



รายงานวิจัย

เรื่อง

ปัจจัยทางด้านการบริหารงานที่มีผลต่อการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ

กรณีศึกษา คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์

Factors Affecting the Management Team to Effectively

: Faculty of Business Administration at Ratchaphruek College

โดย

ลลิตา ศรีสัมพันธ์

การวิจัยครั้งนี้ได้รับทุนการวิจัยจากวิทยาลัยราชพฤกษ์

ประจำปีการศึกษา 2553



รายงานวิจัย

เรื่อง

ปัจจัยทางด้านการบริหารงานที่มีผลต่อการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ

กรณีศึกษา คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์

Factors Affecting the Management Team to Effectively

: Faculty of Business Administration at Ratchaphruek College

โดย

ลลิตา ศรีสัมพันธ์

การวิจัยครั้งนี้ได้รับทุนการวิจัยจากวิทยาลัยราชพฤกษ์

ประจำปีการศึกษา 2553

ปีที่ทำแล้วเสร็จ 2555

ชื่อโครงการวิจัย	ปัจจัยทางด้านการบริหารงานที่มีผลต่อการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ กรณีศึกษา อาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์
ชื่อผู้ทำวิจัย	ลลิตา ศรีสัมพันธ์
ปีที่ทำการวิจัย	2553
คำสำคัญ	ปัจจัยทางด้านการบริหารงาน, การสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ

บทคัดย่อ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ คณาจารย์ จำนวน 80 คน มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของคณาจารย์ที่มีต่อปัจจัยทางด้านการบริหาร (2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของคณาจารย์ที่มีต่อปัจจัยทางด้านการบริหาร (3) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีระดับประสิทธิภาพของทีมงาน (4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านการบริหารกับระดับประสิทธิภาพของทีมงาน ตัวแปรอิสระคือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และระดับตำแหน่งงาน ตัวแปรตาม คือ ปัจจัยทางการบริหารทั้ง 10 ด้าน คือ ด้านความรอบคอบในการพิจารณา ด้านความประนีประนอม ด้านการต้องการการยอมรับจากผู้อื่น ด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน ด้านการตรวจสอบการทำงาน ด้านการกระตุ้นเพื่อนร่วมงาน ด้านการประสานงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำ และด้านความเป็นผู้นำ และ การสร้างทีมงานตามองค์ประกอบที่เกิดประสิทธิภาพทั้ง 11 ด้านคือ ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน ด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน ด้านความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ ด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิก ด้านการดำเนินการที่ราบรื่น และด้านการเป็นผู้นำที่เหมาะสม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติแบบ t – Test , F – Test และ Correlation (Pearson)

จากผลการศึกษาพบว่า พบว่าจากกลุ่มประชากร จำนวน 80 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 30-39 ปี ระดับการศึกษาปริญญาโท ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี สถานภาพโสด รายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท และระดับตำแหน่งอาจารย์ประจำ

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

ระดับความคิดเห็นของคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจต่อปัจจัยทางด้านการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และระดับตำแหน่งงาน มีความคิดเห็นต่อการปัจจัยทางการบริหารงาน และการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

ปัจจัยทางการบริหารงาน และการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์กับในระดับต่ำในทุกด้าน

คำสำคัญ ปัจจัยทางด้านการบริหารงาน, การสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ

Research Title : Factors Affecting the Management Team to Effectively
: Faculty of Business Administration at Ratchaphruek College

Researcher : Lalida Srisamphan

Year : 2553

Key word : Factors to the management, Factors for effective team building

Abstract

The population of this research is a teacher of 80. The purpose of the research are

- (1) To study the attitudes of teachers toward the factors of administration,
- (2) To compare the level of the teachers have to factor in the administration.
- (3) To compare the performance of individuals with the team
- (4) To study the relationship between the administration and performance of the team.

Independent variables were gender, age, education, duration of work, marital status, monthly income and position

And the dependent variable is the official position of the 10 aspects are considered carefully, the compromise, the requirements for acceptance of others, expertise to work, investigative work, stimulate the colleagues, coordination, creative side, the progress of the work done and leadership.

And team building according to the performance of the 11 areas are clear of objectives and targets agreed, the disclosure and confrontation to solve problems, support and trust each other, cooperation and conflict in a constructive way, the audit reviewed the application and methods of work, the relationship between the group, communication, the self-development, the roles of its members, the smooth operation and the right leadership. Equipment used in data collection instrument is questionnaire. Data analysis using the percentage, standard deviation and test hypotheses using statistical T-Test, F - Test and Correlation (Pearson).

The results of the study that the total population of 80 people mostly women, aged 30-39 years with a master's degree, duration of work 1-5 years old, single, the monthly income 10,001-20,000 Baht and the position of lecturer.

Level of opinion of the Faculty of Business Administration toward the administration considered carefully, the requirements for acceptance of others, expertise to work, stimulate the colleagues, coordination, creative side, the progress of the work done and leadership at a high level and the compromise and investigative work at the middle level

Gender, age, education duration of work, marital status, monthly income and position opinion of the administrative work and team performance no significant difference in all aspects. The administration official and team performance is associated with a low level in all aspects.

Level of opinion of the Faculty of Business Administration toward the factors for effective team building the overall at low level.

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปได้อย่างดี โดยรับการสนับสนุนจากวิทยาลัยราชพฤกษ์ ในการให้ทุนอุดหนุนการทำวิจัยจึงขอขอบพระคุณผู้บริหารวิทยาลัยเป็นอย่างยิ่ง และขอขอบคุณคณะกรรมการวิจัยของวิทยาลัยที่ให้คำแนะนำในการปรับแบบเสนอโครงการและสนับสนุนให้ความสะดวกในระหว่างการทำวิจัย ผู้วิจัยขอขอบคุณ อาจารย์จุฑามาศ ชูจินดา อาจารย์นิตยา สุภาภรณ์ ว่าที่ ร.ท.ณัฐนันท์ พิมล คุณกรกนก นิลคำ ที่กรุณาให้คำปรึกษา และให้คำแนะนำ ตั้งแต่เริ่มโครงการจนงานวิจัยสำเร็จ รวมทั้งอาจารย์คณะบริหารธุรกิจที่ให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ ในการพัฒนาคณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ต่อไป

ลลิตา ศรีสัมพันธ์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
บทที่ 1 ความเป็นมาของปัญหา	1
• วัตถุประสงค์	3
• ขอบเขตการวิจัย	5
• ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	39
• ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	39
• เครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูล	40
• การวิเคราะห์ข้อมูล	42
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	44
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	94
• อภิปรายผล	99
• ข้อเสนอแนะ	100
• บรรณานุกรม	102
• ภาคผนวก	105

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันหน่วยงานต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน ภาครัฐวิสาหกิจ ต่างก็พยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาองค์กร ให้มีรูปแบบวิธีการทำงานเป็นทีมแทนที่จะมุ่งบุคคลเพียงคนเดียว เพราะการทำงานเป็นกลุ่ม ช่วยสร้างความร่วมมือร่วมใจและส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการปรับปรุงฟื้นฟูองค์กรได้มากกว่า (สุนันทา เลาหันทน์ 2540,13) การบริหารงานภายในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั้น จำต้องมีทีมงานเพื่อทำหน้าที่แก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นให้สำเร็จลุล่วง เช่น การลดความสูญเสียในการผลิต การปรับปรุงคุณภาพ การเพิ่มประสิทธิภาพ และการสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน โดยทีมงานนี้ควรมีการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน และได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจังจากผู้บริหาร (สุรสิทธิ์ เหมตะศิลป์ 2540,22-25) การทำงานเป็นทีมจึงเกิดเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่องค์กรต้องการจากพนักงานทุกคน ทุกระดับ เพื่อการดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

การสร้างและการพัฒนาการทำงานเป็นทีม นับเป็นเทคนิคการพัฒนาองค์กรที่สำคัญอย่างหนึ่ง กล่าวคือ สมพงษ์ เกษมสิน ให้ความเห็นไว้ว่า การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ได้ให้ความสนใจในการปฏิบัติงานเป็นทีมอย่างมาก เพราะการร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานในองค์กร ย่อมทำให้งานขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและราบรื่น การร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเป็นเทคนิคอันสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ผู้บริหารและผู้ร่วมงานทั้งสองฝ่ายจะต้องมีความเข้าใจการปฏิบัติงานเป็นทีม (สมพงษ์ เกษมสิน 2526,267) เพราะการบริหารงานในองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เนื่องจากสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีที่มีการปรับตัวอย่างรวดเร็วและเป็นยุคของข้อมูลข่าวสาร ความพร้อมขององค์กรจึงอยู่ที่ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีความจำเป็นในการนำเทคนิคการทำงานเป็นทีมมาใช้ในการบริหารงานเพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่ง เพื่อให้สามารถเอาชนะคู่แข่งขั้นได้ การทำงานเป็นทีมช่วยให้องค์กรมีคุณภาพสูงขึ้น การให้บริการที่รวดเร็วขึ้น ช่วยสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้า โดยการให้บุคลากรมีความร่วมมือ ประสานการทำงานและรับผิดชอบต่อกิจกรรมที่สำคัญขององค์กรในรูปแบบทีมงาน มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ขอมรับเป้าหมาย ทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ สามารถตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องและมีความสำคัญ ซึ่งสามารถพูดคุย ปรึกษาหารือร่วมกันอย่างเปิดเผย ให้ความไว้วางใจกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน จึงทำให้ทีมงานเกิดประสิทธิภาพ การเปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้า การแข่งขัน และการเรียนรู้ บุคคลและองค์กรที่ประสบความสำเร็จได้ตลอดไปนั้น

จะต้องได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ที่ยั่งยืน ซึ่งจะมีวิธีคิดและวิธีปฏิบัติที่ถูกต้อง สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในแต่ละช่วงเวลาได้เป็นอย่างดี (วิรุฐ ฆาณะศิรินันท์ และ ยุดา รักไทย 2542,11)

การสร้างทีมงานเป็นหลักในการระดมสมอง โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในทีมงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาให้มากขึ้น (ศักรินทร์ สุวรรณรัตน์ 2539, 25-31) โดยพยายามนำกลยุทธ์การบริหารงานหลายๆ รูปแบบมาใช้ เช่น การพัฒนาองค์กร (Organization Development) กลุ่มสร้างคุณภาพงาน (Quality Circles) และการสร้างทีมงาน (Building Team Work) เป็นต้น แต่ก็พบว่า บางครั้งก็สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ บางครั้งก็ล้มเหลว ซึ่งความล้มเหลวดังกล่าวอาจเนื่องมาจากบุคคลบางคนอาจขาดจิตสำนึกในการทำงานเป็นทีม มุ่งตนเองเป็นสำคัญ หรืออาจจะเกิดความเชื่อที่ว่า การทำงานคนเดียวมีความคล่องตัว มีอิสระ สบายใจ และได้รับผลตอบแทนเต็มที่ ซึ่งปัญหาดังกล่าวเป็นเรื่องเกี่ยวกับตัวบุคคลในการทำงานทั้งสิ้น เป็นเพราะบุคคลขาดจิตลักษณะที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม และขาดความผูกพันต่อองค์กร เล็งเห็นประโยชน์ส่วนตนเป็นสำคัญ จึงทำให้การทำงานเป็นทีมไม่ประสบความสำเร็จ ถ้าหากบุคคลเป็นผู้มีจิตลักษณะที่เข้มแข็ง มีความมุ่งมั่นตั้งใจจริงในการทำงาน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความเชื่อมั่นในผลของการกระทำของตนมากกว่าโชคชะตา รวมทั้งเป็นผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน มีสุขภาพจิตที่ดี และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ย่อมสามารถปรับตัวร่วมมือกันทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (รุ่งสวรรค์ วรรณสุทธิ, 2540)

ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติหน้าที่หลักสำคัญสองด้านด้วยกันคือ การจัดการเกี่ยวกับภายในองค์กร เพื่ออำนวยความสะดวกให้ทรัพยากรที่เป็นตัวคน และวัตถุประสงค์ประสานเข้าด้วยกัน ทำงานร่วมกันอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันก็ต้องจัดการเกี่ยวกับภายนอกเพื่อนำองค์กรให้สามารถดำเนินไปโดยมีการปรับตัวอย่างเหมาะสมมากที่สุดกับสภาพแวดล้อมที่มีอยู่ตลอดเวลา (ธงชัย สันติวงษ์ 2539,29) ตลอดจนต้องมีการวางแผนในการบริหารองค์กรภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพทั้งระยะสั้นและระยะยาวเพื่อพัฒนาองค์กร (Organization Development) ในด้านนโยบาย เป้าหมาย ลักษณะวิธีการดำเนินงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Development) ในด้านความรู้ ทักษะ และทักษะในการทำงาน เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพแวดล้อมภายนอก ดังนั้น ผู้บริหารควรที่จะให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการทำงานให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ เพราะความสำเร็จของงานนั้น ไม่สามารถจะเกิดขึ้นจากบุคคลเพียงคนเดียว เพราะการดำเนินการคนเดียวขาดกำลัง (Strength) ความสามารถ (Ability) เวลา (Time) และศักยภาพ (Potentials) ที่จะลงมือปฏิบัติให้กิจกรรมนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ (พยอม วงศ์สารศรี 2534,34) แนวคิดการสร้างการทำงานเป็นทีม จึงเป็นที่นิยมนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรอย่างแพร่หลาย มิใช่เป็นเพียงนิยมทำตามกันโดยทั่วไป แต่สามารถเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรได้จริง เพราะเป็นกระบวนการของการพัฒนากลุ่มบุคคลที่ทำงานด้วยกัน ให้เรียนรู้ว่าจะต้องทำอะไร จึงจะสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายของการสร้างทีมทั้งของตนเองและขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Varney Glenn 1977,152) ซึ่งต้องอาศัยปัจจัยต่างๆที่

เกี่ยวข้องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของทีมงานอันได้แก่ บุคลิกภาพ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ปัจจัยทางสังคมและองค์ประกอบทางการบริหาร สภาพแวดล้อมทางกายภาพมีความสำคัญในอันที่จะส่งเสริมให้งานนั้นเป็นไปอย่างราบรื่น เช่น การมีสถานที่ประชุมไว้สำหรับร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็น พบปะ สนทนา รับฟังข้อมูลข่าวสาร ช่วยกันคิดแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานและยังเป็นการนำปัญหาร่วมกันคิดและแก้ไขเป็นการพัฒนาให้สมาชิกกล้าพูดกล้าแสดงออก ให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นด้วย จึงจำเป็นที่จะต้องมีการสนับสนุนในด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพซึ่งรวมถึงอุปกรณ์อำนวยความสะดวก เช่น เครื่องขยายเสียง เครื่องฉายข้ามศีรษะ คอมพิวเตอร์เพื่อใช้เป็นอุปกรณ์ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมได้มากยิ่งขึ้น ปัจจัยทางสังคมก็มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพต้องประกอบด้วย สัมพันธภาพของสมาชิกที่มีความไว้วางใจ ร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีบรรยากาศของความรัก ความอบอุ่น และรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน

