

การศึกษาสภาพปัญหาการทำงานเป็นทีมของบุคลากร: กรณีศึกษา บริษัท A (ประเทศไทย) จำกัด

ทิพวรรณ บวรศักดิ์ทวี

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร


วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

พฤศจิกายน 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ ทิพวรรณ บวรศักดิ์ทวี ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(ดร.ลือชัย วงษ์ทอง)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช)

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

..... ประธาน

(ดร.ลือชัย วงษ์ทอง)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช)

..... กรรมการ

(ดร.ชำนาญ สาธิ์นุกุล)

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช)

วันที่.....เดือน พ.ศ. 2559

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วย ความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต
วิรุณราช อาจารย์ที่ปรึกษาหลักงานนิพนธ์ ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าให้คำปรึกษาด้านวิชาการ
และเสนอข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนการตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้มี
ความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ซึ่งผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้
ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ รวมทั้งให้
คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ ยังได้รับความอนุเคราะห์จาก
กรรมการผู้จัดการ ผู้บริหารระดับสูง ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน ของบริษัท A (ประเทศไทย) จำกัด
ที่ให้ความกรุณาและช่วยเหลือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลตลอดการวิจัย ทำให้งานนิพนธ์
ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา พี่ ๆ และเพื่อนนิสิตกลุ่มผู้เรียนผู้บริหารระดับต้น
รุ่นที่ 30 ทุกคนที่ทำให้กำลังใจ และสนับสนุนผู้วิจัยเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแด่บุพการี
บูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา
และประสบความสำเร็จมาจนตราบนานเท่านานนี้

ทิพวรรณ บวรศักดิ์ทวี

57750066: สาขาวิชา: บริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร; บธ.ม. (บริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร)
 คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม/ องค์ประกอบและคุณลักษณะของทีม/ กระบวนการของทีม
 ทิพวรรณ บวรศักดิ์ทวี: การศึกษาสภาพปัญหาการทำงานเป็นทีมของบุคลากร
 กรณีศึกษา บริษัท A (ประเทศไทย) จำกัด (A STUDY OF WORK CONDITIONS OF
 EMPLOYEES' TEAM, A CASE STUDY OF A (THAILAND) CO., LTD.) อาจารย์ผู้ควบคุม
 งานนิพนธ์: บรรพต วิรุณราช, ปร.ด. 146 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับ
 การทำงานเป็นทีมของบุคลากร บริษัท A (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้
 เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่บริษัท A (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 181 คน การวิจัยนี้เป็นการวิจัย
 เชิงปริมาณ โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีคำถามแบบปลายปิด ให้เลือกตอบเพียง
 1 คำตอบ ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรม SPSS
 for Windows ในการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานและทดสอบสมมติฐานโดยใช้ การทดสอบไคสแควร์
 (Chi-square test: χ^2 -test) โดยมีระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ผลการวิจัย พบว่า จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 181 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 25-35 ปี
 ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. ระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี และ
 ตำแหน่งงานระดับพนักงานปฏิบัติการการศึกษาสภาพปัญหาการทำงานเป็นทีมของบุคลากร
 บริษัท A (ประเทศไทย) จำกัด ประกอบด้วยตัวแปรด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะของทีม
 7 ตัวแปร ได้แก่ ความสามารถของสมาชิกบุคลิกภาพ การจัดสรรบทบาท ความหลากหลาย
 ขนาดของทีม ความยืดหยุ่นของสมาชิก และความชอบของสมาชิกบุคลากรของบริษัท A
 (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานและตำแหน่งงาน
 ที่แตกต่างกันเห็นว่าสภาพปัญหาในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบ
 และคุณลักษณะของทีม ในด้านบุคลิกภาพ ความชอบของสมาชิก ความยืดหยุ่นของสมาชิก
 ความหลากหลาย และการจัดสรรบทบาทแตกต่างกัน ตามลำดับสรุปได้ว่า การวิจัยครั้งนี้
 ทำให้ทราบถึงสภาพปัญหาการทำงานเป็นทีมของบุคลากร ซึ่งสามารถใช้เป็นประโยชน์
 ในการปรับปรุงด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะของทีม เพื่อให้การทำงานเป็นทีมของบุคลากร
 เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

57750066: MAJOR: BUSINESS ADMINISTRATION FOR EXECUTIVE; M.B.A.
(BUSINESS ADMINISTRATION FOR EXECUTIVE)

KEYWORDS: TEAMWORK/ ASPECT AND ATTRIBUTE OF TEAM/ TEAM PROCESS

TIPPAWAN BORVORNSAKTAWEE: A STUDY OF WORK CONDITIONS
OF EMPLOYEES' TEAM, A CASE STUDY OF A (THAILAND) CO., LTD. ADVISOR:
BANPOT WIROONRATCH, Ph.D., 146 P. 2016.

The study attempts to study factors contributing to problems in working in team of employees in A (Thailand) Co., Ltd. The subjects in this study were 181 employees working for A (Thailand) Co., Ltd. This quantitative study employed close-ended questionnaire as a tool to collect the data. Subjects would selected to do only one question. The questionnaire has passed the validity test. The data then were analyzed using SPSS for Windows for basic statistics where as assumption was proved using Chi-square test (χ^2 -test) at the statistically significant level of 0.05.

The findings reveal that of all 181 subjects, the majority were males, were between 25-35 years old, obtained secondary school certificate/ high vocational certificate, worked for more than 10 years, and worked at operational positions. The problems in working in team of employees in A (Thailand) Co., Ltd. consisting of seven variables including capacity of organizational members, role allotment, diversity, team size, flexibility of member and, the feat of employees in A (Thailand) Co., Ltd. whose gender, age, education, work experience, and position different indicate that problems in working in team of employees in A (Thailand) Co., Ltd. correlated with different aspects and attributes of personality, members' feat, members' flexibility, diversity, role allotment and it could be summarized that: this research could recognize the problem conditions of employees that could be benefit to the improvement of aspects and attributes of teamwork. This could enhance the work of employees efficiently.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
ประวัติความเป็นมา บริษัท A (ประเทศไทย) จำกัด.....	8
แนวคิด ทฤษฎีการทำงานเป็นทีม.....	12
แนวคิด ทฤษฎีความขัดแย้ง	22
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	30
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	39
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	39
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	40
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	41
การตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือ.....	42
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
สถิติที่ใช้ในการการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	46
ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	46
ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะการทำงาน เป็นทีม.....	48
ส่วนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นด้านกระบวนการของทีม.....	50
ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน.....	51
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	117
สรุปผลการวิจัย.....	117
อภิปรายผล.....	121
ข้อเสนอแนะ.....	123
บรรณานุกรม.....	124
ภาคผนวก.....	127
ภาคผนวก ก.....	128
ภาคผนวก ข.....	134
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	146

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2-1 ประสิทธิภาพของเครือข่ายการติดต่อสื่อสาร.....	20
3-1 สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างของหน่วยงานที่เป็นตัวแทน.....	40
4-1 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน.....	46
4-2 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะการทำงาน เป็นทีม.....	48
4-3 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นด้านกระบวนการของทีม.....	50
4-4 ความสัมพันธ์ของเพศกับความสามารถของสมาชิก.....	52
4-5 ความสัมพันธ์ของเพศกับบุคลิกภาพ.....	53
4-6 ความสัมพันธ์ของเพศกับการจัดสรรบทบาท.....	54
4-7 ความสัมพันธ์ของเพศกับความหลากหลาย.....	55
4-8 ความสัมพันธ์ของเพศกับขนาดของทีม.....	46
4-9 ความสัมพันธ์ของเพศกับความยืดหยุ่นของสมาชิก.....	57
4-10 ความสัมพันธ์ของเพศกับความชอบของสมาชิก.....	58
4-11 ความสัมพันธ์ของอายุกับความสามารถของสมาชิก.....	59
4-12 ความสัมพันธ์ของอายุกับบุคลิกภาพ.....	60
4-13 ความสัมพันธ์ของอายุกับการจัดสรรบทบาท.....	61
4-14 ความสัมพันธ์ของอายุกับความหลากหลาย.....	62
4-15 ความสัมพันธ์ของอายุกับขนาดของทีม.....	63
4-16 ความสัมพันธ์ของอายุกับความยืดหยุ่นของสมาชิก.....	64
4-17 ความสัมพันธ์ของอายุกับความชอบของสมาชิก.....	65
4-18 ความสัมพันธ์ของระดับการศึกษากับความสามารถของสมาชิก.....	66
4-19 ความสัมพันธ์ของระดับการศึกษากับบุคลิกภาพ.....	67
4-20 ความสัมพันธ์ของระดับการศึกษากับการจัดสรรบทบาท.....	68
4-21 ความสัมพันธ์ของระดับการศึกษากับความหลากหลาย.....	69
4-22 ความสัมพันธ์ของระดับการศึกษากับขนาดของทีม.....	70

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-23 ความสัมพันธ์ของระดับการศึกษากับความยืดหยุ่นของสมาชิก.....	71
4-24 ความสัมพันธ์ของระดับการศึกษากับความชอบของสมาชิก.....	72
4-25 ความสัมพันธ์ของระยะเวลาการปฏิบัติงานกับความสามารถของสมาชิก.....	73
4-26 ความสัมพันธ์ของระยะเวลาการปฏิบัติงานกับบุคลิกภาพ.....	74
4-27 ความสัมพันธ์ของระยะเวลาการปฏิบัติงานกับการจัดสรรบทบาท.....	75
4-28 ความสัมพันธ์ของระยะเวลาการปฏิบัติงานกับความหลากหลาย.....	76
4-29 ความสัมพันธ์ของระยะเวลาการปฏิบัติงานกับขนาดของทีม.....	77
4-30 ความสัมพันธ์ของระยะเวลาการปฏิบัติงานกับความยืดหยุ่นของสมาชิก.....	78
4-31 ความสัมพันธ์ของระยะเวลาการปฏิบัติงานกับความชอบของสมาชิก.....	79
4-32 ความสัมพันธ์ของตำแหน่งงานกับความสามารถของสมาชิก.....	80
4-33 ความสัมพันธ์ของตำแหน่งงานกับบุคลิกภาพ.....	81
4-34 ความสัมพันธ์ของตำแหน่งงานกับการจัดสรรบทบาท.....	82
4-35 ความสัมพันธ์ของตำแหน่งงานกับความหลากหลาย.....	83
4-36 ความสัมพันธ์ของตำแหน่งงานกับขนาดของทีม.....	84
4-37 ความสัมพันธ์ของตำแหน่งงานกับความยืดหยุ่นของสมาชิก.....	85
4-38 ความสัมพันธ์ของตำแหน่งงานกับความชอบของสมาชิก.....	86
4-39 ความสัมพันธ์ของเพศกับวัตถุประสงค์ร่วมกัน.....	87
4-40 ความสัมพันธ์ของเพศกับเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง.....	88
4-41 ความสัมพันธ์ของเพศกับความสามารถของทีม.....	89
4-42 ความสัมพันธ์ของเพศกับระดับความขัดแย้ง.....	90
4-43 ความสัมพันธ์ของเพศกับความสูญเสียค่าทางสังคม.....	91
4-44 ความสัมพันธ์ของอายุกับวัตถุประสงค์ร่วมกัน.....	92
4-45 ความสัมพันธ์ของอายุกับเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง.....	93
4-46 ความสัมพันธ์ของอายุกับความสามารถของทีม.....	94
4-47 ความสัมพันธ์ของอายุกับระดับความขัดแย้ง.....	95
4-48 ความสัมพันธ์ของอายุกับความสูญเสียค่าทางสังคม.....	96

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-49 ความสัมพันธ์ของระดับการศึกษากับวัตถุประสงค์ร่วมกัน.....	97
4-50 ความสัมพันธ์ของระดับการศึกษากับเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง.....	98
4-51 ความสัมพันธ์ของระดับการศึกษากับความสามารถของทีม.....	99
4-52 ความสัมพันธ์ของระดับการศึกษากับระดับความขัดแย้ง.....	100
4-53 ความสัมพันธ์ของระดับการศึกษากับความสูญเปล่าทางสังคม.....	101
4-54 ความสัมพันธ์ของระยะเวลาการปฏิบัติงานกับวัตถุประสงค์ร่วมกัน.....	102
4-55 ความสัมพันธ์ของระยะเวลาการปฏิบัติงานกับเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง.....	103
4-56 ความสัมพันธ์ของระยะเวลาการปฏิบัติงานกับความสามารถของทีม.....	104
4-57 ความสัมพันธ์ของระยะเวลาการปฏิบัติงานกับระดับความขัดแย้ง.....	106
4-58 ความสัมพันธ์ของระยะเวลาการปฏิบัติงานกับความสูญเปล่าทางสังคม.....	107
4-59 ความสัมพันธ์ของตำแหน่งงานกับวัตถุประสงค์ร่วมกัน.....	108
4-60 ความสัมพันธ์ของตำแหน่งงานกับเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง.....	109
4-61 ความสัมพันธ์ของตำแหน่งงานกับความสามารถของทีม.....	110
4-62 ความสัมพันธ์ของตำแหน่งงานกับระดับความขัดแย้ง.....	111
4-63 ความสัมพันธ์ของตำแหน่งงานกับความสูญเปล่าทางสังคม.....	112
4-64 ค่าสถิติอนุমান ปัจจัยด้านบุคคลกับองค์ประกอบและคุณลักษณะของทีม.....	113
4-65 ค่าสถิติอนุমান ปัจจัยด้านบุคคลกับกระบวนการของทีม.....	114
5-1 ค่าสถิติอนุমান ปัจจัยด้านบุคคล กับองค์ประกอบและคุณลักษณะของทีม (Sig.).....	119

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
2-1 แผนผังโครงสร้างองค์กร บริษัท A (ประเทศไทย) จำกัด.....	11
2-2 รูปแบบเครือข่ายการติดต่อสื่อสารภายในทีม.....	20
2-3 องค์ประกอบสู่ความสำเร็จของทีม.....	21
2-4 ความขัดแย้งภายในทีมหรือกลุ่ม.....	26
2-5 ความขัดแย้งระหว่างทีมหรือกลุ่ม.....	27

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องจากสภาพทางธุรกิจที่มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรงมากขึ้น จากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว องค์กรทางธุรกิจจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้นกว่าเดิม เพื่อให้องค์กรสามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ดังนั้น ในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ จึงได้มุ่งเน้นในด้านการพัฒนาบุคลากร และหันมาใช้การทำงานเป็นทีมเป็นหลัก โดยการนำเอานวัตกรรมใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น ในความเป็นจริงแล้วการปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ตัวบุคลากรเองก็ไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงได้ดีด้วยคน ๆ เดียว ในการปฏิบัติงานจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรอื่น ๆ และจากแผนกต่าง ๆ ในองค์กร ทั้งนี้ รวมถึงความร่วมมือกับผู้บริหาร ผู้นำกลุ่ม หรือบุคคลในกลุ่ม หรือที่เราเรียกว่า การทำงานเป็นทีม (Teamwork) เป็นการดึงศักยภาพ ความเก่ง หรือความสามารถของแต่ละบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตลอดจนได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ นโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย การทำงานที่คลุมเครือก็จะกระจ่างขึ้นซึ่งจะเป็นพื้นฐานในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวสู่ความสำเร็จได้อย่างมาก และมีความยั่งยืนกับการทำงานในยุคปัจจุบัน การทำงานเป็นทีมจะมีสมรรถภาพ ถ้าหากมีการรวมตัวกันเป็นทีมงานได้อย่างรวดเร็ว เพื่อหาประเด็นสำคัญใหม่ ๆ ที่จะแก้ไขปัญหาในการทำงานให้เกิดความสัมฤทธิ์ผลเป็นไปได้ด้วยดี (วิเชียร วิฑูรย์, 2554)

การทำงานเป็นทีมให้เกิดประสิทธิภาพนั้นต้องมีการแบ่งงานหน้าที่และความรับผิดชอบให้บุคลากรตามทักษะ ความรู้และความสามารถรวมทั้งความถนัดของแต่ละบุคคลผู้บริหารต้องตระหนักว่าบุคลากรมีความสามารถที่แตกต่างกัน มีความถนัดหรือความเชี่ยวชาญกันคนละด้าน การประสานความร่วมมือร่วมใจการทุ่มเทกำลังความคิดและสติปัญญาเข้ามาซึ่งความสำเร็จของงานการทำงานเป็นทีมจึงเกิดขึ้นผู้บริหารจะต้องสร้างเงื่อนไขให้กลุ่มบุคคลภายในองค์กรตระหนักว่าพวกตนต้องปฏิบัติงานร่วมกันและจักต้องพึ่งพาอาศัยประสบการณ์ความสามารถและความยินยอมพร้อมใจของทุกคน นอกจากนี้แล้วสมาชิกของกลุ่มต้องยอมรับความคิดเห็นเรื่องการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มหรือเป็นทีมจึงจะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายร่วมกันได้ การทำงานเป็นทีมที่ดีนั้น ทีมต้องทำงานร่วมกัน โดยที่ทุกคนในทีมจะต้องทุ่มเทความคิด ทุ่มเท

ร่างกาย เพื่องานและความสำเร็จของงาน โดยไม่ถือว่าเป็นผลงานของคนคนเดียว แต่ผลงานทั้งหมดเป็นของทีม ดังนั้น ทีมงานที่ดีควรสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความไว้วางใจกัน เชื่อใจกัน และมีความผูกพันกันจนก่อให้เกิดความสามัคคีกันในทีม เมื่อทีมงานมีประสิทธิภาพในการทำงาน ประโยชน์ที่ได้รับคือ การทำงานจะมี “พลัง” อย่างมากมายมหาศาล ผลงานที่เกิดขึ้นจะมีมากมาย ช่วยลดต้นทุนในการทำงาน ผลงานมีคุณภาพมากขึ้น อีกทั้งยังสามารถสร้างสิ่งใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้อีกด้วย (สุทธิชัย ปัญญาโรจน์, 2556)

ที่ผ่านมาในอดีตนั้น หลาย ๆ องค์กรเล็งเห็นว่าการทำงานเพียงคนเดียวนั้นเกิดความสำเร็จของงานล่าช้า หากมีแต่กำลังคนเพียงไม่กี่คนในการทำงานหลาย ๆ อย่าง คงจะสำเร็จได้ไม่ทันเวลาอย่างแน่นอน และในส่วนของผู้บริหารเอง ยังคงมีปัญหาการนำแบบเก่าตกค้างอยู่ ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงเฉพาะรูปแบบการผลิตและการบริโภค ปัจจุบันบุคลากรบางส่วนยังติดกรอบแนวคิดมองผู้นำแบบเก่า ๆ คือ คนที่มีตำแหน่งมีอำนาจและนำโดยการสั่งการและควบคุมตามลำดับชั้นอย่างเด็ดขาด แต่ความเป็นจริงควรจะต้องสนใจศึกษาว่าโลกเปลี่ยนไปแล้ว ความรู้และการปฏิบัติในเรื่องภาวะการนำในองค์กรได้มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมอย่างมาก ถ้าเราไม่เข้าใจไม่รู้จักการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการจัดองค์กรการทำงานให้ทันสมัย และมีประสิทธิภาพขึ้น เราก็จะถูกทอดทิ้งไว้ข้างหลัง ในปัจจุบันการบริหารงานที่จะสามารถประสบความสำเร็จได้ ก็จะมีรูปแบบที่แตกต่างกันออกไป แม้ในบางครั้ง ผู้บริหารที่มีทั้งความรู้ความสามารถ และทักษะในการบริหารงาน ก็อาจจะประสบความสำเร็จล้มเหลวในการบริหารงานได้จากกรณีที่มีความคิดการบริหารแบบเก่า ๆ

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากในการทำงานขององค์กร หรือของหน่วยงาน หากองค์กรหรือหน่วยงานใดมีทีมงานเข้มแข็ง ย่อมก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันระหว่างหน่วยงานหรือระหว่างองค์กรอื่น การทำงานเป็นทีมจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรให้มากขึ้น เนื่องจากทำให้วัตถุประสงค์ขององค์กรประสบความสำเร็จ โดยที่สมาชิกในทีมมีความพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย และมีความพอใจในความร่วมมือร่วมใจกับเพื่อนร่วมงานด้วย

ในการบริหารองค์กรหรือหน่วยงาน หากสามารถสร้างทีมงานให้มากด้วยประสิทธิภาพก็ย่อมจะสร้างให้องค์กรเจริญก้าวหน้า และยิ่งใหญ่ได้เช่นกัน แม้ว่าบางท่านจะมีความเชื่อว่าผู้บริหารมีความสำคัญที่สุดก็ตาม แต่ต้องพึงระลึกว่าไม่มีผู้บริหารคนใดทำงานสำเร็จได้โดยลำพัง (เมตต์ เมตต์การุณจิต, 2559)

บริษัท A (ประเทศไทย) จำกัด เริ่มดำเนินกิจการเมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2539 เป็นองค์กรที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ อาทิเช่น ชิ้นส่วนระบบเบรค ชิ้นส่วน

ระบบพัสดุระบายความร้อนของเครื่องยนต์ ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น รวมถึงกระบวนการชุบเคลือบผิวโลหะ (Nickel plating, Black coating) การพ่นสี (Painting) เป็นต้น ปัจจุบันมีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 343 คน (บริษัท A (ประเทศไทย) จำกัด, 2559) เนื่องจากสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในปัจจุบันนั้น ไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ทางผู้บริหารระดับสูงได้กำหนดไว้ ดังนั้น ทางผู้บริหารระดับสูง (Top management) ของบริษัท ฯ จึงเห็นถึงความสำคัญในการทำงานร่วมกันของบุคลากร และจำเป็นจะต้องเน้นเรื่องประสิทธิภาพของบุคลากร จึงมีนโยบายที่จะสนับสนุนบุคลากรเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมภายในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้สูงขึ้น จากนโยบายดังกล่าวส่วนหนึ่งต้องอาศัยหลักการทำงานเป็นทีม (Teamwork) เพราะการที่องค์กรจะบรรลุเป้าหมายนั้น ขึ้นอยู่กับการทำงานร่วมกันของสมาชิกภายในองค์กร หากสมาชิกมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีความกลมเกลียว เห็นขานแน่น และร่วมมือร่วมใจกัน องค์กรนั้นก็ย่อมจะบรรลุผลสำเร็จได้โดยง่าย ดังนั้น การทำงานเป็นทีม จึงถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร

ดังนั้น ผู้บริหารจึงให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ พร้อมทั้งสนับสนุนให้มีการเสนอแนวคิดต่าง ๆ สำหรับทำการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน แต่ในทางปฏิบัติแล้วพบว่าบุคลากรยังมีแนวคิดในการปฏิบัติงานแบบเดิม ๆ คือการทำงานด้วยตัวบุคลากรเองคนเดียว ยังไม่มีการเรียนรู้กระบวนการในการทำงานเป็นทีมมากนัก ทำให้ในแต่ละครั้งที่มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมบ่อยครั้งที่งานจะสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ จึงทำให้ผลสำเร็จของการทำงานร่วมกันเป็นทีม ยังไม่สามารถตอบสนองนโยบายของทางผู้บริหารตามที่คาดหวังไว้ได้มากนัก ทางผู้วิจัยได้เห็นถึงความสำคัญของปัญหาการทำงานเป็นทีม จึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัยในเรื่อง การศึกษาสภาพปัญหาการทำงานเป็นทีมของบุคลากร วิทยาลัย บริษัท A (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อนำผลจากการศึกษาวิจัย ไปใช้ในการปรับปรุงและทำการพัฒนากระบวนการในการทำงานเป็นทีมของบุคลากร บริษัท A (ประเทศไทย) จำกัด ให้มีประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

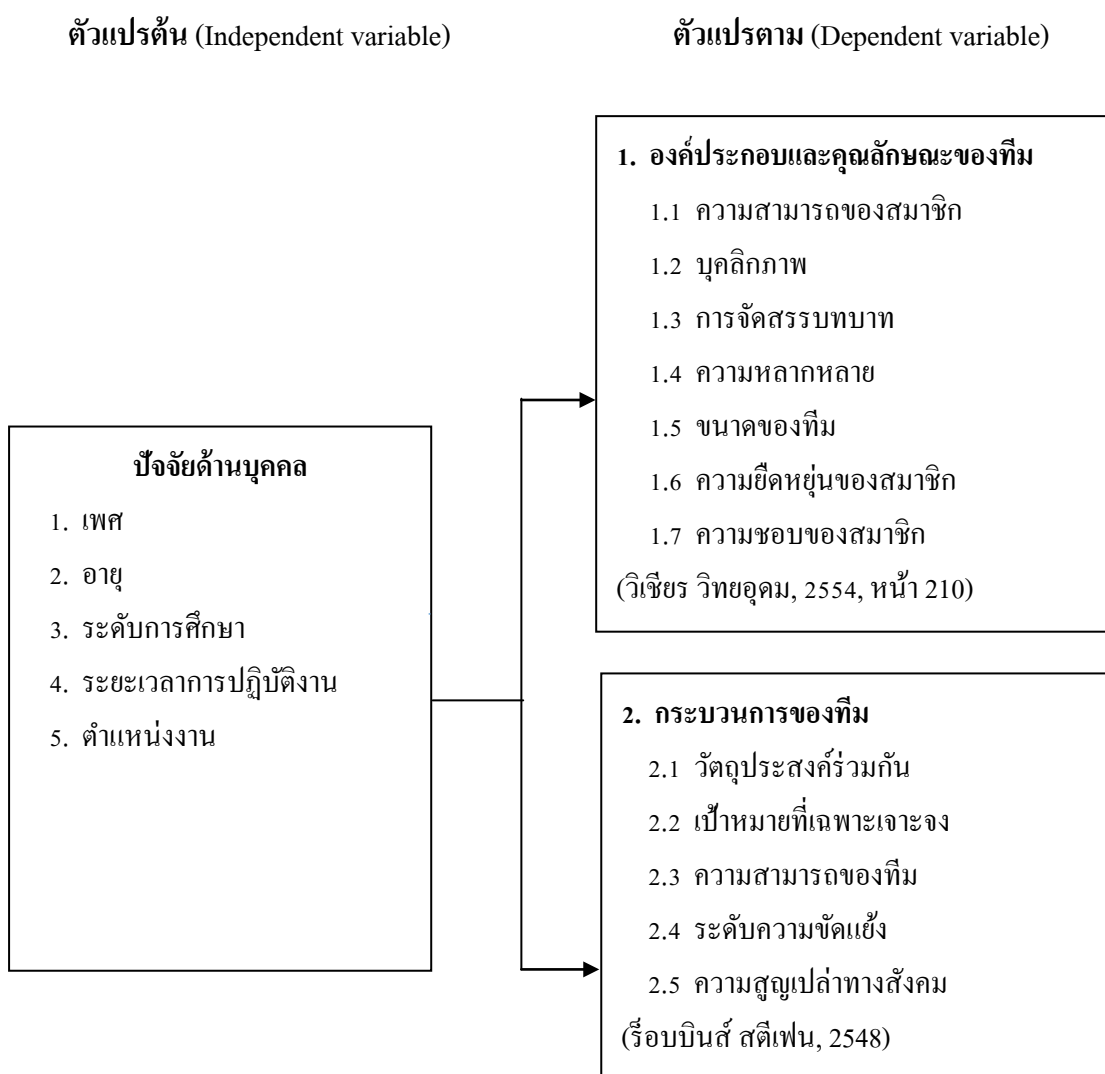
เพื่อศึกษาถึงปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากร

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยด้านบุคคลที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะของทีม
2. ปัจจัยด้านบุคคลที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยด้านกระบวนการของทีม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาสภาพปัญหาการทำงานเป็นทีมของบุคลากร กรณีศึกษาบริษัท A (ประเทศไทย) จำกัด มีกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยมุ่งศึกษาถึงสภาพปัญหาของการทำงานเป็นทีมของบุคลากร บริษัท A (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านการศึกษา

1.1 ตัวแปรต้น (Independent variables) ประกอบด้วย

1.1.1 ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และ 5) ตำแหน่งงาน

1.2 ตัวแปรตาม (Dependent variables) ประกอบด้วย

1.2.1 ปัจจัยด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะของทีม ได้แก่ 1) ความสามารถของสมาชิก 2) บุคลิกภาพ 3) การจัดสรรบทบาท 4) ความหลากหลาย 5) ขนาดของทีม 6) ความยืดหยุ่นของสมาชิก 7) ความชอบของสมาชิก

1.2.2 ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) เป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง 3) ความสามารถของทีม 4) ระดับความขัดแย้ง และ 5) ความสูญเสียทางสังคม

2. ขอบเขตด้านพื้นที่และประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรของ บริษัท A (ประเทศไทย) จำกัด

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาทำการเก็บแบบสอบถามและรวบรวมข้อมูลการวิจัย เป็นระยะเวลา 4 เดือน ระหว่างเดือนพฤษภาคมถึงกันยายน พ.ศ. 2559

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ผู้บริหาร ทราบถึงปัจจัยขององค์ประกอบด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากร
2. ผลการศึกษาวิจัยนี้ สามารถนำไปใช้ในการแก้ไข ปรับปรุง กระบวนการทำงานเป็นทีม ให้มีประสิทธิภาพสำเร็จในอนาคต

นิยามศัพท์เฉพาะ

สภาพปัญหา หมายถึง สิ่งที่เป็นอุปสรรค หรือสิ่งที่เป็นข้อขัดขวาง มิให้สนองต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน ให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนด

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาร่วมกันทำกิจกรรม ซึ่งประกอบด้วยความหลากหลายของรูปแบบพฤติกรรม มาร่วมกันทำตามหน้าที่และ

ความรับผิดชอบที่เฉพาะเจาะจง โดยมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันซึ่งอาจเกิดขึ้นจากความสมัครใจ เห็นพ้องต้องกันของสมาชิกที่เข้าใจ และเห็นคุณค่า คุณประโยชน์ของการร่วมกันทำงานนั้นเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

ความสามารถของสมาชิก หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลนั้น ทีมงานต้องประกอบด้วยทักษะ 3 ประการที่แตกต่างกัน ประการแรก มีความชำนาญทางด้านเทคนิค ประการที่สอง มีทักษะด้านการแก้ปัญหาและด้านการตัดสินใจ และประการสุดท้าย ทักษะระหว่างบุคคลอื่น ๆ สมาชิกทีมต้องมีทักษะการฟังที่ดี แก้ปัญหาความขัดแย้ง และทักษะในการประสานงานกับผู้อื่น

บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะที่มีความแตกต่างกันของบุคคลแต่ละคน ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้แต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน เช่น ลักษณะท่าทาง การวางตัว กล้าแสดงออก เป็นต้น

การจัดสรรบทบาท หมายถึง การมอบหมายงานที่มีความเหมาะสมให้กับสมาชิกทีม และมีความสอดคล้องกับความชอบของสมาชิก

ความหลากหลาย หมายถึง ความแตกต่าง หลากหลายของสมาชิก ทำให้มีความสามารถ และข้อมูลที่หลากหลาย และนำไปสู่ประสิทธิผลของทีม ในขณะที่เดียวกันทีมที่มีความหลากหลายก็อาจทำให้เกิดความขัดแย้งมากขึ้นตามไปด้วย

ขนาดของทีม หมายถึง จำนวนสมาชิกในทีม ซึ่งควรที่จะมีสมาชิกประมาณ 10-12 คน แต่หากจำนวนสมาชิกน้อยเกินไป อาจเกิดปัญหาในแง่การขาดความหลากหลายแห่งความคิดเห็น และมุมมอง

ความยืดหยุ่นของสมาชิก หมายถึง ความสามารถของสมาชิกในการปรับตัวตามสถานการณ์ได้ดี สามารถช่วยเหลือ หรือปฏิบัติงานของสมาชิกอื่นได้หากมีความจำเป็น จึงเป็นข้อได้เปรียบของทีม เนื่องจากทำให้ทีมสามารถปรับตัวได้ดี และไม่ต้องพึ่งพาสมาชิกคนใดคนหนึ่งมากจนเกินไป

ความชอบของสมาชิก หมายถึง การตัดสินใจเลือกสมาชิกทีม ต้องเน้นที่ความเต็มใจที่จะเข้าร่วมทีมเป็นเกณฑ์สำคัญ นอกเหนือจากเรื่อง ทักษะ ความรู้ความสามารถ และบุคลิกภาพ

วัตถุประสงค์ร่วมกัน หมายถึง การกำหนดทิศทาง เพื่อสร้างพลังและความผูกพันของสมาชิก โดยที่วัตถุประสงค์นี้ต้องได้รับการยอมรับจากสมาชิกในทีม

เป้าหมายเฉพาะเจาะจง หมายถึง การแปลวัตถุประสงค์ร่วม ไปเป็นเป้าหมายเฉพาะที่สามารถปฏิบัติและทำการตรวจวัด ได้จริง ซึ่งจะช่วยให้ผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น

ความเชื่อมั่นในความสามารถของทีม หมายถึง ความเชื่อมั่นว่าทีมจะสามารถจะปฏิบัติงานได้สำเร็จ เมื่อทีมประสบความสำเร็จจะทำให้เกิดความเชื่อมั่นในทีมมากขึ้น

ระดับความขัดแย้ง หมายถึง สถานการณ์หรือการกระทำของฝ่ายหนึ่งที่ขัดขวางหรือสกัดกั้นอีกฝ่ายหนึ่ง ความขัดแย้งทำให้เกิดความคิดเห็นที่แตกต่างกัน จนทำให้อีกฝ่ายสกัดกั้นไม่ให้อีกฝ่ายสามารถบรรลุผลตามเป้าหมายได้

ความสูญเปล่าทางสังคม หมายถึง พฤติกรรมของสมาชิกภายในทีมที่ชอบเลี่ยงการทำงาน เมื่อต้องปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งเป็นการเอาเปรียบเพื่อนร่วมงานที่ทำงานอย่างเต็มที่
บุคคลกร หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานภายใน บริษัท A (ประเทศไทย) จำกัด

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพปัญหาการทำงานเป็นทีมของบุคลากร กรณีศึกษา บริษัท A (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางการศึกษา ดังนี้

1. ประวัติความเป็นมา บริษัท A (ประเทศไทย) จำกัด
2. แนวคิด และทฤษฎี การทำงานเป็นทีม
3. แนวคิด และทฤษฎี ความขัดแย้ง
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประวัติความเป็นมา บริษัท A (ประเทศไทย) จำกัด

ประวัติความเป็นมา

บริษัท A (ประเทศไทย) จำกัด ก่อตั้งเมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2539 ด้วยทุนจดทะเบียนเริ่มแรก 60 ล้านบาท ซึ่งประกอบธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เริ่มแรกจากพนักงาน จำนวน 5 คน โดยดำเนินการผลิตชิ้นส่วนระบบเบรกซึ่งเป็นผลิตภัณฑ์แรก ๆ ที่เข้ามาทำธุรกิจในประเทศไทยมาจนถึงปัจจุบันบริษัท ฯ มีพนักงานทั้งสิ้น 343 คน โดยแบ่งเป็น 2 โรงงาน คือ สำนักงานใหญ่ จำนวน 207 คน และสำนักงานสาขาที่ 1 จำนวน 136 คน ซึ่งในขณะนี้ทางบริษัท ฯ ก็ได้มีการขยายธุรกิจประเภทการผลิตและออกแบบระบบควบคุมการผลิตอัตโนมัติ (Factory automation) เช่น กระบวนการป้อนชิ้นงาน การคัดแยกชิ้นงานดีและเสีย การส่งงานไปตรวจสอบค่างานระหว่างกระบวนการผลิต การตรวจสอบชิ้นตอนสุดท้าย การบรรจุงานลงกล่อง ชิ้นงาน เป็นต้น จนถึงการจัดการการผลิต

วิสัยทัศน์

จัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนอง ความพึงพอใจของลูกค้าเพื่อสู่ความเป็นหนึ่งในการผลิต Safety parts ของอุตสาหกรรมรถยนต์ และเปิดตลาดธุรกิจเสาหลักที่ 2 คือ ทำการผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์อัตโนมัติ (Automation) ที่ซึ่งมีความจำเป็นต่อภายในประเทศไทย

ปรัชญาในการบริหาร

เรา A-พีเฟิลทุกคน นวัตกรรมตนเองสู่การเป็นองค์กรดีเลิศในการผลิตที่ตอบสนอง ความพึงพอใจของลูกค้าและความผาสุกของพนักงานอย่างยั่งยืน โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

1. พนักงานทุกคนมีความคิดสร้างสรรค์ และยึดหลักตามข้อเท็จจริงในการที่จะพัฒนา เพื่อสู่ความเป็นหนึ่งในด้านคุณภาพและการบริการ

2. ให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนในการสร้างองค์กรให้แข็งแกร่ง

นโยบายด้านการขยายและการเติบโตของตลาด

สร้างความมั่นใจโดยหาเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่สามารถปรับให้เหมาะสม อีกทั้ง ยังสอดคล้องกับราคาตลาดโลก ทำการวิเคราะห์รายละเอียดผลิตภัณฑ์ที่มีความต้องการ เมคาทรอนิกส์ (Loader, Robot) รวมทั้งวางแผนการผลิตและการจัดจำหน่าย

นโยบายด้านคุณภาพและลูกค้า

1. การจัดสร้างสินค้าที่มีคุณภาพตามหลักมาตรฐานสากลเพื่อยกระดับ ความความพึงพอใจของลูกค้า

2. ทำการจัดตั้งและดำเนินการระบบการทำงานการประกันคุณภาพของสายการผลิต ขึ้นงานแบบบูรณาการ

3. ตอบสนองความต้องการของลูกค้า และทำการผลิตผลิตภัณฑ์ที่ลูกค้าต้องการอย่างดี

นโยบายด้านบุคลากรและระบบ

1. จัดให้มีความเชื่อมั่นไว้วางใจซึ่งกันและกันของพนักงานทุกคน มีความปลอดภัย ในสถานที่ทำงาน และสิ่งแวดล้อม

