ปี ตามลำดับ ส่วนการได้รับการฝึกอบรมจากบุคคลที่มีประสบการณ์นอกเหนือจากหัวหน้างาน พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 1 – 5 ปี มีลักษณะการฝึกอบรมในระหว่างปฏิบัติงานจริงแตกต่างกันมากที่สุด รองลงมา คือ 6 – 10 ปี และมากกว่า 20 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 29 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละเปรียบเทียบระหว่าง อายุการทำงานกับปัญหา
การฝึกอบรมในงาน

ปัญหาการฝึกอบรมในงาน	อายุการทำงาน					รวม
	1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี	
ปัญหาจากหัวหน้างาน	46 (11.2)	28 (8.2)	17 (5.0)	2 (.6)	33 (9.7)	118 (34.7)
ปัญหาจากเพื่อนร่วมงาน	45 (13.2)	28 (8.2)	2 (.6)	5 (1.5)	10 (2.9)	90 (26.5)
ปัญหาจากตัวท่านเอง	24 (7.1)	32 (9.4)	9 (2.6)	0 (.0)	6 (1.8)	71 (20.9)
ปัญหาจากสถานที่ทำงาน	5 (1.5)	13 (3.8)	0 (.0)	0 (.0)	0 (.0)	18 (5.3)
ปัญหาอื่นๆ	24 (7.1)	6 (1.8)	5 (1.5)	0 (.0)	0 (.0)	35 (10.3)
รวม	144 (42.4)	107 (31.5)	33 (9.7)	7 (2.1)	49 (14.4)	340 (100.0)

จากตารางข้างต้น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตัวสถิติไค-สแควร์ ทดสอบสมมติฐาน คือ

H_0 : อายุการทำงานต่างกัน ปัญหาการฝึกอบรมในงานไม่แตกต่างกัน

H_a : อายุการทำงานต่างกัน ปัญหาการฝึกอบรมในงานแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติไค-สแควร์ ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 85.130$ ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่มีค่า = 26.296 และมีค่ามากกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ที่มีค่า = 32.000

แสดงว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีปัญหาการฝึกอบรมในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยปัญหาจากหัวหน้างาน พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 1 – 5 ปี มีปัญหาการฝึกอบรมในงานแตกต่างกันมากที่สุด รองลงมา คือ มากกว่า 20 ปี และ 6 – 10 ปี ตามลำดับ ปัญหาจากเพื่อนร่วมงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 1 – 5 ปี มีปัญหา

การฝึกอบรมในงานแตกต่างกันมากที่สุด รองลงมา คือ 6 – 10 ปี และมากกว่า 20 ปี ตามลำดับ ปัญหาจากตัวพนักงานเอง พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 6 – 10 ปี มีปัญหาการฝึกอบรมในงานแตกต่างกันมากที่สุด รองลงมา คือ 1 – 5 ปี และ 11 – 15 ปี ตามลำดับ ปัญหาจากสถานที่ทำงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 6 – 10 ปี มีปัญหาการฝึกอบรมในงานแตกต่างกันมากที่สุด รองลงมา คือ 1 – 5 ปี ส่วนปัญหาอื่น ๆ พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 1 – 5 ปี มีปัญหาการฝึกอบรมในงานแตกต่างกันมากที่สุด รองลงมา คือ 6 -10 ปี และ 11 – 15 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 30 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละเปรียบเทียบระหว่าง อายุการทำงานกับลักษณะการทำงานที่ต้องการหรือชอบ

ลักษณะการทำงานที่ต้องการหรือชอบ	อายุการทำงาน					รวม
	1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี	
รับผิดชอบงานคนเดียว ผลงานเป็นของตนเอง	23 (6.8)	41 (12.1)	21 (6.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	85 (25.0)
ปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม มีผลงานร่วมกัน	7 (2.1)	25 (7.4)	0 (0.0)	2 (0.6)	20 (5.9)	54 (15.9)
ทำงานเป็นกลุ่มเล็ก 3-4 คน แต่ละคนมีการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบ	88 (25.9)	38 (11.2)	12 (3.5)	0 (0.0)	29 (8.5)	167 (49.1)
ร่วมกันทำงานเป็นกลุ่มใหญ่	26 (7.6)	3 (0.9)	0 (0.0)	5 (1.5)	0 (0.0)	34 (10.0)
รวม	144 (42.4)	107 (31.5)	33 (9.7)	7 (2.1)	49 (14.4)	340 (100.0)

จากตารางข้างต้น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตัวสถิติไค- สแควร์ ทดสอบสมมติฐาน คือ

H_0 : อายุการทำงานต่างกัน ลักษณะการทำงานที่ต้องการหรือชอบไม่แตกต่างกัน

H_a : อายุการทำงานต่างกัน ลักษณะการทำงานที่ต้องการหรือชอบแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติไค-สแควร์ ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 14.922$ ซึ่งมีค่าน้อย

กว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่มีค่า = 21.026 และมีค่าน้อยกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ที่มีค่า = 26.217

แสดงว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน ลักษณะการทำงานที่ต้องการหรือชอบไม่แตกต่างกัน (แตกต่างกันไม่ถึงระดับนัยสำคัญทางสถิติ)

ตารางที่ 31 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละเปรียบเทียบระหว่าง อายุการทำงานกับ ได้รับการศึกษา หรือ ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