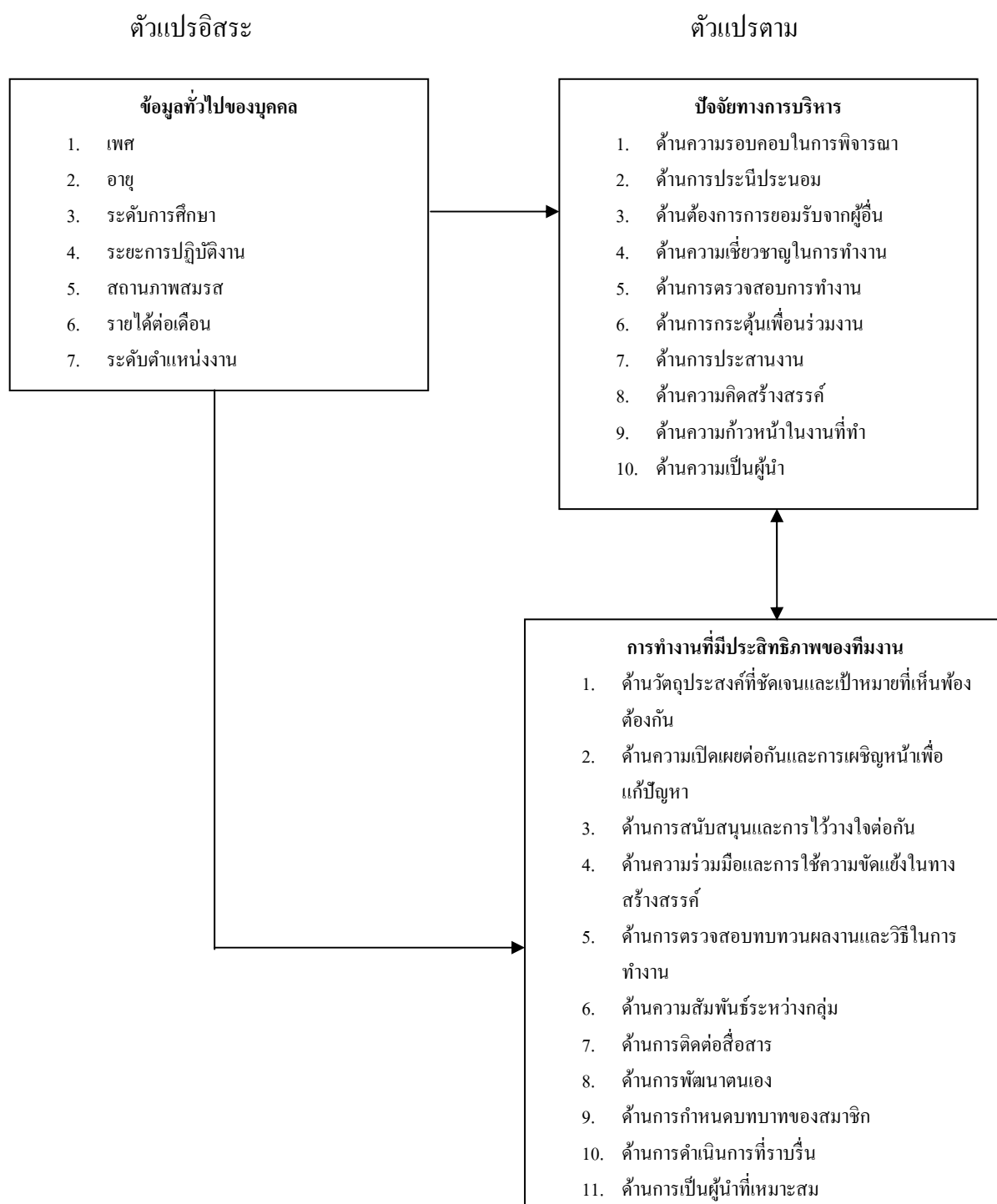
เนื่องจากการทำงานในวิทยาลัยราชพฤกษ์ มีความแตกต่างทั้งทางสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ปัจจัยทางสังคมและองค์ประกอบทางการบริหาร ส่งผลให้เกิดปัญหาทางด้านความสามัคคีและขาดซึ่งการทำงานเป็นทีม ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะทำวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อแก้ปัญหามีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม การให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม และการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์มีความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมให้งานสำเร็จลุล่วงดียิ่งขึ้น และนำข้อมูลที่ได้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กรต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของคณาจารย์ที่มีต่อปัจจัยทางด้านการบริหาร
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของคณาจารย์ที่มีต่อปัจจัยทางด้านการบริหาร
3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีระดับประสิทธิภาพของทีมงาน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านการบริหารกับระดับประสิทธิภาพของทีมงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางด้านการบริหารงานที่มีผลต่อการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ กรณีศึกษา อาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ สามารถแสดงกรอบแนวคิดในการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ดังนี้



ภาพประกอบที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับความคิดเห็นของคณาจารย์มีต่อปัจจัยทางด้านการบริหาร แตกต่างกัน
2. ความคิดเห็นของคณาจารย์ที่แตกต่างกัน มีผลต่อปัจจัยทางด้านการบริหารงานแตกต่างกัน
3. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่าง มีผลต่อระดับประสิทธิภาพของทีมงานแตกต่างกัน
4. ปัจจัยทางด้านการบริหารมีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพของทีมงาน

1.4 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางด้านการบริหารงานที่มีผลต่อการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ กรณีศึกษา อาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ อาจารย์คณะบริหารธุรกิจ ซึ่งรวมไปถึงอาจารย์ในสาขา คอมพิวเตอร์ธุรกิจ สาขาการตลาด สาขาการโรงแรมและการท่องเที่ยว การจัดการโลจิสติกส์ และ สาขาวิชาการจัดการ จำนวนทั้งสิ้น 80 คน (www.rc.ac.th ณ วันที่ 29 ธันวาคม 2554)

2. ระยะเวลาในการวิจัย คือ เดือน กันยายน 2554 – มิถุนายน 2555

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของบุคคล

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยทางการบริหาร 10 ด้าน การสร้างทีมงานตาม องค์ประกอบที่เกิดประสิทธิภาพประกอบด้วย 11 ด้าน

1.4 ประโยชน์ของงานวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงรูปแบบการสร้างทีมงาน อาจเป็นการพัฒนา ปรับปรุง และมีส่วนก่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นภายในคณะบริหารธุรกิจ

2. นำผลไปพัฒนาบุคลากรในองค์กรเพื่อให้มีจิตลักษณะที่เหมาะสมกับการทำงานเป็นทีม

3. เพื่อสร้างเสริมประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมให้เกิดผลสูงสุด และเป็นแนวทางให้กับ องค์กรเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล หมายถึง องค์ประกอบทางด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน ของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ ดังนี้

1.1 คณาจารย์ หมายถึง อาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์

1.2 อายุ หมายถึง อายุของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์

1.3 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์

1.4 ระยะเวลาปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่อาจารย์คณะบริหารธุรกิจเริ่มปฏิบัติงาน ใน คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์

1.5 รายได้ต่อเดือน หมายถึง รายได้ทั้งหมดที่ได้รับต่อเดือนก่อนหักภาษีของอาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์

1.6 ระดับตำแหน่งงาน หมายถึง ระดับตำแหน่งหน้าที่ของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์

2. ปัจจัยที่มีผล หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานของคณาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์

2.1 ความรอบคอบในการพิจารณา หมายถึง การทำงานมีการวางแผนก่อนการ ดำเนินงาน การใช้หลักการและเหตุผลอย่างตรงไปตรงมาในการพิจารณาตัดสินปัญหาที่เกิดขึ้นจาก

2.2 การประนีประนอม หมายถึง การใช้ความอะลุ่มอล่วยเพื่อแก้ปัญหาระหว่าง สมาชิก

2.3 ต้องการการยอมรับจากผู้อื่น หมายถึง การต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม สามารถปรับตัวเองให้ทำงานร่วมกับคนอื่นได้

2.4 ความเชี่ยวชาญในการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการแก้ปัญหาได้ ไม่ว่าจะ เกิดปัญหาอะไร รวมไปถึงการพยายามฝึกฝนเทคนิคใหม่ๆ เพื่อพัฒนาการทำงานให้มีความรวดเร็ว ยิ่งขึ้น

2.5 การตรวจสอบการทำงาน หมายถึง การตรวจสอบผลการดำเนินงานในแต่ละ ขั้นตอนทั้งก่อนและหลังส่งมอบงานอย่างสม่ำเสมอ

2.6 การกระตุ้นเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การให้กำลังใจผู้ร่วมงานเพื่อก่อให้เกิดความ พยายามในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของเพื่อนร่วมทีม

2.7 การประสานงาน หมายถึง การ สามารถเข้าร่วมทำงานและสามารถขอความ ร่วมมือ เพื่อตรงไปสู่จุดหมายเดียวกันตามที่กำหนดเป็นวัตถุประสงค์ของงาน

2.8 ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดได้หลากหลาย เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็นเพื่อร่วมกันเสนอแนวคิดใหม่ๆอยู่เสมอ

2.9 ความก้าวหน้าในงานที่ทำ หมายถึง การเฝ้าหาความรู้เพื่อนำมาเพิ่มมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้นอยู่เสมอ

2.10 ความเป็นผู้นำ หมายถึง การเป็นตัวแทนกลุ่มในการเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น

3. ทีม (Team) หมายถึง การทำงานของกลุ่มคนที่ต้องอาศัยความสามารถเฉพาะบุคคลเพื่อทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ดำเนินการร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของทุกฝ่าย โดยการทำงานร่วมกันตามหน้าที่ของตน และเพื่อที่จะคอยประสานกิจกรรมของแต่ละบุคคลให้เข้าสู่วัตถุประสงค์เดียวกัน

4. การสร้างทีมงาน หมายถึง การทำงานของกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ พยายามทำให้กลุ่มสามารถเรียนรู้การวินิจฉัยปัญหา ปรับปรุงความสัมพันธ์ในการทำงานให้ดีขึ้นทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายโดยยึดคุณลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ 11 ประการ

4.1 วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การกำหนดเป้าหมายของกลุ่มต้องเป็นที่เข้าใจชัดเจนโดยทั่วกัน สนองความต้องการของสมาชิก กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือและสร้างความผูกพัน เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามที่ตั้งเอาไว้โดยเปิดโอกาสให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการทำงานร่วมกัน

4.2 การเปิดเผยและการเผชิญหน้า หมายถึง การส่งเสริมให้สมาชิกถ่ายทอดความคิด ความรู้สึกต่อกันอย่างตรงไปตรงมา กล่าวเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหาการทำงานร่วมกัน

4.3 การสนับสนุนและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง การส่งเสริมสมาชิกช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างงานของตนเองกับงานของผู้อื่น และพร้อมที่จะรับและให้ความช่วยเหลือด้วยความจริงใจ

4.4 ความร่วมมือและความขัดแย้ง หมายถึง การส่งเสริมให้สมาชิกอุทิศตนในการปฏิบัติงานให้สำเร็จไปด้วยดี มีการประสานประโยชน์ในเรื่องของความรู้ ความสามารถตลอดจนความแตกต่างของแต่ละบุคคลให้ได้ผลร่วมกันอย่างสูงสุด เปิดโอกาสให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการทำงาน ควบคุมความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในทีมให้อยู่ในระดับที่เกิดประสิทธิภาพขององค์กร

4.5 การทบทวนอย่างสม่ำเสมอ หมายถึง การจัดระบบการประเมินพฤติกรรม และเรียนรู้ถึงผลผลิตในการปฏิบัติงานของกลุ่ม ทบทวนผลผลิต ระหว่างการทำงาน และภายหลังจากการปฏิบัติงานเสร็จเรียบร้อยแล้วอย่างสม่ำเสมอ เพื่อจะได้แก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน

4.6 ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่ดี หมายถึง การจัดกิจกรรมหรือสร้างวัฒนธรรมการมีสัมพันธ์ภาพอันดีต่อกันระหว่างกลุ่ม โดยมีความเข้าใจและการยอมรับ ตลอดจนการช่วยเหลือระหว่างกลุ่ม ซึ่งปราศจากการแข่งขัน

4.7 การติดต่อสื่อสารที่ดี หมายถึง กระบวนการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความเชื่อ ความรู้สึก ความปรารถนาและความเข้าใจระหว่างบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร จัดระบบการสื่อสารที่ทันสมัย ที่เป็นลายลักษณ์อักษร และไม่เป็นลายลักษณ์อักษร ส่งข่าวสารจากบนลงล่าง จากล่างขึ้นบน หรือระดับเดียวกัน รวมทั้งระบบตรวจทาน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน

4.8 การพัฒนาบุคคล หมายถึง การส่งเสริมให้สมาชิกของทีมงาน พัฒนาความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพในการทำงานด้วยตนเอง หรือหน่วยงานจัดให้สมาชิกได้รับการพัฒนาตามความรู้ความสามารถ และความเหมาะสมกับงานอย่างสม่ำเสมอ สามารถผสมผสานความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่แตกต่างกันของสมาชิก นำมาปฏิบัติงานร่วมกัน

4.9 บทบาทที่สมดุล หมายถึง การผสมผสานความแตกต่างของความสามารถของบุคคล โดยใช้ความแตกต่างของบุคลิกภาพ และวิธีการที่หลากหลายให้เหมาะสมกับสถานการณ์

4.10 การดำเนินการที่ราบรื่น หมายถึง กระบวนการในการปฏิบัติงานและกระบวนการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีความยืดหยุ่นได้เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการในสถานการณ์หนึ่งๆ มีความสมดุลกันระหว่างเวลา ทรัพยากรกับวิธีการตัดสินใจที่จะใช้ในแต่ละเรื่อง การตัดสินใจที่สมาชิกมีความเห็นพ้องต้องกัน

4.11 ผู้นำที่เหมาะสม หมายถึง การเปิดโอกาสให้สมาชิกมีโอกาสเป็นผู้นำตามความต้องการในสถานการณ์ต่างๆ ทุกคนยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน และผลัดเปลี่ยนกันเป็นผู้นำผู้ตาม

5. การทำงานเป็นทีม (Team work) หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลเข้ามาร่วมปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทของสมาชิกมีการมอบหมายงาน และมีแผนงานที่ชัดเจนในการช่วยดำเนินงานของกลุ่ม มีการติดต่อสื่อสารและประสานงานกัน มีการตัดสินใจร่วมกัน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย เพื่อประโยชน์ร่วมกัน ทุกฝ่ายมีความยินดีที่ได้ร่วมกันทำงาน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์นั้นภายในระยะเวลาที่กำหนด และรับผิดชอบในผลของการกระทำร่วมกัน

6. ทักษะการทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกในการทำงานเป็นทีม อันได้แก่ พฤติกรรมการวางแผน การปฏิบัติตามแผน การประเมินผลงานและพื้นฐานของกระบวนการทำงานเป็นทีม การสื่อความหมาย การตัดสินใจ การประชุมและอภิปราย การแก้ปัญหาและการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งวัดได้จากแบบทดสอบ

7. ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการสร้างให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งในบางครั้งไม่ได้คำนึงปริมาณของทรัพยากรที่ใช้ในกระบวนการ

8. ทักษะ ทักษะ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นผลของความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ ความเชื่อและอารมณ์ของบุคคลกับแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมตอบโต้ โดยอาจเป็นความรู้สึกด้านบวกและด้านลบ ซึ่งบุคคลสามารถบอกได้ว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย

9. ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงความรู้สึกของแต่ละบุคคล ซึ่งอาจจะถูกหรือผิดก็ได้ ในอันที่จะพิจารณาข้อเท็จจริงต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยการเขียน การพูด โดยอาศัยสภาพแวดล้อมของบุคคลเป็นส่วนประกอบในการพิจารณา ซึ่งความคิดเห็นเป็นส่วนหนึ่งของทักษะ

10. การมีส่วนร่วมของสมาชิก หมายถึง การที่ให้สมาชิกทีมงานมีส่วนร่วมหรือต้องการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการดำเนินการวิจัย เรื่อง ปัจจัยทางด้านการบริหารงานที่มีผลต่อการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ กรณีศึกษา อาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามหัวข้อต่อไปนี้

1. การบริหารการจัดองค์การของวิทยาลัยราชพฤกษ์
 - 1.1 ประวัติความเป็นมาของวิทยาลัยราชพฤกษ์
 - 1.2 การบริหารจัดการของวิทยาลัยราชพฤกษ์
 - 1.3 คณะบริหารธุรกิจ
2. แนวคิดที่เกี่ยวข้อง
 - 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
 - 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างทีมงาน
3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
 - 3.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การบริหารการจัดองค์การของวิทยาลัยราชพฤกษ์

1.1 ประวัติความเป็นมาของวิทยาลัยราชพฤกษ์

สถาบันแห่งการเรียนรู้ยุคใหม่ คุณภาพ คุณธรรม นำหน้าสู่สากล " เป็น สถาบันการศึกษา ระดับอุดมศึกษาสถาบันที่ 9 ของสถาบันในเครือตั้งตรงจิตร ที่เกิดจากปณิธานของท่านอาจารย์ ดร. กมล ชูทรัพย์ ผู้ก่อตั้ง สถาบันในเครือตั้งตรงจิตร ด้วยจุดมุ่งหมายต้องการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ให้แก่เยาวชนได้มีโอกาสทางการศึกษาที่สูงขึ้นและด้วย ความตั้งใจ อันมุ่งมั่นของท่าน อาจารย์ ดร.วิภาวรรณ ชูทรัพย์ ประธานคณะกรรมการ บริหารสถาบัน ใน เครือตั้งตรงจิตรที่ต้องการสานต่อ

วิทยาลัยราชพฤกษ์ได้ก่อสร้าง อาคารหลังแรกเป็นอาคารเรียน 5 ชั้น โดยใช้ชื่อว่า อาคารเฉลิมพระเกียรติฉลองสิริราชสมบัติครบ 60 ปี ประกอบไปด้วยห้องเรียนที่ ทันสมัยมีห้อง ปฏิบัติการเฉพาะสาขาวิชาที่พร้อมด้วยอุปกรณ์ใน การสอนและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียบพร้อม มีหน่วยงานส่งเสริมทางด้านวิชาการเช่น สำนักหอสมุดที่เป็นศูนย์ทรัพยากร สารสนเทศในรูปแบบของหนังสือวารสาร วิทยทัศน์ ดิสก์เก็ต เทปคาสเซ็ทที่มีระบบการสื่อ สาร มีฐานข้อมูลในรูปแบบของ CD-ROM

และ ออนไลน์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต มีศูนย์การ เรียนรู้การค้นคว้าและวิจัย(Learning and Research Center)มีห้องผลิตสื่อ ศูนย์คอมพิวเตอร์ บริการให้แก่คณาจารย์ เจ้าหน้าที่และนักศึกษาโดยมีระบบ Network ที่สามารถ รองรับ ปริมาณในการใช้งานระบบเครือข่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพียงพอ ต่อ ความ ต้องการที่ เพิ่มขึ้นภายในอาคารยังประกอบไปด้วยห้องประชุมและห้องสัมมนาเพื่อรองรับ การ จัดงาน และ กิจกรรมประเภท ต่างๆ ที่สามารถบรรจุนักศึกษาได้มากกว่า 1,000 คน