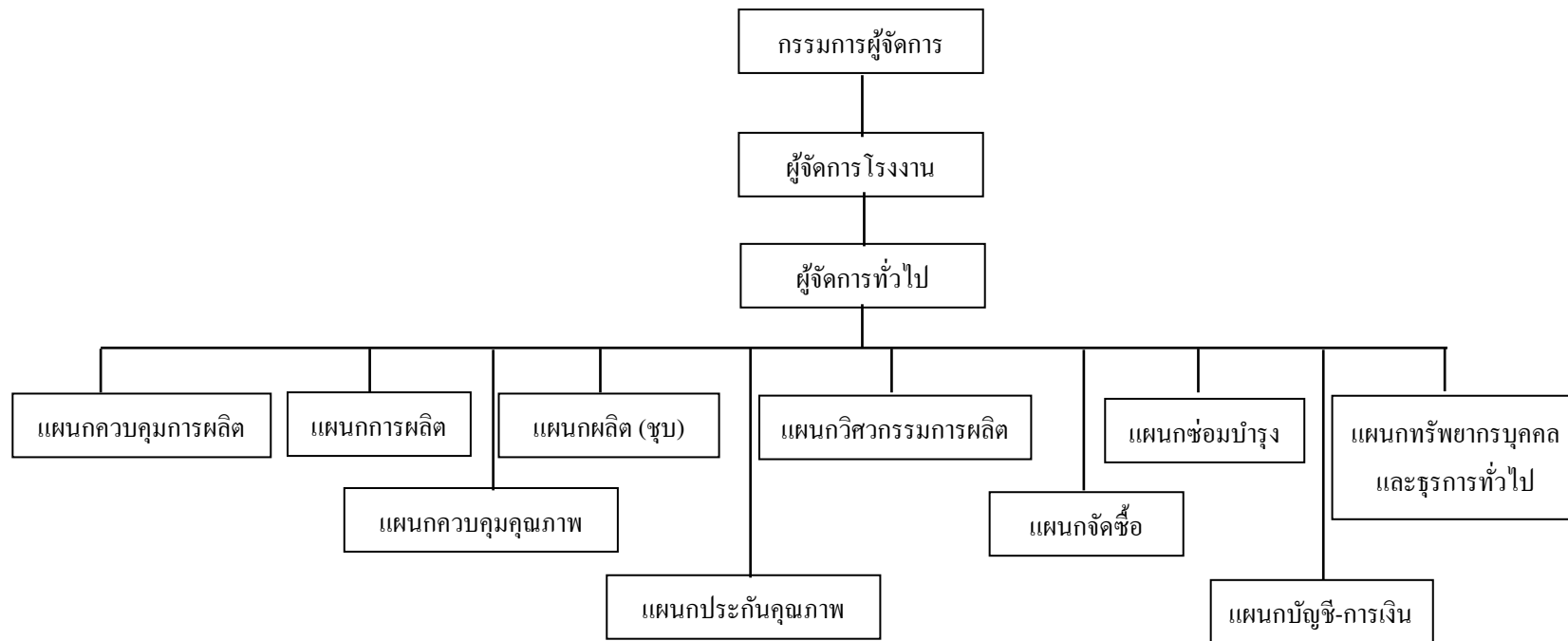
2. จัดให้มีการพัฒนาความสามารถของบุคลากรตามแผนการฝึกอบรม ให้มีมาตรฐาน ผู้ระดับสากล

3. จัดให้มีระบบการประเมินรับรองความสามารถ และการดึงความสามารถของ บุคลากรออกมาอย่างเท่าเทียมกัน

ดังนั้นบริษัท ฯ จึงให้ความสำคัญถึงกระบวนการสร้างเสริมและพัฒนาให้บุคลากร มีประสิทธิภาพสูงขึ้นและตอบสนองนโยบายขององค์กร โดยได้ทำการกำหนดกลยุทธ์ของ แผนกทรัพยากรบุคคล ดังนี้

1. จัดให้สถานปฏิบัติงานมีสื่อสารในองค์กรการเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อนำมา และทั่วถึงทั้งองค์กร จัดกิจกรรมในการพัฒนาแนวคิดของบุคลากร โดยจัดให้มีกิจกรรม ในการนำเสนอเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ (Suggestion) เพื่อการปรับปรุงทั่วทั้งองค์กร

2. จัดให้มีการฝึกอบรมตามระดับตำแหน่งงาน รวมถึงระบบในการประเมิน ความรู้
ความสามารถ เพื่อพัฒนาบุคลากรขององค์การให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น



ภาพที่ 2-1 แผนผังโครงสร้างองค์กร บริษัท A (ประเทศไทย) จำกัด

แนวคิด และทฤษฎี การทำงานเป็นทีม

ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับทีมงาน

วิเชียร วิทย์อุดม (2554) กล่าวว่า การดำเนินงานในองค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ทีมงานมีส่วนสำคัญอย่างมากหากองค์กรต้องการให้คนทำงานร่วมกัน และสามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นองค์กรจึงต้องหันมาใช้ การทำงานเป็นทีม ซึ่งก็เป็นวิธีการที่ดีในการที่จะดึงขีดความสามารถของพนักงานมาใช้ ซึ่งในการบริหารพบว่า การทำงานเป็นทีมจะมีการยืดหยุ่นมากขึ้น และมีการโต้ตอบต่อเหตุการณ์ ที่มีการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีมจะมีสมรรถภาพ ถ้าหากมีการรวมตัวกันเป็นทีมงาน ได้ อย่างรวดเร็ว เพื่อหาประเด็นสำคัญใหม่ ๆ ที่จะแก้ไขปัญหาในการทำงานให้เกิดความสัมฤทธิ์ผล ได้ด้วยดีในความหมายของทีมงาน ได้มีผู้กล่าวไว้ ดังนี้

ชูชัย สมितिไกร (2554) กล่าวว่า ทีม (Team) หมายถึง การรวมตัวกันทางสังคมของบุคคล จำนวนหนึ่ง และมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่ได้ กำหนดร่วมกัน

มัลลิกา วิชชุกรองครัด (2553) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมหมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ สองคนขึ้นไปมาร่วมทำกิจกรรมโดยมีวัตถุประสงค์เดียวกันสนับสนุนช่วยเหลือใช้ทักษะ ประสิทธิภาพร่วมกันอย่างเต็มความสามารถและมีการประสานงานอย่างดีเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของทีมได้

Robbins and Coulter (2002) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หรือทีมงาน คล้ายกับการทำงาน ของกลุ่ม ที่เป็นการทำงานร่วมกันของสมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป แต่ต่างกันที่การทำงานเป็นกลุ่มผล ของการปฏิบัติงานของกลุ่มจะเป็นผลงานของสมาชิกกลุ่มแต่ละคน ในขณะที่ผลการปฏิบัติงาน ของทีม จะเป็นผลงานของสมาชิกแต่ละคน และผลงานที่ร่วมกันรับผิดชอบของสมาชิกในทีม โดยใช้ทักษะที่มีต่างกันของสมาชิกแต่ละคนมาประสาน และประกอบกัน

สรุปได้ว่าทีมงาน หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ ด้านมารวมตัวกัน เพื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งในองค์กรเดียวกันโดยมีวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน สมาชิกทุกคนในทีมต่างใช้ทักษะ ประสิทธิภาพและความสามารถช่วยกันทำงานแก้ไขปัญหา และรับผิดชอบต่อเป้าหมายที่ตั้งไว้เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเภทของทีม

การพิจารณาถึงวัตถุประสงค์ของทีม ทำให้สามารถจำแนกประเภทของทีมได้ 4 ประเภท ต่อไปนี้ (ริอบบินส์ สตีเฟน, 2548)

1. ทีมแก้ไขปัญหา (Problem-solving teams) คือ ทีมที่ถูกจัดตั้งขึ้นโดยประกอบด้วยสมาชิก 5-12 คน จากแผนกงานเดียวกันมาพบปะกัน ประมาณสัปดาห์ละ 2-3 ชั่วโมง เพื่ออภิปรายแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพ ประสิทธิภาพ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในทีมแก้ไขปัญหา สมาชิกจะแลกเปลี่ยนแนวความคิด และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน และวิธีการปฏิบัติงาน แต่ทีมนี้มักไม่ค่อยได้รับอำนาจในการนำข้อเสนอแนะไปปฏิบัติ

2. ทีมงานบริหารโดยตนเอง (Self-managed work teams) คือ กลุ่มพนักงาน ประมาณ 10-15 คน ซึ่งปฏิบัติงานและรับผิดชอบหน้าที่ที่ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเคยทำมาก่อน ความรับผิดชอบเหล่านี้ ได้แก่ การวางแผน และจัดตารางเวลาการทำงาน มอบหมายงานแก่สมาชิก ร่วมกันควบคุมการดำเนินงาน และความก้าวหน้าของงาน ตัดสินใจ และแก้ปัญหา ทีมงานบริหารโดยตนเอง จะเลือกสมาชิกทีมเอง ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ดังนั้น ตำแหน่งผู้บังคับบัญชาชั้นต้นจึงลดความสำคัญลง และอาจหมดไปในที่สุด

3. ทีมประสานข้ามสายงาน (Cross-functional teams) คือ ทีมที่ประกอบด้วยบุคลากรจากหลาย ๆ ฝ่ายภายในองค์กร หรือแม้แต่องค์กรมาแลกเปลี่ยนข้อมูลกัน พัฒนาแนวความคิดใหม่ ๆ และแก้ปัญหา รวมถึงการประสานงานเพื่อดำเนินการ โครงการที่มีความซับซ้อนร่วมกัน ในระยะแห่งการเริ่มต้น ทีมงานนี้จะใช้เวลานานมากที่สมาชิกจะต้องเรียนรู้ในการทำงานร่วมกัน บุคลากรที่มีความแตกต่างหลากหลายและซับซ้อน รวมทั้งต้องใช้เวลาในการสร้างความเชื่อถือไว้วางใจซึ่งกันและกัน

4. ทีมเสมือนจริง (Virtual teams) คือ ทีมงานที่ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เพื่อการประสานงานระหว่างสมาชิกที่กระจัดกระจายอยู่ในที่ต่าง ๆ เพื่อสามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ทีมงานเสมือนจริงสามารถปฏิบัติงานทุก ๆ ประเภทได้เช่นเดียวกับทีมประเภทอื่น อาทิเช่น การแลกเปลี่ยนและแบ่งปันข้อมูลกัน ดำเนินการตัดสินใจ และปฏิบัติงานให้สำเร็จ สมาชิกของทีมประเภทนี้ทั้งที่อยู่ในองค์กรเดียวกัน และสมาชิกที่มาจากองค์กรอื่น

ปัจจัยพื้นฐาน 3 ประการ ที่แยกความแตกต่างระหว่างทีมเสมือนจริงกับทีมงานประเภทอื่นที่สมาชิกพบปะกัน (Face-to-face teams) คือ 1) ไม่สามารถใช้อวัจนภาษา (ภาษาท่าทาง น้ำเสียง) 2) บริบททางสังคมจำกัด (Limited social context) 3) ความสามารถในการกำจัดอุปสรรคในเรื่อง เวลาและสถานที่ การสนทนาแบบพบปะเห็นหน้ากัน (Face-to-face conversation) อวัจนภาษาต่าง ๆ ได้แก่ สีหน้า ท่าทาง น้ำเสียง เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ทำให้การสื่อสารมีความชัดเจนขึ้น และสิ่งเหล่านี้ก็ไม่สามารถใช้ได้ เมื่อติดต่อทางเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ทีมเสมือนจริงจึงขาดสัมพันธภาพทางสังคมระหว่างสมาชิก โดยเฉพาะถ้าสมาชิกในทีมไม่มีโอกาสพบปะทีมเสมือนจริงจึงเสมือนเป็นการติดต่อที่เน้นหน้าที่งานเพียงอย่างเดียว

ทีมถูกสร้างขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์หลายอย่าง ดังนั้น ทีมจึงเผชิญกับปัญหาแตกต่างกัน ผู้บริหารจะแก้ไขปัญหาก็เผชิญได้ดี วิธีการจำแนกทีมสามารถแบ่งได้ 4 ประเภท ดังนี้ (เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2556)

1. ทีมแนะนำ (Advices teams) เป็นทีมที่ให้ข้อมูล เพื่อการตัดสินใจ เช่น กลุ่มคุณภาพ ให้คำแนะนำในการปรับปรุงคุณภาพแก่ผู้บริหาร ทีมแนะนำมักมีความเชี่ยวชาญทางเทคนิคต่อการประสานงานที่ต่ำด้วย เพราะทีมต้องทำงานของตนไปพร้อมกัน

2. ทีมผลิต (Production teams) เป็นทีมที่รับผิดชอบทำงานแต่ละวัน เช่น การทำงานประจำวัน ได้รับการฝึกอบรมน้อย และมีความเชี่ยวชาญทางเทคนิคต่ำ แต่ปกติมีการประสานงานสูง เพราะงานต้องไหลเวียนจากทีมหนึ่งไปสู่อีกทีมหนึ่ง

3. ทีมโครงการ (Project teams) ทีมโครงการต้องการริเริ่มแก้ไขปัญหาก็ต้องใช้ความรู้เฉพาะด้าน เช่น ทีมออกแบบ ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญฝ่ายวิศวกรรม การผลิต การตลาด การเงิน และบริการลูกค้า พร้อมกันนั้น ทีมออกแบบ ต้องประชุมเพื่อออกแบบและแก้ไขปัญหา การประกอบ จึงต้องมีการประสานงานสูง

4. ทีมปฏิบัติงาน (Action teams) หมายถึง ทีมที่ปฏิบัติงาน หรือทีมแข่งขันกีฬา ตัวอย่างเช่น ทีมกีฬาชั้นนำ จะนำผู้เล่นที่มีทักษะสูงมาประกอบกันเป็นทีม แต่ละคนเล่นตำแหน่งที่ถนัดของตัวเอง

ทีมแต่ละประเภทที่กล่าวมามีเป้าประสงค์เป็นของตนเอง เช่น ทีมแนะนำ มีหน้าที่ให้คำแนะนำ ส่วนทีมผลิตและทีมปฏิบัติการ คอยทำตามคำสั่งของผู้บริหาร อาจจำแนกทีมแต่ละประเภทออกจากกันตามตัวแปร 4 ตัว คือ 1) ความเชี่ยวชาญทางเทคนิค 2) การประสานงาน 3) วงจรงาน และ 4) ผลผลิต อย่างไรก็ตาม ทีมก็เหมือนกับกิจกรรมอื่น ๆ ของมนุษย์ ซึ่งมีทั้งข้อดีและข้อเสียอยู่ร่วมกัน ข้อดีของทีม คือ ช่วยให้ผลลัพธ์ขององค์กรดีขึ้น เป็นวิธีทำงานให้สำเร็จ ช่วยปรับปรุงการสื่อสาร การเรียนรู้ และสร้างความพึงพอใจส่วนตัวให้กับสมาชิก ส่วนข้อเสียเป็นเรื่องของการเสียเวลา ผลงานของบุคคล อาจถูกบดบังจากผลงานของทีม เกิดความขัดแย้ง และมีผลเสียที่แฝงอยู่ภายใน เช่น อาจเกิดการแตกแยก หรือในทางตรงกันข้ามอาจเกิดกลุ่มคิดอย่างเดียวกัน

ทีมงาน (Team) ภายในองค์กรสามารถแยกได้เป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ (สิริอร วิชชาวุธ, 2553)

1. ทีมงานเฉพาะทาง (Functional team) ประกอบด้วยผู้ที่มีความสามารถ มีทักษะในงานเดียวกัน และทำงานในหน้าที่เดียวกัน เช่น แผนกงานบัญชี แผนกบริการลูกค้า แผนกช่างเทคนิค แผนกขนส่ง เป็นต้น

2. ทีมคละสายอาชีพ (Cross-functional team) ทีมงานประกอบด้วยผู้ที่มีความสามารถ มีทักษะในงานคละสายอาชีพ และทำงานคนละหน้าที่ แต่สมาชิกของทีมจะทำงานในกระบวนการเดียวกันตั้งแต่ต้นจนจบ เช่น บริษัทขายคอมพิวเตอร์แบ่งเป็นทีมหรือเป็นเขต ซึ่งแต่ละทีม หรือแต่ละเขต ประกอบด้วยพนักงานบัญชี พนักงานบริการลูกค้า ช่างเทคนิค ขนส่ง สมาชิกจะทำงานร่วมกัน แต่ละคนทำหน้าที่ของตน

3. ทีมผลงานงาน (Multi-functional team) ทีมผลงานงาน ประกอบด้วยพนักงานที่มีความสามารถที่จะทำงานได้ทุกหน้าที่ในกระบวนการทำงาน พนักงานสามารถทำบัญชีได้ ขายเป็น แก้ไขปัญหาได้ ดูแลส่งสินค้าให้แก่ลูกค้าได้ พนักงานจึงสามารถหมุนเวียนหน้าที่ หรือทำหน้าที่แทนกันได้เป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า ประเภทของทีมงานนั้น สามารถจำแนกได้ตามวัตถุประสงค์ ซึ่งทีมแต่ละทีม ที่ถูกกำหนดขึ้นนั้น มีวัตถุประสงค์ หรือมีเป้าหมายที่แตกต่างกัน และอาจมีลักษณะอื่น ๆ แตกต่างกันไปด้วย และอีกประการที่สำคัญคือ ทีมลักษณะใดจะมีประสิทธิผลมากกว่ากันนั้น อาจขึ้นอยู่กับเวลา และสมาชิกในทีม รวมทั้งการมีองค์ประกอบที่จะทำให้ทีมประสบความสำเร็จได้หรือไม่ด้วย

ลักษณะการทำงานเป็นทีม

มีคำถามว่า ทำไมเราต้องมีการศึกษาถึงลักษณะของการทำงานเป็นทีม คำตอบคือ ก็เพื่อให้เข้าใจเชิงลึกในเรื่องของทีมงาน ซึ่งลิเคิร์ต (Likert, 1961) ได้กล่าวถึงการทำงานของ กลุ่มหรือทีมว่ามีลักษณะ โดยสรุป ดังนี้

1. มีการเสวนา อภิปราย การโต้แย้ง อย่างเปิดเผย แต่ทั้งนี้ต้องอยู่ในบรรยากาศที่สร้างสรรค์
2. ทุกคนมีสิทธิแสดงความคิดเห็น และทุกคนจะต้องเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน โดยคิดว่าทุกความคิดเห็นมีคุณค่าต่อการนำภารกิจไปปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย
3. สมาชิกในกลุ่มต้องรับฟังความคิดเห็นสมาชิกคนอื่น ๆ อย่างจริงใจ โดยปราศจากการเสแสร้ง
4. บรรยากาศของการทำงาน การประชุม ควรเป็นไปอย่างไม่เป็นทางการ (อรุปนัย) เพราะเมื่อใดก็ตามที่มีลักษณะเป็นทางการ จะทำลายหลักการทำงานเป็นทีมทันที เพราะจะไม่ใคร่มีใครกล้าแสดงออก ซึ่งความคิดเห็นอย่างแท้จริง การร่วมมือ ตลอดจนความรับผิดชอบ
5. จะต้องมีการทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ การดำเนินงาน ผลประโยชน์ที่จะได้รับร่วมกันอย่างโปร่งใส

6. เมื่อมีการขัดแย้งหรือความตึงเครียดเกิดขึ้น ผู้บริหารรวมทั้งสมาชิกจะต้องรีบหาทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน อย่าปล่อยให้เหตุการณ์บานปลายจนยากแก่การแก้ไข

7. ผู้นำกลุ่มหรือทีมงานจะต้องมีภาวะการเป็นผู้นำ ดำรงอยู่ซึ่งความยุติธรรม และมีจริยธรรม จะไม่ใช้อิทธิพลจากการมีอำนาจอยู่เหนือเหตุผล

8. สมาชิกของทีมจะต้องมีความกระตือรือร้นในการทำงาน การพัฒนาตนเอง ในด้านความรู้ ประสบการณ์ โดยเฉพาะบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งวิทยาการและเทคโนโลยี นอกจากนี้ลักษณะการทำงานเป็นทีม พิจารณาได้จาก (เมตต์ เมตต์การ์ณจิต, 2559)

1. ทุกคนต้องมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหาร เช่น กำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ การวางแผน การดำเนินการ การประเมินผล ฯลฯ

2. จะต้องร่วมปฏิบัติภารกิจ และร่วมกันรับผิดชอบในผลที่เกิดขึ้น

3. มีการปฏิสัมพันธ์กันอย่างราบรื่น นั่นก็คือ การพูดภาษาเดียวกัน เพื่อให้การดำเนินการนั้นไปในทิศทางเดียวกัน โดยปราศจากการขัดแย้งใด ๆ อันจะเป็นอุปสรรคขวางกั้น

4. บรรยากาศการทำงานจะต้องเป็นไปตามวิถีประชาธิปไตย กล่าวคือ การรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น การยอมรับเสียงข้างมาก และให้ความสำคัญกับเสียงข้างน้อย การประนีประนอม เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในกันทำงาน

5. การไว้วางใจซึ่งกันและกัน การไว้นับถือเชื่อใจกันนับว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญของทีมงาน การหวาดระแวงซึ่งกันและกัน จะนำไปสู่ความวิตกกังวลว่าจะมีเลศนัยหรือถูกครอบงำเมื่อเป็นเช่นนี้บรรยากาศของความไม่ราบรื่นย่อมเกิดขึ้นตามมา ส่งผลให้การดำเนินกิจกรรมเป็นไปด้วยความยากลำบาก

6. มีการร่วมกันพัฒนาปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ

7. มีการร่วมตัดสินใจหรือการให้ฉันทามติ เพื่อเป็นความเห็นหรือมติของคนส่วนรวม อันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการ

8. การทำงานของทีมเหมือนบริษัทที่ปรึกษาในด้านการแสวงหาคำตอบให้กับผู้บริหาร

พฤติกรรมของทีมงาน (Teamwork behavior)

การศึกษาพฤติกรรมทีมแต่ละประเภทจะทำให้ทราบถึงลักษณะ เป้าหมาย ของแต่ละทีม ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการและพัฒนาการทำงานของทีมงาน (เมตต์ เมตต์การ์ณจิต, 2559, หน้า 24) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มหรือทีมงานว่าจะมีลักษณะ ดังนี้

1. กลุ่มหรือทีมงานในองค์การมีแนวโน้มจะไม่เป็นทางการ มีลักษณะเป็นไปตามธรรมชาติ กล่าวคือ เป็นไปแบบสบาย ๆ ไม่เครียด ไม่มีความรู้สึกว่าเป็นที่น่า

2. มีส่วนร่วมในการบริหาร สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ แม้จะมีการโต้แย้งกันบ้างก็ถือว่าเป็นเรื่องธรรมดา แต่สุดท้ายจะลงเอยด้วยความเข้าใจซึ่งกันและกัน

3. การให้ความร่วมมือ เพื่อส่งเสริมผลักดันให้ภารกิจบรรลุเป้าหมาย

4. มีความสมัครสมานสามัคคีอย่างแน่นแฟ้น

5. มีการยึดเหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์ และจะต้องแสดงสปิริต (Spirit) และความมีน้ำใจ โดยเห็นแก่ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว

6. สมาชิกจะต้องมีพื้นฐานในการยอมรับฟังซึ่งกันและกัน ถ้าขาดสิ่งนี้การทำงานเป็นทีมย่อมจะเกิดได้ยาก

7. โดยธรรมชาติการทำงานคนเดียวโดยไม่มีการแข่งขันมักจะมีความเฉื่อย เนื่อย ๆ แต่ถ้าอยู่ในสภาพที่มีการทำงานเป็นกลุ่มหรือทีม จะมีแรงขับให้มีความขมิขมั้น และจะตระหนักว่าจะทำตามใจชอบเหมือนอยู่คนเดียวคงไม่ได้

8. หากจะมีความขัดแย้ง (Disagreement) ในทีมงาน ต้องถือว่าเป็นเรื่องธรรมดา จะห้ามไม่ให้มีความขัดแย้งเป็นเรื่องที่ยาก แต่จัดการอย่างไรจึงจะพักความขัดแย้งไว้ก่อน แล้วหันมาร่วมมือกันทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในที่สุด

9. การลงมติจะเน้นการตัดสินใจของทีมงานเป็นสำคัญ เพื่อให้เห็นว่ามาจากฉันทมติ (Consensus) ร่วมกัน

10. ผู้นำทีมงานต้องวางตัวเป็นกลาง ปราศจากการชี้นำหรือใช้บารมีหรืออิทธิพลครอบงำ ถ้าปราศจากความเป็นกลาง จะทำให้บรรยากาศความศรัทธาในระบบทีมหมดไป

การสร้างทีมที่มีประสิทธิผล

องค์ประกอบและคุณสมบัติ (Composition)

เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถ บุคลิกภาพของสมาชิกในทีม การจัดสรรบทบาทของสมาชิก ความหลากหลาย ขนาดของทีม ความยืดหยุ่น และความชอบของทีมงาน (รีอบินส์ สตีเฟน, 2548)

ความสามารถของสมาชิก (Abilities of members) การที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ทีมต้องมีทักษะต่าง ๆ 3 ประการ คือ ประการแรก ต้องมีทักษะความเชี่ยวชาญทางเทคนิค (Technical expertise) ประการที่สอง คือทักษะความเชี่ยวชาญในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ กล่าวคือ ต้องสามารถระบุปัญหา กำหนดทางเลือก ประเมินทางเลือก เลือกทางเลือกที่เหมาะสม ประการสุดท้ายสมาชิกทีมต้องเป็นผู้ฟังที่ดี แก้ปัญหาความขัดแย้ง และทักษะในการประสานงานกับผู้อื่น

บุคลิกภาพ (Personality) บุคลิกภาพมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลไปสู่พฤติกรรมของทีมต่อไป มีมติต่าง ๆ ที่กล่าวในแบบจำลองบุคลิกภาพ 5 ประการ (The big-five personality model) เกี่ยวข้องสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของทีม โดยเฉพาะทีมที่มีคุณสมบัติต่อไปนี้มาก ได้แก่ การมุ่งสังคม การออมชอม ความสำนึกรับผิดชอบ และความมั่นคงทางอารมณ์ มักจะได้มีผลการปฏิบัติงานสูง

การจัดสรรบทบาท (Allocating roles) ทีมแต่ละทีมจะมีความต้องการที่แตกต่างกัน การคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นสมาชิกทีม ต้องพิจารณาว่าในทีมมีบทบาทต่าง ๆ ครบถ้วน ผู้บริหาร และผู้จัดการจำเป็นต้องเข้าใจจุดแข็งที่สมาชิกแต่ละคนมี ซึ่งสามารถนำมาก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทีมมากที่สุด ต้องสร้างทีมจากจุดแข็งของสมาชิก และมอบหมายงานที่เหมาะสมที่สุดสอดคล้องกับความชอบของสมาชิก

ความหลากหลาย (Diversity) ทีมประกอบด้วยสมาชิกที่มีความแตกต่างหลากหลาย ทำให้มีความสามารถ และข้อมูลที่หลากหลาย และนำไปสู่ประสิทธิผลของทีม ขณะที่ทีมที่มีความหลากหลายทำให้เกิดความขัดแย้งมากขึ้น แต่ผลงานจะดีกว่าทีมที่ประกอบด้วยสมาชิกคล้ายคลึงกัน นอกจากนี้ความหลากหลายทางวัฒนธรรมจะเป็นดาบสองคม กล่าวคือ ทำให้เกิดแนวความคิดและมุมมองที่หลากหลาย แต่อาจเกิดปัญหาเนื่องจากความไม่ลงรอยกันของความเห็นในการแก้ไขปัญหา

ขนาดของทีม (Size of teams) ในอุดมคติทีมควรประกอบด้วยสมาชิก 7-9 คน ทีมที่จะมีประสิทธิผลสูงสุดควรมีสมาชิกน้อยกว่า 10 คน แต่ถ้าสมาชิกทีมน้อยเกินไป อาจเกิดปัญหาในแง่ขาดความหลากหลายแห่งความคิดและมุมมอง แต่ถ้าสมาชิกทีมมากเกินไปจะเกิดปัญหาความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และความรับผิดชอบซึ่งกันและกันจะลดน้อยลง

ความยืดหยุ่นของสมาชิก (Member flexibility) ทีมประกอบด้วยบุคคลที่มีความยืดหยุ่นปรับตัวตามสถานการณ์ได้ดี สามารถช่วยปฏิบัติงานของสมาชิกอื่นได้ จึงเป็นข้อได้เปรียบของทีม เนื่องจากจะทำให้ทีมปรับตัวได้ดี และไม่ต้องพึ่งพาสมาชิกคนใดคนหนึ่งมากเกินไป

ความชอบของสมาชิก (Member preference) บุคลากรมิใช่จะชอบการทำงานเป็นทีม เมื่อคนที่ชอบทำงานคนเดียวต้องเข้าทำงานเป็นทีม อาจรู้สึกอึดอัดและกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ข้อแนะนำคือ เมื่อเลือกสมาชิกทีม ควรพิจารณาความชอบนอกจากความสามารถ บุคลิกภาพ และทักษะ

กระบวนการ (Process)

กระบวนการต่าง ๆ ในงาน ได้แก่ ความผูกพันของสมาชิกที่มีต่อวัตถุประสงค์ การกำหนดเป้าหมายทีมที่เฉพาะเจาะจง ความเชื่อมั่นในความสามารถของทีม ระดับความขัดแย้งที่สามารถจัดการได้ ความสูญเสียเปล่าทางสังคมที่น้อยที่สุด (เรอบินส์ สตีเฟน, 2548)

วัตถุประสงค์ร่วมกัน (Common purpose) ทีมที่มีประสิทธิผลต้องมีวัตถุประสงค์ที่มีความหมายร่วมกัน ซึ่งจะเป็แนวทาง เป็แรงกระตุ้น และเป็นข้อผูกพันของสมาชิกร่วมกัน วัตถุประสงค์นี้ คือ วิสัยทัศน์ (Vision)

เป้าหมายเฉพาะเจาะจง (Specific goals) ทีมที่ประสบความสำเร็จจะแปลความหมาย วัตถุประสงค์ร่วมโดยทั่วไป เป็นวัตถุประสงค์ที่เฉพาะเจาะจงวัดได้ (Measurable) และเป็นเป้าหมาย ที่เป็นจริงในการปฏิบัติ (Realistic) เป้าหมายสามารถทำใหบุคคลมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น เป้าหมายจะเป็นพลังผลักดันทีม เป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงทำให้การสื่อสารมีความชัดเจน ทำให้ทีมบรรลุผล

ความเชื่อมั่นในความสามารถของทีม (Team efficacy) ความเชื่อมั่นว่าทีมจะสามารถ บรรลุความสำเร็จ เมื่อทีมบรรลุความสำเร็จ จะทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าในอนาคต ก็ต้องประสบความสำเร็จเช่นกัน กล่าวคือจะเป็นแรงจูงใจให้เกิดความพยายามในการทำงานเป็นทีมมากขึ้น

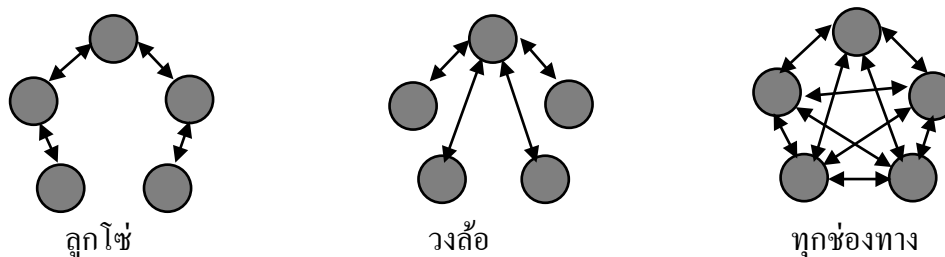
ระดับความขัดแย้ง (Conflict levels) ความที่เกิดขึ้นในทีม มิใช่สิ่งทีเลวร้ายเสมอ ถ้าปราศจากความขัดแย้งอย่างสมบูรณ์ จะทำให้เฉื่อยชา และไม่กระตือรือร้น ดังนั้น ความขัดแย้ง สามารถช่วยยกระดับประสิทธิผลของทีมได้ แต่มิใช่ความขัดแย้งทุกประเภท

ความสูญเปล่าทางสังคม (Social loafing) บางคนซ่อนตัวภายในกลุ่มในลักษณะที่ สูญเปล่า คือไม่ใช้ความพยายามของตนให้เกิดประโยชน์ต่อกลุ่ม ทีมที่ประสบความสำเร็จ สามารถทำให้สมาชิกเข้าร่วมรับผิดชอบต่อเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของทีม ทำให้แต่ละคนจะต้องมีความชัดเจนว่าตนมีความรับผิดชอบอะไร

กระบวนการในทีม

ซูซีย์ สมิทธิไกร (2554) กล่าวว่า แม้ว่าทีมในองค์กรจะมีความหลากหลายแตกต่าง แต่ทุกทีมล้วนต้องมีกระบวนการในทีม (Team process) ซึ่งเป็นระบบการดำเนินงานภายในทีม ทีมที่มีกระบวนการที่ดียอมทำให้ทีมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น ซึ่งกระบวนการของทีม ที่กล่าวถึงนี้ ได้แก่ การติดต่อสื่อสารในทีม บรรทัดฐานของทีม และความเหนียวแน่นของทีม

1. การติดต่อสื่อสาร (Communication) หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสารระหว่างสมาชิกทีม เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน ทีมแต่ละทีมจะมีเครือข่าย การติดต่อสื่อสาร (Communication network) ที่แตกต่างกัน ซึ่งมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและพฤติกรรมของสมาชิกทีมด้วย (ซูซีย์ สมิทธิไกร, 2554, หน้า 367)



ภาพที่ 2-2 รูปแบบเครือข่ายการติดต่อสื่อสารภายในทีม

1. การติดต่อสื่อสารแบบลูกโซ่ (Chain network) เป็นเครือข่ายการติดต่อสื่อสารที่สมาชิกแต่ละคนจะติดต่อสื่อสารกับสมาชิกคนอื่นที่อยู่ถัดจากตนเองเท่านั้น
2. การติดต่อสื่อสารแบบวงล้อ (Wheel network) เป็นเครือข่ายการติดต่อสื่อสารที่สมาชิกคนหนึ่ง ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการติดต่อสื่อสารของทีม
3. การติดต่อสื่อสารแบบทุกช่องทาง (All channel network) เป็นเครือข่ายการติดต่อสื่อสารที่สมาชิกทุกคน สามารถติดต่อสื่อสารระหว่างกันได้โดยตรง

ตารางที่ 2-1 ประสิทธิภาพของเครือข่ายการติดต่อสื่อสาร

เกณฑ์	รูปแบบเครือข่าย		
	ลูกโซ่	วงล้อ	ทุกช่องทาง
ความรวดเร็ว	ปานกลาง	เร็ว	เร็ว
ความถูกต้อง	สูง	สูง	ปานกลาง
ความพึงพอใจของสมาชิกทีม	ปานกลาง	ต่ำ	สูง

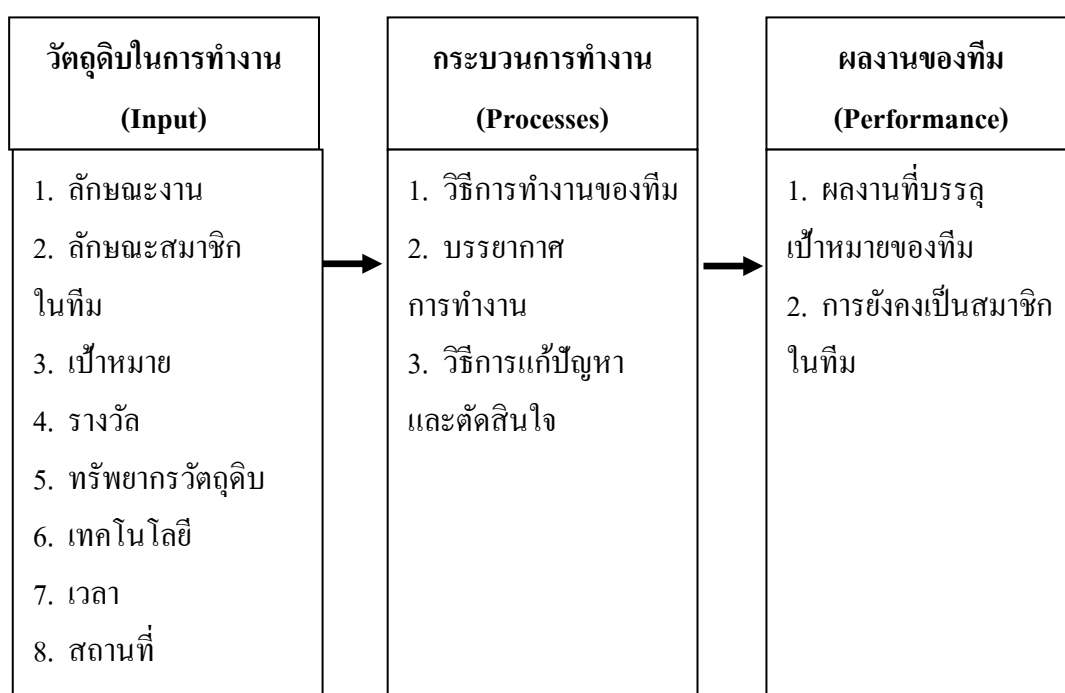
2. บรรทัดฐานของทีมมีบทบาทอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล เนื่องจากเพื่อร่วมงานเป็นแหล่งที่ให้ความสนับสนุน กำลังใจ ความรู้ และประโยชน์อื่น ๆ แก่บุคคล ทีมจึงเป็นต้นกำเนิดของบรรทัดฐาน และค่านิยมต่าง ๆ ที่บุคคลยึดถือในการทำงาน (Kelly, 1952)

บรรทัดฐานของทีม คือ แนวทางการปฏิบัติที่สมาชิกทีมมีความเห็นพ้องกันอย่างไม่เป็นทางการ โดยถูกสร้างขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม และชี้แนะให้สมาชิกในทีมทราบ (ชูชัย สมิตธิไกร, 2554, หน้า 368)

3. ความเหนียวแน่นของทีมหมายถึง ระดับความดึงดูดและผูกพันระหว่างสมาชิกในทีม และความต้องการที่จะคงอยู่ในทีมต่อไป (ชูชัย สมितिไกร, 2554, หน้า 370)