ได้รับการศึกษาหรือได้รับการฝึกอบรม เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม	อายุการทำงาน					รวม
	1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี	
ไม่เคย	124 (49.8)	76 (30.5)	31 (12.4)	7 (2.8)	11 (4.4)	249 (100.0)
เคย	20 (22.0)	31 (34.1)	2 (2.2)	0 (.0)	38 (41.8)	91 (100.0)
รวม	144 (42.4)	107 (31.5)	33 (9.7)	7 (2.1)	49 (14.4)	340 (100.0)

จากตารางข้างต้น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตัวสถิติไค-สแควร์ ทดสอบสมมติฐาน คือ H_0 : อายุการทำงานต่างกัน ได้รับการศึกษาหรือได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน

H_a : อายุการทำงานต่างกัน ได้รับการศึกษาหรือได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติไค-สแควร์ ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 86.698$ ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่มีค่า = 9.488 และมีค่ามากกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ที่มีค่า = 13.277

แสดงว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน ได้รับการศึกษาหรือได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่ไม่เคยได้รับการศึกษาหรือได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงาน

ระหว่าง 1 – 5 ปี ได้รับการศึกษาหรือได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันมากที่สุด รองลงมา คือ 6 – 10 ปี และ 11 – 15 ปี ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่เคยได้รับการศึกษาหรือได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 20 ปี ได้รับการศึกษาหรือได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันมากที่สุด รองลงมา คือ 6 – 10 ปี และ 1 – 5 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 32 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละเปรียบเทียบระหว่าง อายุการทำงานกับแหล่งที่ได้รับการศึกษาหรือได้รับการฝึกอบรม

แหล่งที่ได้รับการศึกษาหรือได้รับการฝึกอบรม	อายุการทำงาน					รวม
	1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี	
ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง	0 (.0)	13 (37.1)	0 (.0)	0 (.0)	22 (62.9)	35 (100.0)
จากหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่	10 (32.3)	9 (29.0)	2 (6.5)	0 (.0)	10 (32.3)	31 (100.0)
จากหน่วยงานเอกชน	6 (33.3)	9 (50.0)	0 (.0)	0 (.0)	3 (16.7)	18 (100.0)
จากหน่วยงานราชการ	4 (57.1)	0 (.0)	0 (.0)	0 (.0)	3 (42.9)	7 (100.0)
รวม	20 (22.0)	31 (34.1)	2 (2.2)	0 (.0)	38 (41.8)	91 (100.0)

จากตารางข้างต้น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตัวสถิติไค-สแควร์ ทดสอบสมมติฐาน คือ

H_0 : อายุการทำงานต่างกัน แหล่งที่ได้รับการศึกษาหรือได้รับการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน

H_a : อายุการทำงานต่างกัน แหล่งที่ได้รับการศึกษาหรือได้รับการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติไค-สแควร์ ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 119.941$ ซึ่งมีค่า

มากกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่มีค่า = 21.026 และมีค่ามากกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ที่มีค่า = 26.217

แสดงว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน ได้รับการศึกษาหรือได้รับการฝึกอบรมจากแหล่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ โดยจากการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองพบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 20 ปี ได้รับการศึกษาหรือได้รับการฝึกอบรมจากแหล่งแตกต่างกันมากที่สุด รองลงมา คือ 6 – 10 ปี จากหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 1 – 5 ปี และมากกว่า 20 ปี ได้รับการศึกษาหรือได้รับการฝึกอบรมจากแหล่งแตกต่างกันมากที่สุดในระดับเท่ากัน รองลงมา คือ 6 – 10 ปี และ 11 – 15 ปี ตามลำดับ จากหน่วยงานเอกชน พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 6 – 10 ปี ได้รับการศึกษาหรือได้รับการฝึกอบรมจากแหล่งแตกต่างกันมากที่สุด รองลงมา คือ 1 – 5 ปี และมากกว่า 20 ปี ตามลำดับ ส่วนจากหน่วยงานราชการ พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 1 – 5 ปี ได้รับการศึกษาหรือได้รับการฝึกอบรมจากแหล่งแตกต่างกันมากที่สุด รองลงมา คือ มากกว่า 20 ปี

ตารางที่ 33 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละเปรียบเทียบระหว่าง อายุการทำงานกับการดำเนินการเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม

การดำเนินการเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม	อายุการทำงาน					รวม
	1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี	
ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่	61 (17.9)	46 (13.5)	17 (5.0)	5 (1.5)	10 (2.9)	139 (40.9)
ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	79 (23.2)	61 (17.9)	16 (4.7)	2 (.6)	39 (11.5)	197 (57.9)
มีแหล่งวิทยาการเพื่อส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ภายในหน่วยงาน	4 (1.2)	0 (.0)	0 (.0)	0 (.0)	0 (.0)	4 (1.2)
รวม	144 (42.4)	107 (31.5)	33 (9.7)	7 (2.1)	49 (14.4)	340 (100.0)

จากตารางข้างต้น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตัวสถิติไค- สแควร์ ทดสอบสมมติฐาน คือ

H_0 : อายุการทำงานต่างกัน การดำเนินการเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน

H_a : อายุการทำงานต่างกัน การดำเนินการเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติไค-สแควร์ ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 18.904$ ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่มีค่า = 15.507 แต่มีค่าน้อยกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ที่มีค่า = 20.090

แสดงว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีการดำเนินการเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยการให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 1 – 5 ปี มีการดำเนินการเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันมากที่สุด รองลงมา คือ 6 – 10 ปี และ 11 – 15 ปี ตามลำดับ การให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 1 – 5 ปี มีการดำเนินการเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันมากที่สุด รองลงมา คือ 6 – 10 ปี และมากกว่า 20 ปี ตามลำดับ ส่วนการมีแหล่งวิทยากรเพื่อส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ภายในหน่วยงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 1 – 5 ปี มีการดำเนินการเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันมากที่สุด