วิทยาลัยราชพฤกษ์ได้ก่อสร้าง อาคารหลังแรกเป็นอาคารเรียน 5 ชั้น โดยใช้ชื่อว่า อาคารเฉลิมพระเกียรติฉลองสิริราชสมบัติครบ 60 ปี ประกอบไปด้วยห้องเรียนที่ทันสมัยมีห้องปฏิบัติการเฉพาะสาขาวิชาที่พร้อมด้วยอุปกรณ์ในการสอนและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอ มีหน่วยงานส่งเสริมทางด้านวิชาการเช่น สำนักหอสมุดที่เป็นศูนย์ทรัพยากรสารสนเทศในรูปแบบของหนังสือวารสาร วิทยทัศน์ ดิสก์เก็บเทปเอกสารที่มีระบบการสื่อสาร มีฐานข้อมูลในรูปแบบของ CD-ROM และ ออนไลน์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต มีศูนย์การ เรียนรู้การค้นคว้าและวิจัย(Learning and Research Center)มีห้องผลิตสื่อ ศูนย์คอมพิวเตอร์ บริการให้แก่คณาจารย์ เจ้าหน้าที่และนักศึกษาโดยมีระบบ Network ที่สามารถ รองรับ ปริมาณในการใช้งานระบบเครือข่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพียงพอ ต่อ ความ ต้องการที่ เพิ่มขึ้นภายในอาคารยังประกอบไปด้วยห้องประชุมและห้องสัมมนาเพื่อรองรับ การ จัดงาน และ กิจกรรมประเภท ต่างๆ ที่สามารถบรรจุนักศึกษาได้มากกว่า 5,000 คน

วิทยาลัยราชพฤกษ์ เป็นสถาบันแห่งการเรียนรู้ยุคใหม่มีความมุ่งมั่นที่จะผลิตบัณฑิตให้ เป็นคนเก่งมีความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ในแต่ละสาขาวิชา สร้างคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และสามารถอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข โดยบัณฑิตต้องเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นจะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อนำความรู้ ความสามารถ เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติ ดังปรัชญาของวิทยาลัยที่ว่า “สถาบันแห่งการเรียนรู้ยุคใหม่ คุณภาพ คุณธรรม นำหน้าสู่สากล” ออนไลน์.(2555).

http://www.rc.ac.th/about_2.php

ตาราง 1 จำนวนคณาจารย์สาขาบริหารธุรกิจ

คณะบริหารธุรกิจ	จำนวนคณาจารย์
สาขาการจัดการ	24
สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ	20
สาขาการตลาด	23
สาขาโลจิสติกส์	5
สาขาการโรงแรมและการท่องเที่ยว	8
รวม	80

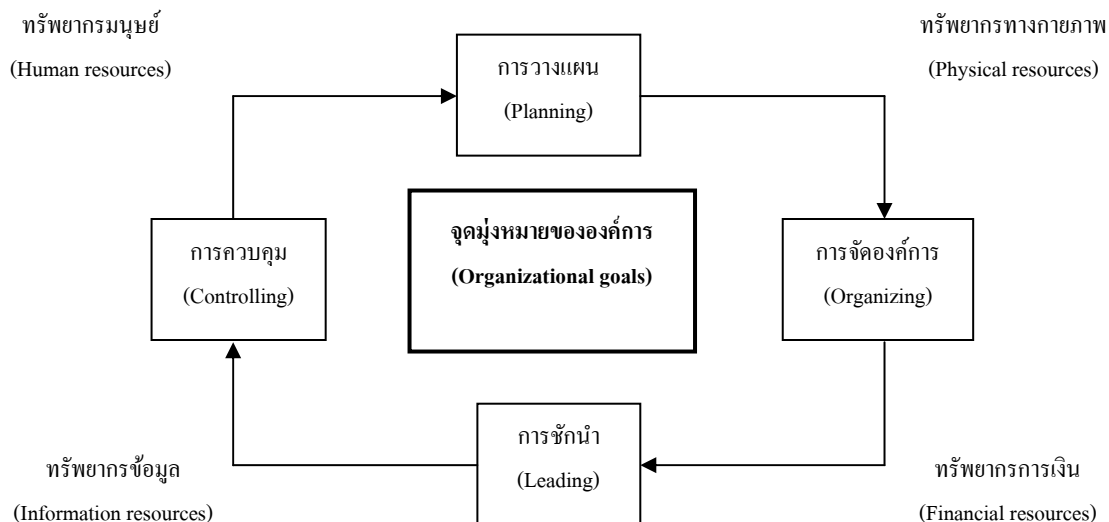
ที่มา : ฝ่ายทะเบียนของวิทยาลัยราชพฤกษ์ (ศูนย์ราชพฤกษ์). 2555.

2. แนวคิดที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541, 32) กล่าวว่า การบริหารจัดการ หมายถึง การปฏิบัติตามหน้าที่บริหารของหน่วยงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสำนักงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยอาศัยภาวะผู้นำที่จะเพิ่มสมรรถภาพ ความสามารถ และรวมน้ำใจของบุคลากรในองค์การให้สามารถทำงานเป็นทีม มีความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ และพัฒนาระดับมาตรฐานการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2542,19) สรุปไว้ว่า การจัดการเป็นกระบวนการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ โดยใช้การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การชักนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) มนุษย์ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ การเงิน ทรัพยากรข้อมูลขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถแสดงเป็นโครงสร้างความสัมพันธ์ได้ดังนี้



ภาพประกอบที่ 3 แสดงกระบวนการจัดการ

ที่มา : ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2542 ,20

จากภาพประกอบ 3 แสดงกระบวนการจัดการ ซึ่งสามารถอธิบายให้ชัดเจนได้ดังนี้

1. การวางแผน เกี่ยวข้องกับการเลือกภารกิจ วัตถุประสงค์ และการกระทำเพื่อให้บรรลุสิ่งที่ต้องการ การวางแผนต้องการการตัดสินใจ โดยเลือกจากทางเลือกที่จะกระทำในอนาคต การวางแผนและการควบคุมมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด กระบวนการวางแผน ประกอบด้วยภารกิจ (Mission) เป้าหมาย (Goals) และแผน (Plans) ภารกิจเป็นจุดมุ่งหมายพื้นฐานขององค์กร ซึ่งต้องอาศัยการขยายตัวด้วยเป้าหมายและแผนขององค์กร เป้าหมายเป็นผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการ ประกอบด้วยเป้าหมายด้านพนักงาน การตัดสินใจและกำหนดมาตรฐานในการทำงาน ส่วนแผนเป็นวิธีการบรรลุเป้าหมาย เป็นสิ่งเชื่อมระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพอนาคตที่ต้องการขององค์กร แผนจะช่วยผู้บริหารในการปฏิบัติการเพื่อบรรลุเป้าหมาย และเพื่อประสานกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรให้มีความสัมพันธ์กัน

2. การจัดองค์การ คือ กระบวนการที่กำหนด กฎ ระเบียบ แบบแผน ในการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งรวมถึงวิธีการการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม องค์กร คือ โครงสร้างที่ได้ตั้งขึ้นตามกระบวนการ โดยมีการรับพนักงานให้เข้ามาทำงานร่วมกันในฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ หรือหมายถึง กลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่มีความผูกพันกัน ซึ่งใช้ความพยายามหรือความสามารถร่วมกันในการผลิตสินค้าหรือบริการ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ หรือหมายถึงการจัดระบบระเบียบให้กับบุคคลต่าง ๆ ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ เพราะฉะนั้นการจัดองค์การจึงหมายถึง ความพยายามของผู้บริหารที่จะต้องหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อที่จะมอบหมายงาน และอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน โดยมีการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อย่างระมัดระวัง

3. การชักนำ การจูงใจ (Motivation) หมายถึง แรงผลักดันจากความต้องการและความคาดหวัง ต่าง ๆ ของมนุษย์ เพื่อให้แสดงออกตามที่ต้องการ อาจกล่าวได้ว่า ผู้บริหารจะใช้การจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในสิ่งต่าง ๆ ด้วยความพึงพอใจ ในทางกลับกันผู้ใต้บังคับบัญชาก็อาจใช้วิธีการเดียวกันกับผู้บริหาร การจูงใจพนักงานเพื่อให้ทำงานในระดับสูงสุดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรเป็นส่วนหนึ่งในความรับผิดชอบที่สำคัญที่สุดในการจัดการ และเป็นงานที่ลำบากงานหนึ่ง การจูงใจจะต้องคิดริเริ่ม อำนาจการ รักษาพฤติกรรมบุคคล และการกระทำ บทบาทของผู้บริหารก็คือ พิจารณาปัจจัยซึ่งกระตุ้นการจูงใจพนักงานและหาช่องทางกระตุ้นด้วยวิธีที่ให้ผู้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อย่างไรก็ตามผู้บริหารในปัจจุบันจะเผชิญกับปัญหาหลายประการ ซึ่งประกอบด้วย การจูงใจ ปัญหาเหล่านี้ประกอบด้วยการกระจายแรงงาน การกำหนดโครงสร้างองค์กรใหม่ และการใช้พนักงานในระดับที่น้อยกว่า และผู้บริหารที่มีมากเกินไปความต้องการ

4. การควบคุมเป็นการวัด และการแก้ไขการทำงาน เพื่อให้แน่ใจว่าวัตถุประสงค์และแผนขององค์กรมีการใช้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ การวางแผนและการควบคุมมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด การควบคุมเป็นกระบวนการออกข้อกำหนด ซึ่งกำกับกิจกรรมการปฏิบัติขององค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนดไว้ หน้าที่การควบคุมต้องการผู้บริหารที่จะกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เหมาะสม สามารถเปรียบเทียบการทำงานกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ และวิเคราะห์ปัญหา การควบคุมต้องการการจัดการสำหรับ ความสำคัญของการควบคุม หน้าที่การควบคุมมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการวางแผน ผู้บริหารใช้กระบวนการเพื่อเตรียมการปฏิบัติการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หน้าที่การควบคุมเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ใช้เพื่อพิจารณาว่าองค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายหรือไม่ การติดตามเป้าหมายขององค์กรและใช้การป้อนกลับการทำงาน หน้าที่การควบคุมจะช่วยให้ผู้บริหารมีวิธีการที่จะปรับปรุงและช่วยให้องค์กรเผชิญกับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2542,169-516)

จะเห็นได้ว่าการจัดการมีความสำคัญมาก เพราะเป็นกระบวนการที่จะทำให้องค์การบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ โดยเฉพาะในธุรกิจตัวแทนจำหน่ายรถยนต์ในปัจจุบันนี้มีการแข่งขันที่สูงมาก ทำให้ต้องมีการปรับปรุงพัฒนาการจัดการของแต่ละตัวแทนจำหน่ายรถยนต์ ให้เป็นผู้นำในธุรกิจดังกล่าว โดยเริ่มจากการวางแผนการให้บริการโดยกำหนดแผนงานให้ตรงกับเป้าหมายขององค์กร จากนั้นก็ทำการหาบุคลากรมาทำงานให้เป็นไปตามแบบแผนที่ได้วางไว้ โดยต้องคำนึงว่าเราจะจัดองค์กรในการให้บริการอย่างนี้จะทำให้ลูกค้าประทับใจมากที่สุด และทำอย่างไรจึงจะชักจูงให้ลูกค้ามาใช้บริการ การที่ลูกค้าจะประทับใจนั้นนอกจากขั้นตอนที่ได้กล่าวมาแล้ว องค์กรยังต้องมีการควบคุมคุณภาพในการให้บริการให้ได้มาตรฐาน จึงจะทำให้ลูกค้าประทับใจ และเป็นอีกเหตุผลหนึ่งที่จะจูงใจให้ลูกค้าเข้ามาใช้บริการ

สมยศ นาวิการ (2538,18) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า หมายถึง กระบวนการวางแผน การจัดการ การสั่งการ การควบคุมกำลัง ความพยายามของสมาชิกองค์กร และการใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จของเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

ธงชัย สันติวงษ์ (2536,26) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้นำกลุ่มซึ่งจะต้องจัดการให้ทรัพยากรทั้งที่เป็นตัวคน และวัตถุ สามารถประสานเข้าด้วยกันเพื่อร่วมกันทำงานเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพได้ พอสรุปได้ดังนี้คือ

1. การบริหารย่อมมีวัตถุประสงค์
2. การบริหารอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญ
3. การบริหารต้องใช้ทรัพยากรการบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน
4. การบริหารมีลักษณะการดำเนินการเป็นกระบวนการ
5. การบริหารอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคคล

ฉะนั้นจึงต้องอาศัยความร่วมมือใจ เพื่อให้เกิดความร่วมมือของกลุ่มอันจะนำไปสู่พลังรวมของกลุ่มที่จะทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์

1. การบริหารมีลักษณะเป็นการร่วมมือกันดำเนินการอย่างมีเหตุผล
2. การบริหารเป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน กับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
3. การบริหารไม่มีตัว แต่มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์

สมศักดิ์ คลประสิทธิ์ (2539,18) สรุปว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมหรือกระบวนการของการวางแผน การจัดองค์กร การบริหารบุคลากร การอำนวยความสะดวก และการควบคุมการใช้ทรัพยากรผ่านบุคคลอื่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการข้างต้นทำให้ทราบว่า การบริหารจัดการเป็นกิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันดำเนินงานมุ่งถึงความสำเร็จร่วมกันโดยยึดหลักความมีประสิทธิภาพ และความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ร่วมกัน ดังนั้น การบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร คือ ความรอบคอบในการพิจารณา การประนีประนอม ต้องการการยอมรับจากผู้อื่น ความเชี่ยวชาญในการทำงาน การตรวจสอบการทำงาน การกระตุ้นเพื่อนร่วมงาน การประสานงาน ความคิดสร้างสรรค์ ความก้าวหน้าในงานที่ทำ และความเป็นผู้นำ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างทีมงาน

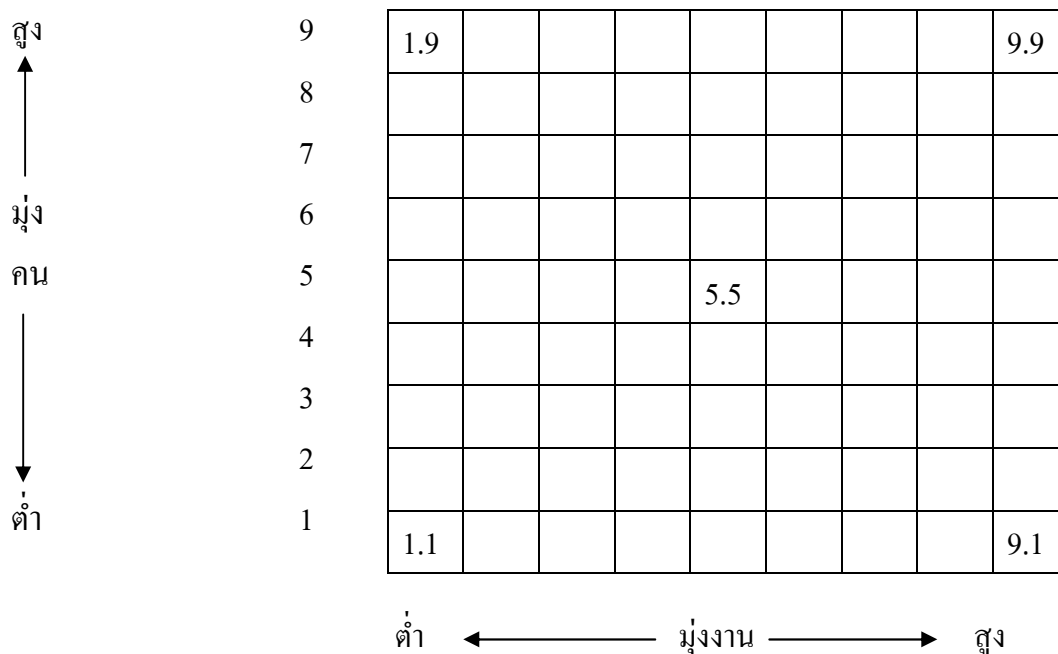
การทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม (Team Work) เป็นสิ่งสำคัญที่กำลังได้รับความสนใจมากในปัจจุบัน มีการนำไปปฏิบัติกันอย่างแพร่หลายในทุกระดับ ทั้งในองค์กรของรัฐและเอกชน ทั้งนี้

เนื่องจากตระหนักในความสำคัญและจำเป็นของการทำงานเป็นทีม ดังนั้น การสร้างทีมจึงเป็นสิ่งที่ท้าทายผู้บริหารองค์กร ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน ที่จะแสวงหากลยุทธ์และทรัพยากรทั้งหลายมาสนับสนุนแนวทางในการพัฒนาทีมงาน การได้ศึกษาที่มา แนวคิดการสร้างทีมงาน ซึ่งเป็นทั้งผลและรูปแบบของพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ ทำให้ได้ทราบมิติของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ และสามารถแปลมิติเหล่านั้นมาเป็นแนวทางลงสู่การปฏิบัติได้ในที่สุด

ในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพนั้น ได้อาศัยแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีดาข่ายการจัดการ (The Managerial Grid) ของเบลค (Blake) และ มูตัน (Mouton) (Blake & Mouton, 1964 อ้างถึงใน เจิมจันทน์ ทองวิวัฒน์ และ ปันรศ มาลากุล ณ อยุธยา, 2531. หน้า 7) แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีดาข่ายการจัดการนี้ มีแนวคิดหลักในการศึกษาอันถือเป็นสาระสำคัญอยู่ 2 ประการคือ

1. การที่จะวัดเป็นนักบริหารหรือการเป็นฝ่ายจัดการนั้น สามารถวัดได้จากตัวแปร 2 ตัว คือ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับคน และตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับผลผลิตหรืองาน
2. การจัดการที่จะให้ผลดีที่สุด คือ การจัดการที่เป็นทีม (Team Management)