องค์ประกอบสู่ความสำเร็จของทีม

สิริอร วิชชาวุธ (2553, หน้า 342) กล่าวว่าไว้ว่า การทำงานของทีมจะเกิดขึ้นย่อมมีส่วนเกี่ยวข้องในระบบการทำงาน 3 ส่วน คือ วัตถุดิบในการทำงาน กระบวนการทำงานของทีม และผลงานของทีม



ภาพที่ 2-3 องค์ประกอบสู่ความสำเร็จของทีม

เมื่อสมาชิกแต่ละคนมาร่วมงานกันเป็นทีม แน่แน่นอนว่าแต่ละบุคคลจะมีบุคลิกลักษณะ มีความต้องการ มีทักษะ และมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในงานแต่ละด้านต่างกัน สิ่งที่สำคัญในการทำให้ทีมงานเป็นทีมที่ประสบความสำเร็จอยู่ที่กระบวนการในการทำงานของทีม คือ มีวิธีการดำเนินงานที่สมาชิกทุกคนยอมรับ และมีความรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่พึงกระทำอย่างสนิทใจ หน้าที่ของทีม คือ การกำหนดเป้าหมายว่า ทีมจะต้องทำงานอะไร จะต้องทำอย่างไร มีขั้นตอนรายละเอียด เป็นอย่างไร ใครเป็นคนทำหน้าที่ใด ถ้าเกิดปัญหาในการทำงานจะต้องทำอย่างไร ทีมจะต้องมีวิธีการขจัดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นในการทำงานระหว่างสมาชิก และต้องพยายามไม่ให้เกิด

การแบ่งพรรคแบ่งพวก หรือเกิดการแยกตัวออกจากทีม ทีมจะต้องสร้างความสามัคคีกลมเกลียว ให้เกิดขึ้นแต่ต้องระวังในเรื่องของการคิดคล้อยตามกัน

ทีมงานจะมีประสิทธิภาพได้ ควรประกอบด้วยสิ่งต่อไปนี้ คือ

1. แนวทาง (Direction) สมาชิกทุกคนต้องเข้าใจตรงกัน และยอมรับวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ หรือแนวทางที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ (Mission) เป้าหมายในการทำงาน แต่ละชั้น (Goals & Objectives) และยุทธวิธีของกลุ่ม (Strategies) รวมถึงลำดับเป้าหมายที่จะทำ ก่อนหลัง (Priorities) เพื่อทำให้เกิดความผูกพัน และมุ่งมั่นที่จะกระทำ (Commitment) สู่ความสำเร็จ ของทีม
2. โครงสร้างของทีมและแหล่งทรัพยากรในทีม (Structure and resource) โครงสร้าง ของทีมจะต้องเหมาะสมกับความต้องการในงาน ต้องมีการแบ่งงาน หน้าที่ และความรับผิดชอบ ให้แก่สมาชิกทุกคนอย่างชัดเจน
3. ผู้นำทีม (Leadership) ควรสามารถตัดสินใจในการใช้ลักษณะการนำได้เหมาะสมกับ สภาพของทีม ต้องมีความยืดหยุ่น (Flexibility) เป็นตัวแทนของกลุ่ม (Representation) เป็นพี่เลี้ยง (Monitor) และสามารถมีอิทธิพลเหนือสมาชิกคนอื่น (Influence) เมื่อถึงเวลาที่จะจำเป็น
4. บรรยากาศในทีม (Atmosphere) สมาชิกทุกคนในทีมเกิดความรู้สึกว่าได้รับการ สนับสนุน (Support) ได้รับการยอมรับ (Acceptance) มีความไว้วางใจกัน (Trust) มีความรู้สึก เข้าร่วม (Involvement) มีการเปิดใจฟังกัน (Open minded and listening to each other) มีการให้ ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) แก่กันและกันด้วยความหวังดี มีความรู้สึกว่ามีอำนาจในการทำงาน มีการประเมินการดำเนินงานของทีม เพื่อการปรับปรุงการทำงาน
5. กระบวนการทำงานภายในทีม (Processes) ต้องมีประสิทธิผล เช่น การแก้ปัญหาและ ตัดสินใจ การระดมสมองร่วมกันคิด ร่วมกันวางแผน และร่วมกันทำ การขจัดความขัดแย้งภายใน ทีม สมาชิกทุกคนต้องเข้าใจกระบวนการทำงานภายในกลุ่ม ให้ความเคารพสิทธิและคุณค่าของ แต่ละคน (สิริอร วิชชาวุธ, 2553, หน้า 343)

แนวคิด และทฤษฎีความขัดแย้ง

ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนไม่อยากจะเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งภายใน ตัวบุคคล ความขัดแย้งระหว่างบุคคล ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มหรือความขัดแย้งในองค์กรก็ตาม แต่ก็ไม่ใช่เรื่องง่าย ๆ ที่จะหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง เพราะเรายังคงต้องใช้ชีวิตร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม เมื่อเราไม่สามารถหลบหนีความขัดแย้งได้ จึงจำเป็นต้องทำการเรียนรู้ให้เข้าใจและใช้ ประโยชน์จากความขัดแย้งที่เกิดขึ้น เพราะความขัดแย้งที่เกิดขึ้นไม่ได้มีแต่เพียงผลเสียเท่านั้น

ความขัดแย้งทำให้เกิดการตื่นตัว มีความกระตือรือร้น เพื่อแสวงหาข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ดังนั้นมนุษย์จึงไม่ควรจะกลัวเรื่องของความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นมากจนเกินไป เพราะอาจจะทำให้เกิดความกังวลใจได้ (นิติพล ภูตะโชติ, 2556)

แนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้ง

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2559, หน้า 77) กล่าวว่า แนวคิดความขัดแย้ง โดยสรุปมี 3 แนวคิดได้แก่

1. แนวคิดประเพณีนิยม แนวคิดนี้มองโลกในแง่ร้ายไปในทางลบ (Negative) ด้วยเห็นว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ไม่ดีเพราะเป็นการทะเลาะกัน จะก่อให้เกิดผลเสีย การหยุดชะงัก ทำลายบรรยากาศการทำงาน และความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ดังนั้น จึงควรหลีกเลี่ยงหรือไม่ก็ขัดไม่ให้มีความขัดแย้งเกิดขึ้น

2. แนวคิดมนุษยสัมพันธ์ หรือเรียกว่า แนวคิดพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral view) แนวคิดนี้ตรงกันข้ามกับแนวคิดประเพณีนิยมไปในทางบวก (Positive) กล่าวคือ เห็นว่าความขัดแย้งเป็นเรื่องธรรมชาติในสังคมมนุษย์ที่หลีกเลี่ยงได้ยาก และไม่ใช่เป็นสิ่งที่เลวร้ายเสมอไป ซึ่งถ้าเป็นไปในเชิงสร้างสรรค์หรือการกระทำด้วยความหวังดี จะเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดประโยชน์

3. แนวคิดปฏิสัมพันธ์ หรือทฤษฎีใหม่ เป็นแนวคิดร่วมสมัยที่ได้รับการพัฒนามาจากแนวคิดในยุคก่อน ๆ โดยมองเรื่องความขัดแย้งเป็น 3 ระดับ

3.1 ความขัดแย้งหากอยู่ในระดับต่ำ จะทำให้อุบัติการณ์เกิดพฤติกรรมเฉื่อยชา ไม่มีความกระตือรือร้น ส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพต่ำ

3.2 ความขัดแย้งหากอยู่ในระดับสูงมากก็จะเกิดการแตกแยก บางกรณีอาจส่งผลเสียหายร้ายแรงต่อองค์กรได้

3.3 ความขัดแย้งที่อยู่ในระดับที่พอดีมีความเหมาะสม หรือเรียกว่า อยู่ในระดับดุลยภาพ จะส่งผลให้อุบัติการณ์เกิดการสร้างสรรค์ มีการแข่งขัน กระตือรือร้น เกิดความสามัคคี ส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กรนั้น ก็ไม่ได้ส่งผลเสียหายต่อองค์กรเสมอไป ถ้าหากความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กร อยู่ในระดับดุลยภาพหรือเหมาะสม จะให้อุบัติการณ์มีความคิดสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ความหมายของความขัดแย้ง

นิติพล ภูตะโชติ (2556) กล่าวว่า มีผู้ให้ความหมายของความขัดแย้งไว้หลายท่าน ดังนี้ Champoux (2003) ความขัดแย้ง (Conflict) คือ ความสงสัย ไม่ไว้วางใจต่อฝ่ายตรงกันข้ามที่มีพฤติกรรมที่เข้ากันไม่ได้ ซึ่งอาจมีปฏิกริยาต่อต้าน หรือขัดขวางในเรื่องต่าง ๆ

Brown (1983 อ้างถึงใน นิติพล ภูตะโชติ, 2556, หน้า 256) ความขัดแย้ง (Conflict) คือ พฤติกรรมที่ไม่ลงรอยกัน เพราะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ไปด้วยกันไม่ได้ พฤติกรรมที่มีความแตกต่างกันดังกล่าวสร้างความคับข้องใจให้แก่อีกฝ่ายหนึ่ง จึงเป็นสาเหตุของความขัดแย้ง

Schermerhorn et al. (2003) ความขัดแย้ง (Conflict) เกิดจากความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันของทั้ง 2 ฝ่าย ทำให้เกิดความไม่เข้าใจซึ่งกันและกัน ซึ่งจะนำไปสู่ความขัดแย้ง

สรุปได้ว่า ความขัดแย้ง (Conflict) เป็นพฤติกรรมหรือการกระทำที่มีความแตกต่างกันของฝ่ายหนึ่ง ที่ไปสกัดกั้นอีกฝ่ายหนึ่งจนทำให้เกิดปฏิปักษ์ต่อกัน จากความไม่เข้าใจกัน ซึ่งเป็นต้นเหตุของความขัดแย้ง ทำให้เกิดความคิดเห็นที่แตกต่างกัน และความคิดเห็นที่ไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน จะทำให้เกิดความกดดันและความคับข้องใจของอีกฝ่ายหนึ่ง

กระบวนการความขัดแย้ง

กระบวนการความขัดแย้ง ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ (นิติพล ภูตะโชติ, 2556, หน้า 262)

1. ศักยภาพของอุปสรรคหรือสิ่งไม่ลงรอยกัน (Potential opposition or incompatibility)
2. การรับรู้และลักษณะส่วนตัว (Cognition and personalization)
3. ความตั้งใจ (Intentions)
4. พฤติกรรมที่แสดงออก (Behavior)
5. ผลลัพธ์ (Outcomes)

ขั้นที่ 1 ศักยภาพของอุปสรรคหรือสิ่งไม่ลงรอยกัน (Potential opposition or incompatibility)

ศักยภาพของอุปสรรคหรือสิ่งไม่ลงรอยกันเป็นการเริ่มต้นของกระบวนการความขัดแย้ง ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม คือ การติดต่อสื่อสาร (Communication) โครงสร้าง (Structure) และตัวแปรส่วนบุคคล (Personal variables)

ขั้นที่ 2 การรับรู้และลักษณะส่วนตัว (Cognition and personalization)

ถ้ากระบวนการแรกที่เกิดขึ้นเป็นไปในทางลบ จะทำให้เกิดความคับข้องใจ ความคิดไม่ลงรอยกัน ทำให้เกิดอุปสรรคขัดขวางเป้าหมาย ทำให้ต้องระมัดระวังกับการกระทำต่าง ๆ ซึ่งขั้นตอนนี้ ทำให้เกิดการรับรู้ ว่าเริ่มจะมีความขัดแย้งเกิดขึ้นแล้ว เพราะมีความคิดเห็นไม่ลงรอยกันเกิดขึ้น ดังนั้นในขั้นตอนนี้บุคคลเริ่มรับรู้ได้ว่ามีความขัดแย้งเกิดขึ้นแล้ว

ขั้นที่ 3 ความตั้งใจ (Intentions)

ความตั้งใจเป็นขั้นตอนระหว่างการรับรู้และพฤติกรรมที่แสดงออกมา เป็นการเลือกกระทำวิธีใดวิธีหนึ่งในการแก้ไขความขัดแย้ง โดยมีทางเลือกอยู่ 2 ทาง คือ (นิติพล ภูตะโชติ, 2556, หน้า 263)

1. มุ่งความร่วมมือ (Cooperative) คือ ฝ่ายหนึ่งมีความพอใจที่จะให้ความร่วมมือกับอีกฝ่ายหนึ่ง เพื่อเป็นการยุติความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

2. มุ่งที่ตนเอง (Assertiveness) คือ ฝ่ายหนึ่งมีความตั้งใจที่จะแก้ไขความขัดแย้งด้วยวิธีการต่าง ๆ 5 วิธี คือ การแข่งขัน ความร่วมมือ การหลีกเลี่ยง การยอมให้ และการประนีประนอม

ขั้นที่ 4 พฤติกรรมที่แสดงออก (Behavior)

เป็นสภาพของความขัดแย้งที่ถูกเปิดเผยออกมาและสามารถเห็นได้ชัดเจน โดยเป็นการแสดงพฤติกรรมออกมา เช่น การพูด การแสดงความก้าวร้าว การใช้กำลัง การโต้เถียง การข่มขู่ การใช้ความรุนแรง พฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นเป็นความพยายามของแต่ละฝ่าย เพื่อจัดการกับความขัดแย้ง

ขั้นที่ 5 ผลลัพธ์ (Outcomes)

เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น และได้มีการจัดการเกี่ยวกับความขัดแย้งนั้น จะทำให้เกิดผลตามมา 2 ลักษณะ ดังนี้

1. ผลดีที่เกิดจากความขัดแย้ง ถ้าความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มหรือองค์กร เพราะจะช่วยให้เกิดการค้นคิด และตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ปัญหาที่มีอยู่ได้รับการแก้ไข ลดการระแวงซึ่งกันและกัน สร้างความไว้วางใจ มีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีตามที่องค์กรต้องการ

2. ผลเสียของความขัดแย้ง ถ้าความขัดแย้งที่เกิดขึ้นมีความรุนแรง และมีลักษณะเป็นการทำลายล้างจะทำให้เกิดผลเสีย เช่น เกิดการแตกแยกขึ้น ไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน การติดต่อสื่อสารบิดเบือน ประสิทธิภาพการทำงานลดลง (นิติพล ภูตะโชติ, 2556, หน้า 265)

ความขัดแย้งระหว่างทีมงาน หรือกลุ่ม

ความขัดแย้งในระดับทีมงานหรือกลุ่ม พิจารณาได้ 2 ลักษณะ คือ ความขัดแย้งภายในกลุ่ม และระหว่างกลุ่ม ดังนี้ (เมตต์ เมตต์การ์ณจิต, 2559)

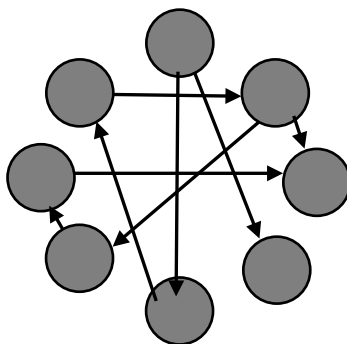
1. ความขัดแย้งภายในกลุ่ม (Within-group conflict)

Robbins and Coulter (2002) เห็นว่าสมมติฐานของความขัดแย้งภายในกลุ่มมาจาก 3 สาเหตุ ได้แก่

1.1 ความขัดแย้งจากการปฏิบัติงาน (Task conflict) เป็นความขัดแย้งที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่หรือการกำหนดเป้าหมายไม่ชัดเจนทำให้เข้าใจเป้าหมายไม่ตรงกัน ถ้ามีการปรับหรือทำความเข้าใจกันได้บรรยากาศที่อึมครึมก็จะคลี่คลายลง ในลักษณะนี้ ถือว่าเป็นความขัดแย้งเล็กน้อย อยู่ในระดับที่ไม่รุนแรงพอที่จะนำไปสู่การขาดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน (Dysfunction)

1.2 ความขัดแย้งที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เคยดีต่อกันถ้าต่อมาได้ขาดระดับลง จนถึงขั้นไม่มองหน้ากัน ไม่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน นับว่าเป็นความขัดแย้งที่ค่อนข้างรุนแรง

1.3 ความขัดแย้งที่เกิดจากกระบวนการในการปฏิบัติงาน (Process conflict) งานตามกระบวนการของการทำหน้าที่ (Functional) เช่น การประสานงาน การสื่อสาร แต่ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของเพื่อนร่วมงานได้ ความขัดแย้งภายในทีมหรือกลุ่มก็จะเกิดขึ้น



ภาพที่ 2-4 ความขัดแย้งภายในทีมหรือกลุ่ม

ในอีกมุมมองหนึ่ง Alexander Hamilton Institute (1983) มีแนวคิดว่าความขัดแย้งภายในกลุ่มมี 3 ลักษณะใหญ่ ๆ ได้แก่

1.4 ความขัดแย้งในบทบาท (Role conflict) เกิดจากความคาดหวังต่อบุคคลว่าจะสามารถแสดงบทบาทได้มากกว่า 2 บทบาทขึ้นไป

1.5 ความขัดแย้งในอำนาจ (Authority conflict) ความขัดแย้งต่ออำนาจของผู้บังคับบัญชาหลายคน คือ ผู้ปฏิบัติไม่สามารถสนองความต้องการของผู้มีอำนาจได้ทุกคนในเวลาเดียวกัน

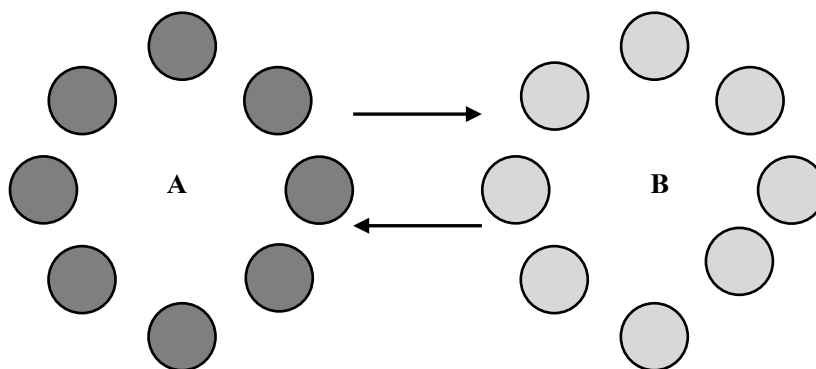
1.6 ความขัดแย้งในประเด็น (Issue conflict) เป็นความขัดแย้งระหว่างสมาชิกด้วยกันในประเด็นใดประเด็นหนึ่งจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่

2. ความขัดแย้งระหว่างทีมหรือกลุ่ม (Between-group conflict)

สาเหตุของความขัดแย้งระหว่างกลุ่มมีพื้นฐานคล้ายกับความขัดแย้งภายในกลุ่ม เพียงแต่เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นภายนอก กล่าวคือ ระหว่างกลุ่มหรือกลุ่มต่อกลุ่ม กลุ่มดังกล่าวอาจอยู่ในองค์กรเดียวกัน ซึ่งมีข้อพิจารณา ดังนี้

2.1 ความขัดแย้งในหน้าที่ (Functional conflict) เป็นลักษณะของความขัดแย้งจากบทบาทหน้าที่ที่ต่างกัน แต่มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน

2.2 ความขัดแย้งระหว่างระดับชั้น (Hierarchical conflict) เป็นความขัดแย้งในลักษณะชิงดีชิงเด่นกันภายในระหว่างระดับชั้นงานที่มีฐานะเท่ากัน ซึ่งแต่ละระดับชั้นต่างก็ทำเพื่อหวังรางวัลหรือตำแหน่ง



ภาพที่ 2-5 ความขัดแย้งระหว่างทีมหรือกลุ่ม

พฤติกรรมหลังจากความขัดแย้ง

เมตต์ เมตต์การ์ณจิต (2559) กล่าวว่า ความขัดแย้งเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งในองค์การ ซึ่งจะมากน้อย หรืออยู่ในระดับใดนั้นขึ้นอยู่กับบรรยากาศ และสถานการณ์ตลอดจนการบริหารจัดการกับความขัดแย้ง อย่างไรก็ตามภายหลังจากเกิดความขัดแย้งขึ้นแล้ว จะมีฝ่ายหนึ่งที่พึงพอใจกับอีกฝ่ายที่ไม่พึงพอใจจากการตัดสินใจของผู้มีอำนาจหรือผู้ใกล้เคียง ความคับข้องใจของคนบางคนที่มีอุปนิสัยที่เป็นคนไม่ยอมใครง่าย ๆ ก็จะทำให้ผู้นั้นไม่ยอมให้เรื่องผ่านไปโดยไม่ทำอะไรสักอย่างไม่ได้ ก็อาจจะมีการตอบโต้กัน ซึ่งผลจากการตอบโต้กันจะมีผลใน 2 ลักษณะ ดังนี้

1. สามารถลดความขัดแย้งลงหรือมีการตกลงกันได้ ในกรณีนี้เมื่อมีความขัดแย้งแล้ว ทั้ง 2 ฝ่ายได้มีโอกาสพูดคุยกัน ทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน จนถึงขั้นมีความพร้อมใจกันที่จะเจรจาตกลงกัน บรรยากาศของความขัดแย้งก็จะลดระดับลงและอายุติดกันได้ในที่สุด

2. เพิ่มความขัดแย้งยิ่งขึ้น ถ้าหากความขัดแย้งไม่ได้รับการแก้ไข หรือไม่สามารถทำความตกลงให้เกิดความพึงพอใจได้ ไม่ว่าจะด้วยเหตุใด ๆ ก็ตาม เช่น การเมินเฉยไม่แคร์ (Care) กัน ความลำเอียง ความไม่จริงใจต่อกัน ฯลฯ ก็จะเป็นสาเหตุที่นำไปสู่การต่ออายุความขัดแย้ง หรือเกิดเป็นความขัดแย้งในสถานการณ์ใหม่ต่อไป

การประเมินผลทีม

เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ (2556, หน้า 245) กล่าวว่า หลักสำคัญของการประเมินผลทีม คือ การประเมินผลทีม เป็นการประเมินผล ผลงานของทีม นำมาเป็นข้อมูลย้อนกลับให้กับทีม เพื่อให้ทีมปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานและเชื่อมโยงรางวัลให้สมาชิกในทีม องค์กรอาจเลือก การประเมินผลสมาชิกในทีมแต่ละคน ประเมินผลการทำงานของทีมงานทั้งหมด หรือประเมินผล ทั้งบุคคลและทีมผสมผสานกัน

การประเมินผลงานที่มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม และการใช้ข้อมูลการประเมินผล เป็นข้อมูลย้อนกลับ เป็นวิธีสำคัญในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของทีม ทีมใช้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อระบุและแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังใช้วัดความสำเร็จของทีม และเป็นข้อมูล สำหรับการให้รางวัลขององค์กร ซึ่งจูงใจให้ทีมทำงานดีขึ้น

การประเมินผลงานมีคุณค่าหลายอย่าง ได้แก่ ให้ข้อมูลย้อนกลับ จูงใจพนักงานและ เป็นระบบสนับสนุนการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทว่าบางครั้งการประเมินผล ก็สร้างความขัดแย้ง และทำให้พนักงานไม่พอใจ สำหรับประเด็นที่ควรพิจารณาในเบื้องต้น เกี่ยวกับการประเมินผลทีมมี 4 ประเด็น ดังนี้

1. ประเภทของการประเมินผลทีม

การประเมินผลทีมมีวิธีหลัก ๆ 3 วิธี คือ 1) การประเมินผลบุคคลแบบดั้งเดิม 2) การประเมินผลโดยสมาชิกทีม และ 3) การประเมินผลทีม สำหรับวิธีแรก การประเมินผล บุคคลแบบดั้งเดิม ให้หัวหน้างานประเมินผลผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล ส่วนวิธีที่สอง การประเมินผลโดยสมาชิกทีม สมาชิกทีมเป็นผู้ประเมินผลแทนหัวหน้างาน แต่ถ้านางของทีมต้อง พึ่งพิงกันมาก ก็ยากที่จะประเมินผลบุคคลแยกกันได้ ต้องใช้วิธีที่สาม คือ มอบหมายให้หัวหน้างาน ประเมินผลผลงานของทีมทั้งหมด (เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2556, หน้า 246)

2. ประเภทของการวัดผลทีม

ระบบการวัดผลทีมที่ดี ต้องเป็นการวัดทั้งทีม และจุดมุ่งหมายขององค์กร ความล้มเหลว ของทีมที่สำคัญอันหนึ่ง มาจากการขาดจุดมุ่งหมาย และความพร้อมรับผิดชอบที่ชัดเจน การวัดผลทีม ควรสัมพันธ์กับประโยชน์ที่มีต่อองค์กร จำเป็นต้องมั่นใจว่า การวัดสัมพันธ์กับปัจจัยที่ทีมสามารถ มีอิทธิพลต่อองค์กร ควรเน้นผลลัพธ์ของทีม ไม่ใช่กิจกรรมของทีม เพราะทีมควรเป็นอิสระ ในการทำงานตามวิธีที่ตนต้องการ การปรับปรุงการประเมินผลทีมจะเกิดขึ้น เมื่อจุดมุ่งหมายของทีม เฉพาะเจาะจง วัดได้ในเชิงปริมาณ และกำหนดไว้ล่วงหน้า เพื่อให้การประเมินผลผลงานยุติธรรม และมีผลต่อการจูงใจ (เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2556, หน้า 247)

3. การมีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินผล

โดยทั่วไปการประเมินผลที่ดี ควรทำมากกว่าให้หัวหน้างานประเมินผล ทีมส่วนใหญ่ นิยมเปลี่ยนมาใช้ผู้ประเมินหลายคน เช่น การประเมินผล 360 องศา ซึ่งมีทั้งสมาชิกในทีม ลูกค้า และหัวหน้าเป็นผู้ประเมินผล คนที่ประเมินผลผลงานของสมาชิกทีมได้ดี คือ สมาชิกทีมด้วยกัน ส่วนหัวหน้าและลูกค้าอาจจะประเมินผลโดยรวมของทีม

4. ปัญหาและอคติในการประเมินผลทีม

การประเมินผลทีมไม่ควรกระตุ้นให้เกิดการแข่งขันระหว่างสมาชิกในทีมหลายองค์การ ใช้ระบบการประเมินผลที่กำหนดการกระจายผลงานไว้ตายตัว เช่น ผลงานสูงร้อยละ 20 ผลงานปานกลางร้อยละ 60 ผลงานต่ำร้อยละ 20 การกำหนดเช่นนี้ไม่เหมาะสมกับทีม การจัดอันดับ คนหนึ่งให้เหนือกว่าคนอื่น เป็นการกระตุ้นให้เกิดการแข่งขันและลดความเป็นทีม

การให้สมาชิกในทีมมีส่วนในการประเมินผล ก่อให้เกิดคำถามเกี่ยวกับความยุติธรรม และความแม่นยำ ปัญหาการประเมินผลมาจากความสัมพันธ์ส่วนตัวและความรักใคร่ชอบพอกัน ซึ่งเกิดขึ้นไม่ว่าจะมาจากหัวหน้าหรือสมาชิกทีม สมาชิกทีมมักไม่มีประสบการณ์ หรือไม่เคยฝึกอบรมการประเมินผลมาก่อน จึงต้องการได้รับความช่วยเหลือ แม้การประเมินผลโดยสมาชิกในทีมอาจมีปัญหา แต่ปัญหาใหญ่กว่านั้นของการให้สมาชิกประเมินผลอยู่ที่ผู้บริหาร ไม่กล้ามอบอำนาจให้สมาชิกประเมิน

แม้การให้สมาชิกมีส่วนในการประเมินผลมีประโยชน์ แต่สมาชิกทีมบางคนไม่สบายใจที่จะประเมินผลเพื่อนร่วมงาน โดยเฉพาะการประเมินผลเพื่อขึ้นเงินเดือน สมาชิกทีมรู้สึกสบายใจเมื่อประเมินคนอื่น โดยมีมาตรฐานผลงานที่เป็นภาวีสัย และการประเมินเป็นความลับ (เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2556, หน้า 249)

การประเมินผลทีมโดยการสนทนากลุ่ม

การประเมินผลโดยการสนทนากลุ่ม (Focus group) เป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ประเด็นที่ใช้ในการสนทนากลุ่มที่รวบรวมมาได้แก่ (West & Markiewicz, 2004 อ้างถึงใน เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2556, หน้า 256)

1. วัตถุประสงค์หลักของทีมคืออะไร
2. สมาชิกในทีมทุกคนมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในงานของทีม และพยายามอย่างหนักที่จะทำงานของทีมใช่หรือไม่
3. ทีมมีขนาดใหญ่หรือน้อยเกินไปที่จะบรรลุความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ ใช่หรือไม่
4. ทีมมีประสิทธิภาพในแง่การกำหนดความคาดหวังให้แต่ละคนทำ และแต่ละคนทำตามที่คาดหวัง ใช่หรือไม่

5. ทีมใช้เวลาบางส่วนของงานไปคิดหาวิธีการทำงานแนวใหม่ หรือที่ดีกว่าหรือไม่
6. การสื่อสารระหว่างสมาชิกทีมดีหรือไม่ อย่างไร
7. ทีมได้รับรางวัลพิเศษ หรือการยอมรับจากผู้บริหาร เมื่อทำงานบางอย่างได้ดี หรือไม่
8. ทีมเคยทำไม่ได้ตามเป้าหมายของผลงานหรือไม่ ถ้าหากเคยเป็นเพราะอะไร
9. เมื่อทีมต้องการการฝึกอบรม หรือปรึกษาหารือ เกี่ยวกับการทำงานบางอย่าง เขาได้รับตามนั้นหรือไม่
10. ทีมได้รับการบอกกล่าวถึงสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องรู้เกี่ยวกับเงื่อนไขของการทำงานหรือเป้าหมายของผลงานหรือไม่
11. ผู้บริหารให้ความคิดแก่ทีมหรือช่วยเหลือสมาชิกในทีมทำงานด้วยกันเป็นทีมหรือไม่
12. สมาชิกทุกคนในทีมมีส่วนในการตัดสินใจของทีมหรือไม่
13. ผู้นำทีมออกมาให้คำปรึกษาแก่ทีมล่วงหน้า เกี่ยวกับการตัดสินใจที่จะกระทบต่อทีมหรืองานของทีมหรือไม่
14. การทำงานของทีมลำบาก เพราะปัญหาของทีมอื่น ไม่ว่าจะเกิดขึ้นภายในหรือภายนอกองค์กร ใช่หรือไม่
15. ผลงานของทีมสูงเกินกว่ามาตรฐาน หรือความคาดหวังของคนที่ประเมินผลทีม ใช่หรือไม่
16. ความสัมพันธ์ภายในทีมเลวร้ายจนกระทบถึงความสามารถทำงานด้วยกันอย่างมีประสิทธิภาพ ใช่หรือไม่

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พัฒนา คดีพิศาล (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท เวิลด์พลาส จำกัด และบริษัทในเครือ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท เวิลด์พลาส จำกัด และบริษัทในเครือ 2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานของพนักงาน บริษัท เวิลด์พลาส จำกัด และบริษัทในเครือ ที่มีสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกันในด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและตำแหน่งงาน และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท เวิลด์พลาส จำกัด และบริษัทในเครือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยวิธีการคำนวณตามสูตรของ Yamane และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบช่วงชั้นอย่างมีสัดส่วนได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 110 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ของผู้วิจัย คือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ใน

การวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวน One-way ANOVA

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. พนักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ การกำหนดบทบาทหน้าที่ การมีส่วนร่วมของสมาชิก และภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก ส่วนการติดต่อสื่อสาร และการประชุมปรึกษาหารือ อยู่ในระดับปานกลาง

2. พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. พนักงานมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ดังนี้

3.1 ภาวะผู้นำ ควรมีการชี้แนะแนวทางในการแก้ไขปัญหา เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และสร้างบรรยากาศในการทำงาน

3.2 การติดต่อสื่อสาร ควรมีการแจ้งข่าวสารที่รวดเร็วและทันเหตุการณ์ และการสื่อสารจากหัวหน้างาน ไปยังผู้ปฏิบัติต้องมีความชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้

3.3 การกำหนดบทบาทหน้าที่ ควรกำหนดให้ชัดเจน มีการอธิบายขั้นตอนการทำงาน และขอบเขตหน้าที่ให้ทราบอย่างทั่วถึง

3.4 ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก ควรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมรับผิดชอบในการตัดสินใจ และมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น

3.5 ด้านการประชุมปรึกษาหารือ ควรเพิ่มโอกาสให้พนักงานเข้าร่วมประชุม และควรมีการนำข้อสรุปจากประชุมปรึกษาหารือมาแก้ไขปัญหา

สัมมนา สีมู๋ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา พบว่า มีปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่คาดว่า เป็นสาเหตุที่จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรลดลง โดยเฉพาะปัจจัยด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ และด้านการตัดสินใจร่วมกัน

การวิจัยในครั้งนี้ดำเนินการโดย การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามตามตัวชี้วัด ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของปาร์กเกอร์ 12 ประการ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการศึกษามีทั้งสิ้น 9 แห่ง ในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา

การศึกษาลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละด้าน ทำให้ทราบถึงระดับประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรส่วนใหญ่พบว่า ด้านการตัดสินใจร่วมกัน มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่สอง ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่สาม ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่สี่ และด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลางเป็นอันดับสุดท้าย เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมทั้ง 5 ด้านสรุปได้ว่ามี ระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถใช้ข้อมูลที่ได้จากการศึกษานำมาวางแผนปรับปรุง และพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

ปองปรัชญ์ ปือราแง (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ ทัศนศึกษา สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล จำนวน 265 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย Independent samples t-test, One-way ANOVA, Least Significant Difference (LSD) และ Multiple linear regression ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัย พบว่า อายุมีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การด้านมิติโครงสร้างองค์การ มิติรางวัล มิติความเสี่ยง มิติการสนับสนุน มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน มิติความขัดแย้ง มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และภาพรวมแตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษามีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การด้านมิติโครงสร้างองค์การ และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ พบว่า การอภิปรายกันอย่างเปิดเผย (X_1) ความไว้วางใจต่อกัน (X_2) ความขัดแย้งกันในกลุ่ม (X_3) เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น (X_4) และการมอบหมายการทำงาน (X_5) มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศโดยรวม (Y_T) สามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์ คือ $Y_T = 0.433 + 0.232X_1 + 0.217X_2 + 0.124X_4 + 0.251X_5$ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.840 สามารถทำนายสมการได้ ร้อยละ 70.1

ศศิณาย พลายหมื่นไว (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาการทำงานเป็นทีมของบุคลากร ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นเป็นรูปแบบการปกครองที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดในการบริหารจัดการได้ใช้ แนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อเกิดประโยชน์แก่ราชการและตอบสนองต่อ ความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ หากเทศบาลใดมีปัญหาและ อุปสรรคในการบริหารงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาการบริหารงานด้านบุคลากรจะส่งผลให้ การทำงานโดยภาพรวมขององค์กรทั้งการบริหารจัดการภายในองค์กร และการให้บริการสาธารณะ ยังไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร ในการศึกษาครั้งนี้จึงมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบปัญหาการทำงานเป็นทีมและข้อเสนอแนะในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอสมเด็จ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงระบบ การทำงานเป็นทีมขององค์กร ซึ่งกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานใน สำนักงานเทศบาลตำบลสมเด็จ อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ รวม 102 คน ได้มาโดยวิธีการเลือก แบบเจาะจง (Purposive sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามชนิด มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r_{xy}) ตั้งแต่ .58 ถึง .85 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้ t-test (Independent samples) และ F-test (One-way ANOVA) ผลการศึกษาค้นคว้าปรากฏดังนี้

1. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เห็นว่ามีปัญหาในการทำงาน เป็นทีมของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนก เป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทาง สร้างสรรค์ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน ด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิก อย่างชัดเจนและสมดุล ด้านวัตถุประสงค์มีความชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน และ ด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้ากันเพื่อแก้ปัญหา

2. บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งแตกต่างกัน เห็นว่ามีปัญหาในการทำงาน เป็นทีมของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

โดยสรุป การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงแนวทางการปรับปรุงการทำงานเป็นทีม ขององค์กร ซึ่งสามารถใช้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาการดำเนินงานด้านบุคลากรขององค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอสมเด็จพระ จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อให้การทำงานร่วมกันเป็นทีมขององค์กร มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ลลิตา ศรีสัมพันธ์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางด้านการบริหารงานที่มีผลต่อการสร้าง ทีมงานให้มีประสิทธิภาพ กรณีศึกษา อาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ ประชากรที่ใช้ ในการศึกษาครั้งนี้คือคณาจารย์ จำนวน 80 คน มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของ คณาจารย์ที่มีต่อปัจจัยทางด้านการบริหาร 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของคณาจารย์ ที่มีต่อปัจจัยทางด้านการบริหาร 3) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีระดับประสิทธิภาพของ ทีมงาน 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านการบริหารกับระดับประสิทธิภาพของ ทีมงาน ตัวแปรอิสระคือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และระดับตำแหน่งงาน ตัวแปรตามคือ ปัจจัยทางการบริหารทั้ง 10 ด้าน คือ ด้านความรอบคอบในการพิจารณา ด้านความประนีประนอม ด้านการต้องการการยอมรับจากผู้อื่น ด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน ด้านการตรวจสอบการทำงาน ด้านการกระตุ้นเพื่อนร่วมงาน ด้านการประสานงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำ และด้านความเป็น ผู้นำ และการสร้างทีมงานตามองค์ประกอบที่เกิดประสิทธิภาพทั้ง 11 ด้านคือ ด้านวัตถุประสงค์ ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน ด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน ด้านความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทาง สร้างสรรค์ ด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง กลุ่ม ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิก ด้านการดำเนินการที่ราบรื่น และด้านการเป็นผู้นำที่เหมาะสม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้ สถิติแบบ t-test , F-test และ Correlation (Pearson)

จากการศึกษาพบว่า จากกลุ่มประชากรจำนวน 80 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 30-39 ปี ระดับการศึกษาปริญญาโท ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 3-5 ปี สถานภาพโสด รายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท และระดับตำแหน่งอาจารย์ประจำ