ตารางที่ 34 แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละเปรียบเทียบระหว่าง อายุการทำงานกับองค์ประกอบของการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม

องค์ประกอบของการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม	อายุการทำงาน					รวม
	1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี	
นโยบายและวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน	78 (22.9)	56 (16.5)	2 (.6)	2 (.6)	40 (11.8)	178 (52.4)
การกำหนดบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสมของบุคลากรในหน่วยงาน	46 (13.5)	33 (9.7)	31 (9.1)	5 (1.5)	9 (2.6)	124 (36.5)
มีกิจกรรมการทำงานและการประเมินผลที่เหมาะสม	20 (5.9)	18 (5.3)	0 (.0)	0 (.0)	0 (.0)	38 (11.2)
รวม	144 (42.4)	107 (31.5)	33 (9.7)	7 (2.1)	49 (14.4)	340 (100.0)

จากตารางข้างต้น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตัวสถิติไค-สแควร์ ทดสอบสมมติฐาน คือ

H_0 : อายุการทำงานต่างกัน องค์ประกอบของการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน

H_a : อายุการทำงานต่างกัน องค์ประกอบของการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานด้วยตัวสถิติไค-สแควร์ ได้ค่าสถิติ $\chi^2 = 74.697$ ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ที่มีค่า = 15.507 และมีค่ามากกว่าค่าวิกฤต χ^2 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ที่มีค่า = 20.090

แสดงว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีองค์ประกอบของการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญเชิงสถิติ โดยด้านนโยบายและวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 1 – 5 ปี มีองค์ประกอบของการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันมากที่สุด รองลงมา คือ 6 – 10 ปี และมากกว่า 20 ปี ตามลำดับ ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่เหมาะสมของบุคลากรในหน่วยงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 1 – 5 ปี มีองค์ประกอบของการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันมากที่สุด รองลงมา คือ 6 – 10 ปี และ 11 – 15 ปี ตามลำดับ ส่วนมีกิจกรรมการทำงานและการประเมินผลที่เหมาะสม พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 1 – 5 ปี มีองค์ประกอบของการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันมากที่สุด รองลงมา คือ 6 – 10 ปี ตามลำดับ

2. การศึกษาคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท อาซาฮี เทคโนโลยี จำกัด สำหรับเป็นแนวทางการจัดการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของพนักงาน ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 35 – ตารางที่ 44 ต่อไปนี้

ตารางที่ 35 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมของพนักงาน สำหรับเป็นแนวทางการจัดการฝึกอบรมในงาน เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

สถานภาพส่วนบุคคล	คุณลักษณะการทำงานเป็นทีม			
	จำนวน (คน)	$\bar{X}$	SD	ระดับคุณภาพ
1. ระดับการศึกษา				
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	149	3.60	0.34	จริงมาก
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	35	3.46	0.45	จริงมาก
ปริญญาตรี	126	3.74	0.53	จริงมาก
สูงกว่าปริญญาตรี	30	3.53	0.51	จริงมาก
รวม	340	3.63	0.46	จริงมาก
2. ฝ่าย/แผนกที่ปฏิบัติงาน				
ฝ่ายบริหาร	11	4.17	0.16	จริงมากที่สุด
ฝ่ายสำนักงาน	135	3.68	0.51	จริงมาก
ฝ่ายผลิต	194	3.56	0.40	จริงมาก
รวม	340	3.63	0.46	จริงมาก
3. อายุการทำงาน				
1 - 5 ปี	144	3.77	0.54	จริงมาก
6 - 10 ปี	107	3.45	0.38	จริงมาก
11 - 15 ปี	33	3.67	0.31	จริงมาก
16 - 20 ปี	7	3.68	0.12	จริงมาก
มากกว่า 20 ปี	49	3.56	0.31	จริงมาก
รวม	340	3.63	0.46	จริงมาก

จากตาราง แสดงว่าความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับคุณลักษณะการทำงานเป็นทีม สำหรับเป็นแนวทางการจัดการฝึกอบรมในงานเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของพนักงาน โดยรวม เห็นว่ามีความเป็นจริงมาก ($\bar{X} = 3.63$) ซึ่งจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ดังนี้

ระดับการศึกษา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมีความเป็นจริงมาก ($\bar{X} = 3.63$) โดยพบว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) อยู่ในระดับมีความเป็นจริงมาก ($\bar{X} = 3.60$) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) อยู่ในระดับมีความเป็นจริงมาก ($\bar{X} = 3.46$) ปริญญาตรี อยู่ในระดับมีความเป็นจริงมาก ($\bar{X} = 3.74$) และสูงกว่าปริญญาตรี อยู่ในระดับมีความเป็นจริงมาก ($\bar{X} = 3.53$)

ฝ่าย/แผนกที่ปฏิบัติงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมีความเป็นจริงมาก ($\bar{X} = 3.63$) โดยพบว่าฝ่ายบริหาร อยู่ในระดับมีความเป็นจริงมากที่สุด ($\bar{X} = 4.17$) ฝ่ายสำนักงาน อยู่ในระดับมีความเป็นจริงมาก ($\bar{X} = 3.68$) ฝ่ายผลิต อยู่ในระดับมีความเป็นจริงมาก ($\bar{X} = 3.56$)

อายุการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมีความเป็นจริงมาก ($\bar{X} = 3.63$) โดยพบว่าอายุการทำงาน 1 - 5 ปี อยู่ในระดับมีความเป็นจริงมาก ($\bar{X} = 3.77$) อายุการทำงาน 6 - 10 ปี อยู่ในระดับมีความเป็นจริงมาก ($\bar{X} = 3.45$) อายุการทำงาน 11 - 15 ปี อยู่ในระดับมีความเป็นจริงมาก ($\bar{X} = 3.67$) อายุการทำงาน 16 - 20 ปี อยู่ในระดับมีความเป็นจริงมาก ($\bar{X} = 3.68$) และอายุการทำงานมากกว่า 20 ปีอยู่ในระดับมีความเป็นจริงมาก ($\bar{X} = 3.56$)

ตารางที่ 36 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมของพนักงาน สำหรับเป็นแนวทางการจัดการฝึกอบรมในงาน เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณลักษณะการทำงานเป็นทีม	ปวช.			ปวส.			ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. นำประสบการณ์ ความรู้ความสามารถของพนักงานมาผสมผสานกัน	3.98	0.53	จริงมาก	3.51	0.82	จริงมาก	3.63	0.81	จริงมาก	3.73	0.45	จริงมาก
2. ช่วยเหลือ แนะนำความรู้ หรือวิธีการทำงานกับเพื่อนร่วมงานหรือคนอื่น ๆ	3.83	0.81	จริงมาก	3.77	0.88	จริงมาก	3.63	0.73	จริงมาก	3.77	0.63	จริงมาก
3. สอบถามและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมงานเสมอ	3.42	0.72	จริงมาก	4.14	0.69	จริงมากที่สุด	3.77	0.80	จริงมาก	3.93	0.87	จริงมาก
4. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อให้ได้ข้อตกลงหรือข้อสรุปที่เหมาะสม	3.60	0.67	จริงมาก	3.74	0.70	จริงมาก	3.67	0.70	จริงมาก	3.63	0.67	จริงมาก
5. แจ้งให้เพื่อนร่วมงานทราบเมื่อพบวิธีการแก้ปัญหา	3.54	0.83	จริงมาก	3.91	0.56	จริงมาก	3.73	0.72	จริงมาก	3.73	0.78	จริงมาก
6. การทำงานที่มีประสิทธิภาพมาจากความรู้ และความคิดของพนักงานทุกคน	3.93	0.59	จริงมาก	3.20	1.13	จริงมาก	3.89	0.75	จริงมาก	3.70	0.65	จริงมาก
7. ร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	3.18	0.78	จริงมาก	3.31	0.72	จริงมาก	3.75	0.78	จริงมาก	3.67	1.06	จริงมาก

ตารางที่ 36 (ต่อ)

คุณลักษณะการทำงานเป็นทีม	ปวช.			ปวส.			ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
8. ร่วมกันคิดหาวิธีการทำงานรูปแบบใหม่ หรือสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ	3.43	0.82	จริงมาก	3.09	0.61	จริงมาก	3.81	0.84	จริงมาก	3.43	0.82	จริงมาก
9. หากเกิดความผิดพลาดในการทำงาน ทุกคนร่วมให้กำลังใจซึ่งกันและกัน	3.81	0.46	จริงมาก	3.40	0.74	จริงมาก	3.65	0.83	จริงมาก	3.70	0.65	จริงมาก
10. ร่วมมือกันทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างผลงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.65	0.54	จริงมาก	3.06	0.91	จริงมาก	3.91	0.74	จริงมาก	3.43	0.82	จริงมาก
11. พสมผสานความสามารถของแต่ละคน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	3.41	0.74	จริงมาก	3.74	0.98	จริงมาก	3.74	0.79	จริงมาก	2.80	1.27	จริงปานกลาง
12. มอบหมายงานให้ทุกคนร่วมกันทำ เพื่อที่จะได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน	3.36	0.75	จริงมาก	2.69	0.99	จริงปานกลาง	3.65	0.86	จริงมาก	2.80	1.27	จริงปานกลาง
รวม	3.60	0.67	จริงมาก	3.46	0.81	จริงมาก	3.74	0.78	จริงมาก	3.53	0.83	จริงมาก

จากตารางที่ 36 แสดงว่า คุณลักษณะการทำงานเป็นทีมของพนักงานที่มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) โดยรวมอยู่ในระดับมีความเป็นจริงมาก ($\bar{X} = 3.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ อันดับแรก ได้แก่ นำประสบการณ์ ความรู้ความสามารถของพนักงานมาผสมผสานกัน ($\bar{X} = 3.98$) รองลงมา คือ การทำงานที่มีประสิทธิภาพมาจากความรู้ และความคิดของพนักงานทุกคน ($\bar{X} = 3.93$) และช่วยเหลือ แนะนำความรู้ หรือวิธีการทำงานกับเพื่อนร่วมงานหรือคนอื่น ๆ ($\bar{X} = 3.83$) ตามลำดับ

ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) โดยรวมอยู่ในระดับมีความเป็นจริงมาก ($\bar{X} = 3.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ อันดับแรก ได้แก่ สอบถามและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมงานเสมอ ($\bar{X} = 4.14$) รองลงมา คือ แจ้งให้เพื่อนร่วมงานทราบเมื่อพบวิธีการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 3.91$) และช่วยเหลือ แนะนำความรู้ หรือวิธีการทำงานกับเพื่อนร่วมงานหรือคนอื่น ๆ ($\bar{X} = 3.77$) ตามลำดับ