เบลคและมูตัน ได้ตั้งแกนขึ้น 2 แกน ตามตัวแปรของการวัดความเป็นนักบริหาร แล้วแบ่งดาข่ายของแกนทั้งสองออกเป็น 9 ช่อง เท่าๆกัน ทั้งแกนนอนและแกนตั้ง ซึ่งในดาข่ายทางด้านการจัดการนี้จะมีด้วยกัน 81 ช่อง ซึ่งแบบดาข่ายการจัดการเขียนภาพได้ดังนี้



ภาพประกอบที่ 4 ดาข่ายการจัดการตามแนวคิดของเบลคและมูตัน (The Managerial Grid)
(Blake & Mouton)

จากตัวอย่างการจัดการข้างต้น เราสามารถใช้เป็นตัวกำหนดแบบของการเป็นผู้นำแบบต่างๆ ได้ 5 แบบ คือ

1. แบบ 1,1 (Impoverished Management) เป็นแบบไม่เอาไหน คือ การบริหารงานแบบนี้ ฝ่ายจัดการจะทำงานโดยไม่คำนึงถึงทั้งคนและผลงาน จะทำงานแต่น้อยและที่จำเป็นเท่านั้น พยายามจะหนีปัญหาและจะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือคน

2. แบบ 9,1 (Task Management) ผู้บริหารแบบนี้มุ่งเอาแต่ผลงาน ผลักดันให้ทุกคนทำงาน แม้จะก่อให้เกิดความไม่สบายใจ หรือไม่พึงพอใจก็ตาม จะควบคุมการทำงานเอง และผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ปฏิบัติตามเท่านั้น ต้องการให้ผลงานสำเร็จตามที่กำหนดเท่านั้น

3. แบบ 1,9 (Country Club Management) แบบการจัดการนี้ ผู้บริหารปฏิบัติตรงกันข้ามกับแบบ 9,1 คือ คำนึงถึงความสัมพันธ์ต่อคนอย่างเดียว มุ่งสร้างความพอใจและสร้างบรรยากาศของความสุภาพเท่านั้น การมุ่งถึงผลงานมีน้อยมาก

4. แบบ 5,5 (Middle of the Road) ผู้บริหารแบบนี้มุ่งผลปานกลางทั้งด้านผลงานและความพึงพอใจของคน โดยไม่ยอมที่จะทำให้ดีขึ้น ถึงแม้จะทำได้ก็ตาม มีความอ่อนตัวพอที่จะปรับแผนงานหากมีการต่อต้านเพื่อหลีกเลี่ยงความไม่พอใจ

5. แบบ 9,9 (Team Management) ผู้บริหารแบบนี้มุ่งผลงานสูงสุดทั้ง 2 ด้านคือ ทั้งด้านคนและด้านผลงาน การจัดการแบบนี้จะเชื่อมความต้องการของคนและงานเข้าด้วยกัน โดยการนำเอาทุกคนเข้ามาเกี่ยวข้องในการพิจารณาภาวะและแนวทางการทำงาน ส่งเสริมภาวะที่ทำให้เกิดความคิดริเริ่มและผลผลิตสูง ในขณะเดียวกัน ขวัญกำลังใจของทุกคนก็ดี โดยการสร้างทีมงานขึ้น สร้างความเข้มแข็งในกลุ่มของบุคคลผู้ปฏิบัติงานให้มากขึ้น การจัดการแบบนี้จะมีส่วนทำให้พนักงานผู้ปฏิบัติงานยอมทุ่มเทและยอมเอาตัวเองเข้าผูกพันอย่างแน่นแฟ้นกับภารกิจส่วนรวมขององค์กร นอกจากนั้น พนักงานยังจะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะปฏิบัติภารกิจขององค์กรนั้นๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จากแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการทีมนี้ นักพฤติกรรมองค์กรในระยะต่อมา ได้นำมาปรับใช้ในการพัฒนาองค์กร โดยการสร้างทีมงานกันอย่างแพร่หลาย

แนวคิดของ Elton Mayo เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมในองค์กร (วิเชียร วิทย์อุดม, 2548, 41-42) พบว่า ขวัญของคนงานมีความสำคัญต่อการเพิ่มผลผลิต กลุ่มคนงานเห็นว่าควรพยายามสร้างบรรทัดฐานโดยมีการกำหนดมาตรฐานของกลุ่มขึ้นเอง ซึ่ง Elton Mayo จะเน้นเรื่องทีมงานว่าจะช่วยเพิ่มความสำเร็จขององค์กร โดยสรุปได้ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชายังมีผลประโยชน์และชื่อเสียงส่วนตัวอยู่ด้วยในความสำเร็จของแต่ละคนที่เป็นสมาชิกทีม

2. สมาชิกทีมจะมีความภูมิใจในการเข้ามามีส่วนร่วมในผลงานของทีม

3. ทีมงานจะร่วมกันกำหนดเงื่อนไขการทำงานร่วมกันขึ้นเองโดยการช่วยเหลือของผู้นำ

4. ผู้บังคับบัญชาสามารถตรวจสอบผลงานของทีมงานตามที่ได้รับมอบหมายของทีมงาน
5. ทีมงานย่อมมีส่วนร่วมในความสำเร็จของเขาและจะภูมิใจที่บุคคลภายในให้ความสนใจที่สมาชิกในทีมได้ร่วมกันทำ
6. ทีมงานจะไม่มีความรู้สึกว่าถูกกดดันหรือบังคับให้เปลี่ยนแปลง
7. การพัฒนาทีมงานแต่ละครั้งสมาชิกจะรู้สึกเชื่อมั่นและได้รับการยกย่อง

การสร้างทีมงานตามแนวความคิดของ วูดค็อก (Woodcock, 1989, pp. 75-116) ซึ่งได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างกล่อ่งทีมงานที่มีประสิทธิภาพ (The Building Blocks of Effective Teamwork) ซึ่งกล่าวถึงองค์ประกอบของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ จะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะที่ดี คือ 1) บทบาทที่สมดุล 2) วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน 3) การเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา 4) การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน 5) ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้ง 6) กระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน 7) ภาวะผู้นำที่เหมาะสม 8) การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ 9) การพัฒนาตนเอง 10) ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม 11) การสื่อสารที่ดี

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบหลายๆ ด้านให้สอดคล้องกับสถานการณ์และเวลา เพื่อเอื้ออำนวยให้ทุกคนทำงานร่วมกัน เกิดผลสำเร็จของงานตามเป้าหมายและมีความพึงพอใจต่อผลงานที่เกิดขึ้น อันจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาองค์การหรือทีมงานที่มีประสิทธิภาพ จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นนี้ ผู้วิจัยจึงสรุปว่า การสร้างทีมงานของคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ ควรจะประกอบด้วย ลักษณะการปฏิบัติงานใน 11 ด้าน ตามแนวคิดของวูดค็อก (Woodcock, 1989, pp. 75-116) ดังกล่าวถึงรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

1. **บทบาทที่สมดุล (Balanced Roles)** คือ การผสมผสานความแตกต่างของความสามารถ โดยใช้ความแตกต่างของบุคลิกภาพและวิธีการที่หลากหลายให้เหมาะสมกับสถานการณ์ การที่จะทำในสิ่งที่กล่าวมานี้ได้ ต้องอาศัยความกลมกลืนและบทบาทที่สมดุลของสมาชิกในทีมงาน การสร้างทีมงานที่ดีจะต้องเริ่มจากการคัดเลือกที่ดี ซึ่งคล้ายพ่อครัวที่จะเลือกชนิดของเครื่องปรุงมาปรุงอาหาร จะต้องมั่นใจในคุณภาพและปริมาณ ดังนั้น ผู้บริหารที่จะสร้างทีมงานจะต้องหาจุดสมดุลสูงสุดของทักษะและความสามารถของสมาชิกในกลุ่ม

2. **วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน (Clear Objective and Agree Goals)** ทีมงานใดๆ ก็ตาม ไม่สามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพได้ ถ้าปราศจากความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และถ้าวัตถุประสงค์มีความแจ่มชัด มีเป้าหมายที่ตกลงร่วมกัน จะทำให้มองเห็นผลสำเร็จของงาน ดังนั้น ทีมงานที่ดี จำเป็นต้องมีวัตถุประสงค์และแนวทางในการดำเนินงานอย่างชัดเจน โดยพยายามให้ช่องว่างระหว่างวัตถุประสงค์ของทีมกับวัตถุประสงค์ของแต่ละบุคคลมีช่องว่างให้น้อยที่สุด กล่าวคือ ทีมงานที่มีประสิทธิภาพต้องตระหนักถึงช่องว่างของทีมกับ

ปัจเจกบุคคล เพราะบางคนไม่มีความพอใจ เนื่องจากวัตถุประสงค์ส่วนตัวไม่บรรลุผล ฉะนั้น ทีมงานที่มีประสิทธิภาพต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนในทีมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมงาน เพื่อให้เขาเกิดความพึงพอใจในสิ่งที่ต้องการ โดยยึดหลักที่ว่า ให้สมาชิกทุกคนบรรลุวัตถุประสงค์ส่วนตัวให้มากที่สุด ในขณะเดียวกัน ก็รักษาวัตถุประสงค์ขององค์กรด้วย

อุปสรรคที่ขัดขวางการเกิดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเห็นด้วยกับเป้าหมายมี 3 ประการคือ

1. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร จะวัดที่กระบวนการทำงานมากกว่าผลงาน หมายความว่า เราวัดการทำงานของบุคลากรด้วยวิธีการที่เขาทำมากกว่าผลงานที่เขาทำสำเร็จ
2. ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติไม่ได้ร่วมกันทำความเข้าใจอย่างชัดเจนในสิ่งที่คาดหวัง
3. บ่อยครั้งที่เราพิจารณาว่างานนั้นสำเร็จลงได้อย่างไร โดยปราศจากการพิจารณาว่าเราควรทำงานนั้นหรือไม่

ในการกำหนดวัตถุประสงค์ควรมีหลักเกณฑ์ดังนี้

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ ควรใช้วิธีการทางประชาธิปไตย จะเป็นสิ่งที่จะช่วยให้เกิดการจูงใจ
2. ผู้บริหารทีมงาน บุคลากร แต่ละคนมีความต้องการที่จะเกี่ยวข้องกับการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและวัตถุประสงค์ของเขา
3. จุดเน้น ควรมุ่งหมายที่ผลงานที่จะได้รับมากกว่าสิ่งที่จะทำ
4. ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติต้องเห็นพ้องต้องกันในเรื่องผลงานที่ต้องการให้เกิด ตลอดจนวิธีการวัดผล ประเมินผล และตารางเวลาปฏิบัติงาน

5. การเปลี่ยนแปลงไป ของสภาพแวดล้อม ต้องใส่ใจตลอดจนการปฏิบัติงาน

6. วัตถุประสงค์ต้องชัดเจน เฉพาะเจาะจง มีการบอกระยะเวลาและสามารถวัดได้

สรุปได้ว่า การบริหารงานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติ จะส่งผลให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความรู้สึกในความเป็นเจ้าของ เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ได้กระทำ มีความขยันขันแข็ง กระตือรือร้นที่จะคิดสร้างสรรค์งานให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น ทำให้การทำงานเกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ

3. การเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อการแก้ไขปัญหา (Openness and Confrontation)

ทีมงานที่มีประสิทธิภาพนั้น สมาชิกในทีมงานจะต้องสามารถแสดงทัศนวิचारณ์ ให้ความคิดเห็นเสนอแนะข้อแตกต่างโดยปราศจากความกลัว ไม่มีทีมงานใดจะประสบความสำเร็จโดยปราศจากบรรยากาศของความเข้าใจกันและที่ใดที่มีสมาชิกไม่สามารถแสดงตนได้อย่างเปิดเผย ความพยายามและความคิดสร้างสรรค์ที่จะหดหายไป และในทำนองเดียวกัน ความต้องการของสมาชิกต้องการเผชิญปัญหามากกว่าต้องการที่จะหลีกเลี่ยง ทีมงานที่มีประสิทธิภาพย่อมไม่หลีกเลี่ยงปัญหาที่เล็กน้อยหรือปัญหาที่ไม่พอใจ ทีมงานต้องเผชิญปัญหาเหล่านั้นอย่างจริงจังและเต็มใจ

เครื่องหมายที่แสดงถึงคุณภาพของทีมงานคือ การเปิดเผยและกล้าเผชิญหน้า หลายองค์กรถือว่า ทั้งสองสิ่งที่ยิ่งใหญ่ ทั้งในทางทัศนคติและพฤติกรรม ซึ่งจะปรากฏซ้ำๆ แต่จะได้ผลตอบแทนที่ยาวนาน โดยเน้นพฤติกรรมดังต่อไปนี้

1. การเพิ่มประสิทธิภาพของการคมนาคมสื่อสารและข้อมูลย้อนกลับ
2. การเพิ่มความรู้แห่งตน
3. การใช้ความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์
4. การปรับปรุงความเป็นผู้ฟังที่ดี

สรุปได้ว่า ผู้บริหารควรต้องให้การสนับสนุนและเสริมสร้างความร่วมมือร่วมใจ ช่วยเหลือกัน ถ่ายทอดความคิดและความรู้สึกต่อกันโดยตรงไปตรงมาและชัดเจน จะช่วยให้บุคลากรเกิดความเข้มแข็งและมีพลังในการสร้างผลงาน อุปสรรคและปัญหาต่างๆ ก็จะผ่านพ้นไปด้วยดี

4. การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน (Support and Trust) การสนับสนุนและความไว้วางใจโดยธรรมชาติแล้ว จะต้องไปด้วยกัน ถ้าปราศจากสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้ว ไม่สามารถจะอยู่ได้ทั้งสองอย่าง การสนับสนุนและการไว้วางใจจะได้รับผลสำเร็จอย่างดีที่สุด ถ้าสมาชิกแต่ละคนในทีมงานไม่มีความรู้สึกว่าจะต้องปกป้องงานที่เขารับผิดชอบ สมาชิกรู้สึกว่าจะสามารถพูดได้ตรงไปตรงมา กับสมาชิกอื่นๆ ได้ทั้งดีและไม่ดี คนเราไม่ว่าจะอยู่ในครอบครัวหรือในที่ทำงานก็ตาม จะไม่แสดงความรู้สึกอย่างตรงไปตรงมาและเปิดเผย นอกเสียจากเขาเหล่านั้นมีความรู้สึกว่าจะคนอื่นๆ แสดงอย่างตรงไปตรงมาและเปิดเผยเท่าๆ กัน

จากการศึกษาพบว่า การให้การสนับสนุนนั้น ไม่ค่อยประสบความสำเร็จเพราะมีอุปสรรคหลายประการ คือความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น การศึกษา ครอบครัว ค่านิยม ความมุ่งหวัง จึงทำให้การสื่อสารขาดประสิทธิภาพ การสนับสนุนก็จะไม่เกิดขึ้น ประการที่สองที่เป็นอุปสรรคในการสนับสนุนคือการแข่งขัน และประการที่สามคือการบังคับให้นำเอาเป้าหมายและมาตรฐานการปฏิบัติงานมาปฏิบัติโดยตนเองไม่มีส่วนร่วมในกำหนด

จะเห็นได้ว่า อุปสรรคที่ยิ่งใหญ่ในการขวางกั้นการให้การสนับสนุน คือระดับความไว้วางใจที่ต่ำมาก ความไว้วางใจจำเป็นจะต้องใช้เวลานานกว่าจะสร้างขึ้นได้ แต่ใช้เวลาการทำลายเพียงไม่กี่วินาที เราไม่สามารถออกคำสั่งให้คนอื่นไว้วางใจเราได้ เพราะความไว้วางใจเกิดจากการสร้างประสบการณ์ ความเชื่อ ดังนั้น ถ้าหากองค์ประกอบที่เป็นอุปสรรคขวางกั้นถูกทำลายลง บรรยากาศของความไว้วางใจจะเกิดขึ้น ทุกคนจะเริ่มสร้างวัตถุประสงค์ร่วมกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์

สรุปได้ว่า การสนับสนุนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่สมาชิกในทีมงานมีความต้องการ ฉะนั้น บทบาทของผู้นำหรือผู้บริหารองค์กร จึงควรให้การสนับสนุนในองค์กรของตน เช่น สนับสนุนโดยการฟัง การยกย่องชมเชย การแสดงความซาบซึ้ง การส่งเสริม การแสดงความห่วงใยในปัญหาและประเด็นต่างๆ ของงาน โดยให้บุคลากรตระหนักว่า ผู้นำหรือผู้บริหารมีความจริงใจ องค์กรก็จะก้าวหน้าไปตาม

ขั้นตอนของการพัฒนา ผลที่ได้รับจะทำให้บุคลากรในองค์กรให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน ทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร แต่ละคนในองค์กรจะเข้าใจความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันระหว่างงานของตนเองกับของคนอื่นๆ และพร้อมที่จะรับและให้ความช่วยเหลือร่วมมือร่วมใจอย่างจริงจัง อันจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ (Co-Operation and Conflict)

ความร่วมมือก็คือ การที่แต่ละคนถูกมอบหมายและพร้อมที่จะเกี่ยวข้องกับการงานที่ทำ พร้อมที่จะแบ่งปันทักษะ สารสนเทศกับคนอื่นๆ ใช้ความคิดของทุกคนในทีมงานเปิดเผยจุดอ่อนจุดแข็งของตนเอง ถ้าขาดความไว้วางใจและความเปิดเผยในทีมงาน ความร่วมมือก็จะไม่เกิดขึ้น