ระดับความคิดเห็นของคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจต่อปัจจัยทางด้านการบริหารงาน ด้านความรอบคอบในการพิจารณา ด้านการต้องการการยอมรับจากผู้อื่น ด้านความเชี่ยวชาญ ในการทำงาน ด้านการกระตุ้นเพื่อนร่วมงาน ด้านการประสานงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำ และด้านความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมาก ด้านความประนีประนอม และด้านการตรวจสอบการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับความคิดเห็นของคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจต่อปัจจัยทางด้านการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และระดับตำแหน่งงาน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยทางการบริหารงาน และการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

ปัจจัยทางการบริหารงาน และการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำในทุกด้าน

ธนกร กรวัชรเจริญ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน) การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์ประกอบของทีม กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย และใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด จำนวน 350 คน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐาน โดยสถิติ Independent samples t-test, One-way ANOVA, LSD และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า ระดับปัจจัยองค์ประกอบของทีมอยู่ในระดับมาก คือ ในด้านองค์ประกอบ และคุณลักษณะด้านสภาพแวดล้อมด้านการออกแบบงาน ด้านกระบวนการทำงาน และมีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก คือ ในด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีม ด้านการแก้ไขปัญหา อุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพด้านการสื่อสารที่ดี

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุงานที่แตกต่างกันของหน่วยงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน สำหรับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันนั้น จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 และปัจจัยด้านองค์ประกอบของทีมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01

สาวินีย์ ทวยจันทร์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมของเทศบาลตำบลคอนหัวพ่อ อำเภอเมืองชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของเทศบาลตำบลคอนหัวพ่อ และเพื่อเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของเทศบาลตำบลคอนหัวพ่อ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน ระดับรายได้ต่อเดือน หน่วยงาน และสถานภาพในการทำงาน การศึกษาครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากร เทศบาลตำบลคอนหัวพ่อ

อำเภอเมืองชลบุรีทุกคน จำนวน 193 คน วิเคราะห์ข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่ และค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีม จำแนกตามคุณลักษณะของบุคลากร โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare mean)

ผลการวิจัย พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของเทศบาลตำบลคอนหัวพ้อ อำเภอเมืองชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณา ระดับการทำงานเป็นทีมของเทศบาลตำบลคอนหัวพ้อรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน เรียงลำดับด้านที่มีระดับการทำงานเป็นทีมจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมาย ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ และด้านการตัดสินใจร่วมกัน และพบว่า บุคลากรหญิงมีการทำงานเป็นทีมมากกว่าชาย บุคลากรที่มีอายุ 41-50 ปี มีการทำงานเป็นทีมมากกว่ากลุ่มอายุอื่น บุคลากรที่มีการศึกษาค่ากว่าปริญญาตรี มีการทำงานเป็นทีมมากกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาสูงกว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี มีการทำงานเป็นทีมมากกว่ากลุ่มประสบการณ์ทำงานอื่น บุคลากรที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาท มีการทำงานเป็นทีมมากกว่ากลุ่มรายได้ต่อเดือนอื่น บุคลากรกองสวัสดิการสังคม มีการทำงานเป็นทีมมากกว่าหน่วยงานอื่น และบุคลากรที่มีสถานภาพเป็นพนักงานจ้างทั่วไป มีการทำงานเป็นทีมมากกว่ากลุ่มสถานภาพในการทำงานอื่น

Wekesa Anne Nasila (2011) การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์กร องค์กรทั่วโลกมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพของทีมของพวกเขาเพื่อที่จะสามารถแข่งขันได้ในระดับโลก วัตถุประสงค์ของการศึกษารั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมที่อยู่ในสถาบันการเงินในประเทศเคนยา วัตถุประสงค์ของการศึกษาคือการสร้างปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมที่อยู่ในธนาคารแห่งชาติของเคนยา

การศึกษารั้งนี้นำมาใช้ในการออกแบบการวิจัยเชิงพรรณนา การศึกษาใช้ข้อมูลทั้งข้อมูลปฐมภูมิและข้อมูลทุติยภูมิ การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นถูกนำมาใช้จะเกิดขึ้นกับขนาดตัวอย่างที่เป็นตัวแทน ข้อมูลทุติยภูมิได้รับการรวบรวมจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ รวมทั้งหนังสือบทความที่ตีพิมพ์และวารสารออนไลน์ ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามเครื่องมือของสถิติเชิงพรรณนามาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยที่ถูกนำเสนอในรูปแบบของตารางสรุปด้วยคะแนนร้อยละ ค่าเฉลี่ยทางสถิติและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า การเป็นผู้นำวัฒนธรรมองค์กรเช่นเดียวกับการสื่อสารขององค์กรที่แตกต่างกัน มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมที่ธนาคารแห่งชาติของเคนยา การศึกษาแนะนำว่ากลไกที่ควรวางแผนเกี่ยวกับวิธีการกำหนดระดับของการกำกับดูแลที่เพียง

พอที่จะกระตุ้นแรงจูงใจสูงในหมู่สมาชิกในทีมแต่ละทีมของธนาคาร ควรจะวางแผนเกี่ยวกับวิธีการกำหนดระดับของตนเองและการพึ่งพาที่จำเป็นสำหรับแต่ละทีมระหว่างทีมงาน ควรจะวางแผนในการตรวจสอบและประเมินผลกระทบของทัศนคติของสมาชิกที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมที่ธนาคารเป็นกลไกที่ควรจะวางในสถานที่ที่ประเมินขอบเขตของการสนับสนุนและการปรับตัวของสมาชิกแต่ละคนในทีม กลยุทธ์ที่ควรจะวางแผนเกี่ยวกับวิธีการประเมินการรับรู้ของพนักงานในองค์กรและค่าความเชื่อเช่นเดียวกับการวางแผนในการประเมินลักษณะของการสื่อสารภายในทีมงานระหว่างทีมและทัศนคติของสมาชิกในทีม ที่ได้ให้คำแนะนำในเรื่องอื่น ๆ

Lam Tak Ming (2012) ถึงแม้ว่าการศึกษาหลายแห่งมีการตรวจสอบปัจจัยที่ทำให้ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ เพียงไม่กี่ปัจจัยที่เพิ่มความคิดสร้างสรรค์ของทีมงาน ดังนั้นวัตถุประสงค์ของการศึกษานี้คือการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทีมงานตั้งใจที่จะแบ่งปันความรู้และความคิดสร้างสรรค์ของทีมงาน ความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งสำคัญมากขึ้นให้กับองค์กรที่พวกเขา มองไกล ในเรื่องของกำไรระยะสั้น โดยการพัฒนาผลิตภัณฑ์นวัตกรรมใหม่ที่ช่วยให้พวกเขาที่จะอยู่รอดในระยะยาว (Elsbach, Hargadon & 2006; & Dumcomming, 1996) แต่ประเภทของความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ให้กับองค์กรเกิดขึ้น โดยไม่มีการแบ่งแยก และมักจะเป็นผลมาจากการทำงานร่วมกันของผู้ที่เป็นบุคคลทีมงานและความรู้ของพวกเขา (Csikszentmihalyi, 1996) ดังนั้นองค์กรจะมุ่งเน้นไปที่การทำงานเป็นทีมเพื่อเพิ่มความคิดสร้างสรรค์ ขึ้นอยู่กับการทบทวนวรรณกรรมของทีมงานความคิดสร้างสรรค์ของบทความนี้กำหนดกรอบทฤษฎีที่ระบุสองปัจจัยสำคัญเจตนาที่สมาชิกในทีมที่จะแบ่งปันความรู้และความสามารถของทีมที่ซ่อนเร้นอยู่ แต่ความตั้งใจที่จะแบ่งปันความรู้และความแข็งแกร่งของทีมยังได้รับอิทธิพลจากความไว้วางใจทีมงานและความเป็นผู้นำทีม ความแข็งแกร่งของทีมที่มีผลกระทบในเชิงบวกต่อความตั้งใจที่สมาชิกในทีมที่จะแบ่งปันความรู้

การศึกษานี้ใช้การสำรวจเชิงปริมาณเพื่อสำรวจความคิดสร้างสรรค์ของทีม ผู้เข้าร่วมทั้งหมดเป็นพนักงานจากองค์กรขนาดใหญ่ในอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันและสถานที่ในฮ่องกงและจีนแผ่นดินใหญ่ 486 ผู้เข้าร่วมวิจัย 65 จากฮ่องกงและที่เหลืออีก 421 จากเมืองอื่น ๆ จีนแผ่นดินใหญ่ได้ทั้งหมดทำงานในทีมงานโครงการภายใน 2 ปีที่ผ่านมา สมาชิกของทีมงานที่เคยพบกันตัวต่อตัวหรือในพื้นที่ทำงานเป็นประจำมากกว่าหนึ่งปี สันนิษฐานว่าคนที่ทำงานในสภาพแวดล้อมการทำงานเป็นทีมมีความรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ข้อมูลที่เก็บรวบรวมทั้งหมดเช่นวิธีการและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจะถูกคำนวณ ค่าสัมประสิทธิ์ความน่าเชื่อถือถูกคำนวณแต่ละมาตรการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ สำหรับสังคมศาสตร์ (SPSS) และ SmartPLS

ผลการวิจัยพบว่าความไว้วางใจของทีมงานมีระดับที่สูงขึ้นยิ่งมีความเกี่ยวข้องกับ ความตั้งใจที่จะแบ่งปันความรู้ภายในทีม ทีมที่มีความไว้วางใจที่สูงขึ้น นอกจากนี้ยังมีความ แข็งแกร่งในทีมงานมากขึ้น เป็นผู้นำทีมได้รับผลกระทบความตั้งใจที่จะแบ่งปันความรู้และ สร้างความแข็งแกร่งของทีม นอกจากนี้ทีมที่มีความเชื่อในความแข็งแกร่งที่สูงขึ้นมีความตั้งใจ ที่จะแบ่งปันความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ในทีม ในที่สุดทีมที่มีความเชื่อในความแข็งแกร่งยังมี ความคิดสร้างสรรค์มากขึ้นในทีม ผลยังชี้ให้เห็นความคิดสร้างสรรค์ของทีมที่มีผลกระทบในเชิง บวกต่อความแข็งแกร่งของทีมและความเป็นผู้นำทีมที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ในเชิงบวก ของทีม

Therese Moen van Roosmalen (Spring, 2012) จุดมุ่งหมายหลักของงานวิจัยนี้คือ การพัฒนาแบบสอบถามกับประสบการณ์ส่วนตัวของการทำงานเป็นทีม Burke, Salas, and Sims (2005) รูปแบบ 5 รูปแบบของการทำงานเป็นทีม และ Hackman's (1990) การจัดหมวดหมู่ของ ความมีประสิทธิภาพของทีม รูปแบบที่เสนอโดย Salas et al. (2005) รวมถึงปัจจัยกระบวนการ ทำงานเป็นทีม 8 ปัจจัย: การตรวจสอบประสิทธิภาพซึ่งกันและกัน ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรม ในการปรับตัวเป็นผู้นำทีมวางทีมที่ไว้ร่วมกันแบบจิตไว้วางใจซึ่งกันและกันและการสื่อสารวงปิด ประสิทธิภาพทีมงาน Hackman ปัจจัยกระบวนการทำงานเป็นทีม 3 ปัจจัยที่มีผลในการกำกับทีม ให้อยู่รอดและความพึงพอใจของแต่ละบุคคล วิทยานิพนธ์ฉบับนี้กำหนดไว้ในการตรวจสอบ คุณสมบัติของแบบสอบถามทางจิตวิทยาและไม่ว่าจะเสนอ 8 ปัจจัยของกระบวนการทำงานเป็นทีม โดย Salas et al. (2005) และทีมงาน 3 ปัจจัยประสิทธิภาพโดย Hackman (1990) พบในกลุ่มตัวอย่าง 182 และนอกจากนี้ไม่ว่าจะเป็นที่ใด ๆ ของปัจจัย Salas มีค่าที่คาดการณ์ในความสัมพันธ์กับปัจจัย ของHackman โดยสรุปผลที่ได้จากการวิเคราะห์ทางสถิติแสดงให้เห็นวิธีการแก้ปัญหา 3 ปัจจัยของ ความมีประสิทธิภาพของทีมตามที่เสนอโดย Hackman (1990) และวิธีการแก้ปัญหา 8 ปัจจัยของ Salas แต่ไม่ตรงตามที่เสนอ โดย Salas et al. (2005) นอกจากนี้บางส่วนของปัจจัยขั้นตอนการทำงาน เป็นทีม ได้คาดการณ์ปัจจัยประสิทธิภาพทีมในตัวอย่าง การค้นพบนี้ยังสามารถชี้แจงการทำงาน เป็นทีมและทีมงานสร้างประสิทธิผลสนับสนุนทฤษฎีที่ใช้และมีขอบเขตการตรวจสอบคุณสมบัติ ของแบบสอบถามทางจิตวิทยา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพปัญหาการทำงานเป็นทีมของบุคลากร: กรณีศึกษา บริษัท A (ประเทศไทย) จำกัด เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้วิจัยเชิงพรรณนาด้วยวิธีการสำรวจ (Survey research method) และวิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือ
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ตอนที่ 1 ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อองค์ประกอบและคุณลักษณะของทีม กรณีศึกษา บริษัท A (ประเทศไทย) จำกัด แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล แบ่งออกเป็น 5 ปัจจัย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน แล้วนำไปวิเคราะห์ความเป็นอิสระหรือความสัมพันธ์ โดยใช้ การทดสอบไคสแควร์ (Chi-square test: χ^2 -test) ในการอธิบายความเป็นอิสระหรือความสัมพันธ์ของตัวแปร เพื่อตอบสมมติฐานที่ 1

ตอนที่ 2 ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อกระบวนการของทีม กรณีศึกษา บริษัท A (ประเทศไทย) จำกัด แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล แบ่งออกเป็น 5 ปัจจัย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน แล้วนำไปวิเคราะห์ความเป็นอิสระ หรือความสัมพันธ์ โดยใช้ การทดสอบไคสแควร์ (Chi-square test: χ^2 -test) ในการอธิบายความเป็นอิสระหรือความสัมพันธ์ของตัวแปร เพื่อตอบสมมติฐานที่ 2

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพปัญหาการทำงานเป็นทีมของบุคลากร: กรณีศึกษา บริษัท A (ประเทศไทย) จำกัด ในครั้งนี้ประกอบด้วย บุคลากรของสำนักงานใหญ่ จำนวน 207 คน และบุคลากรของสาขาที่ 1 จำนวน 136 คน รวมจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 343 คน (บริษัท A (ประเทศไทย) จำกัด, 2559)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental selection) หรือไม่เฉพาะเจาะจงในการตอบแบบสอบถามของการวิจัยเชิงปริมาณ โดยกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานประจำที่ปฏิบัติงานที่บริษัท A (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 343 คน โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร ซึ่งเทียบจากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 608-609) มีความเชื่อมั่น 95% กำหนดความคลาดเคลื่อนที่ 5% ได้กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรของบริษัท A (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 181 คน ในการกรอกแบบสอบถามดังแสดงในตารางที่ 3-1

การคำนวณกลุ่มตัวอย่าง หลังจากเทียบจากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวนประชากร 343 คน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 181 คน ซึ่งสามารถคำนวณเป็นสัดส่วนได้ดังนี้

- สำนักงานใหญ่ จำนวนประชากร 207 คน

$$\text{สำนักงานใหญ่} = \frac{207 \times 181}{343} = 109.23 = 109 \text{ คน}$$

- สำนักงานสาขาที่ 1 จำนวนประชากร 136 คน

$$\text{สำนักงานสาขาที่ 1} = \frac{136 \times 181}{343} = 71.76 = 72 \text{ คน}$$

ตารางที่ 3-1 สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างของหน่วยงานที่เป็นตัวแทน

หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
สำนักงานใหญ่	207	109
สำนักงานสาขาที่ 1	136	72
รวม	343	181

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ทำการศึกษา เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์ของตัวแปรที่ต้องการศึกษา
2. กำหนดขอบเขตเนื้อหาของแบบสอบถามให้สอดคล้องตามกรอบแนวคิดการวิจัย
3. สร้างแบบสอบถาม แล้วนำแบบสอบถามปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
4. นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแล้ว มาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยอาจารย์ที่ปรึกษาเป็นผู้แนะนำ ก่อนนำไปตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้จะใช้แบบสอบถามซึ่งมี 4 ส่วนใหญ่ๆ ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้คำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple choice questions) รวมจำนวน 5 ข้อ

ข้อที่ 1 เพศ ได้แก่ เพศชายและเพศหญิง เป็นข้อมูลประเภทนามกำหนด (Nominal scale) วัดเป็น 1) ชาย 2) หญิง

ข้อที่ 2 อายุ เป็นข้อมูลประเภทอันดับ (Ordinal scale) โดยการกำหนดช่วงอายุออกเป็น 4 ช่วงวัดเป็น 1) น้อยกว่า 25 ปี 2) 25-35 ปี 3) 36-45 ปี 4) มากกว่า 45 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 3 ระดับการศึกษา หมายถึง การจบการศึกษาสูงสุด ขณะตอบแบบสอบถาม เป็นข้อมูลประเภทอันดับ (Ordinal scale) ซึ่งได้แบ่งเป็น 5 อันดับ วัดเป็น 1) มัธยมศึกษาตอนต้น 2) มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. 3) ปวส./ อนุปริญญา 4) ปริญญาตรี 5) สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อที่ 4 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หมายถึง จำนวนปีที่เริ่มปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน เป็นข้อมูลประเภทอันดับ (Ordinal scale) ซึ่งได้แบ่งเป็น 5 อันดับ วัดเป็น 1) น้อยกว่า 2 ปี 2) 2-4 ปี 3) 5-7 ปี 4) 8-10 ปี 5) มากกว่า 10 ปี

ข้อที่ 5 ตำแหน่งงาน หมายถึง ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน เป็นข้อมูลประเภทนามกำหนด (Nominal scale) ซึ่งได้แบ่งเป็น 5 อันดับ วัดเป็น 1) ระดับพนักงานปฏิบัติการ 2) ระดับหัวหน้างานที่ทำหน้าที่บังคับบัญชา 3) ระดับหัวหน้างาน ที่ไม่ได้ทำหน้าที่บังคับบัญชา 4) ระดับบริหาร

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะการทำงาน เป็นทีมโดยใช้คำถามแบบมีหลายคำตอบให้เลือก จำนวน 7 ข้อ แบ่งออกเป็นองค์ประกอบ และคุณลักษณะของทีม 7 ด้านคือ

ด้านที่ 1 ความสามารถของสมาชิก

ด้านที่ 2 บุคลิกภาพ

ด้านที่ 3 การจัดสรรบทบาท

ด้านที่ 4 ความหลากหลาย

ด้านที่ 5 ขนาดของทีม

ด้านที่ 6 ความยืดหยุ่นของสมาชิก

ด้านที่ 7 ความชอบของสมาชิก

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาด้านกระบวนการของทีมโดยใช้คำถามแบบมีหลายคำตอบให้เลือก จำนวน 5 ข้อ โดยแบ่งออกเป็นปัญหาด้านกระบวนการของทีม 5 ด้าน คือ

ด้านที่ 1 วัตถุประสงค์ร่วมกัน

ด้านที่ 2 เป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง

ด้านที่ 3 ความสามารถของทีม

ด้านที่ 4 ระดับความขัดแย้ง

ด้านที่ 5 ความสูญเสียเปล่าทางสังคม

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเขียนข้อเสนอแนะในการแก้ไข ปรับปรุงปัญหาในการทำงานเป็นทีมประกอบด้วย องค์ประกอบและคุณลักษณะการทำงานเป็นทีม และปัญหาด้านกระบวนการของทีม

การตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปหาคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

ตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยอาศัยดุลพินิจผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย อาจารย์คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแต่ละข้อคำถามและความเหมาะสมของภาษาที่ใช้แล้วนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อนำไปหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามต่อไปโดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เมื่อแน่ใจว่า คำถามนั้นเป็นตัวแทน หรือมีความสอดคล้องกับองค์ประกอบนั้น ให้ +1 คะแนน

เมื่อไม่แน่ใจว่า คำถามนั้นเป็นตัวแทน หรือมีความสอดคล้องกับองค์ประกอบนั้น ให้ 0 คะแนน

เมื่อแน่ใจว่า คำถามนั้นไม่เป็นตัวแทน หรือไม่มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบนั้น ให้ -1 คะแนน

จากนั้นนำคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญ มาคำนวณหาความสอดคล้องระหว่างคำถาม กับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruency: IOC) โดยใช้สูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC = แบบวัดความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามปฏิบัติการ
 $\sum R$ = ผลบวกคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ
 N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ค่าคำนวณที่ได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ถือว่าข้อคำถามนั้น มีความเที่ยงตรง สามารถนำไปใช้ได้ (Rovinelli & Hambleton, 1977) ผู้วิจัยนำคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดทำข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่ทำการคำนวณค่าความสอดคล้องระหว่างคำถามกับ วัตถุประสงค์เรียบร้อยแล้วออกเก็บข้อมูลจริง
2. เมื่อรวบรวมแบบสอบถามตามความต้องการแล้วผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้อง และสมบูรณ์ของแบบสอบถามโดยจะเลือกเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงาน ณ บริษัท A (ประเทศไทย) จำกัด
3. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วมาลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัส สำหรับประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์
4. นำข้อมูลมาบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อประมวลผลด้วยโปรแกรม SPSS เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic)

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เป็นการอธิบายข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่งงาน โดยนำมาแจกแจงจำนวนความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 2 ปัจจัยองค์ประกอบและคุณลักษณะการทำงาน เป็นทีม A (ประเทศไทย) จำกัด ได้แก่ 1) ความสามารถของสมาชิก 2) บุคลิกภาพ 3) การจัดสรรบทบาท 4) ความหลากหลาย 5) ขนาดของทีม 6) ความยืดหยุ่นของสมาชิก 7) ความชอบของสมาชิก โดยนำมาแจกแจงจำนวนความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
3. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 3 ปัจจัยองค์ประกอบด้านกระบวนการของทีม ประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) เป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง 3) ความสามารถของทีม 4) ระดับความขัดแย้ง 5) ความสูญเสียทางสังคม โดยนำมาแจกแจงจำนวนความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ในการทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ โดยใช้สถิติการทดสอบไคสแควร์ (Chi-square test: χ^2 -test) เพื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์ความแตกต่างด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน การวิเคราะห์เพื่อทดสอบว่าข้อมูลเป็นไปตามที่คาดหวังหรือไม่เพื่ออธิบายความเป็นอิสระหรือความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลที่มีผลต่อองค์ประกอบและคุณลักษณะการทำงานเป็นทีม และปัจจัยด้านบุคคลที่มีผลต่อปัญหาด้านกระบวนการของทีมของพนักงานบริษัท A (ประเทศไทย) จำกัด

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน มีความเป็นอิสระหรือสัมพันธ์กันกับองค์ประกอบและคุณลักษณะการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 1) ความสามารถของสมาชิก 2) บุคลิกภาพ 3) การจัดสรรบทบาท 4) ความหลากหลาย 5) ขนาดของทีม 6) ความยืดหยุ่นของสมาชิก 7) ความชอบของสมาชิก สถิติที่ใช้ทดสอบคือการทดสอบไคสแควร์ (Chi-square test: χ^2 -test)

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านบุคคลประกอบด้วย อายุ เพศระดับการศึกษาระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานมีความเป็นอิสระหรือสัมพันธ์กันกับปัญหาด้านกระบวนการของทีม

ประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) เป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง 3) ความสามารถของทีม
4) ระดับความขัดแย้ง 5) ความสูญเสียทางสังคมสถิติที่ใช้ทดสอบ คือการทดสอบไคสแควร์
(Chi-square test: χ^2 -test)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับ การศึกษาสภาพปัญหาการทำงานเป็นทีม: กรณีศึกษา บริษัท A (ประเทศไทย) จำกัด เป็นนำเสนอข้อมูลของบุคลากรที่ปฏิบัติ ณ บริษัท A (ประเทศไทย) จำกัด และได้ทำการกรอกแบบสอบถาม จำนวน 181 ชุด โดยจะแบ่งเป็นข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน ปัจจัยด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะของการทำงานเป็นทีม ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม ซึ่งสามารถแบ่งการนำเสนอข้อมูลได้เป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะการทำงานเป็นทีม

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นด้านกระบวนการของทีม

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

เพื่อความเข้าใจในการแปลความหมาย ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

χ^2 หมายถึง ค่าสถิติทดสอบไคสแควร์

Sig. หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significant)

*

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน

ปัจจัยด้านบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	93	51.38
หญิง	88	48.62
รวม	181	100.00

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

ปัจจัยด้านบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
2. อายุ		
น้อยกว่า 25 ปี	15	8.29
25-35 ปี	113	62.43
36-45 ปี	49	27.07
มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	4	2.21
รวม	181	100.00
3. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้น	27	14.92
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	90	49.72
ปวส./ อนุปริญญา	36	19.89
ปริญญาตรี	20	11.05
สูงกว่าปริญญาตรี	8	4.42
รวม	181	100.00
4. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 2 ปี	21	11.60
2-4 ปี	38	21.00
5-7 ปี	50	27.62
8-10 ปี	19	10.50
มากกว่า 10 ปี	53	29.28
รวม	181	100.00
5. ตำแหน่งงาน		
ระดับพนักงานปฏิบัติการ	109	60.22
ระดับหัวหน้างาน ที่ทำหน้าที่บังคับบัญชา	29	16.02
ระดับหัวหน้างานที่ไม่ได้ทำหน้าที่บังคับบัญชา	26	14.37
ระดับบริหาร	17	9.39
รวม	181	100.00

จากตารางที่ 4-1 พบว่า จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 181 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 51.38 มีอายุ 25-35 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 62.43 ระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 49.72 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.28 และระดับพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 60.22

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะการทำงานเป็นทีม

ตารางที่ 4-2 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะการทำงานเป็นทีม

องค์ประกอบและคุณลักษณะการทำงานเป็นทีม	จำนวน	ร้อยละ
1. ความสามารถของสมาชิก		
ก. มีความเชี่ยวชาญทางด้านเทคนิคเหมาะสมกับงาน	68	37.57
ข. มีความสามารถระบุปัญหาและกำหนดทางเลือกการแก้ไขอย่างเหมาะสม	76	41.99
ค. มีความสามารถในการตัดสินใจ	37	20.44
รวม	181	100.00
2. บุคลิกภาพ		
ก. มีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน	146	80.66
ข. ชอบเปิดเผย แสดงท่าทางหรืออารมณ์ร่วมต่อทำงานหรือการแสดงความ ความคิดเห็นของสมาชิก	6	3.32
ค. เปิดรับประสบการณ์ใหม่ ๆ ของสมาชิกในทีม	29	16.02
รวม	181	100.00
3. การจัดสรรบทบาท		
ก. มีหน้าที่รับผิดชอบชัดเจน	120	66.30
ข. มีหน้าที่รับผิดชอบคลุมเครือ	20	11.05
ค. ไม่มีหน้าที่รับผิดชอบตายตัว ทำตามที่หัวหน้าทีมสั่ง	41	22.65
รวม	181	100.00

ตารางที่ 4-2 (ต่อ)

องค์ประกอบและคุณลักษณะการทำงานเป็นทีม	จำนวน	ร้อยละ
4. ความหลากหลาย		
ก. ท่านมีการเสนอแนวความคิดที่แตกต่างกันระหว่างสมาชิกในทีม	18	9.94
ข. ท่านยอมรับฟังความคิดที่ต่างกันในทีม	132	72.93
ค. ท่านมีความเชื่อมั่นต่อการแสดงความคิดเห็นของสมาชิกในทีม	31	17.13
รวม	181	100.00
5. ขนาดของทีม		
ก. ขนาด 1-5 คน	117	64.64
ข. ขนาด 6-10 คน	53	29.28
ค. ขนาด 11-15 คน	4	2.21
ง. ขนาด 16 คนขึ้นไป	7	3.87
รวม	181	100.00
6. ความยืดหยุ่นของสมาชิก		
ก. เรียนรู้งานด้านอื่น ๆ เพิ่มเติมนอกจากงานตนเอง	115	63.54
ข. ลงมือทำงานทุกอย่างที่หัวหน้าทีมสั่ง	53	29.28
ค. ทำเฉพาะงานที่ได้รับมอบหมายในครั้งแรก เมื่อแบ่งงานกันแล้ว	13	7.18
รวม	181	100.00
7. ความชอบของสมาชิก		
ก. ชอบทำงานพร้อม ๆ กัน	158	87.29
ข. ชอบทำงานภายหลังจากที่คนอื่นทำไปแล้ว	6	3.32
ค. ชอบทำงานก่อนคนอื่น	17	9.39
ง. ชอบให้คนอื่นมาช่วยทำงานภายหลัง	0	0.0
รวม	181	100.00

จากตารางที่ 4-2 พบว่า จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 181 คน ส่วนใหญ่ ด้านความสามารถของสมาชิก มีความสามารถระบุปัญหา และกำหนดทางเลือกการแก้ไขอย่างเหมาะสม จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 41.99 ด้านบุคลิกภาพ มีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 80.66 ด้านการจัดสรรบทบาท มีหน้าที่รับผิดชอบชัดเจน จำนวน 120 คน คิดเป็น

ร้อยละ 66.30 ด้านความหลากหลาย ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นที่ต่างกันของทีม จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 72.93 ด้านขนาดของทีม ขนาด 1-5 คน จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 64.64 ด้านความยืดหยุ่นของสมาชิก สมาชิกมีเรียนรู้งานด้านอื่น ๆ เพิ่มเติมนอกจากงานตนเอง จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 63.54 และด้านความชอบของสมาชิก ชอบทำงานพร้อม ๆ กัน จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 87.29

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นด้านกระบวนการของทีม

ตารางที่ 4-3 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นด้านกระบวนการของทีม

กระบวนการของทีม	จำนวน	ร้อยละ
1. วัตถุประสงค์ร่วมกัน		
ก. มีโอกาสในการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกับทีมงาน	47	25.97
ข. มีการเสนอแนวทางที่สามารถปฏิบัติได้ตามวัตถุประสงค์	32	17.68
ค. ใช้หลักการ และแนวคิดในการกำหนดวัตถุประสงค์	12	6.63
ง. มีการทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการทำงานที่กำหนดอย่างชัดเจน	90	49.72
รวม	181	100.00
2. เป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง		
ก. มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของภารกิจทีม	39	21.55
ข. ได้รับการสื่อสารเป้าหมายอย่างตรงไปตรงมา	29	16.02
ค. มีความเข้าใจในเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงอย่างชัดเจน	42	23.20
ง. สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด	71	39.23
รวม	181	100.00
3. ความสามารถของทีม		
ก. มีความมั่นใจในการทำงานของสมาชิกในทีม	63	34.81
ข. ท่านมั่นใจในความสามารถของทีม	25	13.81
ค. ใช้ทักษะความสามารถอย่างเต็มที่	51	28.18
ง. ช่วยทีมให้สามารถสรุป และแก้ไขปัญหาโดยปราศจากความกลัว	42	23.20
รวม	181	100.00

ตารางที่ 4-3 (ต่อ)

กระบวนการของทีม	จำนวน	ร้อยละ
4. ระดับความขัดแย้ง		
ก. เฉย ๆ เพราะความขัดแย้งนั้น เป็นไปในเชิงสร้างสรรค์	26	14.37
ข. เฉย ๆ เพราะความขัดแย้งนั้น ทำให้สมาชิกทีมกระตือรือร้นในการทำงาน	26	14.37
ค. เข้าร่วมแก้ไขความขัดแย้ง	129	71.26
รวม	181	100.00
5. ความสูญเสียเปล่าทางสังคม		
ก. ไม่เคยทำให้สูญเสียเปล่า	96	53.04
ข. ไม่ทราบหน้าที่อย่างชัดเจน	66	36.46
ค. ไม่ร่วมแก้ไขปัญหา	19	10.50
รวม	181	100.00

จากตารางที่ 4-3 พบว่า จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 181 คน ส่วนใหญ่กระบวนการของทีมด้านวัตถุประสงค์ร่วมกัน สมาชิกทีมมีการทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการทำงานที่กำหนดอย่างชัดเจน จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 49.72 ด้านเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 39.23 ด้านความสามารถของทีม มีความมั่นใจในการทำงานของสมาชิกในทีม จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 34.81 ด้านระดับความขัดแย้ง มีเข้าร่วมแก้ไขความขัดแย้ง จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 71.26 และด้านความสูญเสียเปล่าทางสังคม ไม่เคยทำให้สูญเสียเปล่า จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 53.04

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

จากการศึกษาสภาพปัญหาการทำงานเป็นทีมของบุคลากร ทัศนศึกษา บริษัท A (ประเทศไทย) จำกัด และได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ โดยใช้การวิเคราะห์ไคสแควร์ สามารถแสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ปัจจัยด้านบุคคลกับองค์ประกอบและคุณลักษณะของทีม

ตารางที่ 4-4 ความสัมพันธ์ของเพศกับความสามารถของสมาชิก

ความสามารถของสมาชิก	เพศ			ค่าสถิติทดสอบ	
	ชาย	หญิง	รวม	χ^2 -test	Sig.
มีความเชี่ยวชาญทางด้านเทคนิคเหมาะสมกับงาน	40 (22.1)	28 (15.5)	68 (37.6)	2.710	0.258
มีความสามารถระบุปัญหาและกำหนดทางเลือก	37 (20.4)	39 (21.5)	76 (42.0)		
การแก้ไขอย่างเหมาะสม	16 (8.8)	21 (11.6)	37 (20.4)		
มีความสามารถในการตัดสินใจ	93 (51.4)	88 (48.6)	181 (100.0)		

จากตารางที่ 4-4 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากรด้านความสามารถของสมาชิก สมาชิกมีความสามารถระบุปัญหาและกำหนดทางเลือกการแก้ไขอย่างเหมาะสม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5 รองลงมา มีความเชี่ยวชาญทางด้านเทคนิคเหมาะสมกับงาน จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 และมีความสามารถในการตัดสินใจ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 11.6 ตามลำดับ และเพศชาย มีความเชี่ยวชาญทางด้านเทคนิคเหมาะสมกับงานมากที่สุด จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1 รองลงมา มีความสามารถระบุปัญหา และกำหนดทางเลือกการแก้ไขอย่างเหมาะสม จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4 และมีความสามารถในการตัดสินใจ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ของเพศกับความสามารถของสมาชิกคำนวณค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 2.710 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.258 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถของสมาชิก นั่นคือ เมื่อเพศแตกต่างกัน ความสามารถของสมาชิกไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-5 ความสัมพันธ์ของเพศกับบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพ	เพศ			ค่าสถิติทดสอบ	
	ชาย	หญิง	รวม	χ^2 -test	Sig.
มีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน	69 (38.1)	77 (42.5)	146 (80.6)	6.133	0.047*
ชอบเปิดเผย แสดงท่าทางหรืออารมณ์ร่วม	3	3	6		
ต่อทำงานหรือการแสดงความคิดเห็นของสมาชิก	(1.7)	(1.7)	(3.4)		
เปิดรับประสบการณ์ใหม่ของสมาชิก	21	8	29		
ในทีม	(11.6)	(4.4)	(16.0)		
รวม	93 (51.4)	88 (48.6)	181 (100.0)		

จากตารางที่ 4-5 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากรด้านบุคลิกภาพ สมาชิก มีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 รองลงมา เปิดรับประสบการณ์ใหม่ของสมาชิกในทีม จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4 และชอบเปิดเผย แสดงท่าทางหรืออารมณ์ร่วมต่อทำงานหรือการแสดงความคิดเห็นของสมาชิก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ตามลำดับ และเพศชาย มีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนมากที่สุด จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 38.1 รองลงมา เปิดรับประสบการณ์ใหม่ของสมาชิกในทีม จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 11.6 และชอบเปิดเผย แสดงท่าทางหรืออารมณ์ร่วมต่อทำงานหรือการแสดงความคิดเห็นของสมาชิก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ของเพศกับบุคลิกภาพคำนวณค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 6.133 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.047* ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า เพศมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพ นั่นคือ เมื่อเพศแตกต่างกัน บุคลิกภาพก็จะมีค่าแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-6 ความสัมพันธ์ของเพศกับการจัดสรรบทบาท

การจัดสรรบทบาท	เพศ			ค่าสถิติทดสอบ	
	ชาย	หญิง	รวม	χ^2 -test	Sig.
มีหน้าที่รับผิดชอบชัดเจน	58 (32.0)	62 (34.3)	120 (66.3)	1.406	0.495
มีหน้าที่รับผิดชอบคลุมเครือ	12 (6.6)	8 (4.4)	20 (11.0)		
ไม่มีหน้าที่รับผิดชอบตายตัว	23 (12.7)	18 (9.9)	41 (22.7)		
ทำตามที่หัวหน้าทีมสั่ง					
รวม	93 (51.4)	88 (48.6)	181 (100.0)		

จากตารางที่ 4-6 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากรด้านการจัดสรรบทบาทสมาชิกมีหน้าที่รับผิดชอบชัดเจน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 รองลงมา ไม่มีหน้าที่รับผิดชอบตายตัว ทำตามหัวหน้าทีมสั่ง จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.9 และมีหน้าที่รับผิดชอบคลุมเครือ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4 ตามลำดับ และเพศชาย มีหน้าที่รับผิดชอบชัดเจนมากที่สุด จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 รองลงมา ไม่มีหน้าที่รับผิดชอบตายตัว ทำตามหัวหน้าทีมสั่ง จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7 และมีหน้าที่รับผิดชอบคลุมเครือ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ของเพศกับการจัดสรรบทบาท คำนวณค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 1.406 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.495 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับการจัดสรรบทบาทนั้นคือ เมื่อเพศแตกต่างกัน การจัดสรรบทบาทของสมาชิกไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-7 ความสัมพันธ์ของเพศกับความหลากหลาย