ระดับปริญญาตรี โดยรวมอยู่ในระดับมีความเป็นจริงมาก ($\bar{X} = 3.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ อันดับแรก ได้แก่ ร่วมมือกันทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างผลงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 3.91$) รองลงมา คือ การทำงานที่มีประสิทธิภาพมาจากความรู้ และความคิดของพนักงานทุกคน ($\bar{X} = 3.89$) และร่วมกันคิดหาวิธีการทำงานรูปแบบใหม่ หรือสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ($\bar{X} = 3.81$) ตามลำดับ

ระดับสูงกว่าปริญญาตรี โดยรวมอยู่ในระดับมีความเป็นจริงมาก ($\bar{X} = 3.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ อันดับแรก ได้แก่ สอบถามและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมงานเสมอ ($\bar{X} = 3.93$) รองลงมา คือ ช่วยเหลือ แนะนำความรู้ หรือวิธีการทำงานกับเพื่อนร่วมงานหรือคนอื่น ๆ ($\bar{X} = 3.77$) และนำประสบการณ์ ความรู้ความสามารถของพนักงานมาผสมผสานกัน ($\bar{X} = 3.73$) ตามลำดับ

ตารางที่ 37 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมของพนักงาน สำหรับเป็นแนวทางการจัดการฝึกอบรมในงาน เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของพนักงาน จำแนกตามฝ่าย/แผนกที่ปฏิบัติงาน

คุณลักษณะการทำงานเป็นทีม	ฝ่ายบริหาร			ฝ่ายสำนักงาน			ฝ่ายผลิต		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. นำประสบการณ์ ความรู้ความสามารถของพนักงานมาผสมผสานกัน	3.82	0.87	จริงมาก	3.65	0.72	จริงมาก	3.87	0.65	จริงมาก
2. ช่วยเหลือ แนะนำความรู้ หรือวิธีการทำงานกับเพื่อนร่วมงานหรือคนอื่น ๆ	4.45	0.52	จริงมากที่สุด	3.67	0.71	จริงมาก	3.76	0.81	จริงมาก
3. สอบถามและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมงานเสมอ	4.27	0.47	จริงมากที่สุด	3.84	0.82	จริงมาก	3.52	0.76	จริงมาก
4. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อให้ได้ข้อตกลงหรือข้อสรุปที่เหมาะสม	4.18	0.87	จริงมากที่สุด	3.62	0.70	จริงมาก	3.63	0.65	จริงมาก
5. แจ้งให้เพื่อนร่วมงานทราบเมื่อพบวิธีการแก้ปัญหา	4.00	0.00	จริงมากที่สุด	3.74	0.75	จริงมาก	3.60	0.79	จริงมาก
6. การทำงานที่มีประสิทธิภาพมาจากความรู้ และความคิดของพนักงานทุกคน	4.55	0.52	จริงมากที่สุด	3.84	0.63	จริงมาก	3.76	0.83	จริงมาก
7. ร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	4.00	0.00	จริงมากที่สุด	3.68	0.89	จริงมาก	3.25	0.78	จริงมาก

ตารางที่ 37 (ต่อ)

คุณลักษณะการทำงานเป็นทีม	ฝ่ายบริหาร			ฝ่ายสำนักงาน			ฝ่ายผลิต		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
8. ร่วมกันคิดหาวิธีการทำงานรูปแบบใหม่ หรือสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ	4.27	0.47	จริงมากที่สุด	3.69	0.82	จริงมาก	3.39	0.82	จริงมาก
9. หากเกิดความผิดพลาดในการทำงาน ทุกคนร่วมใจแก้ปัญหาค้างกันและกัน	4.00	0.00	จริงมากที่สุด	3.61	0.82	จริงมาก	3.74	0.56	จริงมาก
10. ร่วมมือกันทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างผลงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.00	0.00	จริงมากที่สุด	3.81	0.81	จริงมาก	3.55	0.67	จริงมาก
11. ผสมผสานความสามารถของแต่ละคน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.73	0.47	จริงมากที่สุด	3.58	0.98	จริงมาก	3.40	0.77	จริงมาก
12. มอบหมายงานให้ทุกคนร่วมกันทำ เพื่อที่จะได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน	3.82	0.87	จริงมาก	3.39	1.02	จริงมาก	3.29	0.86	จริงมาก
รวม	4.17	0.42	จริงมากที่สุด	3.68	0.81	จริงมาก	3.56	0.75	จริงมาก

จากตารางที่ 37 แสดงว่า คุณลักษณะการทำงานเป็นทีมของพนักงานที่อยู่ฝ่ายบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมีความเป็นจริงมากที่สุด ($\bar{X} = 4.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ อันดับแรก ได้แก่ ผสมผสานความสามารถของแต่ละคนเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ($\bar{X} = 4.73$) รองลงมา คือ การทำงานที่มีประสิทธิภาพมาจากความรู้ และความคิดของพนักงานทุกคน ($\bar{X} = 4.55$) และช่วยเหลือ แนะนำความรู้ หรือวิธีการทำงานกับเพื่อนร่วมงานหรือคนอื่น ๆ ($\bar{X} = 4.45$) ตามลำดับ

ฝ่ายสำนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมีความเป็นจริงมาก ($\bar{X} = 3.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ อันดับแรก ได้แก่ สอบถามและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมงานเสมอ ($\bar{X} = 3.84$) รองลงมา คือ การทำงานที่มีประสิทธิภาพมาจากความรู้ และความคิดของพนักงานทุกคน ($\bar{X} = 3.84$) และร่วมมือกันทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างผลงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ๆ ($\bar{X} = 3.81$) ตามลำดับ