สิ่งที่สำคัญก็คือ สมาชิกในทีมงานสามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมา โดยปราศจากความกลัวว่า “โง่” ผู้นำกลุ่มหรือทีมจะต้องทำงานอย่างเต็มความสามารถในอันที่จะเกิดความร่วมมือ เพราะถ้าปราศจากความร่วมมือเสียแล้ว การงานที่แท้จริงก็จะไม่เกิดขึ้น สำหรับความขัดแย้งนั้น เป็นสิ่งที่ตรงข้ามกับความร่วมมือ เป็นความจริงว่า ถ้าทีมงานมีความไม่เห็นด้วยอยู่เป็นประจำ ก็จะเป็นการยากที่จะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ แต่ทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุประเด็นของความขัดแย้งไม่ได้ และใช้ผลของการแก้ปัญหาความขัดแย้งมาช่วยให้งานบรรลุวัตถุประสงค์

ความขัดแย้งมี 2 ด้าน คือ ด้านการทำลายและด้านการสร้างสรรค์ ด้านการทำลายนั้น เป็นด้านที่ไม่พึงปรารถนา หรือมีลักษณะทำลาย ด้านการสร้างสรรค์ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการแก้ปัญหา กล่าวคือ พยายามค้นหาความสามารถที่ดีเลิศของคน ค้นหาความแตกต่างที่เป็นประโยชน์ รับฟังทัศนะของผู้อื่น เปิดเผย จริงใจ ตรงไปตรงมา ให้การสนับสนุนช่วยเหลือกัน

จะเห็นว่า ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ต้องเกิดขึ้นเสมอ และจะเป็นผลดีต่อองค์กรมาก ถ้าความขัดแย้งนั้นอยู่ในระดับที่เหมาะสม ไม่มากหรือน้อยรุนแรงเกินไป ทั้งนี้ เพราะความขัดแย้งในระดับที่เหมาะสมนี้จะส่งผลให้เกิดความรอบคอบ ความมีเหตุมีผลและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ วิธีการใหม่ๆ ในการทำงาน เช่นเดียวกัน ถ้าความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอยู่ในระดับสูงมาก ข้อมูลข่าวสารต่างๆ จะไม่ทั่วถึงหรือถูกบิดเบือนไป เป็นผลให้คุณภาพการตัดสินใจต่ำ บรรยากาศการทำงานก็จะมีแต่ความตึงเครียด ความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการทำงานจะเกิดขึ้นได้น้อยมาก

สรุปได้ว่า การบริหารงานภายในองค์กรให้ได้ผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ได้คนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการดำเนินงาน แต่เนื่องจากความแตกต่างระหว่างบุคคล ไม่ว่าจะเป็นทัศนคติ ความเชื่อ ความนิยม ความรู้ ความสามารถในการทำงานหรือเป้าหมายในการทำงานที่ต่างกันเหล่านี้มีส่วนทำให้เกิดความขัดแย้งในการทำงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้งให้เป็นไปในลักษณะสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์กับหน่วยงานด้วย

6. กระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน (Sound Procedures) ทีมงานที่มีประสิทธิภาพต้องใช้

ลักษณะการทำงานแบบยืดหยุ่น รวมทั้งการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม การตัดสินใจต้องอาศัยข้อมูล

ที่สมบูรณ์ที่สุด ซึ่งมาจากการติดต่อสื่อสาร มีการพูด การเขียน กระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ในการแก้ปัญหา จะทำให้ทีมงานมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ การตัดสินใจยังการยังเป็นกระบวนการพื้นฐานที่สำคัญของการบริหารงาน บ่อยครั้งที่การตัดสินใจผิดพลาด อันเนื่องมาจากความไม่สมบูรณ์ของข้อมูลหรือเก็บข้อมูลจากผู้ที่ไม่เกี่ยวข้องหรือไม่มีความผูกพันในงานนั้นๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความถูกต้องแล้ว ผู้บริหารควรยึดหลักการตัดสินใจที่ยืดหยุ่นเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการในสถานการณ์ต่างๆ กล่าวคือ มีความสมดุลกันระหว่างเวลา ทรัพยากรกับการตัดสินใจที่จะใช้ในแต่ละเรื่อง การตัดสินใจที่สมาชิกมีความเห็นพ้องต้องกันนับว่าเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพโดยทีมงาน จะต้องสอดคล้องกับข้อตกลงร่วมกันและเป็นการตัดสินใจที่ดี ไม่จำเป็นต้องเป็นการประนีประนอมเมื่อมีการตัดสินใจจะต้องมีความผูกพันกับข้อตกลง และต้องปฏิบัติตามแผน งานจะถูกจัดทำขึ้นเพื่อนำไปปฏิบัติ โดยใช้ความรู้และทักษะของทีมงานเท่าที่ทำได้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด หากการปฏิบัติต้องมีการขยายความเพื่อเป็นการสรุปขั้นตอนการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย 5 ขั้นตอน

1. เหตุผลเพื่อการตัดสินใจต้องเป็นความเข้าใจชัดเจน
2. การวิเคราะห์ถึงธรรมชาติของปัญหา
3. มีการทดสอบข้อสรุปที่เป็นทางเลือก มีการให้น้ำหนักและพิจารณาถึงลำดับความสำคัญ และผลที่จะตามมา
4. มีการนำเอาผลของการตัดสินใจไปปฏิบัติ
5. มีการทบทวนและประเมินผลการตัดสินใจนั้นๆ

สรุปได้ว่า พฤติกรรมการทำงานของแต่ละคนมีความแตกต่างกันไปตามความรู้ ประสบการณ์เดิม ทักษะในการทำงานและทัศนคติส่วนบุคคล ดังนั้น จึงถือเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างและพัฒนาการทำงานเป็นทีมอยู่เสมอ เพื่อให้แต่ละคนเห็นความสำคัญของงานและผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าความสำคัญของบุคคล หรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล บรรยาภาสในการทำงาน สภาพแวดล้อม และการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน สิ่งเหล่านี้มีส่วนเสริมการทำงานเป็นทีมทั้งสิ้น การตัดสินใจอาจกระทำโดยผู้บริหารงานคนเดียวได้ แต่ในการปฏิบัติงานนั้น ไม่สามารถจะกระทำโดยผู้บริหารเพียงคนเดียว ทีมงานที่ดีจึงเปรียบเสมือนพลังในการปฏิบัติงานของผู้บริหารให้ประสบความสำเร็จนั่นเอง

7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) ในทีมงานโดยทั่วไปไม่มีทีมงานใดที่ต้องการผู้นำถาวร ทีมงานที่พัฒนาแล้ว จะถูกเปลี่ยนภาวะผู้นำให้เป็นไปตามสถานการณ์ กล่าวคือ จะมีการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันเป็นผู้นำภายในกลุ่ม ผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักหาสิ่งที่ดีที่สุดของสมาชิกในทีมงานและใช้ภาวะผู้นำในแบบที่มีทั้งความยืดหยุ่นและเหมาะสม

ประเด็นสำคัญอีกประการหนึ่งคือ การที่ผู้บริหารรู้จักการใช้ การมอบหมายงาน ถือว่าเป็นการพัฒนาการบริหารและเป็นกุญแจไปสู่ความมั่นใจของผู้บริหารในการสร้างทีมงานที่ดี หากไม่มีการมอบหมายงาน อุปสรรคจะเกิดขึ้นระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติ ระดับของการมอบหมายงานต้องเหมาะสม มิฉะนั้น ผู้ปฏิบัติจะเกิดความกลัวในผลของการมอบหมายงาน เพราะบางครั้งเขาจะรู้สึกเบื่อหน่าย กลายเป็นคน “สั่นหลังยาว” และขาดความกระตือรือร้น ซึ่งที่แท้จริงแล้ว การมอบหมายงานเป็นการส่งเสริมมากกว่าการข่มขู่

การมอบหมายงานที่มีประสิทธิภาพมีลักษณะดังนี้

1. เป็นงานที่วิเคราะห์ถึงขอบข่ายและให้ความไว้วางใจได้ สมควรมอบหมาย
2. พิจารณาถึงความสามารถของสมาชิกที่ปฏิบัติได้และเต็มใจปฏิบัติ
3. การพิจารณาอบรมเป็นสิ่งจำเป็นในการมอบอำนาจ

การมอบหมายงานใดๆ จำเป็นต้องคัดเลือกบุคคลในทีมงานที่มีความตั้งใจสูง เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบเป็นพิเศษ ผู้บริหารต้องรู้จักการที่จะให้อำนาจและสนับสนุนอย่างเต็มที่ ถ้างานที่มอบหมายได้รับการปรับปรุงและพัฒนาขึ้น ก็ควรมีรางวัลมอบให้ สิ่งสำคัญที่ต้องจำไว้คือต้องมีการทบทวนความก้าวหน้าของการมอบหมายงาน และพร้อมที่จะปฏิบัติการพิเศษเมื่อมีสิ่งผิดพลาดเกิดขึ้น

กล่าวโดยสรุปได้ว่า พฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสมขึ้นอยู่กับความต้องการและทักษะความชำนาญของผู้ร่วมงาน ลักษณะงานและข้อจำกัดของสภาพแวดล้อมขององค์กรนั้นๆ ซึ่งไม่สามารถกำหนดออกเป็นรูปแบบ รายละเอียดของผู้นำได้ว่าควรเป็นแบบใด จึงจะเหมาะสมที่จะนำมาใช้กับผู้ร่วมงาน หากผู้นำได้ยึดมั่นในพฤติกรรมการบริหารที่ตายตัว ความมีประสิทธิภาพจะลั่นไหลเปลี่ยนไปมา ภาวะผู้นำที่เหมาะสมจะต้องทำตัวให้สอดคล้องเข้ากับสถานการณ์นั้นๆ เพื่อให้เป็นไปในทางที่จะช่วยสนับสนุนให้งานบรรลุเป้าหมาย

สรุปได้ว่า ความเป็นผู้นำเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จในงานด้านต่างๆ ขององค์กรผู้นำที่ไม่มีความสามารถย่อมจะเป็นผู้ทำลายขวัญของบุคลากรในองค์กร และเป็นผลทำให้งานด้านต่างๆ ขาดประสิทธิภาพ แต่ในทางตรงกันข้าม ผู้นำที่มีความสามารถจะมีผลทำให้เปลี่ยนลักษณะของบุคลากรในองค์กรให้กลับกลายเป็นบุคคลที่มีความขยันขันแข็ง จะช่วยองค์กรประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8. การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular Review) ทีมงานที่ดี ไม่เพียงแต่เข้าใจเฉพาะคุณลักษณะของทีมและบทบาทต่างๆ ในองค์กรเท่านั้น แต่จะต้องเข้าใจถึงแนวทาง วิธีการตัดสินใจ และการจัดการความขัดแย้งของทีมงานนั้นๆ ด้วยการทบทวนการทำงาน ก็เป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้ทีมงานได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้น และการพัฒนาทีมงานอย่างมีสติ วิธีการในการทบทวนการทำงานมีหลายวิธี ซึ่งแต่ละวิธีเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับการได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล หรือของทีมงานโดยส่วนรวม สำหรับวิธีการที่ใช้กันมาก มี 3 วิธี ดังนี้

8.1 ทีมงานดำเนินการทบทวนปฏิบัติงานด้วยตนเอง โดยมีการทบทวนถึงลักษณะที่ทีมต้องการ เช่น ความเปิดเผย และความไว้วางใจ การใช้ความรู้ ความสามารถ ความพยายาม การทบทวนความสามารถ ใช้ได้ในขณะที่ทำงานหรือเมื่อทำงานเสร็จแล้ว

8.2 การใช้ผู้สังเกตการณ์ วิธีการที่ใช้กันอย่างแพร่หลาย เรียกว่า “การทบทวนกระบวนการ” ซึ่งคนที่ไ้ช้อยู่นอกทีมงานสังเกตเงียบๆ ว่าเกิดอะไรขึ้นบ้าง โดยสังเกตของจริงถึงเรื่องการปฏิบัติในกลุ่มเกี่ยวกับงาน และจนกระทั่งงานเสร็จหรือช่วงเวลาที่เขาเห็นว่าสะดวก แล้วนำข้อสังเกตมานำเสนอ มีการจัดทำรายงานต่างๆ ที่เขาเห็นตามความเป็นจริง แล้วแสดงความคิดเห็น ทักษะของการสังเกตแบบนี้เป็นเรื่องยากมาก ผู้ที่มีความชำนาญเท่านั้นที่จะช่วยให้การพัฒนาทีมงานมีประสิทธิภาพ

8.3 การใช้โทรทัศน์วงจรปิดหรือวิดีโอเทป เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพมาก ทีมงานจะถูกบันทึกขณะปฏิบัติงาน และสามารถย้อนกลับ หยุด เดินหน้าก็ได้ สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ตามจริง วิเคราะห์ได้ถูกต้องและรวดเร็วขึ้น

นอกจากนี้ยังต้องมีการทบทวนการบริหารงานในทีมอย่างสม่ำเสมอ จะสามารถแก้ไขข้อบกพร่องของทีมงาน ช่วยให้ทีมงานได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้น ฉะนั้น การทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอจึงนับว่าเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานขององค์กร เพราะองค์กรที่จัดตั้งขึ้นมานั้นต่างก็ต้องมีการนำเอาทรัพยากรมาลงทุนทำกิจกรรม การตรวจสอบทบทวนผลการทำงาน จึงเป็นเครื่องมือช่วยให้ผู้บริหารองค์กรรู้ความเป็นไปว่าดีหรือเลวอย่างไร คุ่มค่าเพียงใดหรือไม่ ซึ่งจะเห็นได้ว่า การทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอนี้ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร 2 ประการคือ ผู้ทำงานทราบถึงผลงานที่ตนรับผิดชอบ และในแง่ของตัวองค์กรก็จะได้ข้อมูลที่จะช่วยให้สามารถรู้ได้ว่า งานที่ทำทั่วไปแล้วนั้น ทำได้ดีเพียงใด ซึ่งการรู้ดังกล่าวนี้เอง จะทำให้การควบคุมสั่งการต่างๆ สามารถกระทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

9. การพัฒนาตนเอง (Individual Development) ทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องค้นหาและรวบรวมทักษะต่างๆ ของแต่ละบุคคลและผลิตผลที่ดีกว่า ในขณะเดียวกัน ประสิทธิภาพของทีมจะมากขึ้น ถ้าหากทีมได้ให้ความสนใจต่อการพัฒนาทักษะของแต่ละคน เมื่อกล่าวถึงการพัฒนาศักยภาพองค์กรมักจะมองในเรื่องของทักษะและความรู้ที่แต่ละคนมีอยู่ เพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น

สำหรับในวงการธุรกิจที่เต็มไปด้วยความสับสน และตัวอย่างของการบริหารที่นับไม่ถ้วน วิธีการพัฒนาตนเอง จำเป็นต้องมีมากมายหลายทักษะ เราอาจพบว่าผู้บริหารหลายๆคน โดยเฉพาะผู้จัดการภาคเอกชน มีการฝึกอบรมเพียงเล็กน้อย แต่เขาประสบความสำเร็จอย่างมากในการปฏิบัติ นั้นเป็นเพราะเขาตระหนักว่า การบริหารไม่ใช่การตอบคำถามเพียงทักษะความรู้ในหนังสือเท่านั้น แต่ต้องอาศัยประสบการณ์ การเห็น และการกระทำ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะต้องเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเสมอๆ

ประสิทธิภาพการทำงานของคนเรานั้นมีอยู่ 2 ลักษณะคือ มีประสิทธิภาพในการทำงานสูง และมีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ โดยปกติแล้ว ไม่มีบุคคลใดที่สามารถเป็นช่างใดช่างหนึ่งของแต่

ละลักษณะได้ทั้งหมด ด้วยเหตุนี้เอง ทีมที่มีประสิทธิภาพต้องเรียนรู้ที่จะใช้ประโยชน์จากลักษณะดังกล่าว และสนับสนุนให้สมาชิกของทีมที่มีประสิทธิภาพต่ำได้เคลื่อนไปสู่ที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

สรุปได้ว่า การให้สมาชิกในทีมที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้นั้น จะต้องเริ่มที่การพัฒนาบุคลากร หรือพัฒนาสมาชิกภาพของบุคคลในทีมงาน เพราะถือว่าบุคคลมีลักษณะ มีสติปัญญา และมีศักยภาพที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เนื่องจากมนุษย์แต่ละคนมีค่านิยม การรับรู้ เจตคติและบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน ในฐานะผู้บริหาร จำเป็นต้องศึกษาและเข้าใจมนุษย์เป็นรายบุคคล เพื่อหาทางพัฒนาบุคคลหรือสมาชิกในหน่วยงานให้เป็นไปในทิศทางหรือแนวทางที่หน่วยงานต้องการ วิธีการพัฒนามนุษย์เป็นรายบุคคลทำได้หลายวิธี เช่น การฝึกอบรม การให้การศึกษา นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องเรียนรู้วิธีการพัฒนามนุษย์เป็นกลุ่ม ซึ่งนิยมใช้กันมาก เพราะมักจะได้ผลดี และเป็นรากฐานของการพัฒนามนุษย์ เทคนิคที่ใช้กันได้แก่ การฝึกทักษะกระบวนการกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ อย่างไรก็ตาม แนวทางการพัฒนามนุษย์หรือพัฒนาบุคลากรในองค์กรเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารที่จะศึกษาและให้ความสนใจนอกเหนือจากการพัฒนาบุคลากร และยังต้องศึกษาและให้ความสำคัญนอกเหนือจากการบริหารงานโดยทั่วไป ซึ่งในปัจจุบันทั้งในลักษณะรายบุคคลและเป็นกลุ่ม เพราะถือว่าบุคคลแต่ละคนมีส่วนช่วยให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

10. ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม (Sound Inter - Group Relation) ทีมงานจะมีประสิทธิภาพได้จะต้องประกอบด้วยลักษณะต่างๆ 9 ประการที่จะช่วยให้การทำงานประสบผลสำเร็จ แต่ถ้าขาดสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างกลุ่มหรือภายในกลุ่มแล้ว ก็ย่อมเป็นอุปสรรคได้เช่นเดียวกัน ถ้าหากความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มเป็นไปอย่างดีแล้ว การทำงานของกลุ่มก็จะราบรื่นและเป็นไปในทางสร้างสรรค์ มีการสนับสนุนเกื้อกูลกัน และช่วยแก้ปัญหา อุปสรรค ข้อยุ่งยากก็จะผ่านพ้นไปได้ แต่ถ้ากลุ่มไม่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันแล้ว การแข่งขันชิงดีกัน การขัดแย้งและทะเลาะเบาะแว้งก็จะแพร่กระจายออกไป

การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่มีประสิทธิภาพดังนี้

1. ต้องมั่นใจว่าการปฏิบัติและการตัดสินใจของกันและกัน มีการสื่อสารและเข้าใจกันดี
2. พยายามที่จะเข้าใจความคิดเห็นของคนอื่นหรือฝ่ายอื่น เข้าใจปัญหาและอุปสรรคและยื่นมือเข้ามาช่วยเหลือเมื่อมีความจำเป็น
3. ค้นหาวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพร่วมกันกับฝ่ายอื่นๆ ทีมอื่นๆ อย่างต่อเนื่อง
4. ตระหนักอยู่เสมอว่า พรมแดนและความรับผิดชอบระหว่างทีมต้องมีการทบทวนและฟื้นฟูอยู่ตลอดเวลา
5. จัดและระมัดระวังปัญหาที่จะเกิดระหว่างทีมงาน ล่วงหน้าเสมอ
6. พยายามฟังความคิดของกลุ่มอื่นและให้กลุ่มอื่นฟังความคิดของกลุ่มเรา
7. ใช้ทีมงานอื่นเป็นแหล่งความคิดและเปรียบเทียบ

8. มีความเข้าใจในความแตกต่างของคนและพยายามใช้ความแตกต่างของคนเหล่านั้นให้เกิดประโยชน์

สรุปได้ว่า หากกลุ่มทำงานใดมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันในลักษณะสนิทสนมหรือแน่นแฟ้น พฤติกรรมของกลุ่มหรือทีมเป็นไปในทางที่ดี สมาชิกของทีมต่างก็จะเข้าใจไปเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน และทุกคนก็จะทุ่มเทความสำคัญ เวลาทำงานให้กับกลุ่มหรือทีมงานมากขึ้น และด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ ผู้บริหารจำนวนมากจึงสนใจเข้าไปร่วมกิจกรรมที่ช่วยเหลือสร้างสรรค์ทีมหรือกลุ่มทำงาน (group building) เพื่อช่วยให้กลุ่มมีความแน่นแฟ้นกลมกลืนกันมากขึ้น ถ้าเป็นเช่นนี้ได้กลุ่มก็จะสามารถสร้างพลังให้ปรากฏขึ้น เพื่อปฏิบัติงานต่างๆ ได้ประสบผลสำเร็จ

11. การสื่อสารที่ดี (Good Communications) การสื่อสารที่ดีเปรียบเสมือนน้ำมันหล่อลื่นสำหรับเครื่องจักร บางทีคนเรามักพูดอยู่เสมอว่า ในทุกๆ องค์การว่า “การสื่อสารของเราแย่” หากถามถึงกลุ่มปฏิบัติจะได้รับคำตอบเหมือนกันว่า การสื่อสารในองค์กรของเราต้องมีการปรับปรุง สิ่งดังกล่าวไม่ใช่เรื่องประหลาดเลย ถ้าเราพิจารณาความซับซ้อนของรูปแบบการสื่อสารในองค์กร การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเป็นความต้องการของหน่วยงานหรือองค์กรทุกประเภท

ดังนั้น การสื่อสารภายในทีมงานเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่งในการทำงาน ซึ่งจะเป็นการสร้างความเข้าใจจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง หรือทีมงานหนึ่งไปยังอีกทีมงานหนึ่ง โดยมีความสำคัญของการสื่อสารอย่างน้อย 2 ประการ ได้แก่ การสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างสมาชิกในทีมงานและการแจ้งข้อมูลข่าวสารให้สมาชิกในทีมงานทราบ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถประสานงานให้ฝ่ายต่างๆ ปฏิบัติได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการการสื่อสารในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารแบบทางเดียว (One – Way Communications) หรือแบบสองทาง (Two – Way Communications) ย่อมขึ้นอยู่กับสถานการณ์และเวลาเป็นสำคัญ สำหรับวิธีการสื่อสารหรือทางไหลของการสื่อสาร (Communications Flow) สามารถกระทำได้ 4 แบบ คือ จากบนลงล่าง จากล่างขึ้นบน ระดับเดียวกันต่างแผนก ต่างระดับ และบริษัทกับองค์กรภายนอก แต่ละแบบมีจุดมุ่งหมายที่แตกต่างกัน

สรุปได้ว่า พื้นฐานที่สำคัญของการบริหารงานนั้น ขึ้นอยู่กับการสื่อสารที่ดี อันจะมีผลให้เกิดความเข้าใจ ความร่วมมือ และการประสานงานที่ดีด้วยแผนงานต่างๆ จะได้รับการปฏิบัติมากขึ้นเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติการสื่อสาร จึงเป็นวิธีเดียวที่จะสามารถกระตุ้นให้เขาปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

ดังนั้น ในการสร้างคุณลักษณะในการสร้างทีมงาน 11 ประการ ของทีมงานที่กล่าวมาแล้ว จะมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเหมือนระบบต่างๆ ในร่างกายคนเรา หากระบบใดระบบหนึ่งในร่างกายบกพร่อง ผลร้ายจะกระทบกระเทือนถึงระบบอื่นๆ ด้วย โดยนัยเดียวกัน หากเราปรับปรุงพัฒนาองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง ผลดีที่เกิดขึ้นแก่ทีมงานหรือองค์กรทั้งหมด ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงได้นำองค์ประกอบทั้ง 11 ประการของการจัดการบริหารทีมงานมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา

ค้นคว้าในครั้งนี้ คือ วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหาการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม การติดต่อสื่อสาร การพัฒนาตนเอง การกำหนดบทบาทของสมาชิก การดำเนินการที่ราบรื่น และการเป็นผู้นำที่เหมาะสม

3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

3.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

ทฤษฎีการบริหาร (Administrative Theory) (2547,ออนไลน์) การบริหารตามหลักวิทยาศาสตร์ได้มุ่งเน้นให้ความสำคัญในการจัดการในระดับปฏิบัติการ ซึ่งจะใช้ในวงจำกัดไม่อาจจะประยุกต์ใช้กับการจัดการในภาพรวมทั้งองค์การ ดังนั้นจึงเกิดการพัฒนาแนวความคิดทฤษฎีการบริหาร เพื่อใช้จัดการกับองค์การทุก ๆ ระดับ เรียกแนวความคิดดังกล่าวว่า ทฤษฎีการบริหาร หรือ แนวคิดการจัดการตามหลักการจัดการทั่วไป โดยนักทฤษฎีการบริหารในระยะแรก คือ เฮนรี ฟาร์โย (Henry Fayol) นักอุตสาหกรรมชาวฝรั่งเศสเป็นบุคคลที่ได้ชื่อว่าเป็นบิดาของทฤษฎีการบริหาร แนวความคิดของเขาได้เขียนเป็นหนังสือ ชื่อว่า Administrative Industrille et General ถูกจัดพิมพ์ครั้งแรกในปี ค.ศ. 1916

เฮนรี ฟาร์โย (Henry Fayol) ได้สรุปสาระสำคัญของการศึกษาได้เป็น 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับหน้าที่การจัดการ (Management Function) หน้าที่ทางการจัดการ ตามทฤษฎีของ เฮนรี ฟาร์โย (Henry Fayol) แบ่งได้เป็น 5 อย่าง คือ

1. การวางแผน หมายถึง การคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะมีผลต่อธุรกิจ และกำหนดขึ้นเป็นแผนการปฏิบัติงาน หรือวิธีทางที่จะปฏิบัติขึ้นไว้เป็นแนวทางการทำงานในอนาคต
2. การจัดการองค์การ หมายถึง การจัดให้มีโครงสร้างของงานต่าง ๆ และอำนาจหน้าที่ให้อยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสมที่จะช่วยให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้
3. การบังคับบัญชาสั่งการ หมายถึง การสั่งงานต่าง ๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี และต้องเข้าใจผู้ปฏิบัติงานด้วย ตลอดในการทำงานของคนงานกับองค์การที่มีอยู่ รวมถึงการติดต่อสื่อสารภายในองค์การด้วย
4. การประสานงาน หมายถึง การเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้ และมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน
5. การควบคุม หมายถึง การที่จะต้องกำกับให้สามารถประกันได้ว่ากิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำไปนั้น สามารถเข้ากันได้กับแผนที่วางไว้

ส่วนที่ 2 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหาร

ผู้บริหารระดับสูงจะต้องมีคุณลักษณะพร้อมด้วยความสามารถทางร่างกาย จิตใจ ไหวพริบมี การศึกษาหาความรู้ เทคนิคในการทำงาน และประสบการณ์ต่าง ๆ ซึ่งรวมเรียกว่า “ความสามารถ ทางด้านการจัดการ” ซึ่งต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่จะเป็นหน้าที่เทคนิควิธีการทำงานเป็น สำคัญ

ส่วนที่ 3 เกี่ยวกับหลักการจัดการ (Management Principle) Fayol ได้วางหลักการทั่วไปที่ใช้ ในการจัดการไว้ 14 ข้อ คือ

1. หลักที่เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ (Authority & Responsibility) Fayol เชื่อว่าอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่แยกจากกันมิได้และอำนาจหน้าที่ควรจะมีเท่ากับความรับผิดชอบ นั่นคือเมื่อผู้ใดได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานใดงานหนึ่ง ผู้นั้นก็ควรจะได้รับ มอบหมายอำนาจหน้าที่เพียงพอที่จะใช้ปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงไปได้เป็นอย่างดี

2. หลักของการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว (Unity of Command) การกระทำใด ๆ คนงาน ควรได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวเท่านั้นเพื่อป้องกันมิให้เกิดความสับสนในคำสั่งที่ เกิดขึ้นนั่นเอง

3. หลักของการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Unity of Direction) ทั้งนี้เพราะกิจกรรมของกลุ่มที่มี เป้าหมายอันเดียวกัน จะต้องดำเนินไปในทิศทางเดียวกันและเป็นไปตามแผนงานเพียงอันเดียว ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

4. หลักของการชี้แจงสายงาน (Scalar Chain) ซึ่งก็คือสายการบังคับบัญชาจากระดับสูง มายังระดับต่ำสุดในองค์กร ที่จะให้อำนาจการให้การบังคับบัญชาเป็นไปตามหลักของการมี ผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวและช่วยให้เกิดระเบียบในการติดต่อสื่อสารในองค์กรอีกด้วย

5. หลักของการแบ่งงานกันทำ (Division of Work or Specialization) คือการแบ่งงานกันทำ ตามความถนัด เพื่อให้เกิดการใช้ประโยชน์ของบุคลากรในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดตาม หลักเศรษฐศาสตร์

6. หลักเกี่ยวกับระเบียบวินัย (Discipline) ระเบียบวินัยในการทำงานนั้นเกิดจากการปฏิบัติ ตามข้อตกลงในการทำงาน โดยมุ่งที่จะก่อให้เกิดความเคารพเชื่อฟังและทำงานตามหน้าที่ด้วยความ ตั้งใจ ทั้งนี้ผู้บัญชาจะต้องมีความยุติธรรม และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย

7. หลักของการถือประโยชน์ส่วนบุคคลเป็นรองจากประโยชน์ส่วนรวม (Subordination of Individual to General Interest) ระบุไว้ว่า เป้าหมายของส่วนบุคคลหรือของส่วนย่อยต่าง ๆ ควรให้ สอดคล้องกับเป้าหมายของกลุ่มเพื่อที่จะให้สำเร็จผลตามเป้าหมายของกลุ่ม (องค์กร) นั้นอย่างมี ประสิทธิภาพ

8. หลักการของการให้ผลตอบแทน (Remuneration) ต้องมีความยุติธรรมและให้เกิดความพอใจและประโยชน์มากที่สุดแก่ทั้ง 2 ฝ่าย คือลูกจ้างและนายจ้างให้สามารถดำรงอยู่ได้ในภาวะการณ์ปัจจุบัน

9. หลักของการรวมอำนาจไว้ส่วนกลาง (Centralization) การจัดการควรจะมีการรวมอำนาจไว้ที่จุดศูนย์กลางเพื่อที่จะควบคุมส่วนต่าง ๆ ขององค์การไว้ได้เสมอ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์รวมสูงสุดเท่าที่จะทำได้

10. หลักของความมีระเบียบเรียบร้อย (Order) การจัดระเบียบสำหรับการทำงานของคนงานในองค์การนั้น ผู้บริหารจะต้องกำหนดลักษณะและขอบเขตของงานให้ถูกต้องชัดเจน พร้อมทั้งระบุถึงความสัมพันธ์ต่องานอื่น (ผังการจัดองค์การ Organization Chart) เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย

11. หลักของความเสมอภาค (Equity) ผู้บริหารต้องยึดถือเรื่องของการเอื้ออารีและความยุติธรรมเป็นหลัก เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความจงรักภักดีและอุทิศตนในการทำงานให้กับองค์การ

12. หลักของความมีเสถียรภาพของการว่าจ้างทำงาน (Stability of Tenure) การที่คนเข้าออกมากย่อมเป็นสาเหตุของการสั่นเปลี่ยง และทำให้การจัดการไม่เกิดประสิทธิภาพ ดังนั้นทั้งผู้บริหารและคนงานจะต้องใช้เวลาระยะหนึ่งเพื่อเรียนรู้งานจนทำได้ดีเสียก่อน

13. หลักของความคิดริเริ่ม (Initiative) การช่วยคิดริเริ่มของคนงานทุกคนภายในขอบเขตที่คนคนนั้นพึงมี จะเป็นพลังอันสำคัญที่จะทำให้องค์การเข้มแข็งขึ้นตลอดจนแผนงานและเป้าหมายต่างๆ ก็จะถูกทำให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดด้วย

14. หลักของความสามัคคี (Esprit de Corps) คือ การเน้นถึงความจำเป็นที่ทุกคนในองค์การจะต้องทำงานเป็นกลุ่มที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อจะให้เกิดการบรรลุเป้าหมายขององค์การเป็นอย่างดีภายในทิศทางเดียวกัน

จะเห็นได้ว่า แนวความคิดทฤษฎีการบริหารนั้นสามารถใช้ได้อย่างกว้างขวางเป็นสากลสามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับองค์การทุก ๆ แบบทุก ๆ ระดับ เพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ไม่ว่าจะเป็นธุรกิจประเภทใดก็ตามแม้แต่ธุรกิจตัวแทนจำหน่ายรถยนต์ก็สามารถนำเอาทฤษฎีในการบริหารมาใช้ในองค์การได้เช่นกัน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545,20-22) กล่าวว่า หน้าที่ของการบริหารจัดการ (Functions of Management) หรือ กระบวนการของการบริหารจัดการ (Management Process) เป็นหน้าที่พื้นฐาน 4 ประการ ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) การควบคุม (Controlling) ทรัพยากรขององค์การ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

การวางแผน (Planning) เป็นขั้นตอนในการกำหนดวัตถุประสงค์ และพิจารณาถึงวิธีการที่ควรปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องตัดสินใจว่าบริษัทมีวัตถุประสงค์

อะไรในอนาคต และจำเป็นต้องดำเนินการอย่างไรเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ การวางแผน จึงประกอบไปด้วย

- 1.การดำเนินการตรวจสอบเพื่อกำหนดสถานการณ์ในปัจจุบัน ขององค์การ
- 2.การสำรวจสภาพแวดล้อม
- 3.การกำหนดวัตถุประสงค์
- 4.การพยากรณ์สถานการณ์ในอนาคต
- 5.การกำหนดแนวทางปฏิบัติงาน และความจำเป็นในการใช้ทรัพยากร
- 6.การประเมินแนวทางปฏิบัติงานที่วางไว้
- 7.การทบทวนและปรับแผนเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ของ

การควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด

- 8.การติดต่อสื่อสารในกระบวนการของการวางแผนเป็นไปอย่างทั่วถึง
- การจัดองค์การ (Organizing) เป็นขั้นตอนในการจัดบุคคลและทรัพยากรที่