ความหลากหลาย	เพศ			ค่าสถิติทดสอบ	
	ชาย	หญิง	รวม	χ^2 -test	Sig.
ท่านมีการเสนอแนวความคิดที่แตกต่าง กันระหว่างสมาชิกในทีม	12 (6.6)	6 (3.3)	18 (9.9)	2.943	0.230
ท่านยอมรับฟังความคิดที่ต่างกัน ในทีม	63 (34.8)	69 (38.1)	132 (72.9)		
ท่านมีความเชื่อมั่นต่อการแสดง ความคิดเห็นของสมาชิกในทีม	18 (9.9)	13 (7.2)	31 (17.1)		
รวม	93 (51.4)	88 (48.6)	181 (100.0)		

จากตารางที่ 4-7 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากรด้านความหลากหลาย สมาชิกยอมรับฟังความคิดที่ต่างกัน
ในทีม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 38.1 รองลงมา มีความเชื่อมั่นต่อการแสดงความคิดเห็นของสมาชิกในทีม จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2 และมีการเสนอแนวความคิดที่แตกต่างกันระหว่างสมาชิกในทีม จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 ตามลำดับ และเพศชาย ยอมรับฟังความคิดที่ต่างกัน
ในทีมมากที่สุด จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 รองลงมา มีความเชื่อมั่นต่อการแสดงความคิดเห็นของสมาชิกในทีม จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.9 และมีการเสนอแนวความคิดที่แตกต่างกันระหว่างสมาชิกในทีม จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ของเพศกับความหลากหลายคำนวณค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 2.943 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.230 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความหลากหลายนั่นคือ เมื่อเพศแตกต่างกัน ความหลากหลายของสมาชิกไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-8 ความสัมพันธ์ของเพศกับขนาดของทีม

ขนาดของทีม	เพศ			ค่าสถิติทดสอบ	
	ชาย	หญิง	รวม	χ^2 -test	Sig.
ขนาด 1-5 คน	58 (32.0)	59 (32.6)	117 (64.6)	1.486	0.685
ขนาด 6-10 คน	29 (16.0)	24 (13.3)	53 (29.3)		
ขนาด 11-15 คน	3 (1.7)	1 (0.6)	4 (2.2)		
ขนาด 16 คนขึ้นไป	3 (1.7)	4 (2.2)	7 (3.9)		
รวม	93 (51.4)	88 (48.6)	181 (100.0)		

จากตารางที่ 4-8 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากรด้านขนาดของทีมขนาด 1-5 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 32.6 รองลงมา ขนาด 6-10 คน จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 ขนาด 16 คนขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 และขนาด 11-15 คน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 ตามลำดับ และเพศชาย ขนาด 1-5 คน มากที่สุด จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 รองลงมา ขนาด 6-10 คน จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0 ขนาด 11-15 คน และขนาด 16 คนขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ของเพศกับขนาดของทีม คำนวณค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 1.486 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.685 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับขนาดของทีม นั่นคือ เมื่อเพศแตกต่างกัน ขนาดของทีมไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-9 ความสัมพันธ์ของเพศกับความยืดหยุ่นของสมาชิก

ความยืดหยุ่นของสมาชิก	เพศ			ค่าสถิติทดสอบ	
	ชาย	หญิง	รวม	χ^2 -test	Sig.
เรียนรู้งานด้านอื่น ๆ เพิ่มเติมนอกจากงานตนเอง	59 (32.6)	56 (30.9)	115 (63.5)	0.187	0.911
ลงมือทำงานทุกอย่างที่หัวหน้าทีมสั่ง	28 (15.5)	25 (13.8)	53 (29.3)		
ทำเฉพาะงานที่ได้รับมอบหมายในครั้งแรก	6 (3.3)	7 (3.9)	13 (7.2)		
เมื่อแบ่งงานกันแล้ว					
รวม	93 (51.4)	88 (48.6)	181 (100.0)		

จากตารางที่ 4-9 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากรด้านความยืดหยุ่นของสมาชิก สมาชิกมีการเรียนรู้งานด้านอื่น ๆ เพิ่มเติมนอกจากงานตนเอง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 32.6 รองลงมา สมาชิกลงมือทำงานทุกอย่างที่หัวหน้าทีมสั่ง จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 และสมาชิกทำเฉพาะงานที่ได้รับมอบหมายในครั้งแรก เมื่อแบ่งงานกันแล้ว จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 ตามลำดับ และเพศหญิง มีการเรียนรู้งานด้านอื่น ๆ เพิ่มเติมนอกจากงานตนเองมากที่สุด จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9 รองลงมา สมาชิกลงมือทำงานทุกอย่างที่หัวหน้าทีมสั่ง จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 และสมาชิกทำเฉพาะงานที่ได้รับมอบหมายในครั้งแรก เมื่อแบ่งงานกันแล้ว จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ของเพศกับความยืดหยุ่นของสมาชิกคำนวณค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 0.187 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.911 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า เพศไม่มี ความสัมพันธ์กับความยืดหยุ่นของสมาชิกนั่นคือ เมื่อเพศแตกต่างกัน ความยืดหยุ่นของสมาชิกไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-10 ความสัมพันธ์ของเพศกับความชอบของสมาชิก

ความชอบของสมาชิก	เพศ			ค่าสถิติทดสอบ	
	ชาย	หญิง	รวม	χ^2 -test	Sig.
ชอบทำงานพร้อม ๆ กัน	80 (44.2)	78 (43.1)	158 (87.3)	0.613	0.736
ชอบทำงานภายหลังจากที่คนอื่นทำไป ล่วงหน้าแล้ว	4 (2.2)	2 (1.1)	6 (3.3)		
ชอบทำงานก่อนคนอื่น	9 (5.0)	8 (4.4)	17 (9.4)		
ชอบให้คนอื่นมาช่วยทำงานภายหลัง	-	-	-		
รวม	93 (51.4)	88 (48.6)	181 (100.0)		

จากตารางที่ 4-10 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากรด้านความชอบของสมาชิก สมาชิกชอบทำงานพร้อม ๆ กัน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 44.2 รองลงมา ชอบทำงานก่อนคนอื่น และชอบทำงานภายหลังจากที่คนอื่นทำไปล่วงหน้าแล้ว จำนวน 9 คน และ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 และ 2.2 ตามลำดับ และเพศหญิง ชอบทำงานพร้อม ๆ กัน มากที่สุด จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 43.1 รองลงมา ชอบทำงานก่อนคนอื่น และชอบทำงานภายหลังจากที่คนอื่นทำไปล่วงหน้าแล้ว จำนวน 8 คน และ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4 และ 1.1 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ของเพศกับความชอบของสมาชิก คำนวณค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 0.613 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.736 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความชอบของสมาชิกนั่นคือ เมื่อเพศแตกต่างกัน ความชอบของสมาชิก ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-11 ความสัมพันธ์ของอายุกับความสามารถของสมาชิก

ความสามารถของสมาชิก	อายุ				รวม	ค่าสถิติทดสอบ	
	น้อยกว่า 25 ปี	25-35 ปี	36-45 ปี	มากกว่า 45 ปี ขึ้นไป		χ^2 -test	Sig.
มีความเชี่ยวชาญ ทางด้านเทคนิค เหมาะสมกับงาน	8 (4.4)	46 (25.4)	14 (7.7)	0 (0.0)	68 (37.6)	9.629	0.141
มีความสามารถระบุ ปัญหาและกำหนด ทางเลือกการแก้ไข อย่างเหมาะสม	4 (2.2)	44 (24.3)	24 (13.3)	4 (2.2)	76 (42.0)		
มีความสามารถ ในการตัดสินใจ	3 (1.7)	23 (12.7)	11 (6.1)	0 (0.0)	37 (20.4)		
รวม	15 (8.3)	113 (62.4)	49 (27.1)	4 (2.2)	181 (100.0)		

จากตารางที่ 4-11 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากร ด้านความสามารถของสมาชิกมีความสามารถระบุปัญหาและกำหนดทางเลือกการแก้ไขอย่างเหมาะสมส่วนใหญ่มียุ 25-35 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3 รองลงมา มีความเชี่ยวชาญทางด้านเทคนิคเหมาะสมกับงาน และมีความสามารถในการตัดสินใจ จำนวน 46 คน และ 23 คน คิดเป็นร้อยละ 25.4 และ 12.7 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ของอายุกับความสามารถของสมาชิกคำนวณค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 9.629 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.141 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถของสมาชิก นั่นคือ เมื่ออายุแตกต่างกัน ความสามารถของสมาชิกไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-12 ความสัมพันธ์ของอายุกับบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพ	อายุ				รวม	ค่าสถิติทดสอบ	
	น้อยกว่า 25 ปี	25-35 ปี	36-45 ปี	มากกว่า 45 ปี ขึ้นไป		χ^2 -test	Sig.
ความรับผิดชอบ ในหน้าที่ของตน	13 (7.2)	93 (51.4)	38 (21.0)	2 (1.1)	146 (80.7)	10.910	0.091
ชอบเปิดเผย แสดง ท่าทางหรืออารมณ์ร่วม	0 (0.0)	5 (2.8)	0 (0.0)	1 (0.6)	3 (3.3)		
ต่อทำงานหรือการ แสดงความคิดเห็น ของสมาชิก							
เปิดรับประสบการณ์ ใหม่ของสมาชิกในทีม	2 (1.1)	15 (8.3)	11 (6.1)	1 (0.6)	29 (16.0)		
รวม	15 (8.3)	113 (62.4)	49 (27.1)	4 (2.2)	181 (100.0)		

จากตารางที่ 4-12 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากร ด้านบุคลิกภาพ มีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน ส่วนใหญ่มีอายุ 25-35 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 51.4 รองลงมา เปิดรับประสบการณ์ใหม่ของสมาชิกในทีม และชอบเปิดเผยแสดงท่าทางหรือ อารมณ์ร่วมต่อทำงานหรือการแสดงความคิดเห็นของสมาชิก จำนวน 15 คน และ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 และ 2.8 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ของอายุกับบุคลิกภาพคำนวณค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 10.910 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.091 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพนั้นคือ เมื่ออายุแตกต่างกัน บุคลิกภาพของสมาชิกไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-13 ความสัมพันธ์ของอายุกับการจัดสรรบทบาท

การจัดสรรบทบาท	อายุ				รวม	ค่าสถิติทดสอบ	
	น้อยกว่า 25 ปี	25-35 ปี	36-45 ปี	มากกว่า 45 ปี ขึ้นไป		χ^2 -test	Sig.
มีหน้าที่รับผิดชอบชัดเจน	12 (6.6)	74 (40.9)	32 (17.7)	2 (1.1)	120 (66.3)	4.671	0.587
มีหน้าที่รับผิดชอบ คลุมเครือ	0 (0.0)	13 (7.2)	7 (3.9)	0 (0.0)	20 (11.0)		
ไม่มีหน้าที่รับผิดชอบ	3 (1.7)	26 (14.4)	10 (5.5)	2 (1.1)	41 (22.7)		
ตายตัว ทำตามที่ หัวหน้าทีมสั่ง							
รวม	15 (8.3)	113 (62.4)	49 (27.1)	4 (2.2)	181 (100.0)		

จากตารางที่ 4-13 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากร ด้านการจัดสรรบทบาท มีหน้าที่รับผิดชอบชัดเจนส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 25-35 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 40.9 รองลงมา ไม่มีหน้าที่รับผิดชอบตายตัว ทำตามที่หัวหน้าทีมสั่ง และมีหน้าที่รับผิดชอบคลุมเครือ จำนวน 26 คน และ 13 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4 และ 7.2 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ของอายุกับการจัดสรรบทบาทคำนวณค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 4.671 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.587 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับการจัดสรรบทบาทนั่นคือ เมื่ออายุแตกต่างกัน การจัดสรรบทบาทของสมาชิกไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-14 ความสัมพันธ์ของอายุกับความหลากหลาย

ความหลากหลาย	อายุ				รวม	ค่าสถิติทดสอบ	
	น้อยกว่า 25 ปี	25-35 ปี	36-45 ปี	มากกว่า 45 ปี ขึ้นไป		χ^2 -test	Sig.
ท่านมีการเสนอ แนวความคิดที่ แตกต่างกันระหว่าง สมาชิกในทีม	2 (1.1)	11 (6.1)	5 (2.8)	0 (0.0)	18 (9.9)	8.489	0.204
ท่านยอมรับฟังความคิด ที่ต่างกันของทีม	8 (4.4)	80 (44.2)	41 (22.7)	3 (1.7)	132 (72.9)		
ท่านมีความเชื่อมั่นต่อ การแสดงความคิดเห็น ของสมาชิกในทีม	5 (2.8)	22 (12.2)	3 (1.7)	1 (0.6)	31 (17.1)		
รวม	15 (8.3)	113 (62.4)	49 (27.1)	4 (2.2)	181 (100.0)		

จากตารางที่ 4-14 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากร ด้านความหลากหลาย สมาชิกยอมรับฟังความคิดที่ต่างกันของทีมส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 25-35 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 44.2 รองลงมา มีความเชื่อมั่นต่อการแสดงความคิดเห็นของสมาชิกในทีม และ มีการเสนอแนวความคิดที่แตกต่างกันระหว่างสมาชิกในทีม จำนวน 22 คน และ 11 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2 และ 6.1 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ของอายุกับความหลากหลายคำนวณค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 8.489 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.204 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความหลากหลายนั่นคือ เมื่ออายุแตกต่างกัน ความหลากหลายของ สมาชิกไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-15 ความสัมพันธ์ของอายุกับขนาดของทีม

ขนาดของทีม	อายุ				รวม	ค่าสถิติทดสอบ	
	น้อยกว่า 25 ปี	25-35 ปี	36-45 ปี	มากกว่า 45 ปี ขึ้นไป		χ^2 -test	Sig.
ขนาด 1-5 คน	7 (3.9)	79 (43.6)	29 (16.0)	2 (1.1)	117 (64.6)	11.633	0.235
ขนาด 6-10 คน	7 (3.9)	30 (16.6)	15 (8.3)	1 (0.6)	53 (29.3)		
ขนาด 11-15 คน	0 (0.0)	2 (1.1)	2 (1.1)	0 (0.0)	4 (2.2)		
ขนาด 16 คนขึ้นไป	1 (0.6)	2 (1.1)	3 (1.7)	1 (0.6)	7 (3.9)		
รวม	15 (8.3)	113 (62.4)	49 (27.1)	4 (2.2)	181 (100.0)		

จากตารางที่ 4-15 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากร ด้านขนาดของทีม ที่ทำงานสำเร็จควรมีขนาด 1-5 คน ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 25-35 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 43.6 รองลงมา ขนาด 6-10 คน มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 16.6 ขนาดของทีม ควรมีขนาด 11-15 คน และ 16 คนขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ของอายุกับขนาดของทีม คำนวณค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 11.633 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.235 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับขนาดของทีม นั่นคือ เมื่ออายุแตกต่างกัน ขนาดของทีมไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-16 ความสัมพันธ์ของอายุกับความยืดหยุ่นของสมาชิก

ความยืดหยุ่นของสมาชิก	อายุ				รวม	ค่าสถิติทดสอบ	
	น้อยกว่า 25 ปี	25-35 ปี	36-45 ปี	มากกว่า 45 ปี ขึ้นไป		χ^2 -test	Sig.
เรียนรู้งานด้านอื่น ๆ	10	68	33	4	115	4.595	0.597
เพิ่มเติมนอกจากงาน ตนเอง	(5.5)	(37.6)	(18.2)	(2.2)	(63.5)		
ลงมือทำงานทุกอย่าง ที่หัวหน้าทีมสั่ง	5	36	12	0	53		
ทำเฉพาะงานที่ได้รับ มอบหมายในครั้งแรก	(2.8)	(19.9)	(6.6)	(0.0)	(29.3)		
เมื่อแบ่งงานกันแล้ว	0	9	4	0	13		
	(0.0)	(5.0)	(2.2)	(0.0)	(7.2)		
รวม	15	113	49	4	181		
	(8.3)	(62.4)	(27.1)	(2.2)	(100.0)		

จากตารางที่ 4-16 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากร ด้านความยืดหยุ่นของสมาชิกมีการเรียนรู้งานด้านอื่น ๆ เพิ่มเติมนอกจากงานตนเอง ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 25-35 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 37.6 รองลงมา สมาชิกลงมือทำงานทุกอย่างที่หัวหน้าทีมสั่ง และทำเฉพาะงานที่ได้รับมอบหมายในครั้งแรก เมื่อแบ่งงานกันแล้ว จำนวน 36 คน และ 9 คน คิดเป็นร้อยละ 19.9 และ 5.0 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ของอายุกับความยืดหยุ่นของสมาชิกคำนวณค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 4.595 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.597 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความยืดหยุ่นของสมาชิกนั่นคือ เมื่ออายุแตกต่างกัน ความยืดหยุ่นของสมาชิกไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-17 ความสัมพันธ์ของอายุกับความชอบของสมาชิก

ความชอบของสมาชิก	อายุ				รวม	ค่าสถิติทดสอบ	
	น้อยกว่า 25 ปี	25-35 ปี	36-45 ปี	มากกว่า 45 ปี ขึ้นไป		χ^2 -test	Sig.
ชอบทำงานพร้อม ๆ กัน	13 (7.2)	97 (53.6)	47 (26.0)	1 (0.6)	158 (87.3)	24.845	0.000*
ชอบทำงานภายหลัง จากที่คนอื่นทำไป ล่วงหน้าแล้ว	1 (0.6)	5 (2.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (3.3)		
ชอบทำงานก่อนคนอื่น	1 (0.6)	11 (6.1)	2 (1.1)	3 (1.7)	17 (9.4)		
ชอบให้คนอื่นมาช่วย ทำงานภายหลัง	-	-	-	-	-		
รวม	15 (8.3)	113 (62.4)	49 (27.1)	4 (2.2)	181 (100.0)		

จากตารางที่ 4-17 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากร ด้านความชอบของสมาชิก สมาชิกชอบทำงานพร้อม ๆ กันส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 25-35 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 53.6 รองลงมา ชอบทำงานก่อนคนอื่น และชอบทำงานภายหลังจากที่คนอื่นทำไปล่วงหน้าแล้ว จำนวน 11 คน และ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1 และ 2.8 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ของอายุกับความชอบของสมาชิกคำนวณค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 24.845 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.000* ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความชอบของสมาชิก นั่นคือ เมื่ออายุแตกต่างกัน ความชอบของสมาชิก ก็จะมีค่าแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-18 ความสัมพันธ์ของระดับการศึกษากับความสามารถของสมาชิก

ความสามารถ ของสมาชิก	ระดับการศึกษา					รวม	ค่าสถิติทดสอบ	
	มัธยม ต้น	มัธยม ปลาย/ ปวช.	ปวส./ อนุปริญญา	ปริญญา ตรี	สูงกว่า ปริญญา ตรี		χ^2 - test	Sig.
มีความเชี่ยวชาญ ทางด้านเทคนิค เหมาะสมกับงาน	9 (5.0)	35 (19.3)	17 (9.4)	5 (2.8)	2 (1.1)	68 (37.6)	5.853	0.664
มีความสามารถ ระบุปัญหาและ กำหนดทางเลือก การแก้ไขอย่าง เหมาะสม	13 (7.2)	36 (19.9)	11 (6.1)	12 (6.6)	4 (2.2)	76 (42)		
มีความสามารถ ในการตัดสินใจ	5 (2.8)	19 (10.5)	8 (4.4)	3 (1.7)	2 (1.1)	37 (20.4)		
รวม	27 (14.9)	90 (49.7)	36 (19.9)	20 (11.0)	8 (4.4)	181 (100.0)		

จากตารางที่ 4-18 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากร ด้านความสามารถของสมาชิกมีความสามารถระบุปัญหาและกำหนดทางเลือกการแก้ไขอย่างเหมาะสมส่วนใหญ่มีระดับการศึกษามัธยมปลาย/ ปวช. จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 19.9 รองลงมา มีความเชี่ยวชาญทางด้านเทคนิคเหมาะสมกับงาน และมีความสามารถในการตัดสินใจ จำนวน 35 คน และ 19 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 และ 10.5 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ของระดับการศึกษากับความสามารถของสมาชิก คำนวณค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 5.853 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.664 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถของสมาชิก นั่นคือ เมื่อระดับการศึกษาแตกต่างกัน ความสามารถของสมาชิก ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-19 ความสัมพันธ์ของระดับการศึกษากับบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพ	ระดับการศึกษา					รวม	ค่าสถิติทดสอบ	
	มัธยม ต้น	มัธยม ปลาย/ ปวช.	ปวส./ อนุปริญญา	ปริญญา ตรี	สูงกว่า ปริญญา ตรี		χ^2 -test	Sig.
มีความรับผิดชอบ ในหน้าที่ของตน	25 (13.8)	72 (39.8)	32 (17.7)	14 (7.7)	3 (1.7)	146 (80.7)	27.989	0.000
ชอบเปิดเผย แสดงท่าทางหรือ อารมณ์ร่วมต่อ ทำงานหรือ การแสดงความคิด เห็นของสมาชิก	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (1.1)	3 (1.7)	1 (0.6)	6 (3.3)		*
เปิดรับประสบการณ์ ใหม่ of สมาชิกใน ทีม	2 (1.1)	18 (9.9)	2 (1.1)	3 (1.7)	4 (2.2)	29 (16.0)		
รวม	27 (14.9)	90 (49.7)	36 (19.9)	20 (11.0)	8 (4.4)	181 (100.0)		

จากตารางที่ 4-19 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากร ด้านบุคลิกภาพสมาชิก มีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนส่วนใหญ่มีระดับการศึกษามัธยมปลาย/ ปวช. จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 39.8 และสมาชิกเปิดรับประสบการณ์ใหม่ของสมาชิกในทีม จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.9 ตามลำดับ และระดับ ปวส./ อนุปริญญา มีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนมากที่สุด จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 รองลงมา ชอบเปิดเผย แสดงท่าทางหรืออารมณ์ร่วม ต่อทำงานหรือการแสดงความคิดเห็นของสมาชิกและเปิดรับประสบการณ์ ใหม่ของสมาชิกในทีม จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ของระดับการศึกษากับบุคลิกภาพ คำนวณค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 27.989 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.000* ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพ นั่นคือ เมื่อระดับการศึกษาแตกต่างกัน บุคลิกภาพ ก็จะมี ความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-20 ความสัมพันธ์ของระดับการศึกษากับการจัดสรรบทบาท

การจัดสรรบทบาท	ระดับการศึกษา					รวม	ค่าสถิติทดสอบ	
	มัธยม ต้น	มัธยม ปลาย/ ปวช.	ปวส./ อนุปริญญา	ปริญญา ตรี	สูงกว่า ปริญญา ตรี		χ^2 -test	Sig.
มีหน้าที่รับผิดชอบ ชัดเจน	18 (9.9)	62 (34.3)	20 (11.0)	13 (7.2)	7 (3.9)	120 (66.3)	12.175	0.144
มีหน้าที่รับผิดชอบ คลุมเครือ	0 (0.0)	8 (4.4)	7 (3.9)	4 (2.2)	1 (0.6)	20 (11.0)		
ไม่มีหน้าที่รับผิดชอบ ตายตัว ทำตามที่ หัวหน้าทีมสั่ง	9 (5.0)	20 (11.0)	9 (5.0)	3 (1.7)	0 (0.0)	41 (22.7)		
รวม	27 (14.9)	90 (49.7)	36 (19.9)	20 (11.0)	8 (4.4)	181 (100.0)		

จากตารางที่ 4-20 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากร ด้านการจัดสรรบทบาท สมาชิกมีหน้าที่รับผิดชอบชัดเจน ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษามัธยมปลาย/ ปวช. จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 รองลงมา ไม่มีหน้าที่รับผิดชอบตายตัวทำตามหัวหน้าทีมสั่ง และมีหน้าที่รับผิดชอบคลุมเครือ จำนวน 20 คน และ 8 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0 และ 4.4 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ของระดับการศึกษากับการจัดสรรบทบาทคำนวณค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 12.175 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.144 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถของสมาชิก นั่นคือ เมื่อระดับการศึกษาแตกต่างกัน ความสามารถของสมาชิก ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-21 ความสัมพันธ์ของระดับการศึกษากับความหลากหลาย

ความหลากหลาย	ระดับการศึกษา					รวม	ค่าสถิติทดสอบ	
	มัธยม ต้น	มัธยม ปลาย/ ปวช.	ปวส./ อนุปริญญา	ปริญญา ตรี	สูงกว่า ปริญญา ตรี		χ^2 -test	Sig.
ท่านมีการเสนอ แนวความคิดที่ แตกต่างกัน ระหว่างสมาชิก ในทีม	0 (0.0)	9 (5.0)	3 (1.7)	2 (1.1)	4 (2.2)	18 (9.9)	17.583	0.025*
ท่านยอมรับฟัง ความคิดที่ต่างกัน ในทีม	22 (12.2)	65 (35.9)	27 (14.9)	15 (8.3)	3 (1.7)	132 (72.9)		
ท่านมีความเชื่อมั่น ต่อการแสดง ความคิดเห็นของ สมาชิกในทีม	5 (2.8)	16 (8.8)	6 (3.3)	3 (1.7)	1 (0.6)	31 (17.1)		
รวม	27 (14.9)	90 (49.7)	36 (19.9)	20 (11.0)	8 (4.4)	181 (100.0)		

จากตารางที่ 4-21 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากร ด้านความหลากหลาย สมาชิกยอมรับฟังความคิดที่ต่างกัน ในทีม ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษามัธยมปลาย/ ปวช. จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 35.9 รองลงมา มีความเชื่อมั่นต่อการแสดงความคิดเห็นของสมาชิกในทีม และมีการเสนอแนวความคิดที่แตกต่างกันระหว่างสมาชิกในทีม จำนวน 16 คน และ 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 และ 5.0 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ของระดับการศึกษากับความหลากหลาย คำนวณค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 17.583 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.025* ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความหลากหลาย นั่นคือ เมื่อระดับการศึกษาแตกต่างกัน ความหลากหลายของสมาชิก ก็จะมีผลแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-22 ความสัมพันธ์ของระดับการศึกษากับขนาดของทีม

ขนาดของทีม	ระดับการศึกษา					ค่าสถิติทดสอบ		
	มัธยม ต้น	มัธยม ปลาย/ ปวช.	ปวส./ อนุปริญญา	ปริญญา ตรี	สูงกว่า ปริญญา ตรี	รวม	χ^2 -test	Sig.
ขนาด 1-5 คน	19 (10.5)	58 (32.0)	26 (14.4)	13 (7.2)	1 (0.6)	117 (64.6)	17.204	0.142
ขนาด 6-10 คน	5 (2.8)	27 (14.9)	9 (5.0)	6 (3.3)	6 (3.3)	53 (29.3)		
ขนาด 11-15 คน	1 (0.6)	1 (0.6)	1 (0.6)	1 (0.6)	0 (0.0)	4 (2.2)		
ขนาด 16 คน ขึ้นไป	2 (1.1)	4 (2.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.6)	7 (3.9)		
รวม	27 (14.9)	90 (49.7)	36 (19.9)	20 (11.0)	8 (4.4)	181 (100.0)		

จากตารางที่ 4-22 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากร ด้านขนาดของทีม ที่ทำงานสำเร็จควรมีขนาด 1-5 คน ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษามัธยมปลาย/ ปวช. จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 รองลงมา ขนาด 6-10 คน จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 ขนาด 16 คนขึ้นไป และขนาด 11-15 จำนวน 4 คน และ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 และ 0.6 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ของระดับการศึกษากับขนาดของทีมคำนวณค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 17.204 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.142 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับขนาดของทีม นั่นคือ เมื่อระดับการศึกษาแตกต่างกัน ขนาดของทีมไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-23 ความสัมพันธ์ของระดับการศึกษากับความยืดหยุ่นของสมาชิก

ความยืดหยุ่น ของสมาชิก	ระดับการศึกษา					ค่าสถิติทดสอบ		
	มัธยม ต้น	มัธยม ปลาย/ ปวช.	ปวส./ อนุปริญญา	ปริญญา ตรี	สูงกว่า ปริญญา ตรี	รวม	χ^2 -test	Sig.
เรียนรู้งานด้าน อื่น ๆ เพิ่มเติม นอกจากงาน ตนเอง	17 (9.4)	55 (30.4)	24 (13.3)	13 (7.2)	6 (3.3)	115 (63.5)	8.591	0.378
ลงมือทำงานทุก อย่างที่หัวหน้าทีม สั่ง	8 (4.4)	31 (17.1)	9 (5.0)	5 (2.8)	0 (0.0)	53 (29.3)		
ทำเฉพาะงานที่ ได้รับมอบหมาย ในครั้งแรก เมื่อ แบ่งงานกันแล้ว	2 (1.1)	4 (2.2)	3 (1.7)	2 (1.1)	2 (1.1)	13 (7.2)		
รวม	27 (14.9)	90 (49.7)	36 (19.9)	20 (11.0)	8 (4.4)	181 (100.0)		

จากตารางที่ 4-23 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากร ด้านความยืดหยุ่นของสมาชิกมีการเรียนรู้งานด้านอื่น ๆ เพิ่มเติมนอกจากงานตนเอง ส่วนใหญ่ระดับการศึกษา มัธยมปลาย/ ปวช. จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 รองลงมา ลงมือทำงานทุกอย่างที่หัวหน้าทีมสั่ง และทำเฉพาะงานที่ได้รับมอบหมายในครั้งแรก เมื่อแบ่งงานกันแล้ว จำนวน 31 คน และ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 และ 2.2 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ของระดับการศึกษากับความยืดหยุ่นของสมาชิกคำนวณค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 8.591 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.378 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความยืดหยุ่นของสมาชิก นั่นคือเมื่อระดับการศึกษาแตกต่างกัน ความยืดหยุ่นของสมาชิกไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-24 ความสัมพันธ์ของระดับการศึกษากับความชอบของสมาชิก

ความชอบ ของสมาชิก	ระดับการศึกษา					รวม	ค่าสถิติทดสอบ χ^2 -test	Sig.
	มัธยม ต้น	มัธยม ปลาย/ ปวช.	ปวส./ อนุปริญญา	ปริญญา ตรี	สูงกว่า ปริญญา ตรี			
ชอบทำงาน พร้อม ๆ กัน	26 (14.4)	81 (44.8)	28 (15.5)	16 (8.8)	7 (3.9)	158 (87.3)	10.384	0.239
ชอบทำงานภาย หลังจากที่คนอื่น ทำไปแล้ว	0 (0.0)	4 (2.2)	2 (1.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (3.3)		
ชอบทำงานก่อน คนอื่น	1 (0.6)	5 (2.8)	6 (3.3)	4 (2.2)	1 (0.6)	17 (9.4)		
ชอบให้คนอื่นมา ช่วยทำงาน ภายหลัง	-	-	-	-	-	-		
รวม	27 (14.9)	90 (49.7)	36 (19.9)	20 (11.0)	8 (4.4)	181 (100.0)		

จากตารางที่ 4-24 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากร ด้านความชอบของสมาชิกชอบทำงานพร้อม ๆ กันส่วนใหญ่ระดับการศึกษามัธยมปลาย/ ปวช. จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 44.8 รองลงมา ชอบทำงานก่อนคนอื่น และสมาชิกชอบทำงานภายหลังจากที่คนอื่นทำไปแล้วแล้ว จำนวน 5 คน และ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 และ 2.2 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ของระดับการศึกษากับความชอบของสมาชิกคำนวณค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 10.384 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.239 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความชอบของสมาชิก นั่นคือ เมื่อระดับการศึกษาแตกต่างกัน ความชอบของสมาชิกไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-25 ความสัมพันธ์ของระยะเวลาการปฏิบัติงานกับความสามารถของสมาชิก

ความสามารถ ของสมาชิก	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน					รวม	ค่าสถิติทดสอบ	
	น้อยกว่า 2 ปี	2-4 ปี	5-7 ปี	8-10 ปี	มากกว่า 10 ปี		χ^2 -test	Sig.
มีความเชี่ยวชาญ ทางด้านเทคนิค เหมาะสมกับงาน	12 (6.6)	17 (9.4)	17 (9.4)	7 (3.9)	15 (8.3)	68 (37.6)	7.505	0.483
มีความสามารถ ระบุปัญหาและ กำหนดทางเลือก การแก้ไขอย่าง เหมาะสม	5 (2.8)	15 (8.3)	21 (11.6)	8 (4.4)	27 (14.9)	76 (42.0)		
มีความสามารถ ในการตัดสินใจ	4 (2.2)	6 (3.3)	12 (6.6)	4 (2.2)	11 (6.1)	37 (20.4)		
รวม	21 (11.6)	38 (21.0)	50 (27.6)	19 (10.5)	53 (29.3)	181 (100.0)		

จากตารางที่ 4-25 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากร ด้านความสามารถของสมาชิกมีความสามารถระบุปัญหาและกำหนดทางเลือกการแก้ไขอย่างเหมาะสมส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-7 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 11.6 รองลงมา มีความเชี่ยวชาญทางด้านเทคนิคเหมาะสมกับงาน และมีความสามารถในการตัดสินใจ จำนวน 17 คน และ 12 คน คิดเป็นร้อยละ 9.4 และ 6.6 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ของระยะเวลาการปฏิบัติงานกับความสามารถของสมาชิก คำนวณค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 7.505 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.483 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถของสมาชิก นั่นคือ เมื่อระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ความสามารถของสมาชิกไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-26 ความสัมพันธ์ของระยะเวลาการปฏิบัติงานกับบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพ	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน					รวม	ค่าสถิติทดสอบ χ^2 -test	Sig.
	น้อยกว่า 2 ปี	2-4 ปี	5-7 ปี	8-10 ปี	มากกว่า 10 ปี			
มีความรับผิดชอบ ในหน้าที่ของตน	18 (9.9)	31 (17.1)	41 (22.7)	16 (8.8)	40 (22.1)	146 (80.7)	7.746	0.459
ชอบเปิดเผย แสดง ท่าทางหรืออารมณ์ ร่วมต่อทำงานหรือ การแสดงความ คิดเห็นของสมาชิก	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (1.1)	2 (1.1)	2 (1.1)	6 (3.3)		
เปิดรับประสบการณ์ ใหม่ของสมาชิก ในทีม	3 (1.7)	7 (3.9)	7 (3.9)	1 (0.6)	11 (6.1)	29 (16.0)		
รวม	21 (11.6)	38 (21.0)	50 (27.6)	19 (10.5)	53 (29.3)	181 (100.0)		

จากตารางที่ 4-26 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากร ด้านบุคลิกภาพสมาชิก มีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-7 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7 รองลงมา สมาชิกเปิดรับประสบการณ์ใหม่ของสมาชิกในทีม และชอบเปิดเผย แสดงท่าทางหรืออารมณ์ร่วมต่อทำงานหรือการแสดงความคิดเห็นของสมาชิก จำนวน 7 คน และ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9 และ 1.1 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ของระยะเวลาการปฏิบัติงานกับบุคลิกภาพ คำนวณค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 7.746 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.459 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพนั้นคือ เมื่อระยะเวลา การปฏิบัติงานแตกต่างกัน บุคลิกภาพไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-27 ความสัมพันธ์ของระยะเวลาการปฏิบัติงานกับการจัดสรรบทบาท

การจัดสรรบทบาท	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน					รวม	χ^2 -test	Sig.
	น้อยกว่า 2 ปี	2-4 ปี	5-7 ปี	8-10 ปี	มากกว่า 10 ปี			
มีหน้าที่รับผิดชอบ	13	24	33	13	37	120	5.847	0.664
ชัดเจน	(7.2)	(13.3)	(18.2)	(7.2)	(20.4)	(66.3)		
มีหน้าที่รับผิดชอบ	2	5	3	4	6	20		
คลุมเครือ	(1.1)	(2.8)	(1.7)	(2.2)	(3.3)	(11.0)		
ไม่มีหน้าที่	6	9	14	2	10	41		
รับผิดชอบตายตัว	(3.3)	(5.0)	(7.7)	(1.1)	(5.5)	(22.7)		
ทำตามที่หัวหน้า								
ทีมสั่ง								
รวม	21	38	50	19	53	181		
	(11.6)	(21.0)	(27.6)	(10.5)	(29.3)	(100.0)		

จากตารางที่ 4-27 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากร ด้านการจัดสรรบทบาท สมาชิกมีหน้าที่รับผิดชอบชัดเจน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4 รองลงมา สมาชิกไม่มีหน้าที่รับผิดชอบตายตัวทำตามหัวหน้าทีมสั่ง และ มีหน้าที่รับผิดชอบคลุมเครือ จำนวน 10 คน และ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 และ 3.3 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ของระยะเวลาการปฏิบัติงานกับการจัดสรรบทบาท คำนวณค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 5.847 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.664 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับการจัดสรรบทบาทนั้นคือ เมื่อระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน การจัดสรรบทบาทไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-28 ความสัมพันธ์ของระยะเวลาการปฏิบัติงานกับความหลากหลาย

ความหลากหลาย	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน					รวม	ค่าสถิติทดสอบ	
	น้อยกว่า 2 ปี	2-4 ปี	5-7 ปี	8-10 ปี	มากกว่า 10 ปี		χ^2 -test	Sig.
ท่านมีการเสนอ แนวความคิดที่ แตกต่างกันระหว่าง สมาชิกในทีม	2 (1.1)	2 (1.1)	5 (2.8)	4 (2.2)	5 (2.8)	18 (9.9)	14.482	0.070
ท่านยอมรับฟัง ความคิดที่ต่างกัน ในทีม	12 (6.6)	32 (17.7)	32 (17.7)	13 (7.2)	43 (23.8)	132 (72.9)		
ท่านมีความเชื่อมั่น ต่อการแสดง ความคิดเห็น ของสมาชิกในทีม	7 (3.9)	4 (2.2)	13 (7.2)	2 (1.1)	5 (2.8)	31 (17.1)		
รวม	21 (11.6)	38 (21.0)	50 (27.6)	19 (10.5)	53 (29.3)	181 (100.0)		

จากตารางที่ 4-28 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากร ด้านความหลากหลาย สมาชิกยอมรับฟังความคิดที่ต่างกันภายในทีม ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 รองลงมา มีการเสนอแนวความคิดที่แตกต่างกันระหว่างสมาชิกในทีมและมีความเชื่อมั่นต่อการแสดงความคิดเห็นของสมาชิกในทีม จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ของระยะเวลาการปฏิบัติงานกับความหลากหลาย คำนวณค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 14.482 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.070 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความหลากหลาย นั่นคือ เมื่อระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ความหลากหลายไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-29 ความสัมพันธ์ของระยะเวลาการปฏิบัติงานกับขนาดของทีม