ฝ่ายผลิต โดยรวมอยู่ในระดับมีความเป็นจริงมาก ($\bar{X} = 3.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ อันดับแรก ได้แก่ นำประสบการณ์ความรู้ความสามารถของพนักงานมาผสมผสานกัน ($\bar{X} = 3.87$) รองลงมา คือ ช่วยเหลือ แนะนำความรู้ หรือวิธีการทำงานกับเพื่อนร่วมงานหรือคนอื่น ๆ ($\bar{X} = 3.76$) และการทำงานที่มีประสิทธิภาพมาจากความรู้ และความคิดของพนักงานทุกคน ($\bar{X} = 3.76$) ตามลำดับ

ตารางที่ 38 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมของพนักงาน สำหรับเป็นแนวทางการจัดการฝึกอบรมในงาน เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของพนักงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

คุณลักษณะการทำงานเป็นทีม	1 - 5 ปี			6 - 10 ปี			11 - 15 ปี			16 - 20 ปี			มากกว่า 20 ปี		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. นำประสบการณ์ ความรู้ความสามารถ ของพนักงานมาผสมผสานกัน	3.83	0.68	จริงมาก	3.78	0.79	จริงมาก	3.67	0.48	จริงมาก	4.71	0.49	จริงมากที่สุด	3.59	0.50	จริงมาก
2. ช่วยเหลือ แนะนำความรู้ หรือวิธีการ ทำงานกับเพื่อนร่วมงานหรือคนอื่น ๆ	3.72	0.85	จริงมาก	3.62	0.76	จริงมาก	3.85	0.36	จริงมาก	4.71	0.49	จริงมากที่สุด	3.90	0.71	จริงมาก
3. สอบถามและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นใน เรื่องต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมงานเสมอ	3.91	0.92	จริงมาก	3.52	0.68	จริงมาก	3.42	0.50	จริงมาก	4.71	0.49	จริงมากที่สุด	3.31	0.47	จริงมาก
4. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อให้ได้ ข้อตกลงหรือข้อสรุปที่เหมาะสม	3.84	0.79	จริงมาก	3.49	0.50	จริงมาก	3.52	0.51	จริงมาก	3.71	0.49	จริงมาก	3.51	0.68	จริงมาก
5. แจ้งให้เพื่อนร่วมงานทราบเมื่อพบวิธีการ แก้ปัญหา	3.85	0.88	จริงมาก	3.50	0.66	จริงมาก	3.52	0.51	จริงมาก	4.71	0.49	จริงมากที่สุด	3.43	0.50	จริงมาก
6. การทำงานที่มีประสิทธิภาพมาจากความรู้ และความคิดของพนักงานทุกคน	3.97	0.77	จริงมาก	3.66	0.76	จริงมาก	3.88	0.65	จริงมาก	4.14	1.46	จริงมากที่สุด	3.61	0.49	จริงมาก
7. ร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการ ทำงาน	3.71	1.00	จริงมาก	3.20	0.69	จริงมาก	3.52	0.51	จริงมาก	2.57	0.98	จริงปานกลาง	3.31	0.47	จริงมาก

ตารางที่ 38 (ต่อ)

คุณลักษณะการทำงานเป็นทีม	1 - 5 ปี			6 - 10 ปี			11 - 15 ปี			16 - 20 ปี			มากกว่า 20 ปี		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
8. ร่วมกันคิดหาวิธีการทำงานรูปแบบใหม่ หรือสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ	3.67	0.96	จริงมาก	3.35	0.85	จริงมาก	3.94	0.24	จริงมาก	3.29	0.49	จริงมาก	3.31	0.47	จริงมาก
9. หากเกิดความผิดพลาดในการทำงาน ทุกคนร่วมให้กำลังใจซึ่งกันและกัน	3.96	0.65	จริงมาก	3.40	0.68	จริงมาก	3.79	0.55	จริงมาก	3.00	0.00	จริงมาก	3.61	0.49	จริงมาก
10. ร่วมมือกันทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างผลงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.74	0.73	จริงมาก	3.53	0.84	จริงมาก	3.79	0.42	จริงมาก	2.57	0.98	จริงปานกลาง	3.84	0.37	จริงมาก
11. ผสมผสานความสามารถของแต่ละคน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	3.53	1.06	จริงมาก	3.33	0.80	จริงมาก	3.64	0.49	จริงมาก	3.00	0.00	จริงมาก	3.84	0.59	จริงมาก
12. มอบหมายงานให้ทุกคนร่วมกันทำ เพื่อที่จะได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน	3.46	1.07	จริงมาก	3.07	0.94	จริงมาก	3.58	0.50	จริงมาก	3.00	0.00	จริงมาก	3.53	0.50	จริงมาก
รวม	3.77	0.86	จริงมาก	3.45	0.75	จริงมาก	3.68	0.48	จริงมาก	3.68	0.53	จริงมาก	3.57	0.52	จริงมาก

จากตารางที่ 38 แสดงว่า คุณลักษณะการทำงานเป็นทีมของพนักงานที่มีอายุการทำงาน 1 - 5 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมีความเป็นจริงมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ อันดับแรก ได้แก่ การทำงานที่มีประสิทธิภาพมาจากความรู้ และความคิดของพนักงานทุกคน ($\bar{X} = 3.97$) รองลงมา คือ หากเกิดความผิดพลาดในการทำงาน ทุกคนร่วมให้กำลังใจซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 3.96$) และสอบถามและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมงานเสมอ ($\bar{X} = 3.91$) ตามลำดับ