ใช้ในการทำงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายในการทำงานนั้น หรือเป็นการจัดแบ่งงาน และทรัพยากร สำหรับงาน เพื่อให้งานเหล่านั้นสำเร็จ ดังนั้น การจัดองค์การประกอบด้วย

- 1.การระบุและอธิบายงานที่จะถูกนำไปดำเนินการ
- 2.การกระจายงานออกเป็นหน้าที่ (Duties)
- 3.การรวมหน้าที่ต่าง ๆ เข้าเป็นตำแหน่งงาน (Positions)
- 4.การอธิบายสิ่งที่จำเป็นหรือความต้องการของตำแหน่งงาน
- 5.การรวมตำแหน่งงานต่าง ๆ เป็นหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์กันอย่าง

เหมาะสม และสามารถบริหารจัดการได้

- 6.การมอบหมายงาน ความรับผิดชอบ และอำนาจหน้าที่
- 7.การทบทวนและปรับ โครงสร้างขององค์การเมื่อสถานการณ์

เปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด

- 8.การติดต่อสื่อสารในกระบวนการของการจัดองค์การเป็นไปอย่างทั่วถึง
- 9.การกำหนดความจำเป็นของทรัพยากรมนุษย์
- 10.การสรรหาผู้ปฏิบัติงานที่มีศักยภาพ
- 11.การคัดเลือกจากบุคคลที่สรรหามา
- 12.การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่าง ๆ
- 13.การทบทวนและปรับคุณภาพ และปริมาณของทรัพยากรมนุษย์เมื่อ

สถานการณ์เปลี่ยนแปลง และผลลัพธ์ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด

- 14.การติดต่อสื่อสารในกระบวนการของการจัดคนเข้าทำงานเป็นไปอย่าง

ทั่วถึง

การนำ (Leading) เป็นขั้นตอนในการกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้น และชักนำความพยายามของพนักงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการใช้ความพยายามของผู้จัดการที่จะกระตุ้นให้พนักงานมีศักยภาพในการทำงานสูง การนำประกอบด้วย

1.การติดต่อสื่อสาร และอธิบายวัตถุประสงค์ ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทราบ

2.การมอบหมายมาตรฐานของการปฏิบัติงานต่าง ๆ

3.การให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานของการปฏิบัติงาน

4.การให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาบนพื้นฐานของผลการปฏิบัติงาน

5.การยกย่องสรรเสริญและการดำเนินคดีอย่างยุติธรรมและถูกต้องเหมาะสม

6.การจัดหาสภาพแวดล้อมมากระตุ้นการจูงใจโดยการติดต่อสื่อสารเพื่อสำรวจความต้องการและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง

7.การทบทวนและปรับวิธีการของภาวะความเป็นผู้นำเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด

8.การติดต่อสื่อสารโดยทั่วทุกแห่งในกระบวนการของภาวะความเป็นผู้นำ

การควบคุม (Controlling) เป็นการติดตามผลการทำงานและแก้ไข ปรับปรุงในสิ่งที่จำเป็น หรือเป็นขั้นตอนของการวัดผลการทำงาน และดำเนินการแก้ไขเพื่อให้บรรลุผลที่ต้องการการควบคุมประกอบด้วย

1.การกำหนดมาตรฐาน

2.การเปรียบเทียบและติดตามผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐาน

3.การแก้ไขความบกพร่อง

4.การทบทวนและปรับวิธีการควบคุม เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง และผลลัพธ์ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด

5.การติดต่อสื่อสารในกระบวนการของการควบคุมเป็นไปอย่างทั่วถึง

จากทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการข้างต้นทำให้ทราบว่า การบริหารจัดการเป็นกิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันดำเนินงานมุ่งถึงความสำเร็จร่วมกันโดยยึดหลักความมีประสิทธิภาพ และความสำเร็ตามวัตถุประสงค์ร่วมกัน ดังนั้น การบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร คือ ความรอบคอบในการพิจารณา การประนีประนอม ต้องการการยอมรับจากผู้อื่น ความเชี่ยวชาญในการทำงาน การตรวจสอบการทำงาน การกระตุ้นเพื่อนร่วมงาน การประสานงาน ความคิดสร้างสรรค์ ความก้าวหน้าในงานที่ทำ และความเป็นผู้นำ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างทีมงานทั้งในและต่างประเทศ พอสรุปได้ดังต่อไปนี้

ฐจิต พริตระกุล (2541) ศึกษาเรื่องการพัฒนาองค์การโดยการสร้างทีมงาน กรณีศึกษาธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) พบว่าองค์ประกอบการสร้างทีมงานให้เกิดประสิทธิผลประกอบด้วย บทบาทที่สมดุล วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายเป็นที่ยอมรับ การเปิดเผยและการเผชิญหน้า การสนับสนุนและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความร่วมมือและความขัดแย้ง การดำเนินการที่ราบรื่น ผู้นำที่เหมาะสม การทบทวนสม่ำเสมอ การพัฒนาของบุคลากร ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่ดี และการติดต่อสื่อสารที่ดี มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยองค์ประกอบทางด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด และองค์ประกอบในวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายเป็นที่ยอมรับมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

รัชชัย ไตรทิพย์ (2540) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยสนับสนุนทางการบริหารที่มีผลต่อระดับทำงานเป็นทีมของอาสาสมัครประจำหมู่บ้าน จากการศึกษาพบว่า ผู้นำทีมมีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ของครอบครัว และประสบการณ์การทำงานไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนการเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมระหว่างกลุ่มที่มีระดับการสนับสนุนทางการบริหารสูงและต่ำ ได้แก่ ด้านการวางแผน การบริหารงานบุคคล การฝึกอบรมกรณีทดสอบติดตาม การจัดการสนับสนุน การจัดการงบประมาณ การจัดการข้อมูลข่าวสาร และการจัดองค์การชุมชนพบว่าระดับการทำงานเป็นทีมมีความแตกต่างกัน

สาวิตรี บุตรธำจารย์ (2540, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการสร้างทีมงานในสถานีสารสนเทศ สังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการสร้างทีมงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานใน 11 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 วัตถุประสงค์เป้าหมายที่ชัดเจนและเห็นพ้องกัน องค์ประกอบที่ 2 ความเปิดเผยต่อกันและกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา องค์ประกอบที่ 3 การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน องค์ประกอบที่ 4 ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ องค์ประกอบที่ 5 กระบวนการและการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสม องค์ประกอบที่ 6 ภาวะผู้นำที่เหมาะสม องค์ประกอบที่ 7 การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน องค์ประกอบที่ 8 การพัฒนาตนเอง องค์ประกอบที่ 9 ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม องค์ประกอบที่ 10 การกำหนดบทบาทสมาชิก และองค์ประกอบที่ 11

การติดต่อสื่อสารของผู้บริหาร และปัญหาอุปสรรคในการสร้างทีมงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ในสถาบันบริหารสารสนเทศ สังกัดสถาบันอุดมศึกษา โดยมีสมมติฐานการวิจัยรูปแบบในการสร้างทีมงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในสถาบันบริหารสารสนเทศ สังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแตกต่างกัน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าได้แก่ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันบริหารสารสนเทศ จำนวน 202 คน จากสถาบันบริหารสารสนเทศ สังกัดอุดมศึกษาเอกชน 15 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่แบบสอบถามความคิดเห็นในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบของการสร้างทีมงาน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และค่าไคร้สแควร์

วันวิสาข์ เกิดผล (2546,บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน ของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงลักษณะทั่วไปของบุคคลของพนักงานในระดับปฏิบัติการ และเพื่อศึกษาถึงบุคลิกภาพ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ปัจจัยทางสังคม และองค์ประกอบทางการบริหาร ที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน ของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ พนักงานในระดับปฏิบัติการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ส่วนใหญ่มีอายุ 26 – 32 ปี มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 เดือน – 7 ปี การศึกษาขั้นสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือมากกว่าปริญญาตรี และมีขนาดของทีมงานที่มีจำนวนสมาชิก 3 – 8 คน มีความคิดเห็นต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงานโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านคือการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน การเปิดเผยและเผชิญหน้า กระบวนการทำงานและการตัดสินใจ การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความร่วมมือและความขัดแย้งอยู่ในระดับปานกลาง

สง่า ไชยมั่ง (2542,บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู อาจารย์ ในโรงเรียนขนาดต่างกัน ทั้งในภาพรวม และในแต่ละองค์ประกอบกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากร ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 390 คน ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบพบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากคือการพัฒนาตนเอง นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ภาวะผู้นำที่เหมาะสม ความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น ความร่วมมือ

และการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน กระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม ความเปิดเผยต่อกันและเป้าหมายของการทำงาน วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน และการตรวจสอบทบทวนวิธีการทำงาน เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู อาจารย์ในโรงเรียนขนาดต่างกัน ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ปรากฏว่า ผู้บริหารและครู อาจารย์ มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมสูงกว่าครู อาจารย์ ในทุกองค์ประกอบ บุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมและในแต่ละองค์ประกอบ ไม่แตกต่างกันไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับขนาดของโรงเรียน ต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ทั้งโดยภาพรวมและในแต่ละองค์ประกอบ

สิรินาถ จันทรคณา (2548, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด ซึ่งตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ขนาดของทีม และระดับตำแหน่งงาน ปัจจัยจิตวิทยา ได้แก่ ปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยค้ำจุน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ พนักงานประจำระดับตำแหน่ง 3 -8 บริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด ที่มีคุณสมบัติและได้รับการแต่งตั้งเป็นสมาชิกทีม จำนวน 153 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหพันธ์ การทดสอบค่าทีและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ดังนี้พนักงานบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ขนาดของทีม และระดับตำแหน่งงานต่างกันจะมีความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มี อายุและประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน ปัจจัยด้านจิตวิทยาในด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและเป้าหมายการบริหาร และด้านผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

อัญชลี เทียรชาติ (2541, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็น

พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จำนวน 285 คน จากการวิจัยดังกล่าวพบว่า ทักษะคิดต่อการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม และพบว่า อายุที่แตกต่างกันจะมีเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน นอกจากนี้ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน รวมถึงประสบการณ์จากการฝึกอบรม สามารถร่วมกันอธิบายทักษะคิดต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมได้ร้อยละ 13

พนิดา แดงศรี (2546, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคล จิตลักษณะ และความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิผลทีมงาน มีจุดมุ่งหมายเพื่อ (1) เปรียบเทียบประสิทธิผลทีมงานของพนักงานธนาคาร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล จิตลักษณะ และความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล จิตลักษณะ และความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิผลทีมงานของพนักงานธนาคาร (3) เพื่อหาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบย่อยของประสิทธิผลทีมงาน 5 ด้าน (4) เพื่อสร้างสมการทำนายประสิทธิผลทีมงานของพนักงานธนาคาร กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 345 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วย t-test สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า พนักงานที่มีอายุมากมีประสิทธิผลทีมงานสูงกว่าพนักงานที่อายุน้อยกว่า พนักงานที่มีจิตลักษณะ 5 ด้านสูง มีประสิทธิผลทีมงานสูงกว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะ 5 ด้านต่ำ และมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลทีมงาน จิตลักษณะ 5 ด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลทีมงาน ปัจจัย 5 ด้านของประสิทธิผลทีมงาน คือ วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เป้าหมายร่วมกันของทีม กำหนดบทบาทที่ชัดเจน การติดต่อสื่อสารที่ดี การมีส่วนร่วมในการทำงาน และความไว้วางใจกัน มีความสัมพันธ์เชิงบวก จิตลักษณะและความผูกพันต่อองค์กร สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลทีมงานได้ร้อยละ 21.7

งานวิจัยต่างประเทศ

ออสติน และบาลด์วิน (Austin & Baldwin, 1991) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความร่วมมือของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย เนื่องจากพบว่าการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และการเพิ่มขึ้นของความรู้ต่างๆ ทำให้อาจารย์ต้องร่วมมือกันทำงาน โดยเฉพาะบทบาทในด้านการสอนและงานวิจัย ซึ่งการร่วมมือกันทำงานจะมีประสิทธิภาพได้นั้น ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมของสถาบัน ปริมาณของงานและขึ้นอยู่กับปัจจัยอีกหลายประการ ได้แก่ ลักษณะของสมาชิก คือ มีการสื่อสารที่ดี สามารถเป็นทั้งผู้พูดผู้ฟัง เขียนได้ชัดเจน สามารถแก้ไขความขัดแย้งระหว่างกัน ได้มีการรับรู้ถึงความแตกต่างกันใน

บทบาท และสามารถใช้ความแตกต่างให้เป็นประโยชน์ในกลุ่มได้ในเวลาที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับภูมิหลังประสบการณ์การทำงาน ขนาดของทีม โครงสร้างของทีม การติดต่อสื่อสารของทีม ความแตกต่างกันในสภาพของกลุ่ม ความยึดมั่นผูกพันของกลุ่มและระยะเวลาที่ร่วมมือกันทำงานของกลุ่ม

โคลบ (Kolb, 1991) ได้ทำการศึกษาวิจัยหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับการกระทำของทีมในสหรัฐอเมริกา จำนวน 32 ทีม แบ่งเป็นทีมทดลอง 16 ทีม ไม่ทดลอง 16 ทีม โดยมีจุดประสงค์เพื่อเปรียบเทียบว่า พฤติกรรมผู้นำทีม มีความสัมพันธ์กับการกระทำของทีมในกลุ่มทดลองและไม่ทดลอง ซึ่งได้กำหนดพฤติกรรมผู้นำกลุ่มตามทฤษฎีต้องมีลักษณะให้ความสำคัญกับบุคคลเท่าเทียมกัน โดยช่วยไม่ให้เกิดการกระทบกระทั่ง ให้มีโอกาสนปกครองตนเองเท่าที่จำเป็นและในการปฏิบัติงาน ต้องกระทำอย่างเต็มความสามารถ มีความมั่นคง มีการประเมินผลทีมและเสริมแรงใจ ซึ่งจากการตอบแบบสอบถามพบว่ามี ความแตกต่างกันในการกระทำของทีมทดลองและไม่ทดลอง และพบว่าพฤติกรรมของผู้นำนั้น มีความสัมพันธ์กับการกระทำของทีมอย่างมีนัยสำคัญ

แอนเดอร์สัน (Anderson, 1995) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามรูปแบบการสร้างทีมงานของตนเองกับประเพณีนิยม หรือแบบปิรามิด โดยศึกษาจากทัศนคติของนักการศึกษาในโครงการขยายโอกาสด้านการบริหาร พบว่าทัศนคติเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานและสภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มตัวอย่างจากเขตตะวันออก เห็นว่ามีทัศนคติในทางบวก ใน 2 ปัจจัย คือ ตัวแปรสภาพแวดล้อมการทำงานและตัวแปรสภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีความเห็นเกี่ยวกับการสื่อสารไปในทางลดลง

โรบินสัน (Robinson, 1994) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผู้บริหารในทีมงานซึ่งศึกษาโดยการประเมินการมีส่วนร่วมของสมาชิกในทีมงาน โดยนำเอาวิธีการทางมานุษยวิทยาและบทบาทหน้าที่ที่ไม่ดีของระบบราชการมาวิเคราะห์ด้วย ผลการศึกษาพบว่า

1. เงื่อนไขใดๆ ต่อการมีส่วนร่วมจะเกิดขึ้นเมื่อระบบการทำงานอยู่ในแนวเส้นตรงเดียวกับโครงสร้างขององค์กร
2. สมาชิกผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกถึงการทำงานเป็นกลุ่มที่ดี มีทักษะ และสามารถให้คำปรึกษา เป็นผู้ที่ทำตัวเป็นแกนกลางของการพัฒนาทีมงานได้ดีเยี่ยม
3. วัฒนธรรมของชาติเป็นสิ่งที่มิอิทธิพลต่อส่วนรวมและไม่เป็นสิ่งผิดในการให้ความร่วมมือการเข้าร่วมของสมาชิกผู้ปฏิบัติงาน แต่ละคนมีความหยาถึงความคิดของคำว่า “ทีม”

ฮอลล์, โรเบิร์ต, เจอาร์ (Hall, Robert & JR, 1999) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องการใช้เวลาว่างในการวางแผนร่วมกันเป็นทีมในโรงเรียนดีลาแวร์ ซึ่งเป็นโรงเรียนปฏิรูปขนาดกลาง โดยมีการจัดทีมงานครูที่มีระเบียบวินัยต่างกัน ให้มาศึกษางานกับกลุ่มนักเรียนกลุ่มเดียวกัน พื้นที่เดียวกัน และตารางเวลาเดียวกัน จุดประสงค์ของการจัดสร้างทีมงานก็คือ การสร้างกลุ่มสังคมเล็กๆ ซึ่งครูจะได้พบกับความต้องการทางด้านการศึกษาและความต้องการทางด้านการพัฒนาของนักเรียน ซึ่งอาจรวมถึงสร้างความพึงพอใจร่วมกัน คณะกรรมการปฏิรูปโรงเรียนแนะนำให้ใช้เวลาวันละ 7 คาบ ในการวางแผนงานร่วมกันนั้น เป็นการสร้างกลุ่มที่ดีที่สุด การศึกษาครั้งนี้ต้องการทราบว่าใช้เวลาในการวางแผนงานให้เกิดประโยชน์ได้อย่างไรบ้าง หัวหน้าทีมมีอิทธิพลเหนือกระบวนการวางแผนหรือไม่ การวางแผนกระทบกระเทือนต่อทีมงานและนโยบายของโรงเรียนอย่างไร การศึกษาวิจัยนี้สรุปได้เป็น 4 ประเด็น สองประเด็นแรก คือ โรงเรียนต้องประชุมหารือกันอย่างต่อเนื่องในเรื่องการกำหนดมาตรฐานของโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนต้องวางแผนร่วมกันอย่างต่อเนื่องคือ เป็นเรื่องปัจจุบัน และเป็นความต้องการให้ดำเนินต่อไปเรื่อยๆ อีกสองประเด็นหลังเป็นสิ่งใหม่ๆ สำหรับโรงเรียนครูใหญ่ต้องเสนอการพัฒนาอย่างมืออาชีพ โดยผ่านการทำงานเป็นทีม และในการประชุมคณะครู ต้องใช้กิจกรรมแบบทีมงาน เพื่อเพิ่มจิตสำนึกในการทำหน้าที่ของคณะครู