ขนาดของทีม	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน					รวม	ค่าสถิติทดสอบ	
	น้อยกว่า 2 ปี	2-4 ปี	5-7 ปี	8-10 ปี	มากกว่า 10 ปี		χ^2 -test	Sig.
ขนาด 1-5 คน	15 (8.3)	28 (15.5)	32 (17.7)	10 (5.5)	32 (17.7)	117 (64.6)	10.214	0.597
ขนาด 6-10 คน	5 (2.8)	7 (3.9)	17 (9.4)	7 (3.9)	17 (9.4)	53 (29.3)		
ขนาด 11-15 คน	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.6)	1 (0.6)	2 (1.1)	4 (2.2)		
ขนาด 16 คนขึ้นไป	1 (0.6)	3 (1.7)	0 (0.0)	1 (0.6)	2 (1.1)	7 (3.9)		
รวม	21 (11.6)	38 (21.0)	50 (27.6)	19 (10.5)	53 (29.3)	181 (100.0)		

จากตารางที่ 4-29 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากร ด้านขนาดของทีม ที่ทำงานสำเร็จควรมีขนาด 1-5 คน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-7 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 รองลงมา ขนาด 6-10 คน และขนาด 11-15 คน จำนวน 17 คน และ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 9.4 และ 0.6 ตามลำดับ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 รองลงมา ขนาด 6-10 คน จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 9.4 ขนาด 11-15 คน และขนาด 16 คนขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ของระยะเวลาการปฏิบัติงานกับขนาดของทีม คำนวณค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 10.214 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.597 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับขนาดของทีม นั่นคือ เมื่อระยะเวลา การปฏิบัติงานแตกต่างกัน ขนาดของทีมที่ทำงานสำเร็จไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-30 ความสัมพันธ์ของระยะเวลาการปฏิบัติงานกับความยืดหยุ่นของสมาชิก

ความยืดหยุ่น ของสมาชิก	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน					ค่าสถิติทดสอบ		
	น้อยกว่า 2 ปี	2-4 ปี	5-7 ปี	8-10 ปี	มากกว่า 10 ปี	รวม	χ^2 -test	Sig.
	เรียนรู้งานด้าน อื่น ๆ เพิ่มเติม นอกจากงานตนเอง	8 (4.4)	24 (13.3)	28 (15.5)	16 (8.8)	39 (21.5)	115 (63.4)	22.507
ลงมือทำงาน ทุกอย่างที่หัวหน้า ทีมสั่ง	11 (6.1)	14 (7.7)	19 (10.5)	1 (0.6)	8 (4.4)	53 (29.3)		
ทำเฉพาะงานที่ ได้รับมอบหมาย ในครั้งแรก เมื่อแบ่งงานกันแล้ว	2 (1.1)	0 (0.0)	3 (1.7)	2 (1.1)	6 (3.3)	13 (7.2)		
รวม	21 (11.6)	38 (21.0)	50 (27.6)	19 (10.5)	53 (29.3)	181 (100.0)		

จากตารางที่ 4-30 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากร ด้านความยืดหยุ่นของสมาชิก มีการเรียนรู้งานด้านอื่น ๆ เพิ่มเติมนอกจากงานตนเอง ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5 รองลงมา สมาชิกลงมือทำงานทุกอย่างที่หัวหน้าทีมสั่ง และทำเฉพาะงานที่ได้รับมอบหมายในครั้งแรก เมื่อแบ่งงานกันแล้ว จำนวน 8 คน และ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4 และ 3.3 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ของระยะเวลาการปฏิบัติงานกับความยืดหยุ่นของสมาชิก คำนวณค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 22.507 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.004* ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความยืดหยุ่นของสมาชิก นั่นคือเมื่อระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ความยืดหยุ่นของสมาชิกมีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-31 ความสัมพันธ์ของระยะเวลาการปฏิบัติงานกับความชอบของสมาชิก

ความชอบของสมาชิก	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน					รวม	χ^2 -test	Sig.
	น้อยกว่า 2 ปี	2-4 ปี	5-7 ปี	8-10 ปี	มากกว่า 10 ปี			
ชอบทำงานพร้อม ๆ กัน	16 (8.8)	35 (19.3)	44 (24.3)	16 (8.8)	47 (26.0)	158 (87.3)	6.111	0.635
ชอบทำงานภาย หลังจากที่คนอื่น ทำไปแล้ว	2 (1.1)	1 (0.6)	2 (1.1)	0 (0.0)	1 (0.6)	6 (3.3)		
ชอบทำงานก่อน คนอื่น	3 (1.7)	2 (1.1)	4 (2.2)	3 (1.7)	5 (2.8)	17 (9.4)		
ชอบให้คนอื่นมาช่วย ทำงานภายหลัง	-	-	-	-	-	-		
รวม	21 (11.6)	38 (21.0)	50 (27.6)	19 (10.5)	53 (29.3)	181 (100.0)		

จากตารางที่ 4-31 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากร ด้านความชอบของสมาชิกสมาชิกชอบทำงานพร้อม ๆ กัน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 รองลงมา ชอบทำงานก่อนคนอื่น และชอบทำงานภายหลังจากที่คนอื่นทำไปแล้วจำนวน 5 คน และ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 และ 0.6 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ของระยะเวลาการปฏิบัติงานกับความชอบของสมาชิกคำนวณค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 6.111 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.635 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความชอบของสมาชิก นั่นคือเมื่อระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ความชอบของสมาชิกไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-32 ความสัมพันธ์ของตำแหน่งงานกับความสามารถของสมาชิก

ความสามารถ ของสมาชิก	ตำแหน่งงาน				รวม	ค่าสถิติทดสอบ	
	พนักงาน ปฏิบัติการ	หัวหน้างาน (บังคับ บัญชา)	หัวหน้างาน (ไม่บังคับ บัญชา)	บริหาร		χ^2 -test	Sig.
มีความเชี่ยวชาญ ทางด้านเทคนิค เหมาะสมกับงาน	46 (25.4)	8 (4.4)	11 (6.1)	3 (1.7)	68 (37.6)	6.005	0.423
มีความสามารถระบุ ปัญหาและกำหนด ทางเลือกการแก้ไข อย่างเหมาะสม	43 (23.8)	13 (7.2)	11 (6.1)	9 (5.0)	76 (42.0)		
มีความสามารถ ในการตัดสินใจ	20 (11.0)	8 (4.4)	4 (2.2)	5 (2.8)	37 (20.4)		
รวม	109 (60.2)	29 (16.0)	26 (14.4)	17 (9.4)	181 (100.0)		

จากตารางที่ 4-32 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากร ด้านความสามารถของสมาชิกมีความสามารถระบุปัญหาและกำหนดทางเลือกการแก้ไขอย่างเหมาะสมส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ มีความเชี่ยวชาญทางด้านเทคนิคเหมาะสมกับงาน จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 25.4 รองลงมา มีความสามารถระบุปัญหาและกำหนดทางเลือกการแก้ไขอย่างเหมาะสม และมีความสามารถในการตัดสินใจ จำนวน 43 คน และ 20 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 และ 11.0 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ของตำแหน่งงานกับความสามารถของสมาชิก คำนวณค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 6.005 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.423 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ตำแหน่งงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถของสมาชิก นั่นคือ เมื่อตำแหน่งงานแตกต่างกัน ความสามารถของสมาชิกไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-33 ความสัมพันธ์ของตำแหน่งงานกับบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพ	ตำแหน่งงาน				รวม	ค่าสถิติทดสอบ	
	พนักงานปฏิบัติการ	หัวหน้างาน (บังคับบัญชา)	หัวหน้างาน (ไม่บังคับบัญชา)	บริหาร		χ^2 -test	Sig.
มีความรับผิดชอบ ในหน้าที่ของตน	95 (52.5)	21 (11.6)	19 (10.5)	11 (6.1)	146 (80.7)	20.002	0.003*
ชอบเปิดเผย แสดง ท่าทางหรืออารมณ์ ร่วมต่อทำงานหรือ การแสดงความ คิดเห็นของสมาชิก	0 (0.0)	3 (1.7)	3 (1.7)	0 (0.0)	6 (3.3)		
เปิดรับประสบการณ์ ใหม่ of สมาชิก ในทีม	14 (7.7)	5 (2.8)	4 (2.2)	6 (3.3)	29 (16.0)		
รวม	109 (60.2)	29 (16.0)	26 (14.4)	17 (9.4)	181 (100.0)		

จากตารางที่ 4-33 ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างของบุคลากร ด้านบุคลิกภาพสมาชิก มีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน ส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 และเปิดรับประสบการณ์ใหม่ of สมาชิกในทีม จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ของตำแหน่งงานกับบุคลิกภาพคำนวณค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 20.002 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.003* ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพ นั่นคือ เมื่อตำแหน่งงานแตกต่างกัน บุคลิกภาพของสมาชิกมีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-34 ความสัมพันธ์ของตำแหน่งงานกับการจัดสรรบทบาท

การจัดสรรบทบาท	ตำแหน่งงาน				รวม	ค่าสถิติทดสอบ	
	พนักงานปฏิบัติการ	หัวหน้างาน (บังคับบัญชา)	หัวหน้างาน (ไม่บังคับบัญชา)	บริหาร		χ^2 -test	Sig.
มีหน้าที่รับผิดชอบ	74	21	13	12	120	14.285	0.027*
ชัดเจน	(40.9)	(11.6)	(7.2)	(6.6)	(66.3)		
หน้าที่รับผิดชอบ	9	5	2	4	20		
คลุมเครือ	(5.0)	(2.8)	(1.1)	(2.2)	(11.0)		
ไม่มีหน้าที่	26	3	11	1	41		
รับผิดชอบตายตัว	(14.4)	(1.7)	(6.1)	(0.6)	(22.7)		
ทำตามหัวหน้าทีมสั่ง							
รวม	109	29	26	17	181		
	(60.2)	(16.0)	(14.4)	(9.4)	(100.0)		

จากตารางที่ 4-34 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากร ด้านการจัดสรรบทบาท สมาชิกมีหน้าที่รับผิดชอบชัดเจนส่วนใหญ่เป็นพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 40.9 รองลงมา ไม่มีหน้าที่รับผิดชอบตายตัว ทำตามหัวหน้าทีมสั่ง และหน้าที่รับผิดชอบคลุมเครือ จำนวน 26 คน และ 9 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4 และ 5.0 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ของตำแหน่งงานกับการจัดสรรบทบาทคำนวณค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 14.285 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.027* ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับการจัดสรรบทบาท นั่นคือ เมื่อตำแหน่งงานแตกต่างกัน การจัดสรรบทบาทมีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-35 ความสัมพันธ์ของตำแหน่งงานกับความหลากหลาย

ความหลากหลาย	ตำแหน่งงาน				รวม	ค่าสถิติทดสอบ	
	พนักงานปฏิบัติการ	หัวหน้างาน (บังคับบัญชา)	หัวหน้างาน (ไม่บังคับบัญชา)	บริหาร		χ^2 -test	Sig.
ท่านมีการเสนอแนวความคิดที่แตกต่างกันระหว่างสมาชิกในทีม	9 (5.0)	3 (1.7)	3 (1.7)	3 (1.7)	18 (9.9)	2.522	0.866
ท่านยอมรับฟังความคิดที่ต่างกัน	79 (43.6)	21 (11.6)	20 (11.0)	12 (6.6)	132 (72.9)		
ท่านมีความเชื่อมั่นต่อการแสดงความคิดเห็นของสมาชิกในทีม	21 (11.6)	5 (2.8)	3 (1.7)	2 (1.1)	31 (17.1)		
รวม	109 (60.2)	29 (16.0)	26 (14.4)	17 (9.4)	181 (100.0)		

จากตารางที่ 4-35 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากร ด้านความหลากหลาย สมาชิกยอมรับฟังความคิดที่ต่างกันภายในทีม ส่วนใหญ่เป็นพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 43.6 รองลงมา สมาชิกมีความเชื่อมั่นต่อการแสดงความคิดเห็นของสมาชิกในทีม และมีการเสนอแนวความคิดที่แตกต่างกันระหว่างสมาชิกในทีม จำนวน 21 คน และ 9 คน คิดเป็นร้อยละ 11.6 และ 5.0 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ของตำแหน่งงานกับความหลากหลาย คำนวณค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 2.522 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.866 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ตำแหน่งงานไม่มีความสัมพันธ์กับความหลากหลาย นั่นคือ เมื่อตำแหน่งงานแตกต่างกัน ความหลากหลายของสมาชิกไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-36 ความสัมพันธ์ของตำแหน่งงานกับขนาดของทีม

ขนาดของทีม	ตำแหน่งงาน				รวม	ค่าสถิติทดสอบ	
	พนักงาน ปฏิบัติการ	หัวหน้างาน (บังคับ บัญชา)	หัวหน้างาน (ไม่บังคับ บัญชา)	บริหาร		χ^2 - test	Sig.
ขนาด 1-5 คน	76 (42.0)	16 (8.8)	17 (9.4)	8 (4.4)	117 (64.6)	10.41 4	0.318
ขนาด 6-10 คน	27 (14.9)	10 (5.5)	9 (5.0)	7 (3.9)	53 (29.3)		
ขนาด 11-15 คน	1 (0.6)	2 (1.1)	0 (0.0)	1 (0.6)	4 (2.2)		
ขนาด 16 คนขึ้นไป	5 (2.8)	1 (0.6)	0 (0.0)	1 (0.6)	7 (3.9)		
รวม	109 (60.2)	29 (16.0)	26 (14.4)	17 (9.4)	181 (100.0)		

จากตารางที่ 4-36 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากร ด้านขนาดของทีม ที่ทำงานสำเร็จ ควรมีขนาด 1-5 คน ส่วนใหญ่เป็นพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0 รองลงมา ควรมีขนาด 6-10 คนจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 ขนาด 16 คนขึ้นไป และขนาด 11-15 คน จำนวน 5 คน และ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 และ 0.6 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ของตำแหน่งงานกับขนาดของทีมคำนวณค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 10.414 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.318 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ตำแหน่งงานไม่มีความสัมพันธ์กับขนาดของทีม นั่นคือ เมื่อตำแหน่งงานแตกต่างกัน ขนาดของทีมไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-37 ความสัมพันธ์ของตำแหน่งงานกับความยืดหยุ่นของสมาชิก

ความยืดหยุ่น ของสมาชิก	ตำแหน่งงาน				รวม	ค่าสถิติทดสอบ	
	พนักงาน ปฏิบัติการ	หัวหน้างาน (บังคับ บัญชา)	หัวหน้างาน (ไม่บังคับ บัญชา)	บริหาร		χ^2 -test	Sig.
เรียนรู้งานด้านอื่น ๆ เพิ่มเติมนอกจาก งานตนเอง	64 (35.4)	22 (12.2)	16 (8.8)	13 (7.2)	115 (63.5)	24.333	0.000*
ลงมือทำงาน ทุกอย่างที่ หัวหน้าทีมสั่ง	42 (23.2)	2 (1.1)	5 (2.8)	4 (2.2)	53 (29.3)		
ทำเฉพาะงานที่ ได้รับมอบหมาย ในครั้งแรก	3 (1.7)	5 (2.8)	5 (2.8)	0 (0.0)	13 (7.2)		
เมื่อแบ่งงานกันแล้ว							
รวม	109 (60.2)	29 (16.0)	26 (14.4)	17 (9.4)	181 (100.0)		

จากตารางที่ 4-37 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากร ด้านความยืดหยุ่นของสมาชิก สมาชิกมีการเรียนรู้งานด้านอื่น ๆ เพิ่มเติมนอกจากงานตนเอง ส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 35.4 รองลงมา สมาชิกลงมือทำงานทุกอย่างที่หัวหน้าทีมสั่ง และสมาชิกทำเฉพาะงานที่ได้รับมอบหมายในครั้งแรก เมื่อแบ่งงานกันแล้ว จำนวน 42 คน และ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 และ 1.7 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ของตำแหน่งงานกับความยืดหยุ่นของสมาชิกคำนวณค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 24.333 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.000* ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับความยืดหยุ่นของสมาชิก นั่นคือ เมื่อตำแหน่งงานแตกต่างกัน ความยืดหยุ่นของสมาชิกมีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-38 ความสัมพันธ์ของตำแหน่งงานกับความชอบของสมาชิก

ความชอบ ของสมาชิก	ตำแหน่งงาน				รวม	ค่าสถิติทดสอบ	
	พนักงาน ปฏิบัติการ	หัวหน้างาน (บังคับ บัญชา)	หัวหน้างาน (ไม่บังคับ บัญชา)	บริหาร		χ^2 -test	Sig.
ชอบทำงานพร้อม ๆ กัน	98 (54.1)	23 (12.7)	21 (11.6)	16 (8.8)	158 (87.3)	7.628	0.267
ชอบทำงานภายหลัง จากที่คนอื่นทำไป ล่วงหน้าแล้ว	4 (2.2)	2 (1.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (3.3)		
ชอบทำงาน ก่อนคนอื่น	7 (3.9)	4 (2.2)	5 (2.8)	1 (0.6)	17 (9.4)		
ชอบให้คนอื่นมา ช่วยทำงานภายหลัง	-	-	-	-	-		
รวม	109 (60.2)	29 (16.0)	26 (14.4)	17 (9.4)	181 (100.0)		

จากตารางที่ 4-38 ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างของบุคลากร ด้านความชอบของสมาชิก สมาชิกชอบทำงานพร้อม ๆ กัน ส่วนใหญ่เป็นพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 54.1 รองลงมา ชอบทำงานก่อนคนอื่น และชอบทำงานภายหลังจากที่คนอื่นทำไปล่วงหน้าแล้ว จำนวน 7 คน และ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9 และ 2.2 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ของตำแหน่งงานกับความชอบของสมาชิก คำนวณค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 7.628 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.267 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ตำแหน่งงานไม่มีความสัมพันธ์กับความชอบของสมาชิก นั่นคือ เมื่อตำแหน่งงานแตกต่างกัน ความชอบของสมาชิกไม่มีความแตกต่างกัน

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ปัจจัยด้านบุคคลกับกระบวนการของทีม

ตารางที่ 4-39 ความสัมพันธ์ของเพศกับวัตถุประสงค์ร่วมกัน

วัตถุประสงค์ร่วมกัน	เพศ			ค่าสถิติทดสอบ	
	ชาย	หญิง	รวม	χ^2 -test	Sig.
มีโอกาสในการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ ร่วมกับทีมงาน	27 (14.9)	20 (11.0)	47 (26.0)	1.450	0.694
มีการเสนอแนวทาง ที่สามารถปฏิบัติ ได้ตามวัตถุประสงค์	14 (7.7)	18 (9.9)	31 (17.7)		
ใช้หลักการ และแนวคิดในการกำหนด วัตถุประสงค์	6 (3.3)	6 (3.3)	12 (6.6)		
มีการทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ ของการทำงานที่กำหนดอย่างชัดเจน	46 (25.4)	44 (24.3)	90 (49.7)		
รวม	93 (51.4)	88 (48.6)	181 (100.0)		

จากตารางที่ 4-39 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากร กระบวนการของทีม ด้านวัตถุประสงค์ร่วมกันสมาชิกมีการทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการทำงานที่กำหนดอย่างชัดเจน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 25.4 รองลงมา มีโอกาสในการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกับทีมงาน จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 มีการเสนอแนวทาง ที่สามารถปฏิบัติได้ตามวัตถุประสงค์และใช้หลักการ และแนวคิดในการกำหนดวัตถุประสงค์ จำนวน 14 คน และ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7 และ 3.3 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ของเพศกับวัตถุประสงค์ร่วมกัน คำนวณค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 1.450 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.694 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ร่วมกัน นั่นคือ เมื่อเพศแตกต่างกัน วัตถุประสงค์ร่วมกัน ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-40 ความสัมพันธ์ของเพศกับเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง

เป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง	เพศ			ค่าสถิติทดสอบ	
	ชาย	หญิง	รวม	χ^2 -test	Sig.
มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ของภารกิจทีม	21 (11.6)	18 (9.9)	39 (21.5)	2.006	0.571
ได้รับการสื่อสารเป้าหมาย อย่างตรงไปตรงมา	18 (9.9)	11 (6.1)	29 (16.0)		
มีความเข้าใจในเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง อย่างชัดเจน	20 (11.0)	22 (12.2)	42 (23.2)		
สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จ ตามเป้าหมายที่กำหนด	34 (18.8)	37 (20.4)	71 (39.2)		
รวม	93 (51.4)	88 (48.6)	181 (100.0)		

จากตารางที่ 4-40 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากร กระบวนการของทีม ด้านเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงสมาชิกสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4 รองลงมา มีความเข้าใจในเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงอย่างชัดเจน จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2 สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของภารกิจทีม และได้รับการสื่อสารเป้าหมายอย่างตรงไปตรงมา จำนวน 18 คน และ 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.9 และ 6.1 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ของเพศกับเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง คำนวณค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 2.006 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.571 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง นั่นคือ เมื่อเพศแตกต่างกัน เป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-41 ความสัมพันธ์ของเพศกับความสามารถของทีม

ความสามารถของทีม	เพศ			ค่าสถิติทดสอบ	
	ชาย	หญิง	รวม	χ^2 -test	Sig.
มีความมั่นใจในการทำงานของสมาชิกในทีม	27 (14.9)	36 (19.9)	63 (34.8)	4.655	0.199
ท่านมั่นใจในความสามารถของทีม	16 (8.8)	9 (5.0)	25 (13.8)		
ใช้ทักษะความสามารถอย่างเต็มที่	25 (13.8)	26 (14.4)	51 (28.2)		
ช่วยทีมให้สามารถสรุป และแก้ไข ปัญหาโดยปราศจากความกลัว	25 (13.8)	17 (9.4)	42 (23.2)		
รวม	93 (51.4)	88 (48.6)	181 (100.0)		

จากตารางที่ 4-41 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากร กระบวนการของทีม ด้านความสามารถของทีมสมาชิกมีความมั่นใจในการทำงานของสมาชิกในทีม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 19.9 รองลงมา ใช้ทักษะความสามารถอย่างเต็มที่ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4 สมาชิกช่วยทีมให้สามารถสรุป และแก้ไขปัญหโดยปราศจากความกลัว จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 9.4 และมีความมั่นใจในความสามารถของทีม จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ของเพศกับความสามารถของทีม คำนวณค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 4.655 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.199 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถของทีม นั่นคือ เมื่อเพศแตกต่างกัน ความสามารถของทีมไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-42 ความสัมพันธ์ของเพศกับระดับความขัดแย้ง

ระดับความขัดแย้ง	เพศ			ค่าสถิติทดสอบ	
	ชาย	หญิง	รวม	χ^2 -test	Sig.
เฉย ๆ เพราะความขัดแย้งนั้น เป็นไปในเชิงสร้างสรรค์	12 (6.6)	14 (7.7)	26 (14.4)	0.364	0.834
เฉย ๆ เพราะความขัดแย้งนั้น ทำให้สมาชิกทีมกระตือรือร้นในการทำงาน	14 (7.7)	12 (6.6)	26 (14.4)		
เข้าร่วมแก้ไขความขัดแย้ง	67 (37.0)	62 (34.3)	129 (71.3)		
รวม	93 (51.4)	88 (48.6)	181 (100.0)		

จากตารางที่ 4-42 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากร กระบวนการของทีม ด้านระดับความขัดแย้งสมาชิกเข้าร่วมแก้ไขความขัดแย้ง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย สมาชิกเข้าร่วมแก้ไขความขัดแย้ง 37.0 รองลงมา เฉย ๆ เพราะความขัดแย้งนั้น ทำให้สมาชิกทีมกระตือรือร้นในการทำงาน จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7 และเฉย ๆ เพราะความขัดแย้งนั้น เป็นไปในเชิงสร้างสรรค์ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 และเพศหญิง สมาชิกเข้าร่วมแก้ไขความขัดแย้ง จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 รองลงมา เฉย ๆ เพราะความขัดแย้งนั้น เป็นไปในเชิงสร้างสรรค์ และเฉย ๆ เพราะความขัดแย้งนั้น ทำให้สมาชิกทีมกระตือรือร้นในการทำงาน จำนวน 14 คน และ 12 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7 และ 6.6 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ของเพศกับระดับความขัดแย้ง คำนวณค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 0.364 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.834 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความขัดแย้ง นั่นคือ เมื่อเพศแตกต่างกัน ระดับความขัดแย้งไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-43 ความสัมพันธ์ของเพศกับความสูญเสียเปล่าทางสังคม

ความสูญเสียเปล่าทางสังคม	เพศ			ค่าสถิติทดสอบ	
	ชาย	หญิง	รวม	χ^2 -test	Sig.
ไม่เคยทำให้สูญเสียเปล่า	56 (30.9)	40 (22.1)	96 (53.0)	4.393	0.111
ไม่ทราบหน้าที่อย่างชัดเจน	30 (16.6)	36 (19.9)	66 (36.5)		
ไม่รวมแก้ไขปัญหา	7 (3.9)	12 (6.6)	19 (10.5)		
รวม	93 (51.4)	88 (48.6)	181 (100.0)		

จากตารางที่ 4-43 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากร หน่วยงานของทีม ด้านความสูญเสียเปล่าทางสังคมสมาชิกไม่เคยทำให้สูญเสียเปล่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9 รองลงมา ไม่ทราบหน้าที่อย่างชัดเจน และไม่รวมแก้ไขปัญหา จำนวน 30 คน และ 7 คน คิดเป็นร้อยละ 16.6 และ 3.9 ตามลำดับ และเพศหญิง สมาชิกไม่เคยทำให้สูญเสียเปล่า มากที่สุด จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1 รองลงมา ไม่ทราบหน้าที่อย่างชัดเจน และไม่รวมแก้ไขปัญหา จำนวน 36 คน และ 12 คน คิดเป็นร้อยละ 19.9 และ 6.6 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ของเพศกับความสูญเสียเปล่าทางสังคม คำนวณค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 4.393 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.111 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความสูญเสียเปล่าทางสังคม นั่นคือ เมื่อเพศแตกต่างกัน ความสูญเสียเปล่าทางสังคมไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-44 ความสัมพันธ์ของอายุกับวัตถุประสงค์ร่วมกัน

วัตถุประสงค์ร่วมกัน	อายุ				รวม	ค่าสถิติทดสอบ	
	น้อยกว่า 25 ปี	25-35 ปี	36-45 ปี	มากกว่า 45 ปี ขึ้นไป		χ^2 -test	Sig.
มีโอกาสในการร่วม กำหนดวัตถุประสงค์ ร่วมกับทีมงาน	5 (2.8)	30 (16.6)	12 (6.6)	0 (0.0)	47 (26.0)	10.788	0.290
มีการเสนอแนวทาง ที่สามารถปฏิบัติได้ ตามวัตถุประสงค์	3 (1.7)	24 (13.3)	5 (2.8)	0 (0.0)	32 (17.7)		
ใช้หลักการ และแนวคิด ในการกำหนด วัตถุประสงค์	2 (1.1)	5 (2.8)	5 (2.8)	0 (0.0)	12 (6.6)		
มีการทำความเข้าใจ ในวัตถุประสงค์ของ การทำงานที่กำหนด อย่างชัดเจน	5 (2.8)	54 (29.8)	27 (14.9)	4 (2.2)	90 (49.7)		
รวม	15 (8.3)	113 (62.4)	49 (27.1)	4 (2.2)	181 (100.0)		

จากตารางที่ 4-44 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากร กระทบการของทีม ด้านวัตถุประสงค์ร่วมกันสมาชิกมีการทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการทำงานที่กำหนดอย่างชัดเจน ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 25-35 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 29.8 รองลงมา มีโอกาสในการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกับทีมงาน จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 16.6 มีการเสนอแนวทาง ที่สามารถปฏิบัติได้ตามวัตถุประสงค์ และใช้หลักการ แนวคิดในการกำหนด วัตถุประสงค์ จำนวน 24 คน และ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 และ 2.8 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ของอายุกับวัตถุประสงค์ร่วมกัน คำนวณค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 10.788 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.290 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า

อายุไม่มีความสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ร่วมกัน นั่นคือ เมื่ออายุแตกต่างกัน วัตถุประสงค์ร่วมกัน
ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-45 ความสัมพันธ์ของอายุกับเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง

เป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง	อายุ				รวม	ค่าสถิติทดสอบ	
	น้อยกว่า 25 ปี	25-35 ปี	36-45 ปี	มากกว่า 45 ปี ขึ้นไป		χ^2 -test	Sig.
มีส่วนร่วมในการ กำหนดเป้าหมาย ของภารกิจทีม	3 (1.7)	27 (14.9)	9 (5.0)	0 (0.0)	39 (21.5)	6.978	0.639
ได้รับการสื่อสาร เป้าหมายอย่าง ตรงไปตรงมา	2 (1.1)	18 (9.9)	8 (4.4)	1 (0.6)	29 (16.0)		
มีความเข้าใจ ในเป้าหมายที่ เฉพาะเจาะจง อย่างชัดเจน	6 (3.3)	21 (11.6)	13 (7.2)	2 (1.1)	42 (23.2)		
สามารถปฏิบัติงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมาย ที่กำหนด	4 (2.2)	47 (26.0)	19 (10.5)	1 (0.6)	71 (29.2)		
รวม	15 (8.3)	113 (62.4)	49 (27.1)	4 (2.2)	181 (100.0)		

จากตารางที่ 4-45 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากร กระบวนการของทีม
ด้านเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงสมาชิกสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ส่วนใหญ่
มีอายุ 25-35 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 รองลงมา มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของ
ภารกิจทีม จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 มีความเข้าใจในเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงอย่างชัดเจน
และได้รับการสื่อสารเป้าหมายอย่างตรงไปตรงมา จำนวน 21 คน และ 18 คน คิดเป็นร้อยละ 11.6
และ 9.9 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ของอายุกับเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง คำนวณค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 6.978 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.639 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง นั่นคือ เมื่ออายุแตกต่างกัน เป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-46 ความสัมพันธ์ของอายุกับความสามารถของทีม

ความสามารถของทีม	อายุ				รวม	ค่าสถิติทดสอบ	
	น้อยกว่า 25 ปี	25-35 ปี	36-45 ปี	มากกว่า 45 ปี ขึ้นไป		χ^2 -test	Sig.
มีความมั่นใจใน	4	41	16	2	63	7.556	0.579
การทำงานของสมาชิก	(2.2)	(22.7)	(8.8)	(1.1)	(34.8)		
ในทีม							
ท่านมั่นใจใน	5	11	9	1	25	(13.8)	
ความสามารถของทีม	(2.2)	(6.1)	(5.0)	(0.6)			
ใช้ทักษะความสามารถ	4	36	11	0	51	(28.2)	
อย่างเต็มที่	(2.2)	(19.9)	(6.1)	(0.0)			
ช่วยทีมให้สามารถสรุป	3	25	13	1	42	(23.2)	
และแก้ไขปัญหาโดย	(1.7)	(13.8)	(7.2)	(0.6)			
ปราศจากความกลัว							
รวม	15	113	49	4	181		
	(8.3)	(62.4)	(27.1)	(2.2)	(100.0)		

จากตารางที่ 4-46 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากร กระบวนการของทีม ด้านความสามารถของทีมสมาชิกมีความมั่นใจในการทำงานของสมาชิกในทีม ส่วนใหญ่มีอายุ 25-35 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7 รองลงมา ใช้ทักษะความสามารถอย่างเต็มที่ จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 19.9 ช่วยทีมให้สามารถสรุป และแก้ไขปัญหาโดยปราศจากความกลัวและมีมั่นใจในความสามารถของทีม จำนวน 25 คน และ 11 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 และ 6.1 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ของอายุกับความสามารถของทีม คำนวณค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 7.556 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.579 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถของทีม นั่นคือ เมื่ออายุแตกต่างกัน ความสามารถของทีม ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-47 ความสัมพันธ์ของอายุกับระดับความขัดแย้ง

ระดับความขัดแย้ง	อายุ				รวม	ค่าสถิติทดสอบ	
	น้อยกว่า 25 ปี	25-35 ปี	36-45 ปี	มากกว่า 45 ปีขึ้นไป		χ^2 -test	Sig.
เฉย ๆ เพราะความขัดแย้งนั้น เป็นไปในเชิงสร้างสรรค์	2 (1.1)	18 (9.9)	6 (3.3)	0 (0.0)	26 (14.4)	3.753	0.710
เฉย ๆ เพราะความขัดแย้งนั้น ทำให้สมาชิกทีมกระตือรือร้นในการทำงาน	1 (0.6)	19 (10.5)	6 (3.3)	0 (0.0)	26 (14.4)		
เข้าร่วมแก้ไขความขัดแย้ง	12 (6.6)	76 (42.0)	37 (20.4)	4 (2.2)	129 (71.3)		
รวม	15 (8.3)	113 (62.4)	49 (27.1)	4 (2.2)	181 (100.0)		

จากตารางที่ 4-47 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากร กระบวนการของทีม ด้านระดับความขัดแย้งสมาชิกเข้าร่วมแก้ไขความขัดแย้ง ส่วนใหญ่มีอายุ 25-35 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0 รองลงมา เฉย ๆ เพราะความขัดแย้งนั้น ทำให้สมาชิกทีมกระตือรือร้นในการทำงาน และเฉย ๆ เพราะความขัดแย้งนั้น เป็นไปในเชิงสร้างสรรค์ จำนวน 19 คน และ 18 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 และ 9.9 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ของอายุกับระดับความขัดแย้ง คำนวณค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 3.753 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.710 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า

อายุไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความขัดแย้ง นั่นคือ เมื่ออายุแตกต่างกัน ระดับความขัดแย้งไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-48 ความสัมพันธ์ของอายุกับความสูญเสียเล่าทางสังคม

ความสูญเสียเล่าทางสังคม	อายุ				รวม	ค่าสถิติทดสอบ	
	น้อยกว่า 25 ปี	25-35 ปี	36-45 ปี	มากกว่า 45 ปี ขึ้นไป		χ^2 -test	Sig.
ไม่เคยทำให้สูญเสียเล่า	7 (3.9)	68 (37.5)	19 (10.5)	2 (1.1)	96 (53.0)	8.114	0.230
ไม่ทราบหน้าที่อย่างชัดเจน	7 (3.9)	35 (19.3)	22 (12.2)	2 (1.1)	66 (36.5)		
ไม่รวมแก้ไขปัญหา	1 (0.6)	10 (5.5)	8 (4.4)	0 (0.0)	19 (10.5)		
รวม	15 (8.3)	113 (62.4)	49 (27.1)	4 (2.2)	181 (100.0)		

จากตารางที่ 4-48 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากร กระบวนการของทีม ด้านความสูญเสียเล่าทางสังคมสมาชิกไม่เคยทำให้สูญเสียเล่า ส่วนใหญ่มีอายุ 25-35 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 รองลงมา ไม่ทราบหน้าที่อย่างชัดเจน และไม่รวมแก้ไขปัญหา จำนวน 35 คน และ 10 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 และ 5.5 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ของอายุกับความสูญเสียเล่าทางสังคม คำนวณค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 8.114 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.230 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความสูญเสียเล่าทางสังคม นั่นคือ เมื่ออายุแตกต่างกัน ความสูญเสียเล่าทางสังคมไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-49 ความสัมพันธ์ของระดับการศึกษากับวัตถุประสงค์ร่วมกัน

วัตถุประสงค์ ร่วมกัน	ระดับการศึกษา					รวม	ค่าสถิติทดสอบ χ^2 -test	Sig.
	มัธยม ต้น	มัธยม ปลาย/ ปวช.	ปวส./ อนุปริญญา	ปริญญา ตรี	สูงกว่า ปริญญา ตรี			
มีโอกาสนใน การร่วมกำหนด วัตถุประสงค์ ร่วมกับทีมงาน	7 (3.9)	19 (10.5)	13 (7.2)	4 (2.2)	4 (2.2)	47 (26.0)	10.873	0.540
มีการเสนอแนวทาง ที่สามารถปฏิบัติได้ ตามวัตถุประสงค์	7 (3.9)	18 (9.9)	5 (2.8)	1 (0.6)	1 (0.6)	32 (17.7)		
ใช้หลักการ และ แนวคิดใน การกำหนด วัตถุประสงค์	1 (0.6)	7 (3.9)	2 (1.1)	2 (1.1)	0 (0.0)	12 (6.6)		
มีการทำความเข้าใจใน วัตถุประสงค์ ของการทำงาน ที่กำหนด อย่างชัดเจน	12 (6.6)	46 (25.4)	18 (8.8)	13 (7.2)	3 (1.7)	90 (49.7)		
รวม	27 (14.9)	90 (49.7)	36 (19.9)	20 (11.0)	8 (4.4)	181 (100.0)		

จากตารางที่ 4-49 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากร กระบวนการของทีม ด้านวัตถุประสงค์ร่วมกันสมาชิกมีการทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการทำงานที่กำหนดอย่างชัดเจน ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมปลาย/ ปวช. จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 25.4 รองลงมา มีโอกาสนในการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกับทีมงาน จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ

10.5 มีการเสนอแนวทางที่สามารถปฏิบัติได้ตามวัตถุประสงค์ และใช้หลักการ แนวคิด ในการกำหนดวัตถุประสงค์ จำนวน 18 คน และ 7 คน คิดเป็นร้อยละ 9.9 และ 3.9 ตามลำดับ ความสัมพันธ์ของระดับการศึกษากับวัตถุประสงค์ร่วมกัน จำนวนค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 10.873 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.540 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ร่วมกัน นั่นคือ เมื่อระดับการศึกษา แตกต่างกัน วัตถุประสงค์ร่วมกัน ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-50 ความสัมพันธ์ของระดับการศึกษากับเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง

เป้าหมายที่ เฉพาะเจาะจง	ระดับการศึกษา					รวม	ค่าสถิติทดสอบ	
	มัธยม ต้น	มัธยม ปลาย/ ปวช.	ปวส./ อนุปริญญา	ปริญญา ตรี	สูงกว่า ปริญญา ตรี		χ^2 -test	Sig.
มีส่วนร่วมใน การกำหนด เป้าหมายของ ภารกิจทีม	7 (3.9)	18 (9.9)	7 (3.9)	5 (2.8)	2 (1.1)	39 (21.5)	9.830	0.631
ได้รับการสื่อสาร เป้าหมายอย่าง ตรงไปตรงมา	3 (1.7)	11 (6.1)	9 (5.0)	4 (2.2)	2 (1.1)	29 (16.0)		
มีความเข้าใจใน เป้าหมายที่เฉพาะ เจาะจงอย่างชัดเจน	4 (2.2)	22 (12.2)	8 (4.4)	7 (3.9)	1 (0.6)	42 (23.2)		
สามารถปฏิบัติงาน ให้สำเร็จตาม เป้าหมายที่กำหนด	13 (7.2)	39 (21.5)	12 (6.6)	4 (2.2)	3 (1.7)	71 (39.2)		
รวม	27 (14.9)	90 (49.7)	36 (19.9)	20 (11.0)	8 (4.4)	181 (100.0)		

จากตารางที่ 4-50 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากร กระบวนการของทีม ด้านเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงสมาชิกสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับมัธยมปลาย/ ปวช. จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5 รองลงมา มีความเข้าใจ ในเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงอย่างชัดเจน จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2 มีส่วนร่วมใน การกำหนดเป้าหมายของภารกิจทีม และได้รับการสื่อสารเป้าหมายอย่างตรงไปตรงมา จำนวน 18 คน และ 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.9 และ 6.1 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ของระดับการศึกษากับเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง คำนวณค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 9.830 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.631 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง นั่นคือ เมื่อระดับ การศึกษาแตกต่างกัน เป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-51 ความสัมพันธ์ของระดับการศึกษากับความสามารถของทีม

ความสามารถ ของทีม	ระดับการศึกษา					รวม	ค่าสถิติทดสอบ	
	มัธยม ต้น	มัธยม ปลาย/ ปวช.	ปวส./ อนุปริญญา	ปริญญา ตรี	สูงกว่า ปริญญา ตรี		χ^2 -test	Sig.
มีความมั่นใจ ในการทำงาน ของสมาชิกในทีม	9 (5.0)	31 (17.1)	13 (7.2)	9 (5.0)	1 (0.6)	63 (34.8)	15.519	0.21 4
ทำนมั่นใจใน ความสามารถ ของทีม	3 (1.7)	10 (5.5)	5 (2.8)	5 (2.8)	2 (1.1)	25 (13.8)		
ใช้ทักษะ ความสามารถ อย่างเต็มที่	5 (2.8)	32 (17.7)	10 (5.5)	3 (1.7)	1 (0.6)	51 (28.2)		
ช่วยทีมให้สามารถ สรุป และแก้ไข ปัญหาโดยปราศจาก ความกลัว	10 (5.5)	17 (9.4)	8 (4.4)	3 (1.7)	4 (2.2)	42 (23.2)		
รวม	27 (14.9)	90 (49.7)	36 (19.9)	20 (11.0)	8 (4.4)	181 (100.0)		

จากตารางที่ 4-51 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากร กระบวนการของทีม ด้านความสามารถของทีมบุคลากรมีความมั่นใจในการทำงานของสมาชิกในทีม ส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับมัธยมปลาย/ ปวช. จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 รองลงมา ใช้ทักษะ ความสามารถอย่างเต็มที่ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 ช่วยทีมให้สามารถสรุป และแก้ไข ปัญหาโดยปราศจากความกลัว จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 9.4 และมีมั่นใจในความสามารถ ของทีม จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ของระดับการศึกษากับความสามารถของทีม คำนวณค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 15.519 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.214 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถของทีม นั่นคือ เมื่อระดับการศึกษาแตกต่างกัน ความสามารถของทีมไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-52 ความสัมพันธ์ของระดับการศึกษากับระดับความขัดแย้ง

ระดับความขัดแย้ง	ระดับการศึกษา					รวม	ค่าสถิติทดสอบ	
	มัธยม ต้น	มัธยม ปลาย/ ปวช.	ปวส./ อนุ ปริญญา ตรี	ปริญญา ตรี	สูงกว่า ปริญญา ตรี		χ^2 -test	Sig.
เฉย ๆ เพราะความ ขัดแย้งนั้น เป็นไป ในเชิงสร้างสรรค์	5 (2.8)	15 (8.3)	3 (1.7)	2 (1.1)	1 (0.6)	26 (14.4)	7.284	0.506
เฉย ๆ เพราะความ ขัดแย้งนั้น ทำให้ สมาชิกทีม กระตือรือร้น	5 (2.8)	12 (6.6)	8 (4.4)	1 (0.6)	0 (0.0)	26 (14.4)		
เข้าร่วมแก้ไข ความขัดแย้ง	17 (9.4)	63 (34.8)	25 (13.8)	17 (9.4)	7 (3.9)	129 (71.3)		
รวม	27 (14.9)	90 (49.7)	36 (19.9)	20 (11.0)	8 (4.4)	181 (100.0)		

จากตารางที่ 4-52 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากร กระบวนการของทีม ด้านระดับความขัดแย้งบุคลากรเข้าร่วมแก้ไขความขัดแย้งส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมปลาย/ปวช. จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 รองลงมา เฉย ๆ เพราะความขัดแย้งนั้น เป็นไปในเชิงสร้างสรรค์ และเฉย ๆ เพราะความขัดแย้งนั้น ทำให้สมาชิกทีมกระตือรือร้นในการทำงาน จำนวน 15 คน และ 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 และ 6.6 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ของระดับการศึกษากับระดับความขัดแย้ง คำนวณค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 15.519 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.214 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถของทีม นั่นคือ เมื่อระดับการศึกษาแตกต่างกัน ความสามารถของทีมไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-53 ความสัมพันธ์ของระดับการศึกษากับความสูญเสียค่าทางสังคม

ความสูญเสีย ทางสังคม	ระดับการศึกษา					รวม	ค่าสถิติทดสอบ	
	มัธยม ต้น	มัธยม ปลาย/ ปวช.	ปวส./ อนุ ปริญญา	ปริญญา ตรี	สูงกว่า ปริญญา ตรี		χ^2 -test	Sig.
ไม่เคยทำให้สูญเสียค่า	12 (6.6)	52 (28.7)	19 (10.5)	9 (5.0)	4 (2.2)	96 (53.0)	5.144	0.742
ไม่ทราบหน้าที่	13 (7.2)	31 (17.1)	11 (6.1)	8 (4.4)	3 (1.7)	66 (36.5)		
อย่างชัดเจน	2 (1.1)	7 (3.9)	6 (3.3)	3 (1.7)	1 (0.6)	19 (10.5)		
ไม่รวมแก้ไขปัญหา	27 (14.9)	90 (49.7)	36 (19.9)	20 (11.0)	8 (4.4)	181 (100.0)		

จากตารางที่ 4-53 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากร กระบวนการของทีม ด้านความสูญเสียค่าทางสังคม บุคลากรไม่เคยทำให้สูญเสียค่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมปลาย/ปวช. จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7 รองลงมา ไม่ทราบหน้าที่อย่างชัดเจน และไม่รวมแก้ไข ปัญหา จำนวน 31 คน และ 7 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 และ 3.9 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ของระดับการศึกษากับความสูญเสียค่าทางสังคม คำนวณค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 5.144 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.742 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสูญเสียค่าทางสังคม นั่นคือ เมื่อระดับการศึกษาแตกต่างกัน ความสูญเสียค่าทางสังคม ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-54 ความสัมพันธ์ของระยะเวลาการปฏิบัติงานกับวัตถุประสงค์ร่วมกัน

วัตถุประสงค์ร่วมกัน	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน					ค่าสถิติทดสอบ		
	น้อยกว่า 2 ปี	2-4 ปี	5-7 ปี	8-10 ปี	มากกว่า 10 ปี	รวม	χ^2 -test	Sig.
	มีโอกาสนในการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกับทีมงาน	5 (2.8)	5 (2.8)	22 (12.2)	3 (1.7)	12 (6.6)	47 (26.0)	16.64
มีการเสนอแนวทางที่สามารถปฏิบัติได้ตามวัตถุประสงค์	3 (1.7)	10 (5.5)	8 (4.4)	3 (1.7)	8 (4.4)	32 (17.7)		
ใช้หลักการและแนวคิดในการกำหนดวัตถุประสงค์	2 (1.1)	4 (2.2)	2 (1.1)	1 (0.6)	3 (1.7)	12 (6.6)		
มีการทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการทำงานที่กำหนดอย่างชัดเจน	11 (6.1)	19 (10.5)	18 (9.9)	12 (6.6)	30 (16.6)	90 (49.7)		
รวม	21 (11.6)	38 (21.0)	50 (27.6)	19 (10.5)	53 (29.3)	181 (100.0)		

จากตารางที่ 4-54 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากร กระบวนการของทีม ด้านวัตถุประสงค์ร่วมกันมีการทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการทำงานที่กำหนดอย่างชัดเจน

ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 16.6 รองลงมา มีโอกาสในการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกับทีมงาน จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 มีการเสนอแนวทาง ที่สามารถปฏิบัติได้ตามวัตถุประสงค์ และใช้หลักการ แนวคิดในการกำหนด วัตถุประสงค์ จำนวน 8 คน และ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4 และ 1.7 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ของระยะเวลาการปฏิบัติงานกับวัตถุประสงค์ร่วมกัน คำนวณค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 16.647 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.163 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ร่วมกัน นั่นคือ เมื่อระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน วัตถุประสงค์ร่วมกันไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-55 ความสัมพันธ์ของระยะเวลาการปฏิบัติงานกับเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง

เป้าหมายที่ เฉพาะเจาะจง	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน					รวม	ค่าสถิติทดสอบ	
	น้อยกว่า 2 ปี	2-4 ปี	5-7 ปี	8-10 ปี	มากกว่า 10 ปี		χ^2 -test	Sig.
มีส่วนร่วมใน การกำหนด เป้าหมายของ ภารกิจทีม	2 (1.1)	11 (6.1)	13 (7.2)	2 (1.1)	11 (6.1)	39 (21.5)	16.115	0.186
ได้รับการสื่อสาร เป้าหมายอย่าง ตรงไปตรงมา	5 (2.8)	3 (1.7)	7 (3.9)	6 (3.3)	8 (4.4)	29 (16.0)		
มีความเข้าใจ ในเป้าหมายที่ เฉพาะเจาะจง อย่างชัดเจน	4 (2.2)	5 (2.8)	13 (7.2)	3 (1.7)	17 (9.4)	42 (23.2)		
สามารถปฏิบัติงาน ให้สำเร็จตาม เป้าหมาย ที่กำหนด	10 (5.5)	19 (10.5)	17 (9.4)	8 (4.4)	17 (9.4)	71 (39.2)		

ตารางที่ 4-55 (ต่อ)

เป้าหมายที่ เฉพาะเจาะจง	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน					รวม	ค่าสถิติทดสอบ	
	น้อยกว่า 2 ปี	2-4 ปี	5-7 ปี	8-10 ปี	มากกว่า 10 ปี		χ^2 -test	Sig.
รวม	21 (11.6)	38 (21.0)	50 (27.6)	19 (10.5)	53 (29.3)	181 (100.0)		

จากตารางที่ 4-55 ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างของบุคลากร กระบวนการของทีม ด้านเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดส่วนใหญ่ มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 2-4 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 รองลงมา มีส่วนร่วม ในการกำหนดเป้าหมายของภารกิจทีม จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1 มีความเข้าใจในเป้าหมาย ที่เฉพาะเจาะจงอย่างชัดเจนและได้รับการสื่อสารเป้าหมายอย่างตรงไปตรงมา จำนวน 5 คน และ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 และ 1.7

ความสัมพันธ์ของระยะเวลาการปฏิบัติงานกับเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง คำนวณค่า ไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 16.115 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.186 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง นั่นคือ เมื่อระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-56 ความสัมพันธ์ของระยะเวลาการปฏิบัติงานกับความสามารถของทีม

ความสามารถ ของทีม	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน					รวม	ค่าสถิติทดสอบ	
	น้อยกว่า 2 ปี	2-4 ปี	5-7 ปี	8-10 ปี	มากกว่า 10 ปี		χ^2 -test	Sig.
มีความมั่นใจใน การทำงานของ สมาชิกในทีม	4 (2.2)	17 (9.4)	19 (10.5)	6 (3.3)	17 (9.4)	63 (34.8)	16.85	0.155
ท่านมั่นใจใน ความสามารถ ของทีม	3 (1.7)	3 (1.7)	3 (1.7)	7 (3.9)	9 (5.0)	25 (13.8)		

ตารางที่ 4-56 (ต่อ)

ความสามารถ ของทีม	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน					รวม	ค่าสถิติทดสอบ	
	น้อยกว่า 2 ปี	2-4 ปี	5-7 ปี	8-10 ปี	มากกว่า 10 ปี		χ^2 -test	Sig.
ใช้ทักษะ ความสามารถ อย่างเต็มที่	8 (4.4)	10 (5.5)	15 (8.3)	4 (2.2)	14 (7.7)	51 (28.2)		
ช่วยทีมให้สามารถ สรุป และแก้ไข ปัญหาโดยปราศจาก ความกลัว	6 (3.3)	8 (4.4)	13 (7.2)	2 (1.1)	13 (7.2)	42 (23.2)		
รวม	21 (11.6)	38 (21.0)	50 (27.6)	19 (10.5)	53 (29.3)	181 (100.0)		

จากตารางที่ 4-56 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากร กระบวนการของทีม ด้านความสามารถของทีมบุคลากรมีความมั่นใจในการทำงานของสมาชิกในทีม ส่วนใหญ่ มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-7 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 รองลงมา ใช้ทักษะ ความสามารถอย่างเต็มที่ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 ช่วยทีมให้สามารถสรุป และแก้ไข ปัญหาโดยปราศจากความกลัว จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2 และมีความมั่นใจในความสามารถ ของทีม จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ของระยะเวลาการปฏิบัติงานกับความสามารถของทีม คำนวณค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 16.850 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.155 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสรุป ได้ว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถของทีม นั่นคือ เมื่อระยะเวลา การปฏิบัติงานแตกต่างกัน ความสามารถของทีมไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-57 ความสัมพันธ์ของระยะเวลาการปฏิบัติงานกับระดับความขัดแย้ง

ระดับความขัดแย้ง	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน					ค่าสถิติทดสอบ		
	น้อยกว่า 2 ปี	2-4 ปี	5-7 ปี	8-10 ปี	มากกว่า 10 ปี	รวม	χ^2 -test	Sig.
เฉย ๆ เพราะ ความขัดแย้งนั้น เป็นไปในเชิง สร้างสรรค์	4 (2.2)	6 (3.3)	7 (3.9)	4 (2.2)	5 (2.8)	26 (14.4)	5.978	0.650
เฉย ๆ เพราะ ความขัดแย้งนั้น ทำให้สมาชิกทีม กระตือรือร้น ในการทำงาน	4 (2.2)	7 (3.9)	6 (3.3)	4 (2.2)	5 (2.8)	26 (14.4)		
เข้าร่วมแก้ไข ความขัดแย้ง	13 (7.2)	25 (13.8)	37 (20.4)	11 (6.1)	43 (23.8)	129 (71.3)		
รวม	21 (11.6)	38 (21.0)	50 (27.6)	19 (10.5)	53 (29.3)	181 (100.0)		

จากตารางที่ 4-57 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากร กระบวนการของทีม ด้านระดับความขัดแย้งบุคลากรเข้าร่วมแก้ไขความขัดแย้งส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 รองลงมา เฉย ๆ เพราะความขัดแย้งนั้น เป็นไปในเชิงสร้างสรรค์ และเฉย ๆ เพราะความขัดแย้งนั้น ทำให้สมาชิกทีมกระตือรือร้นในการทำงาน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8

ความสัมพันธ์ของระยะเวลาการปฏิบัติงานกับระดับความขัดแย้ง คำนวณค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 5.978 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.650 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความขัดแย้ง นั่นคือ เมื่อระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ระดับความขัดแย้งไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-58 ความสัมพันธ์ของระยะเวลาการปฏิบัติงานกับความสูญเปล่าทางสังคม

ความสูญเปล่าทางสังคม	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน					ค่าสถิติทดสอบ		
	น้อยกว่า 2 ปี	2-ปี	5-7 ปี	8-10 ปี	มากกว่า 10 ปี	รวม	χ^2 -test	Sig.
ไม่เคยทำให้สูญเปล่า	13 (7.2)	20 (11.0)	28 (15.5)	12 (6.6)	23 (12.7)	96 (53.0)	5.416	0.712
ไม่ทราบหน้าที่อย่างชัดเจน	6 (3.3)	12 (6.6)	18 (9.9)	6 (3.3)	24 (13.3)	66 (36.5)		
ไม่รวมแก้ไข	2 (1.1)	6 (3.3)	4 (2.2)	1 (0.6)	6 (3.3)	19 (10.5)		
รวม	21 (11.6)	38 (21.0)	50 (27.6)	19 (10.5)	53 (29.3)	181 (100.0)		

จากตารางที่ 4-58 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากร กระบวนการของทีมด้านความสูญเปล่าทางสังคมบุคลากรไม่เคยทำให้สูญเปล่าส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-7 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 รองลงมา บุคลากรไม่ทราบหน้าที่อย่างชัดเจนและบุคลากรไม่รวมแก้ไขปัญหา จำนวน 18 คน และ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 9.9 และ 2.2 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ของระยะเวลาการปฏิบัติงานกับความสูญเปล่าทางสังคม คำนวณค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 5.416 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.712 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสูญเปล่าทางสังคม นั่นคือ เมื่อระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ความสูญเปล่าทางสังคมไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-59 ความสัมพันธ์ของตำแหน่งงานกับวัตถุประสงค์ร่วมกัน

วัตถุประสงค์ร่วมกัน	ตำแหน่งงาน				รวม	ค่าสถิติทดสอบ	
	พนักงานปฏิบัติการ	หัวหน้างาน (บังคับบัญชา)	หัวหน้างาน (ไม่บังคับบัญชา)	บริหาร		χ^2 -test	Sig.
มีโอกาสนในการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกับทีมงาน	24 (13.3)	9 (5.0)	9 (5.0)	5 (2.8)	47 (26.0)	5.583	0.781
มีการเสนอแนวทางที่สามารถปฏิบัติได้ตามวัตถุประสงค์	23 (12.7)	4 (2.2)	4 (2.2)	1 (0.6)	32 (17.7)		
ใช้หลักการ และแนวคิดในการกำหนดวัตถุประสงค์	7 (3.9)	3 (1.7)	1 (0.6)	1 (0.6)	12 (6.6)		
มีการทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการทำงานที่กำหนดอย่างชัดเจน	55 (30.4)	13 (7.2)	12 (6.6)	10 (5.5)	90 (49.7)		
รวม	109 (60.2)	29 (16.0)	26 (14.4)	17 (9.4)	181 (100.0)		

จากตารางที่ 4-59 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากร กระทบการของทีมด้านวัตถุประสงค์ร่วมกันมีการทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการทำงานที่กำหนดอย่างชัดเจนส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 รองลงมา มีโอกาสนในการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกับทีมงาน จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 มีการเสนอแนวทาง ที่สามารถปฏิบัติได้ตามวัตถุประสงค์ และใช้หลักการ แนวคิดในการกำหนดวัตถุประสงค์ จำนวน 23 คน และ 7 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7 และ 3.9 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ของตำแหน่งงานกับวัตถุประสงค์ร่วมกัน กำหนดค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 5.583 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.781 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ตำแหน่งงานไม่มีความสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ร่วมกัน นั่นคือ เมื่อตำแหน่งงานแตกต่างกัน วัตถุประสงค์ร่วมกัน ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-60 ความสัมพันธ์ของตำแหน่งงานกับเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง

เป้าหมายที่ เฉพาะเจาะจง	ตำแหน่งงาน				รวม	ค่าสถิติทดสอบ	
	พนักงาน ปฏิบัติการ	หัวหน้างาน (บังคับ บัญชา)	หัวหน้างาน (ไม่บังคับ บัญชา)	บริหาร		χ^2 -test	Sig.
มีส่วนร่วมในการ กำหนดเป้าหมาย ของภารกิจทีม	26 (14.4)	5 (2.8)	4 (2.2)	4 (2.2)	39 (21.5)	12.270	0.199
ได้รับการสื่อสาร เป้าหมายอย่าง ตรงไปตรงมา	13 (7.2)	4 (2.2)	7 (3.9)	5 (2.8)	29 (16.0)		
มีความเข้าใจ ในเป้าหมายที่ เฉพาะเจาะจง อย่างชัดเจน	25 (13.8)	5 (2.8)	6 (3.3)	6 (3.3)	42 (23.2)		
สามารถปฏิบัติงาน ให้สำเร็จตาม เป้าหมายที่กำหนด	45 (24.9)	15 (8.3)	9 (5.0)	2 (1.1)	71 (39.2)		
รวม	109 (60.2)	29 (16.0)	26 (14.4)	17 (9.4)	181 (100.0)		

จากตารางที่ 4-60 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากร กระบวนการของทีม ด้านเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดส่วนใหญ่ เป็นพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 24.9 รองลงมามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของภารกิจทีม จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4 มีความเข้าใจในเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงอย่างชัดเจน และได้รับการสื่อสารเป้าหมายอย่างตรงไปตรงมา จำนวน 25 คน และ 13 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 และ 7.2 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ของตำแหน่งงานกับเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง คำนวณค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 12.270 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.199 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ตำแหน่งงานไม่มีความสัมพันธ์กับเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง นั่นคือ เมื่อตำแหน่งงานแตกต่างกัน เป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-61 ความสัมพันธ์ของตำแหน่งงานกับความสามารถของทีม

ความสามารถ ของทีม	ตำแหน่งงาน				รวม	ค่าสถิติทดสอบ	
	พนักงาน ปฏิบัติการ	หัวหน้างาน (บังคับ บัญชา)	หัวหน้างาน (ไม่บังคับ บัญชา)	บริหาร		χ^2 -test	Sig.
มีความมั่นใจใน การทำงานของ สมาชิกในทีม	38 (21.0)	10 (5.5)	11 (6.1)	4 (2.2)	63 (34.8)	16.676	0.054
ท่านมั่นใจใน ความสามารถ ของทีม	12 (6.6)	6 (3.3)	2 (1.1)	5 (2.8)	25 (13.8)		
ใช้ทักษะ ความสามารถ อย่างเต็มที่	32 (17.7)	7 (3.9)	11 (6.1)	1 (0.6)	51 (28.2)		
ช่วยทีมให้สามารถ สรุป และแก้ไข ปัญหาโดยปราศจาก ความกลัว	27 (14.9)	6 (3.3)	2 (1.1)	7 (3.9)	42 (23.2)		
รวม	109 (60.2)	29 (16.0)	26 (14.4)	17 (9.4)	181 (100.0)		

จากตารางที่ 4-61 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากร กระบวนการของทีม ด้านความสามารถของทีมมีความมั่นใจในการทำงานของสมาชิกในทีมส่วนใหญ่เป็นพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 รองลงมา ใช้ทักษะความสามารถอย่างเต็มที่

จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 ช่วยทีมให้สามารถสรุป แก้ไขปัญหาโดยปราศจากความกลัว และมีมั่นใจในความสามารถของทีม จำนวน 27 คน และ 12 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 และ 6.6 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ของตำแหน่งงานกับความสามารถของทีม คำนวณค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 16.676 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.054 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ตำแหน่งงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถของทีม นั่นคือ เมื่อตำแหน่งงาน แตกต่างกัน ความสามารถของทีมไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-62 ความสัมพันธ์ของตำแหน่งงานกับระดับความขัดแย้ง

ระดับความขัดแย้ง	ตำแหน่งงาน				รวม	ค่าสถิติทดสอบ	
	พนักงานปฏิบัติการ	หัวหน้างาน (บังคับบัญชา)	หัวหน้างาน (ไม่บังคับบัญชา)	บริหาร		χ^2 -test	Sig.
เฉย ๆ เพราะ ความขัดแย้งนั้น เป็นไปในเชิง สร้างสรรค์	19 (10.5)	2 (1.1)	4 (2.2)	1 (0.6)	26 (14.4)	5.215	0.517
เฉย ๆ เพราะ ความขัดแย้งนั้น ทำให้สมาชิกทีม กระตือรือร้น ในการทำงาน	15 (8.3)	6 (3.3)	4 (2.2)	1 (0.6)	26 (14.4)		
เข้าร่วมแก้ไข ความขัดแย้ง	75 (41.4)	21 (11.6)	18 (9.9)	15 (8.3)	129 (71.3)		
รวม	109 (60.2)	29 (16.0)	26 (14.4)	17 (9.4)	181 (100.0)		

จากตารางที่ 4-62 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากร กระบวนการของทีม ด้านระดับความขัดแย้งเข้าร่วมแก้ไขความขัดแย้งส่วนใหญ่เป็นพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 75 คน

คิดเป็นร้อยละ 41.4 รองลงมา เฉย ๆ เพราะความขัดแย้งนั้น เป็นไปในเชิงสร้างสรรค์ และเฉย ๆ เพราะความขัดแย้งนั้น ทำให้สมาชิกทีมกระตือรือร้นในการทำงาน จำนวน 19 คน และ 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 และ 8.3 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ของตำแหน่งงานกับระดับความขัดแย้ง คำนวณค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 5.215 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.517 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ตำแหน่งงานไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความขัดแย้ง นั่นคือ เมื่อตำแหน่งงานแตกต่างกัน ระดับความขัดแย้งไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4-63 ความสัมพันธ์ของตำแหน่งงานกับความสูญเสียทางสังคม

ความสูญเสียทางสังคม	ตำแหน่งงาน				รวม	ค่าสถิติทดสอบ	
	พนักงานปฏิบัติการ	หัวหน้างาน (บังคับบัญชา)	หัวหน้างาน (ไม่บังคับบัญชา)	บริหาร		χ^2 -test	Sig.
ไม่เคยทำให้สูญเสีย	64 (35.4)	17 (9.4)	9 (5.0)	6 (3.3)	96 (53.0)	7.864	0.248
ไม่ทราบหน้าที่อย่างชัดเจน	36 (19.9)	9 (5.0)	13 (7.2)	8 (4.4)	66 (36.5)		
ไม่รวมแก้ไขปัญหา	9 (5.0)	3 (1.7)	4 (2.2)	3 (1.7)	19 (10.5)		
รวม	109 (60.2)	29 (16.0)	26 (14.4)	17 (9.4)	181 (100.0)		

จากตารางที่ 4-63 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากร กระบวนการของทีม ด้านความสูญเสียทางสังคมไม่เคยทำให้ทีมสูญเสีย ส่วนใหญ่เป็นพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 35.4 รองลงมา ไม่ทราบหน้าที่อย่างชัดเจน และไม่รวมแก้ไขปัญหา จำนวน 36 คน และ 9 คน คิดเป็นร้อยละ 19.9 และ 5.0 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ของตำแหน่งงานกับความสูญเสียทางสังคม คำนวณค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 7.864 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.248 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ตำแหน่งงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสูญเสียทางสังคม นั่นคือ เมื่อตำแหน่งงานแตกต่างกัน ความสูญเสียทางสังคมไม่มีความแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านบุคคล ที่มีความสัมพันธ์กับ ปัจจัยด้านองค์ประกอบ และคุณลักษณะของทีม

ตารางที่ 4-64 ค่าสถิติอนุมาน ปัจจัยด้านบุคคลกับองค์ประกอบและคุณลักษณะของทีม

ปัจจัยด้านบุคคล * องค์ประกอบและคุณลักษณะของทีม	ค่าสถิติทดสอบ	
	Chi-square	Sig.
เพศ * ความสามารถของสมาชิก	2.710	0.258
เพศ * บุคลิกภาพ	6.133	0.047*
เพศ * การจัดสรรบทบาท	1.406	0.495
เพศ * ความหลากหลาย	2.943	0.230
เพศ * ขนาดของทีม	1.486	0.685
เพศ * ความยืดหยุ่นของสมาชิก	0.187	0.911
เพศ * ความชอบของสมาชิก	0.613	0.736
อายุ * ความสามารถของสมาชิก	9.629	0.141
อายุ * บุคลิกภาพ	10.910	0.091
อายุ * การจัดสรรบทบาท	4.671	0.587
อายุ * ความหลากหลาย	8.489	0.204
อายุ * ขนาดของทีม	11.633	0.235
อายุ * ความยืดหยุ่นของสมาชิก	4.595	0.597
อายุ * ความชอบของสมาชิก	24.845	0.000*
ระดับการศึกษา * ความสามารถของสมาชิก	5.853	0.664
ระดับการศึกษา * บุคลิกภาพ	27.989	0.000*
ระดับการศึกษา * การจัดสรรบทบาท	12.175	0.144
ระดับการศึกษา * ความหลากหลาย	17.583	0.025*
ระดับการศึกษา * ขนาดของทีม	17.204	0.142
ระดับการศึกษา * ความยืดหยุ่นของสมาชิก	8.591	0.378
ระดับการศึกษา * ความชอบของสมาชิก	10.384	0.239
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน * ความสามารถของสมาชิก	7.505	0.483

ตารางที่ 4-64 (ต่อ)

ปัจจัยด้านบุคคล * องค์ประกอบและคุณลักษณะของทีม	ค่าสถิติทดสอบ	
	Chi-square	Sig.
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน *บุคลิกภาพ	7.746	0.459
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน *การจัดสรรบทบาท	5.847	0.664
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน *ความหลากหลาย	14.482	0.070
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน *ขนาดของทีม	10.214	0.597
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน *ความยืดหยุ่นของสมาชิก	22.507	0.004*
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน *ความชอบของสมาชิก	6.111	0.635
ตำแหน่งงาน * ความสามารถของสมาชิก	6.005	0.423
ตำแหน่งงาน *บุคลิกภาพ	20.002	0.003*
ตำแหน่งงาน *การจัดสรรบทบาท	14.285	0.027*
ตำแหน่งงาน *ความหลากหลาย	2.522	0.866
ตำแหน่งงาน *ขนาดของทีม	10.414	0.318
ตำแหน่งงาน *ความยืดหยุ่นของสมาชิก	24.333	0.000*
ตำแหน่งงาน *ความชอบของสมาชิก	7.628	0.267

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านบุคคล ที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยด้านกระบวนการของทีม

ตารางที่ 4-65 ค่าสถิติไคจตุรภาค ปัจจัยด้านบุคคลกับกระบวนการของทีม

ปัจจัยด้านบุคคล * กระบวนการของทีม	ค่าสถิติทดสอบ	
	Chi-square	Sig.
เพศ * วัตถุประสงค์ร่วมกัน	1.450	0.694
เพศ *เป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง	2.006	0.571
เพศ *ความสามารถของทีม	4.655	0.199
เพศ *ระดับความขัดแย้ง	0.364	0.834
เพศ *ความสูญเสียเปล่าทางสังคม	1.393	0.111

ตารางที่ 4-65 (ต่อ)

ปัจจัยด้านบุคคล * กระบวนการของทีม	ค่าสถิติทดสอบ	
	Chi-square	Sig.
อายุ * วัตถุประสงค์ร่วมกัน	10.788	0.290
อายุ * เป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง	6.978	0.639
อายุ * ความสามารถของทีม	7.556	0.579
อายุ * ระดับความขัดแย้ง	3.753	0.710
อายุ * ความสูญเสียเปล่าทางสังคม	8.114	0.230
ระดับการศึกษา * วัตถุประสงค์ร่วมกัน	10.873	0.540
ระดับการศึกษา * เป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง	9.830	0.631
ระดับการศึกษา * ความสามารถของทีม	15.519	0.214
ระดับการศึกษา * ระดับความขัดแย้ง	7.284	0.506
ระดับการศึกษา * ความสูญเสียเปล่าทางสังคม	5.144	0.742
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน * วัตถุประสงค์ร่วมกัน	16.647	0.163
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน * เป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง	16.115	0.186
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน * ความสามารถของทีม	16.850	0.155
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน * ระดับความขัดแย้ง	5.978	0.650
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน * ความสูญเสียเปล่าทางสังคม	5.416	0.712
ตำแหน่งงาน * วัตถุประสงค์ร่วมกัน	5.583	0.781
ตำแหน่งงาน * เป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง	12.270	0.199
ตำแหน่งงาน * ความสามารถของทีม	16.676	0.054
ตำแหน่งงาน * ระดับความขัดแย้ง	5.215	0.517
ตำแหน่งงาน * ความสูญเสียเปล่าทางสังคม	7.864	0.248

โดยสรุป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาถึงปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากร พบว่า

ความสัมพันธ์ของเพศกับบุคลิกภาพคำนวณค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 6.133 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.047* ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 สรุปได้ว่า เพศมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพ เมื่อเพศแตกต่างกัน บุคลิกภาพก็จะมี ความแตกต่างกัน

ความสัมพันธ์ของอายุกับความชอบของสมาชิกคำนวณค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 24.845 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.000* ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 สรุปได้ว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความชอบของสมาชิก เมื่ออายุแตกต่างกัน ความชอบของสมาชิก ก็จะมีค่าแตกต่างกัน

ความสัมพันธ์ของระดับการศึกษากับบุคลิกภาพ คำนวณค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 27.989 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.000* ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 สรุปได้ว่า ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพ เมื่อระดับการศึกษาแตกต่างกัน บุคลิกภาพก็จะมีค่าแตกต่างกัน

ความสัมพันธ์ของระดับการศึกษากับความหลากหลาย คำนวณค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 17.583 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.025* ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 สรุปได้ว่า ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความหลากหลาย เมื่อระดับการศึกษาแตกต่างกัน ความหลากหลายของสมาชิก ก็จะมีค่าแตกต่างกัน

ความสัมพันธ์ของระยะเวลาการปฏิบัติงานกับความยืดหยุ่นของสมาชิก คำนวณค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 22.507 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.004* ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 สรุปได้ว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความยืดหยุ่นของสมาชิก เมื่อระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ความยืดหยุ่นของสมาชิกก็จะมีค่าแตกต่างกัน

ความสัมพันธ์ของตำแหน่งงานกับบุคลิกภาพ คำนวณค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 20.002 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.003* ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 สรุปได้ว่า ตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพ นั่นคือ เมื่อตำแหน่งงานแตกต่างกัน บุคลิกภาพของสมาชิก ก็จะมีค่าแตกต่างกัน

ความสัมพันธ์ของตำแหน่งงานกับการจัดสรรบทบาท คำนวณค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 14.285 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.027* ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 สรุปได้ว่า ตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับการจัดสรรบทบาท เมื่อตำแหน่งงานแตกต่างกัน การจัดสรรบทบาท ก็จะมีค่าแตกต่างกัน

ความสัมพันธ์ของตำแหน่งงานกับความยืดหยุ่นของสมาชิก คำนวณค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 24.333 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.000* ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 สรุปได้ว่า ตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับความยืดหยุ่นของสมาชิก เมื่อระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน ความยืดหยุ่นของสมาชิกก็จะมีค่าแตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาสภาพปัญหาการทำงานเป็นทีมของบุคลากร ภูมิศึกษา บริษัท A (ประเทศไทย) จำกัด โดยทำการเก็บข้อมูลบุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นพนักงานประจำที่ บริษัท A (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดปัญหา กับการทำงานเป็นทีมของบุคลากร ได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร

ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 51.38 ด้านอายุอยู่ในช่วง 25-35 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 62.43 ด้านระดับการศึกษา อยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.72 ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีระยะเวลามากกว่า 10 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.28 และมีตำแหน่งงานอยู่ในระดับพนักงานปฏิบัติการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60.22

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะของทีม

ด้านความสามารถของสมาชิก พบว่า อันดับแรก คือ บุคลากรเป็นสมาชิกของทีมที่มีความสามารถระบุปัญหา และกำหนดทางเลือกการแก้ไขอย่างเหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 41.99 อันดับสอง คือ มีความเชี่ยวชาญทางด้านเทคนิค เหมาะสมกับงาน คิดเป็นร้อยละ 37.57 อันดับสาม คือ มีความสามารถในการตัดสินใจ คิดเป็นร้อยละ 20.44

ด้านบุคลิกภาพ พบว่า อันดับแรก คือ บุคลากรมีบุคลิกภาพในการเป็นสมาชิกของทีมที่ดีแบบมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน คิดเป็นร้อยละ 80.66 อันดับสอง คือ เปิดรับประสบการณ์ใหม่ of สมาชิกในทีม คิดเป็นร้อยละ 16.02 อันดับสาม คือ ชอบเปิดเผย แสดงท่าทางหรืออารมณ์ร่วมต่อทำงานหรือการแสดงความคิดเห็นของสมาชิก คิดเป็นร้อยละ 3.32

ด้านการจัดสรรบทบาท พบว่า อันดับแรก คือ บุคลากรมีบทบาทในการเป็นสมาชิกทีมแบบมีหน้าที่รับผิดชอบชัดเจน คิดเป็นร้อยละ 66.30 อันดับสอง คือ ไม่มีหน้าที่รับผิดชอบตายตัวทำตามหัวหน้าทีมสั่ง คิดเป็นร้อยละ 22.65 อันดับสาม คือ มีหน้าที่รับผิดชอบคลุมเครือ คิดเป็นร้อยละ 11.05

ด้านความหลากหลาย พบว่า อันดับแรก คือ บุคลากรมีการแสดงออกภายใต้ความหลากหลาย โดยยอมรับฟังความคิดเห็นที่ต่างกันในห้อง คิดเป็นร้อยละ 72.93 อันดับสอง คือ มีความเชื่อมั่นต่อการแสดงความคิดเห็นของสมาชิกในห้อง คิดเป็นร้อยละ 17.13 อันดับสาม คือ มีการเสนอแนวความคิดที่แตกต่างกันระหว่างสมาชิกในห้อง คิดเป็นร้อยละ 9.94

ด้านขนาดของทีม พบว่า อันดับแรก คือ บุคลากรเห็นว่าขนาดของทีมที่จะทำงานสำเร็จควรมี ขนาด 1-5 คน คิดเป็นร้อยละ 64.64 อันดับสอง คือ ขนาด 6-10 คน คิดเป็นร้อยละ 29.28 อันดับสาม คือ ขนาด 16 คนขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 3.87 อันดับสี่ คือ ขนาด 11-15 คน คิดเป็นร้อยละ 2.21

ด้านความยืดหยุ่นของสมาชิก พบว่า อันดับแรก คือ บุคลากรในฐานะที่เป็นสมาชิกทีมมีการเรียนรู้ด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม นอกจากงานตนเอง คิดเป็นร้อยละ 63.54 อันดับสอง คือ ลงมือทำงานทุกอย่างที่หัวหน้าทีมสั่ง คิดเป็นร้อยละ 29.28 อันดับสาม คือ ทำเฉพาะงานที่ได้รับมอบหมายในครั้งแรก เมื่อแบ่งงานกันแล้ว คิดเป็นร้อยละ 7.18

ด้านความชอบของสมาชิก พบว่า อันดับแรก คือ บุคลากรชอบลักษณะการทำงานเป็นทีมแบบชอบทำงานพร้อม ๆ กัน คิดเป็นร้อยละ 87.29 อันดับสอง คือ ชอบทำงานก่อนคนอื่น คิดเป็นร้อยละ 9.39 อันดับสาม คือ ชอบทำงานภายหลังจากที่คนอื่นทำไปแล้ว คิดเป็นร้อยละ 3.32

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับปัจจัยด้านกระบวนการของทีม

กระบวนการของทีมด้านวัตถุประสงค์ร่วมกัน พบว่า อันดับแรก คือ บุคลากรเห็นว่าการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน ควรดำเนินการแบบ มีการทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการทำงานที่กำหนดอย่างชัดเจน คิดเป็นร้อยละ 49.72 อันดับสอง คือ มีโอกาสในการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกับทีมงาน คิดเป็นร้อยละ 25.97 อันดับสาม คือ มีการเสนอแนวทาง ที่สามารถปฏิบัติได้ตามวัตถุประสงค์ คิดเป็นร้อยละ 17.68

กระบวนการของทีมด้านเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง พบว่า อันดับแรก คือ บุคลากรเห็นว่าการกำหนดเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง ควรดำเนินการแบบ สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ 39.23 อันดับสอง คือ มีความเข้าใจในเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงอย่างชัดเจน คิดเป็นร้อยละ 23.20 อันดับสาม คือ มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของภารกิจทีม คิดเป็นร้อยละ 21.55

กระบวนการของทีมด้านความสามารถของทีม พบว่า อันดับแรก คือ ในการทำงานเป็นทีม บุคลากรแสดงความสามารถแบบ มีความมั่นใจในการทำงานของสมาชิกในห้อง คิดเป็นร้อยละ 34.81 อันดับสอง คือ ใช้ทักษะความสามารถอย่างเต็มที่ คิดเป็นร้อยละ 28.18 อันดับสาม คือ ช่วยทีมให้สามารถสรุป และแก้ไขปัญหาโดยปราศจาก ความกลัว คิดเป็นร้อยละ 23.20

กระบวนการของทีมด้านระดับความขัดแย้ง พบว่า อันดับแรก คือ เมื่อบุคลากรเห็นว่า ทีมเกิดความขัดแย้ง จะเข้าร่วมแก้ไขความขัดแย้ง คิดเป็นร้อยละ 71.26 อันดับสอง คือ เฉย ๆ เพราะความขัดแย้งนั้น เป็นไปในเชิงสร้างสรรค์ คิดเป็นร้อยละ 14.37 อันดับสาม คือ เฉย ๆ เพราะความขัดแย้งนั้น ทำให้สมาชิกทีมกระตือรือร้นในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 14.37

กระบวนการของทีมด้านความสูญเสียเปล่าทางสังคม พบว่า อันดับแรก คือ ในการทำงาน เป็นทีม บุคลากรมีประสบการณ์ แบบไม่เคยทำให้สูญเสียเปล่า คิดเป็นร้อยละ 53.04 อันดับสอง คือ ไม่ทราบหน้าที่อย่างชัดเจน คิดเป็นร้อยละ 36.46 อันดับสาม คือ ไม่ร่วมแก้ไขปัญหา คิดเป็นร้อยละ 10.50

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเชิงอนุมานของผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านบุคคล ที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านองค์ประกอบ และคุณลักษณะของทีม

ตารางที่ 5-1 ค่าสถิติอนุมาน ปัจจัยด้านบุคคล กับองค์ประกอบและคุณลักษณะของทีม (Sig.)