อายุการทำงาน 6 - 10 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมีความเป็นจริงมาก ($\bar{X} = 3.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ อันดับแรก ได้แก่ นำประสบการณ์ ความรู้ความสามารถของพนักงานมาผสมผสานกัน ($\bar{X} = 3.78$) รองลงมา คือ การทำงานที่มีประสิทธิภาพมาจากความรู้ และความคิดของพนักงานทุกคน ($\bar{X} = 3.66$) และช่วยเหลือ แนะนำความรู้ หรือวิธีการทำงานกับเพื่อนร่วมงานหรือคนอื่น ๆ ($\bar{X} = 3.62$) ตามลำดับ

อายุการทำงาน 11 - 15 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมีความเป็นจริงมาก ($\bar{X} = 3.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ อันดับแรก ได้แก่ ร่วมกันคิดหาวิธีการทำงานรูปแบบใหม่ หรือสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ($\bar{X} = 3.94$) รองลงมา คือ การทำงานที่มีประสิทธิภาพมาจากความรู้ และความคิดของพนักงานทุกคน ($\bar{X} = 3.88$) และช่วยเหลือ แนะนำความรู้ หรือวิธีการทำงานกับเพื่อนร่วมงานหรือคนอื่น ๆ ($\bar{X} = 3.85$) ตามลำดับ

อายุการทำงาน 16 - 20 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมีความเป็นจริงมาก ($\bar{X} = 3.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ อันดับแรก ได้แก่ นำประสบการณ์ ความรู้ความสามารถของพนักงานมาผสมผสานกัน ($\bar{X} = 4.71$) รองลงมา คือ ช่วยเหลือ แนะนำความรู้ หรือวิธีการทำงานกับเพื่อนร่วมงานหรือคนอื่น ๆ ($\bar{X} = 4.71$) และสอบถามและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมงานเสมอ ($\bar{X} = 4.71$) ตามลำดับ

อายุการทำงานมากกว่า 20 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมีความเป็นจริงมาก ($\bar{X} = 3.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ อันดับแรก ได้แก่ ช่วยเหลือ แนะนำความรู้ หรือวิธีการทำงานกับเพื่อนร่วมงานหรือคนอื่น ๆ ($\bar{X} = 3.90$) รองลงมา คือ ร่วมมือกันทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างผลงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ๆ ($\bar{X} = 3.84$) และผสมผสานความสามารถของแต่ละคนเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ($\bar{X} = 3.84$) ตามลำดับ

ตารางที่ 39 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมของพนักงาน โดย
จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณลักษณะการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
คุณลักษณะการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	3	2.87	0.96	4.75	0.03*
	ภายในกลุ่ม	336	67.61	0.20		
	รวม	339	70.48			

* $p < .05$

จากตารางที่ 39 แสดงว่า คุณลักษณะการทำงานเป็นทีมของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบโดยวิธีของ Scheffe ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 40

ตารางที่ 40 การวิเคราะห์ข้อมูลรายคู่เปรียบเทียบคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
$\bar{X}$	3.60	3.46	3.74	3.53
ปวช.	-	0.14	0.14	0.07
ปวส.	3.60	-	0.28*	0.07
ปริญญาตรี	3.46	3.74	-	0.21
สูงกว่าปริญญาตรี	3.60	3.46	3.74	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 40 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมของพนักงานที่มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) กับปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยการศึกษาระดับปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมของพนักงานสูงกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ส่วนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) กับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) กับปริญญาตรี ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) กับสูงกว่าปริญญาตรี ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) กับสูง

กว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมของพนักงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 41 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมของพนักงาน โดยจำแนกตามฝ่าย/แผนกที่ปฏิบัติงาน

คุณลักษณะการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
คุณลักษณะการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	2	4.42	2.21	11.29	0.00*
	ภายในกลุ่ม	337	66.05	0.20		
	รวม	339	70.48			

* $p < .05$

จากตารางที่ 41 แสดงว่าคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมของพนักงาน จำแนกตามฝ่าย/แผนกที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบโดยวิธีของ Scheffe ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 42

ตารางที่ 42 การวิเคราะห์ข้อมูลรายคู่เปรียบเทียบคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมของพนักงาน จำแนกตามฝ่าย/แผนกที่ปฏิบัติงาน

ฝ่าย/แผนกที่ปฏิบัติงาน		ฝ่ายบริหาร	ฝ่ายสำนักงาน	ฝ่ายผลิต
	$\bar{X}$	4.17	3.68	3.56
ฝ่ายบริหาร	4.17	-	0.49*	0.61*
ฝ่ายสำนักงาน	3.68		-	0.12
ฝ่ายผลิต	3.56			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 42 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมของพนักงานที่อยู่ฝ่ายบริหารกับฝ่ายสำนักงาน และฝ่ายผลิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยฝ่ายบริหารมีค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมของพนักงานสูงกว่าฝ่ายสำนักงาน และฝ่ายบริหารมี

ค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมของพนักงานสูงกว่าฝ่ายผลิต ส่วนฝ่ายสำนักงานกับฝ่ายผลิต มีค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมของพนักงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 43 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมของพนักงาน โดยจำแนกตามอายุการทำงาน

คุณลักษณะการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
คุณลักษณะการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	4	6.27	1.57	8.18	0.00*
	ภายในกลุ่ม	335	64.20	0.19		
	รวม	339	70.48			