ปัจจัยด้านบุคคล * องค์ประกอบและคุณลักษณะของทีม	ค่าสถิติทดสอบ	
	Chi-square	Sig.
เพศ * บุคลิกภาพ	6.133	0.047*
อายุ * ความชอบของสมาชิก	24.845	0.000*
ระดับการศึกษา * บุคลิกภาพ	27.989	0.000*
ระดับการศึกษา * ความหลากหลาย	17.583	0.025*
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน * ความยืดหยุ่นของสมาชิก	22.507	0.004*
ตำแหน่งงาน * บุคลิกภาพ	20.002	0.003*
ตำแหน่งงาน * การจัดสรรบทบาท	14.285	0.027*
ตำแหน่งงาน * ความยืดหยุ่นของสมาชิก	24.333	0.000*

ความสัมพันธ์ของเพศกับบุคลิกภาพ คำนวณค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 6.133 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.047* สรุปได้ว่า เพศมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพ เมื่อเพศแตกต่างกัน บุคลิกภาพก็จะมีค่าแตกต่างกัน

ความสัมพันธ์ของอายุกับความชอบของสมาชิก คำนวณค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 24.845 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.000* สรุปได้ว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความชอบของสมาชิก เมื่ออายุแตกต่างกัน ความชอบของสมาชิกก็จะมีค่าแตกต่างกัน

ความสัมพันธ์ของระดับการศึกษากับบุคลิกภาพ จำนวนค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 27.989 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.000* สรุปได้ว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพ เมื่อระดับการศึกษาแตกต่างกัน บุคลิกภาพก็จะมีค่าแตกต่างกัน

ความสัมพันธ์ของระดับการศึกษากับความหลากหลาย จำนวนค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 17.583 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.025* สรุปได้ว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความหลากหลาย เมื่อระดับการศึกษาแตกต่างกัน ความหลากหลายของสมาชิกก็จะมีค่าแตกต่างกัน

ความสัมพันธ์ของระยะเวลาการปฏิบัติงานกับความยืดหยุ่นของสมาชิก จำนวนค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 22.507 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.004* สรุปได้ว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความยืดหยุ่นของสมาชิก เมื่อระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ความยืดหยุ่นของสมาชิกมีความแตกต่างกัน

ความสัมพันธ์ของตำแหน่งงานกับบุคลิกภาพ จำนวนค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 20.002 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.003* สรุปได้ว่า ตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพ เมื่อตำแหน่งงานแตกต่างกัน บุคลิกภาพของสมาชิกมีความแตกต่างกัน

ความสัมพันธ์ของตำแหน่งงานกับการจัดสรรบทบาท จำนวนค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 14.285 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.027* สรุปได้ว่า ตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับการจัดสรรบทบาท เมื่อตำแหน่งงานแตกต่างกัน การจัดสรรบทบาทมีความแตกต่างกัน

ความสัมพันธ์ของตำแหน่งงานกับความยืดหยุ่นของสมาชิก จำนวนค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่า = 24.333 โดยมีระดับนัยสำคัญ (Sig.) = 0.000* สรุปได้ว่า ตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับความยืดหยุ่นของสมาชิก เมื่อระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน ความยืดหยุ่นของสมาชิกมีความแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านบุคคล ที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยด้านกระบวนการของทีม

ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านกระบวนการของทีม ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

อภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านบุคคล ที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านองค์ประกอบ และคุณลักษณะของทีม

1. ความสัมพันธ์ของเพศกับบุคลิกภาพ

โดยสรุป พบว่า เพศมีความสอดคล้องกับบุคลิกภาพ โดยบุคลลากรที่เป็นเพศหญิง มีความรับผิดชอบในหน้าที่ตนเองมากกว่าเพศชาย รองลงมาคือ เปิดรับประสบการณ์ใหม่ของ สมาชิกในทีม และบุคลิกภาพแบบชอบเปิดเผย แสดงท่าทาง อารมณ์ร่วมต่อการทำงาน และการแสดงความคิดเห็นของสมาชิก ซึ่งเป็นองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม นั้น นอกจากสมาชิก ทีมจะมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนแล้ว ยังต้องมีการเปิดเผย แสดงท่าทาง ต่อการแสดง ความคิดเห็นของสมาชิกด้วย ซึ่งสอดคล้องตามงานวิจัยของ ศศิฉาย พลายหมื่นไวย (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาการทำงานเป็นทีมของบุคลลากร พบว่า เพศแตกต่างกันมีปัญหาในการทำงาน เป็นทีมของบุคลลากร

2. ความสัมพันธ์ของอายุกับความชอบของสมาชิก

โดยสรุป พบว่า อายุมีความสอดคล้องกับความชอบของสมาชิก บุคลลากรในช่วงอายุ 25-35 ปี สมาชิกในทีมชอบทำงานพร้อม ๆ กัน แต่ก็ยังมีสมาชิกทีมบางส่วนซึ่งชอบที่จะทำงาน ก่อนคนอื่น ก็จะบ่งบอกได้ถึงภาวะการเป็นผู้นำ แต่ก็ยังมีสมาชิกทีมอีกบางส่วนที่ชอบที่จะทำงาน ภายหลังจากที่คนอื่นทำไปแล้ว การที่สมาชิกทีมชอบที่จะทำงานพร้อม ๆ กัน สมาชิกทีม อาจจะเน้นการตัดสินใจของทีมงานเป็นสำคัญ และมีแรงขับเคลื่อนในการทำงาน ซึ่งสอดคล้อง ตามแนวคิดของ เมตต์ เมตต์การุณจิต (2559) พฤติกรรมของทีมงาน (Teamwork behavior) เนื่องจากสภาพการทำงานเป็นทีม จะเป็นแรงขับเคลื่อนในการทำงาน

3. ความสัมพันธ์ของระดับการศึกษากับบุคลิกภาพ

โดยสรุป พบว่า ระดับการศึกษาของบุคลลากรมีความสอดคล้องกับบุคลิกภาพ บุคลลากร ในทุกระดับการศึกษา เป็นสมาชิกทีมที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน แต่จะเห็นได้ว่าในระดับ การศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรี จะมีความคิดเห็นในการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ของสมาชิกในทีม ซึ่งการทำงานเป็นทีมจำเป็นต้องเปิดรับประสบการณ์ใหม่ ๆ ของสมาชิก เพื่อนำมาปรับใช้ในการ ทำงานร่วมกัน และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของสมาชิกทีมก็จะให้มีประสบการณ์ ที่แตกต่างกันมาปรับใช้ในการทำงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของ สิริอร วิชาวุธ (2553) องค์ประกอบสู่ความสำเร็จของทีม ในเรื่องของลักษณะสมาชิกในทีม

4. ความสัมพันธ์ของระดับการศึกษากับความหลากหลาย

โดยสรุป พบว่า ระดับการศึกษา มีความสอดคล้องกับความหลากหลาย สมาชิกในทีมยอมรับฟังความคิดเห็นที่ต่างกันของทีม เนื่องจากความหลากหลายของสมาชิกทีม ก็จะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไป จึงสามารถนำไปปรับและประยุกต์ใช้กับการทำงานเป็นทีมให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของทีมได้ ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของ มัลลิกา วิชชูกรอิงครัต (2553) เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ที่ต้องสนับสนุนช่วยเหลือ ใช้ทักษะ ประสพการณ์ร่วมกันอย่างเต็มความสามารถ เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดได้

5. ความสัมพันธ์ของระยะเวลาการปฏิบัติงานกับความยืดหยุ่นของสมาชิก

โดยสรุป พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความสอดคล้องกับความยืดหยุ่นของสมาชิก โดยที่สมาชิกทีมที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จะสามารถเรียนรู้งานด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม นอกเหนือจากงานตนเอง จึงมีความรู้และทักษะที่อาจจะมากกว่าสมาชิกที่ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่น้อยกว่าก็จะทำงานตามที่หัวหน้าทีมสั่งมากกว่า ที่จะมีการเรียนรู้งานอื่น ๆ เพิ่มเติม และมีสมาชิกเป็นส่วนน้อยที่จะทำเฉพาะงานที่ได้รับมอบหมายในครั้งแรก เมื่อแบ่งงานกันแล้วซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของ วิเชียร วิทขุดม (2554) ความรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นวิธีการที่ดีในการดึงขีดความสามารถของบุคลากรมาใช้ ซึ่งในการบริหารพบว่า การทำงานจะมีการยืดหยุ่นมากขึ้น

6. ความสัมพันธ์ของตำแหน่งงานกับบุคลิกภาพ

โดยสรุป พบว่า ตำแหน่งงานมีความสอดคล้องกับบุคลิกภาพ บุคลากรส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพในการเป็นสมาชิกที่ดีของทีม โดยมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน รองลงมา คือ เปิดรับประสบการณ์ใหม่ของสมาชิกในทีม อันดับสุดท้าย คือ การเปิดเผย หรือแสดงท่าทางต่อการแสดงความคิดเห็นของสมาชิก ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของ สิริอร วิชชาวุธ (2553) องค์ประกอบสู่ความสำเร็จของทีม ในเรื่องของลักษณะสมาชิกในทีม

7. ความสัมพันธ์ของตำแหน่งงานกับการจัดสรรบทบาท

โดยสรุป พบว่า ตำแหน่งงานมีความสอดคล้องกับการจัดสรรบทบาท บุคลากรมีบทบาทในการเป็นสมาชิกทีม ส่วนใหญ่มีหน้าที่รับผิดชอบชัดเจน รองลงมา ไม่มีหน้าที่รับผิดชอบตายตัว อันดับสุดท้าย คือ มีหน้าที่รับผิดชอบคลุมเครือจะเห็นว่า ระดับตำแหน่งงาน เป็นพนักงานปฏิบัติการ หากไม่มีการจัดสรรบทบาทที่ชัดเจน ก็จะทำให้เกิดปัญหาการทำงานเป็นทีมขึ้น ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของ สิริอร วิชชาวุธ (2553) องค์ประกอบสู่ความสำเร็จของทีม ในเรื่องของกระบวนการทำงาน

8. ความสัมพันธ์ของตำแหน่งงานกับความยืดหยุ่นของสมาชิก

โดยสรุป พบว่า ตำแหน่งงานมีความสอดคล้องกับความยืดหยุ่นของสมาชิก บุคลากร ในทุกตำแหน่งงานตั้งแต่ระดับบริหาร จนถึงระดับพนักงานปฏิบัติการ มีความเห็นในเรื่อง ความยืดหยุ่นของสมาชิกทีม ที่ควรจะมีการเรียนรู้งานด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม นอกจากงานตนเอง โดยที่สมาชิกทีมที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน การเรียนรู้งานด้านอื่นเพิ่มเติม ก็จะมีการระดับ การเรียนรู้ที่แตกต่างกัน จึงทำให้สมาชิกทีมมีความรู้และแนวคิดที่แตกต่างกันออกไป และเป็นผลดี ต่อการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของ วิเชียร วิทยอุดม (2554) ความรู้เกี่ยวกับ การทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นวิธีการที่ดีในการดึงขีดความสามารถของบุคลากรมาใช้ ซึ่งในการบริหาร พบว่า การทำงานจะมีการยืดหยุ่นมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับบริษัท

จากการวิจัยทำให้ทราบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และ ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบและคุณลักษณะของทีมงาน ดังนั้น หากทางผู้บริหารระดับสูงของบริษัท ๆ มีความต้องการที่จะทำการจัดตั้งทีมงาน ควรที่จะต้องทำการจัดสรรบุคลากรที่มีความสามารถที่เหมาะสม เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรและพัฒนาองค์กร ด้านการทำงานเป็นทีมต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปปฏิบัติ

- 2.1 ในด้านบุคลิกภาพ สำหรับการทำงานเป็นทีม บุคลากรควรที่จะปรับทัศนคติ ในการทำงานร่วมกัน ด้วยการแสดงความคิดเห็นร่วมกันอย่างเปิดเผย
- 2.2 ในด้านความยืดหยุ่นของสมาชิก เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของตนเอง จึงควรที่จะมีการปรับตัวเอง ในด้านการเรียนรู้งานอื่น ๆ เพิ่มเติม ถือเป็น การเพิ่มทักษะในการทำงานมากขึ้น
- 2.3 ในด้านความชอบของสมาชิก เมื่อมีการจัดตั้งทีมงาน บุคลากรที่เป็นสมาชิกทีม ควรที่จะมีการจัดสรรเวลา เพื่อดำเนินงานหรือทำกิจกรรม โดยพร้อมเพรียงกัน

3. ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

- 3.1 ผู้ที่นำรายงานผลการวิจัยฉบับนี้ ไปประกอบการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป อาจจะทำ การศึกษาถึงประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของบุคลากร

บรรณานุกรม

- ชูชัย สมितिไกร. (2554). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ชนกร กรวัชรเจริญ. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท
ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ
ทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บริษัท A (ประเทศไทย) จำกัด. (2559). *สถิติจำนวนบุคลากร*. ม.ป.ท.
- ปองปรัชญ์ ปือราแง. (2554). *การทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ กรณีศึกษา
สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พัฒนา คดีพิศาล. (2553). *ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท เวลด์พลาส จำกัด
และบริษัทในเครือ*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มัลลิกา วิชชูกรอิงครัด. (2553). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาล
เมืองชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2559). *ทีมงาน Teamwork: พลังที่สร้างความสำเร็จ*. กรุงเทพฯ:
ไอ. เอส. พรินติ้ง เฮาส์.
- ร็อบบิ้นส์ สตีเฟน. (2548). *พฤติกรรมองค์การ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, แปลและเรียบเรียง)*.
กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2556). *การสร้างทีมงาน*. อุบลราชธานี: บพิธการพิมพ์.
- ลลิตา ศรีสัมพันธ์. (2555). *ปัจจัยทางด้านการบริหารงานที่มีผลต่อการสร้างทีมงานให้มี
ประสิทธิภาพ กรณีศึกษา อาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์. นนทบุรี:
วิทยาลัยราชพฤกษ์*.
- วิเชียร วิทษอุดม. (2554). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- ศศิฉาย พลายนุ่นไวย. (2254). *ปัญหาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- สัมมนา สีมุ่ย. (2553). *การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ โนนไทย จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา, สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สาวิณี ทวยจันทร์. (2557). *การทำงานเป็นทีมของเทศบาลตำบลคอนหัวพ้อ อำเภอเมืองชลบุรี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สิริอร วิชาวุธ. (2553). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุทธิชัย ปัญญาโรจน์. (2556). *การทำงานเป็นทีม*. เข้าถึงได้จาก www.dr.suthichai.com.
- Alexander Hamilton Institute. (1983). *Conflict management: Vital skill for the successful executive*. New York: Modern Business.
- Champoux, J. E. (2003). *Organizational behavior* (2nd ed.). Canada: Thomson South-Western.
- Kelley, H. H. (1952). The two function of reference groups. In G. E. Swanson, T. M. Newcomb, & E. L. Hartley (Eds.), *Readings in social psychology*. New York: Holt.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Lam Tak Ming. (2012). *The influence of team trust, potency and leadership on the intent to share knowledge and team creativity*. Southern Cross University.
- Likert, R. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2002). *Management* (7th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, 2, 49-60.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2003). *Organizational behavior* (8th ed.). USA: John Wiley & sons.
- Therese Moen van Roosmalen. (Spring, 2012). *The development of a questionnaire on the subjective experience of teamwork, based on Salas, Sims and Burke's "the big five of teamwork" and Hackman's understanding of team effectiveness*. Science and Technology Department of Psychology, The Norwegian University.

- Wekesa Anne Nasila. (2011). *Factors affecting effectiveness of teamwork at the national bank of KENYA*. Partial Fulfilment of the Requirement of Degree of Master of Business Administration, University of Nairobi.
- West, M. A., & Lynn, M. (2004). *Building team-based working: A practical guide to organizational transformation*. Massachusetts: Blackwell.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม



วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Graduate school of Commerce Burapha University

169 ถนนลงหาดบางแสน ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

แบบสอบถาม

การศึกษาสภาพปัญหาการทำงานเป็นทีมของบุคลากร

:กรณีศึกษา บริษัท A (ประเทศไทย) จำกัด

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นเพื่อการศึกษา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลที่ได้นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาสภาพปัญหาการทำงานเป็นทีมของบุคลากร บริษัท A (ประเทศไทย) จำกัด โดยข้อมูลที่ท่านได้กรณากรอกลงในแบบสอบถามจะถือเป็นความลับไม่นำมาเปิดเผยให้ทราบว่าผู้ให้ข้อมูลคือใคร และจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่าน หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถาม และขอขอบคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ให้ตรงกับข้อมูลของท่านตามความเป็นจริงและกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

1. เพศ

- 1) ชาย 2) หญิง

2. อายุ

- 1) น้อยกว่า 25 ปี 3) 36-45 ปี
 2) 25-35 ปี 4) มากกว่า 45 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- 1) มัธยมศึกษา 4)ปริญญาตรี
 2) มัธยมปลาย/ ปวช. 5) สูงกว่าปริญญาตรี
 3) ปวส./ อนุปริญญา

ด้านที่ 4 ความหลากหลาย

ท่านมีการแสดงออกภายใต้ความหลากหลายของสมาชิกทีมอย่างไร

- () ก. ท่านมีการเสนอแนวความคิดที่แตกต่างกันระหว่างสมาชิกในทีม
- () ข. ท่านยอมรับฟังความคิดที่ต่างกัน
- () ค. ท่านมีความเชื่อมั่นต่อการแสดงความคิดเห็นของสมาชิกในทีม

ด้านที่ 5 ขนาดของทีม

ท่านเห็นว่า ขนาดของทีมที่ท่านทำงานสำเร็จควรมีขนาดใด

- () ก. ขนาด 1-5 คน
- () ข. ขนาด 6-10 คน
- () ค. ขนาด 11-15 คน
- () ง. ขนาด 16 คนขึ้นไป

ด้านที่ 6 ความยืดหยุ่นของสมาชิก

ท่านในฐานะที่เป็นสมาชิกทีม ท่านมีความยืดหยุ่นอย่างไร

- () ก. เรียนรู้งานด้านอื่น ๆ เพิ่มเติมนอกจากงานตนเอง
- () ข. ลงมือทำงานทุกอย่างที่หัวหน้าทีมสั่ง
- () ค. ทำเฉพาะงานที่ได้รับมอบหมายในครั้งแรก เมื่อแบ่งงานกันแล้ว

ด้านที่ 7 ความชอบของสมาชิก

ท่านมีความชอบในลักษณะการทำงานเป็นทีมอย่างไร

- () ก. ชอบทำงานพร้อม ๆ กัน
- () ข. ชอบทำงานหลังจากที่คนอื่นทำไปแล้ว
- () ค. ชอบทำงานก่อนคนอื่น
- () ง. ชอบให้คนอื่นมาช่วยทำงานภายหลัง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาด้านกระบวนการของทีม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ด้านที่ 1 วัตถุประสงค์ร่วมกัน

ท่านเห็นว่า การกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกันของทีม ควรดำเนินการแบบใด

- () ก. มีโอกาสในการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกับทีมงาน
- () ข. มีการเสนอแนวทางที่สามารถปฏิบัติได้ตามวัตถุประสงค์
- () ค. ใช้หลักการ และแนวคิดในการกำหนดวัตถุประสงค์
- () ง. มีการทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการทำงานที่กำหนดอย่างชัดเจน

ด้านที่ 2 เป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง

ท่านเห็นว่า การกำหนดเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง ควรดำเนินการแบบใด

- () ก. มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของภารกิจทีม
- () ข. ได้รับการสื่อสารเป้าหมายอย่างตรงไปตรงมา
- () ค. มีความเข้าใจในเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงอย่างชัดเจน
- () ง. สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

ด้านที่ 3 ความสามารถของทีม

ในการทำงานเป็นทีม ท่านแสดงความสามารถอย่างไร

- () ก. มีความมั่นใจในการทำงานของสมาชิกในทีม
- () ข. ท่านมั่นใจในความสามารถของทีม
- () ค. ใช้ทักษะความสามารถอย่างเต็มที่
- () ง. ช่วยทีมให้สามารถสรุปและแก้ไขปัญหาโดยปราศจากความกลัว

ด้านที่ 4 ระดับความขัดแย้ง

เมื่อท่านเห็นว่าทีมเกิดความขัดแย้ง ท่านจะปฏิบัติอย่างไร

- () ก. เฉย ๆ เพราะความขัดแย้งนั้น เป็นไปในเชิงสร้างสรรค์
- () ข. เฉย ๆ เพราะความขัดแย้งนั้น ทำให้สมาชิกทีมกระตือรือร้นในการทำงาน
- () ค. เข้าร่วมแก้ไขความขัดแย้ง

ด้านที่ 5 ความสูญเสียทางสังคม

ท่านมีประสบการณ์ทำให้การทำงานเป็นทีมสูญเสียเปล่าอย่างไร

- () ก. ไม่เคยทำให้สูญเสียเปล่า
- () ข. ไม่ทราบหน้าที่อย่างชัดเจน
- () ค. ไม่รวมแก้ไขปัญหา

ส่วนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้.....

ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์

การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ

ผลการวิเคราะห์การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ

ชื่องานนิพนธ์: การศึกษาสภาพปัญหาการทำงานเป็นทีมของบุคลากร: กรณีศึกษา บริษัท A

(ประเทศไทย) จำกัด

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ
ดังรายนามต่อไปนี้

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุชนิ เมธิโยธิน

ตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2. ดร. สาทิตรี บิณฑสันต์

ตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3. ดร.ธีทัต ตรีศิริโชติ

ตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ผู้วิจัยได้กำหนดค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ (IOC) ของแต่ละข้อ
ไม่น้อยกว่า 0.5 (อ้างอิง) ดังตารางสรุปคะแนนแบบทดสอบความเที่ยงตรง (Validity)
ของแบบสอบถาม ดังนี้

-1 หมายถึง ไม่สอดคล้อง

0 หมายถึง ไม่แน่ใจ

1 หมายถึง สอดคล้อง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3		
1. เพศ 1) <input type="radio"/> ชาย 2) <input type="radio"/> หญิง	1	1	1	1	สอดคล้อง
2. อายุ 1) <input type="radio"/> น้อยกว่า 25 ปี 2) <input type="radio"/> 25-35 ปี 3) <input type="radio"/> 36-45 ปี 4) <input type="radio"/> 46 ปีขึ้นไป	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3		
3. ระดับการศึกษา 1) <input type="radio"/> มัธยมต้น 2) <input type="radio"/> มัธยมปลาย/ ปวช. 3) <input type="radio"/> ปวส./ อนุปริญญา 4) <input type="radio"/> ปริญญาตรี 5) <input type="radio"/> สูงกว่าปริญญาตรี	1	1	1	1	สอดคล้อง
4. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1) <input type="radio"/> น้อยกว่า 2 ปี 2) <input type="radio"/> 2-4 ปี 3) <input type="radio"/> 5-7 ปี 4) <input type="radio"/> 8-10 ปี 5) <input type="radio"/> มากกว่า 10 ปี	1	1	1	1	สอดคล้อง
5. ตำแหน่งงาน 1) <input type="radio"/> ระดับพนักงานปฏิบัติการ 2) <input type="radio"/> ระดับหัวหน้างานที่ทำหน้าที่ บังคับบัญชา 3) <input type="radio"/> ระดับหัวหน้างานที่ไม่ได้ทำหน้าที่ บังคับบัญชา 4) <input type="radio"/> ระดับบริหาร	1	1	1	1	สอดคล้อง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะการทำงานเป็นทีม

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3		
ด้านที่ 1 ความสามารถของสมาชิก 1. ท่านเป็นสมาชิกของทีมที่มีความสามารถแบบใด () ก. มีความเชี่ยวชาญทางด้านเทคนิคเหมาะสมกับงาน () ข. มีความสามารถระบุปัญหาและกำหนดทางเลือกการแก้ไขอย่างเหมาะสม () ค. มีความสามารถในการตัดสินใจ	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านที่ 2 บุคลิกภาพ 2. ท่านมีบุคลิกภาพในการเป็นสมาชิกที่ดีของทีมแบบใด () ก. มีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน () ข. ชอบเปิดเผย แสดงท่าทางหรืออารมณ์ร่วมต่อทำงานหรือการแสดงความคิดเห็นของสมาชิก () ค. เปิดรับประสบการณ์ใหม่ของสมาชิกในทีม	1	1	1	1	สอดคล้อง
ด้านที่ 3 การจัดสรรบทบาท ท่านมีบทบาทในการเป็นสมาชิกทีมอย่างไร () ก. มีหน้าที่รับผิดชอบชัดเจน () ข. มีหน้าที่รับผิดชอบคลุมเครือ () ค. ไม่มีหน้าที่รับผิดชอบตายตัวทำตามหัวหน้าทีมสั่ง	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3		
<p>ด้านที่ 4 ความหลากหลาย</p> <p>ท่านมีการแสดงออกภายใต้ความหลากหลายของสมาชิกทีมอย่างไร</p> <p>() ก. มีแนวความคิดที่แตกต่างกันระหว่างสมาชิกในทีม</p> <p>() ข. มีการยอมรับฟังความคิดที่ต่างกันของทีม</p> <p>() ค. ความเชื่อมั่นต่อการแสดงความคิดเห็นของสมาชิกในทีม</p>	1	1	1	1	สอดคล้อง
<p>ด้านที่ 5 ขนาดของทีม</p> <p>ท่านเห็นว่า ขนาดของทีมที่ท่านทำงานสำเร็จมีขนาดใด</p> <p>() ก. ขนาด 1-5 คน</p> <p>() ข. ขนาด 6-10 คน</p> <p>() ค. ขนาด 11-15 คน</p> <p>() ง. ขนาด 16 คนขึ้นไป</p>	1	1	1	1	สอดคล้อง
<p>ด้านที่ 6 ความยืดหยุ่นของสมาชิก</p> <p>ท่านในฐานะที่เป็นสมาชิกทีม ท่านมีความยืดหยุ่นอย่างไร</p> <p>() ก. เรียนรู้งานด้านอื่น ๆ เพิ่มเติมนอกจากงานตนเอง</p> <p>() ข. ลงมือทำงานทุกอย่างที่หัวหน้าทีมสั่ง</p> <p>() ค. ทำเฉพาะงานที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>ในครั้งแรก เมื่อแบ่งงานกันแล้ว</p>	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3		
ด้านที่ 7 ความชอบของสมาชิก ท่านมีความชอบในลักษณะการทำงานเป็นทีม อย่างไร () ก. ชอบทำงานพร้อม ๆ กัน () ข. ชอบทำงานภายหลังจากที่คนอื่นทำไป ล่วงหน้าแล้ว () ค. ชอบทำงานก่อนคนอื่น () ง. ชอบให้คนอื่นมาช่วยทำงานภายหลัง	1	1	1	1	สอดคล้อง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามด้านกระบวนการของทีม

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3		
ด้านที่ 1 วัตถุประสงค์ร่วมกัน 1. ท่านเห็นว่า การกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน ของทีม ควรดำเนินการแบบใด () ก. มีโอกาสในการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ ร่วมกับทีมงาน () ข. มีการเสนอแนวทาง ที่สามารถปฏิบัติได้ ตามวัตถุประสงค์ () ค. ใช้หลักการ และแนวคิดในการกำหนด วัตถุประสงค์ () ง. มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ ของการทำงานที่กำหนดอย่างชัดเจน	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3		
<p>ด้านที่ 2 เป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง</p> <p>2. ท่านเห็นว่า การกำหนดเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง ควรดำเนินการแบบใด</p> <p>() ก. มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของภารกิจทีม</p> <p>() ข. ได้รับการสื่อสารเป้าหมายโดยตรงไปตรงมา</p> <p>() ค. มีความเข้าใจในเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงอย่างชัดเจน</p> <p>() ง. สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด</p>	1	1	1	1	สอดคล้อง
<p>ด้านที่ 3 ความสามารถของทีม</p> <p>3. ในการทำงานเป็นทีม ท่านแสดงความสามารถอย่างไร</p> <p>() ก. มีความมั่นใจในการทำงานของสมาชิกในทีม</p> <p>() ข. ท่านมั่นใจในความสามารถของทีม</p> <p>() ค. ใช้ทักษะความสามารถอย่างเต็มที่</p> <p>() ง. ช่วยทีมให้สามารถสรุป และแก้ไขปัญหโดยปราศจากความกลัว</p>	1	1	1	1	สอดคล้อง
<p>ด้านที่ 4 ระดับความขัดแย้ง</p> <p>เมื่อท่านเห็นว่าทีมเกิดความขัดแย้ง ท่านจะปฏิบัติอย่างไร</p> <p>() ก. เฉย ๆ เพราะความขัดแย้งนั้นเป็นไปในเชิงสร้างสรรค์</p> <p>() ข. เฉย ๆ เพราะความขัดแย้งนั้นทำให้สมาชิกทีมกระตือรือร้นในการทำงาน</p> <p>() ค. เข้าร่วมแก้ไขความขัดแย้ง</p>	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			คะแนน IOC	แปลผล
	1	2	3		
<p>ด้านที่ 5 ความสูญเสียทางสังคม</p> <p>5. ท่านมีประสบการณ์ทำให้การทำงานเป็นทีมสูญเสียอย่างไร</p> <p>() ก. ไม่เคยทำให้สูญเสีย</p> <p>() ข. ไม่ทราบหน้าที่อย่างชัดเจน</p> <p>() ค. ไม่รวมแก้ไขปัญหา</p>	1	1	1	1	สอดคล้อง



แบบสอบถามนี้สามารถใช้เป็น
เครื่องมือในการวิจัย (วิจัยเชิงปริมาณ)

- ได้
 ได้ แต่ต้องปรับปรุงบางส่วน
 ไม่ได้ทั้งฉบับ

ลงชื่อ..... พศ. ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๑

ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ

...../...../.....

แบบทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา IOC ของแบบสอบถาม (วิจัยเชิงปริมาณ)

ชื่อเรื่องงานนิพนธ์ การศึกษาสภาพปัญหาการทำงานเป็นทีมของบุคลากร
กรณีศึกษา บริษัท คอนเซอิ (ประเทศไทย) จำกัด

ชื่อผู้วิจัย นางสาวทิพวรรณ บวรศักดิ์ทวี

รหัสประจำตัว 57750066

นิสิตหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหารระดับต้น Y-mba รุ่นที่ 30
หมายเลขโทรศัพท์ 098-271-0779 email : tippawan@konsei.co.th

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช

ข้อมูลเบื้องต้น

1. วัตถุประสงค์

- 1.1 เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดปัญหาการทำงานเป็นทีม
- 1.2 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประกอบเป็นแนวทางในการแก้ไข และพัฒนากระบวนการทำงานเป็นทีม



แบบสอบถามนี้สามารถใช้เป็น
เครื่องมือในการวิจัย (วิจัยเชิงปริมาณ)

- ได้
 ได้ แต่ต้องปรับปรุงบางส่วน
 ไม่ได้ทั้งฉบับ

ลงชื่อ.....สาวตรี บินขสันต์.....

ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ

...03.. /...08.. /2559....

แบบทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา IOC ของแบบสอบถาม (วิจัยเชิงปริมาณ)

ชื่อเรื่องงานนิพนธ์ การศึกษาสภาพปัญหาการทำงานเป็นทีมของบุคลากร
กรณีศึกษา บริษัท A (ประเทศไทย) จำกัด

ชื่อผู้วิจัย นางสาวทิพวรรณ บวรศักดิ์ทวี

รหัสประจำตัว 57750066

นิสิตหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหารระดับต้น Y-mba รุ่นที่ 30
หมายเลขโทรศัพท์ 098-271-0779 email : tippawan@konsei.co.th

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช

ข้อมูลเบื้องต้น

1. วัตถุประสงค์

- 1.1 เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดปัญหาการทำงานเป็นทีม
- 1.2 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประกอบเป็นแนวทางในการแก้ไข และพัฒนากระบวนการทำงานเป็นทีม



แบบสอบถามนี้สามารถใช้เป็น
เครื่องมือในการวิจัย (วิจัยเชิงปริมาณ)

- ได้
 ได้ แต่ต้องปรับปรุงบางส่วน
 ไม่ได้ทั้งฉบับ

ลงชื่อ.....ดร. นัจฉา อภัยรัตน์.....

ผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ
 ๒๘ / ๓๓ / ๒๕๕๙

แบบทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา IOC ของแบบสอบถาม (วิจัยเชิงปริมาณ)

ชื่อเรื่องงานนิพนธ์ การศึกษาสภาพปัญหาการทำงานเป็นทีมของบุคลากร
 กรณีศึกษา บริษัท คอนเซอิ (ประเทศไทย) จำกัด

ชื่อผู้วิจัย นางสาวทิพวรรณ บวรศักดิ์ทวี

รหัสประจำตัว 57750066

นิสิตหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหารระดับต้น Y-mba รุ่นที่ 30
 หมายเลขโทรศัพท์ 098-271-0779 email : tippawan@konsei.co.th

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช

ข้อมูลเบื้องต้น



1. วัตถุประสงค์

- 1.1 เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดปัญหากับการทำงานเป็นทีม
- 1.2 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประกอบเป็นแนวทางในการแก้ไข และพัฒนากระบวนการทำงานเป็นทีม

Plagiarism Checking Report

Created on Oct 21 10:06 am 10:09 AM

Submission Information

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
339650	Oct 21, 2016 at 10:08 AM	57750066@go.buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	4. Teamwork บทที่ 1 - 5.docx		

Match Overview

NO.	TITLE	AUTHOR(S)	SOURCE	SIMILARITY INDEX
1	การทำงานเป็นทีมของเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ อำเภอเมืองชลบุรี, Team-working at Don Hua Lo sub-district municipality, Amphoe Mueang, Chon Buri Province	สาริณีย์ ทวยจันทร์	มหาวิทยาลัยบูรพา	0.76 %
2	การศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาอำเภอมรรตพิสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2, A study on teamwork of the personnel of schools in banphot phisai district under nakhon sawan primary educational service area office 2	จารุวรรณ สะอาดละออ	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์	0.18 %