* $p < .05$

จากตารางที่ 43 แสดงว่าคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมของพนักงาน จำแนกตามอายุการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบโดยวิธีของ Scheffe ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 44

ตารางที่ 44 การวิเคราะห์ข้อมูลรายคู่เปรียบเทียบคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมของพนักงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน		1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
	$\bar{X}$	3.77	3.45	3.67	3.68	3.56
1 – 5 ปี	3.77	-	0.32*	0.10	0.09	0.21
6 – 10 ปี	3.45		-	0.22	0.23	0.11
11 – 15 ปี	3.67			-	0.01	0.11
16 – 20 ปี	3.68				-	0.12
มากกว่า 20 ปี	3.56					-

* $p < .05$

จากตารางที่ 44 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมของพนักงานที่มีอายุการทำงานระหว่าง 1 – 5 ปี กับ 6 – 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยอายุ

การทำงานระหว่าง 1 – 5 ปี มีค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมของพนักงานสูงกว่า 6 – 10 ปี ส่วนอายุการทำงานระหว่าง 1 – 5 ปี กับ 11 – 15 ปี อายุการทำงานระหว่าง 1 – 5 ปี กับ 16 – 20 ปี อายุการทำงานระหว่าง 1 – 5 ปี กับ มากกว่า 20 ปี อายุการทำงานระหว่าง 6 – 10 ปี กับ 11 – 15 ปี อายุการทำงานระหว่าง 6 – 10 ปี กับ 16 – 20 ปี อายุการทำงานระหว่าง 6 – 10 ปี กับ มากกว่า 20 ปี อายุการทำงานระหว่าง 11 – 15 ปี กับ 16 – 20 ปี อายุการทำงานระหว่าง 11 – 15 ปี กับ มากกว่า 20 ปี และ อายุการทำงานระหว่าง 16 – 20 ปี กับมากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะการทำงานเป็นทีมของพนักงานไม่แตกต่างกัน

จากการตอบแบบสัมภาษณ์ของผู้บริหารบริษัท อาซาฮี เทคโนโลยี จำกัด จำนวน 5 ท่าน ถึงแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมให้กับพนักงาน ผู้บริหารให้ความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายการฝึกอบรมในงาน เพื่อพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม ว่าบริษัทมีการกำหนดนโยบายการฝึกอบรม โดยส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ (Learning Process) ซึ่งแนวทางการพัฒนา คือ การจัดให้มีการฝึกอบรมทั้งภายในสถานที่ และภายนอกสถานที่ การฝึกอบรมภายในสถานที่ หรือภายในบริษัท บริษัทจะเน้นถึงการทำงาน โดยสามารถกำหนดงานที่เป็นโครงการสำคัญ และมอบหมายให้พนักงานในแต่ละแผนกที่เกี่ยวข้องรับผิดชอบ โดยมีผู้จัดการ โครงการ (Project Manager) เป็นผู้ดูแลและรับผิดชอบโดยตรง ที่เรามักจะเรียกกันว่าการทำงานแบบ Cross-functional Team ส่วนการฝึกอบรมภายนอกสถานที่ จะเน้นถึงการทำกิจกรรมร่วมกัน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การรู้จักสามัคคี เช่นการเดินป่า การเดิน Walk Rally วิธีการฝึกอบรมแบบนี้ยังสามารถช่วยให้พนักงานได้มีโอกาสเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และยังสามารถนำมาใช้ในการทำงานหรือชีวิตจริงได้อย่างเหมาะสม

ในการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมสำหรับพนักงานนั้น หัวหน้างานมีบทบาทสำคัญอย่างมากในการช่วยพัฒนาทักษะให้กับพนักงาน คุณสมบัติที่หัวหน้างานจำเป็นต้องมี คือ หัวหน้างานจะต้องเป็นผู้ให้คำแนะนำ ให้การช่วยเหลือหรือช่วยให้ความกระจ่างในเรื่องที่มีความซับซ้อน ดังนั้น หัวหน้างานจะต้องมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับเนื้อหา มีทักษะการสอน และให้ความรู้แก่พนักงาน อีกทั้งหัวหน้างานจะต้องเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม ในการตั้งวัตถุประสงค์การทำงาน วางแผนการทำงาน และกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้ภายใต้ขอบเขตเนื้อหาและให้ทางเลือกในการทำกิจกรรมต่าง ๆ และหัวหน้างานจะต้องเป็นสื่อกลางในการเรียนรู้ โดยช่วยให้พนักงานเชื่อมโยงข้อมูลหรือเนื้อหาใหม่ ๆ เข้ากับประสบการณ์หรือความรู้เดิมและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ช่วยพนักงานหาวิธีแก้ปัญหาเมื่อเกิดปัญหา ช่วยให้พนักงานได้เรียนรู้วิธีการเรียน เป็นสื่อกลางปรับระดับข้อมูล และสนับสนุนให้พนักงานได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ให้มีความรับผิดชอบในการเรียนและการทำงาน

การดำเนินการเพื่อสนับสนุนการทำงานเป็นทีมนั้น สามารถทำได้โดยจัดกิจกรรม ส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนในหน่วยงานมีการเรียนรู้ร่วมกันในการทำงาน ร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์การทำงานร่วมกัน ร่วมกันคิดหาวิธีแก้ไขปัญหา เมื่อเกิดปัญหา ระหว่างการทำงาน โดยที่บริษัทมีส่วนร่วมและส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมดังกล่าว เพื่อส่งเสริมให้ พนักงานร่วมกันการทำงานเป็นทีมมากยิ่งขึ้น