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางด้านการบริหารงานที่มีผลต่อการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ กรณีศึกษา อาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ คณาจารย์ทุกสาขาวิชา คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ จำนวน 80 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ คณาจารย์ทุกสาขาวิชา คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 100

คณะบริหารธุรกิจ	จำนวน คณาจารย์
สาขาการจัดการ	24
สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ	20
สาขาการตลาด	23
สาขาโลจิสติกส์	5
สาขาการโรงแรมและการท่องเที่ยว	8
รวม	80

ตาราง 2 จำนวนคณาจารย์สาขาบริหารธุรกิจ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งเป็นคำถามปลายปิดและปลายเปิด โดยแจกให้คณาจารย์คณะบริหารธุรกิจโดยตรง และรับแบบสอบถามคืนทันที

2.2 ลักษณะของแบบสอบถาม

ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งสร้างขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านการบริหารงานที่มีผลต่อการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ กรณีศึกษา อาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ แบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยทางด้านการบริหารงาน การสร้างแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน มี 5 ระดับ

แบบสอบถามแบ่งเป็น 10 ด้าน จำนวน 30 คำถาม ดังนี้

1. ด้านความรอบคอบในการพิจารณา	3	ข้อ
2. ด้านความประนีประนอม	3	ข้อ
3. ด้านต้องการการยอมรับจากผู้อื่น	3	ข้อ
4. ด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน	3	ข้อ
5. ด้านการตรวจสอบการทำงาน	3	ข้อ
6. ด้านการกระตุ้นเพื่อนร่วมงาน	3	ข้อ
7. ด้านการประสานงาน	3	ข้อ
8. ด้านความคิดสร้างสรรค์	3	ข้อ
9. ด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำ	3	ข้อ
10. ด้านความเป็นผู้นำ	3	ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามระดับประสิทธิภาพของทีมงาน การสร้างแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน มี 5 ระดับ

แบบสอบถามแบ่งเป็น 11 ด้าน จำนวน 33 คำถาม ดังนี้

1. ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน	3	ข้อ
2. ด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา	3	ข้อ
3. ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน	3	ข้อ
4. ด้านความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์	3	ข้อ
5. ด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีในการทำงาน	3	ข้อ

6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม	3	ข้อ
7. ด้านการติดต่อสื่อสาร	3	ข้อ
8. ด้านการพัฒนาตนเอง	3	ข้อ
9. ด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิก	3	ข้อ
10. ด้านการดำเนินการที่ราบรื่น	3	ข้อ
11. ด้านการเป็นผู้นำที่เหมาะสม	3	ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน มีลักษณะเรียงลำดับความสำคัญ แสดงความคิดเห็นแบบปลายเปิด จำนวน 3 ข้อ

สูตรการคำนวณระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรการคำนวณช่วงความกว้างของชั้น (มัลลิกา บุญนาค 2537, 29) โดยหาค่าจากสูตรดังนี้

$$\text{ความกว้างของชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

แสดงเกณฑ์เฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างทีมงาน

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	มีความสำคัญมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	มีความสำคัญมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	มีความสำคัญปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	มีความสำคัญน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	มีความสำคัญน้อยที่สุด

สูตรการคำนวณระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรการคำนวณช่วงความกว้างของชั้น (มัลลิกา บุญนาค 2537, 29) โดยหาค่าจากสูตรดังนี้

$$\text{ความกว้างของชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

แสดงเกณฑ์เฉลี่ยระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างทีมงาน

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	มีความสำคัญมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	มีความสำคัญมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	มีความสำคัญปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 มีความสำคัญน้อย
 ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 มีความสำคัญน้อยที่สุด

2.3 การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ของเครื่องมือวิจัย

2.3.1 การหาค่าความเที่ยง

เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) จากนั้น ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

2.3.2 การทดสอบความเชื่อถือได้ (Reliability)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มทดลองที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการวิจัย จำนวน 20 ราย แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อถือได้ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204)

ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์อัลฟาความเชื่อมั่นแบบสอบถามฉบับนี้ ปรากฏว่ามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93

2.3.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้ว ไปใช้กับกลุ่มประชากรที่กำหนดไว้ต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม จำนวน 80 ฉบับ ไปเก็บข้อมูลจากอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ และติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาจะนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ จำนวน 80 ชุด โดยแบ่งการวิเคราะห์เป็นส่วนๆ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล โดยการแจกแจงความถี่ในรูปตาราง ร้อยละ เพื่อให้เห็นภาพรวมของลักษณะประชากร

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยทางด้านการบริหารงาน ใช้ค่าสถิติเชิงปริมาณในการแจกแจงความถี่ในรูปร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติแบบ t – Test และแบบ F - Test

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน การทดสอบความสัมพันธ์ (Correlation) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานต่อการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ โดยกำหนด

นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งถ้าค่าน้อยกว่า 0.01 ไม่มีความสัมพันธ์กัน แต่ถ้าค่ามากกว่า 0.01 มีเกณฑ์การวัดระดับความสัมพันธ์ว่า มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ระดับสูงได้ สำหรับการแปลความหมายค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) ซึ่งได้ใช้กับทิศทางบวกและทิศทางลบ ดังนี้ (วิเชียร เกตสิงห์. 2543 : 90)

ค่าสหสัมพันธ์	0 - .20	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก
ค่าสหสัมพันธ์	.21 - .40	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
ค่าสหสัมพันธ์	.41 - .60	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ค่าสหสัมพันธ์	.61 - .80	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
ค่าสหสัมพันธ์	.81 - 1	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา ปัจจัยทางด้านการบริหารงานที่มีผลต่อการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ กรณีศึกษา อาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลตัวอย่างที่เก็บรวบรวมมาได้ จำนวน 80 ชุด ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วมาทำการวิเคราะห์ ด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป Statistic Package for Social Sciences หรือ SPSS โดยแบ่งการวิเคราะห์เป็นส่วน ๆ ดังนี้

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของทีมงาน

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

เพื่อความเข้าใจในการแปลความหมาย ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็น
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบ t-test
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบ F-test
χ^2	แทน	ค่าสถิติทดสอบไคสแควร์
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
**	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร

จากกลุ่มประชากร 80 คน สามารถแสดงข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามได้ดังตาราง 4.1

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	23	28.75
หญิง	57	71.25
รวม	80	100.0
2. อายุ		
ต่ำกว่า 40 ปี	51	63.75
40 - 49 ปี	24	30.00
50 ปีขึ้นไป	5	6.25
รวม	80	100.0
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาโท	79	98.75
ปริญญาเอก	1	1.25
รวม	80	100.0
4. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	18	22.50
1 – 5 ปี	61	76.25
5 – 10 ปี	1	1.25
รวม	80	100.0
5. สถานภาพสมรส		
โสด	63	78.75
สมรส	16	20.00
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	1	1.25
รวม	80	100.0

ตาราง 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
6. รายได้ต่อเดือน		
10,001 – 20,000 บาท	78	97.50
20,001 - 30,000 บาท	2	2.50
รวม	80	100.0
7. ระดับตำแหน่งงาน		
ระดับคนบดี	1	1.25
ระดับหัวหน้าสาขา	5	6.25
ระดับอาจารย์ประจำ	74	92.50
รวม	80	100.00

จากตาราง 4.1 พบว่าจากกลุ่มประชากร จำนวน 80 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 71.25 มีอายุ 30-39 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 63.80 ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 98.80 ระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 76.25 สถานภาพโสด จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 78.80 รายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 97.50 และระดับตำแหน่งอาจารย์ประจำ จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 92.50

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารของกลุ่มประชากร
จำนวน 80 คน สามารถแสดงข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ
วิทยาลัยราชพฤกษ์ ที่มีต่อปัจจัยทางด้านการบริหารงาน ในด้านความรอบคอบในการพิจารณา

ปัจจัยทางการบริหาร	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับ
ด้านความรอบคอบในการพิจารณา			
8. ท่านเป็นคนมีเหตุผล ตรงไปตรงมา	4.12	0.752	มาก
9. ท่านมีการวางแผนก่อนทำอะไรก็ตามอย่างรอบคอบทุกครั้ง	3.66	0.654	มาก
10. ท่านมักใช้หลักการและเหตุผลในการพิจารณาตัดสินปัญหา ในการทำงาน	3.82	0.707	มาก
ผลรวมด้านความรอบคอบในการพิจารณา	3.87	0.529	มาก

จากตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ ที่มีต่อการสร้างทีมงานในด้านความรอบคอบในการพิจารณา พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความคิดเห็นของอาจารย์คณะบริหาร ที่มีต่อที่มีต่อปัจจัยทางด้านการบริหารงาน ในด้านความรอบคอบในการพิจารณาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การเป็นคนมีเหตุผล ตรงไปตรงมา ($\bar{x} = 4.12$) รองลงมาคือ การใช้หลักการและเหตุผลในการพิจารณาตัดสินปัญหาในการทำงาน ($\bar{x} = 3.82$) และ การวางแผนก่อนทำอะไรก็ตามอย่างรอบคอบทุกครั้ง ($\bar{x} = 3.66$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ
วิทยาลัยราชพฤกษ์ ที่มีต่อที่มีต่อปัจจัยทางด้านการบริหารงาน ในด้านความประนีประนอม

ปัจจัยทางการบริหาร	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับ
ด้านความประนีประนอม			
11. เมื่อมีปัญหาระหว่างเพื่อนร่วมงาน ท่านมักขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน*	2.67	1.122	ปานกลาง
12. ท่านต้องใช้ความอะลุ่มอล่วยเพื่อแก้ปัญหาในการทำงาน	3.67	0.882	มาก
13. ท่านมักเป็นคนกลางในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทที่เกิดขึ้นระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.43	0.939	มาก
ผลรวมด้านความประนีประนอม	3.34	0.683	ปานกลาง

*ข้อความในเชิงลบ

จากตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ ที่มีต่อการสร้างทีมงานในด้านความประนีประนอม พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความคิดเห็นของอาจารย์ ที่มีต่อปัจจัยทางด้านการบริหารงาน ในด้านความประนีประนอมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การใช้ความอะลุ่มอล่วยเพื่อแก้ปัญหาในการทำงาน ($\bar{x} = 3.67$) รองลงมาคือ การเป็นคนกลางในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทที่เกิดขึ้นระหว่างเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 3.43$) และ เมื่อเกิดปัญหาระหว่างเพื่อนร่วมงาน มักขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 2.67$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ
วิทยาลัยราชพฤกษ์ ที่มีต่อปัจจัยทางด้านการบริหารงาน ในด้านการต้องการการยอมรับจากผู้อื่น

ปัจจัยทางการบริหาร	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับ
ความต้องการการยอมรับจากผู้อื่น			
14. การทำงานร่วมกันหลายคนดีกว่าทำงานคนเดียว	3.83	0.999	มาก
15. ท่านจะทำงานได้ดีถ้ารู้สึกว่าคุณเป็นสมาชิกที่สำคัญของทีม	3.62	0.876	มาก
16. ท่านพยายามทำความคุ้นเคยกับผู้ร่วมงานใหม่	3.91	0.916	มาก
ผลรวมด้านความต้องการ การยอมรับจากผู้อื่น	3.79	0.669	มาก

ผลจากตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ ที่มีต่อการสร้างทีมงานในด้านความต้องการการยอมรับจากผู้อื่น พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความคิดเห็นของอาจารย์ ที่มีต่อปัจจัยทางด้านการบริหารงาน ในด้านการต้องการการยอมรับจากผู้อื่นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การพยายามทำความคุ้นเคยกับผู้ร่วมงานใหม่ ($\bar{x} = 3.91$) รองลงมาคือ การทำงานร่วมกันหลายคนดีกว่าทำงานคนเดียว ($\bar{x} = 3.83$) และ การทำงานได้ดี ถ้ารู้สึกตัวเองเป็นสมาชิกที่สำคัญของทีม ($\bar{x} = 3.62$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ

วิทยาลัยราชพฤกษ์ ที่มีต่อปัจจัยทางด้านการบริหารงาน ในด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน

ปัจจัยทางการบริหาร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ
	$\bar{x}$	S.D.	
ความเชี่ยวชาญในการทำงาน			
17. ท่านสามารถแก้ปัญหาได้บ่อยครั้งไม่ว่าจะเกิดปัญหาอะไร	3.71	0.859	มาก
18. ท่านขาดความชำนาญในการทำงาน*	2.88	1.169	ปานกลาง
19. ท่านฝึกฝนเทคนิคใหม่ๆ เพื่อให้การทำงานรวดเร็วขึ้น	3.71	0.829	มาก
ผลรวมด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน	3.43	0.637	มาก

***ข้อความในเชิงลบ**

ผลจากตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ ที่มีต่อการสร้างทีมงานในด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความคิดเห็นของอาจารย์ ที่มีต่อปัจจัยทางด้านการบริหารงาน ในด้านความเชี่ยวชาญในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การสามารถแก้ปัญหาได้บ่อยครั้งไม่ว่าจะเกิดปัญหาอะไร และ การฝึกฝนเทคนิคใหม่ๆ เพื่อให้การทำงานรวดเร็วขึ้น ($\bar{x} = 3.71$) รองลงมาคือ การขาดความชำนาญในการทำงาน ($\bar{x} = 2.88$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ
วิทยาลัยราชพฤกษ์ ที่มีต่อปัจจัยทางด้านการบริหารงาน ในด้านการตรวจสอบการทำงาน

ปัจจัยทางการบริหาร	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับ
การตรวจสอบการทำงาน			
20. ท่านมักตรวจสอบการทำงานของท่านก่อนส่งมอบทุกครั้ง	3.82	0.775	มาก
21. ท่านไม่ชอบให้หัวหน้ามาตรวจสอบงานของท่าน*	3.23	0.983	ปานกลาง
22. ท่านมักตรวจสอบการทำงานย้อนหลังอย่างสม่ำเสมอ	3.60	0.908	มาก
ผลรวมด้านการตรวจสอบการทำงาน	3.40	0.514	ปานกลาง

*ข้อความในเชิงลบ

ผลจากตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ ที่มีต่อการสร้างทีมงานในด้านการตรวจสอบการทำงาน พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณาข้อพบว่า ความคิดเห็นของอาจารย์ ที่มีต่อปัจจัยทางด้านการบริหารงาน ในด้านการตรวจสอบการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การตรวจสอบการทำงานก่อนส่งมอบทุกครั้ง ($\bar{x} = 3.82$) รองลงมาคือ การตรวจสอบการทำงานย้อนหลังอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 3.60$) และ การไม่ชอบให้หัวหน้ามาตรวจสอบงาน ($\bar{x} = 3.23$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ
วิทยาลัยราชพฤกษ์ ที่มีต่อปัจจัยทางด้านการบริหารงาน ในด้านการกระตุ้นเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยทางการบริหาร	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับ
การกระตุ้นเพื่อนร่วมงาน			
23. ท่านมักเกรงใจผู้ร่วมงานเมื่อต้องการปรับปรุงการทำงานของ ผู้ร่วมงาน*	3.63	0.830	น้อย
24. ท่านชอบกระตุ้นเพื่อนร่วมทีมงานให้เกิดความพยายาม	3.66	0.825	มาก
25. ท่านให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้ประสิทธิภาพการ ทำงานดีขึ้น	3.87	0.847	มาก
ผลรวมด้านการกระตุ้นเพื่อนร่วมงาน	3.72	0.592	มาก

***ข้อความในเชิงลบ**

ผลจากตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ ที่มีต่อการสร้างทีมงานในด้านการกระตุ้นเพื่อนร่วมงาน พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความคิดเห็นของอาจารย์ ที่มีต่อปัจจัยทางด้านการบริหารงาน ในด้านการกระตุ้นเพื่อนร่วมงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานเพื่อให้ประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น ($\bar{x} = 3.87$) รองลงมาคือ การกระตุ้นเพื่อนร่วมทีมงานให้เกิดความพยายาม ($\bar{x} = 3.66$) และการเกรงใจผู้ร่วมงานเมื่อต้องการปรับปรุงการทำงานของผู้ร่วมงาน ($\bar{x} = 3.63$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ ที่มีต่อปัจจัยทางด้านการบริหารงาน ในด้านการประสานงาน

ปัจจัยทางการบริหาร	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับ
การประสานงาน			
26. เมื่อมีปัญหาการทำงานกับฝ่ายอื่น ท่านมักประสานงานได้ดี	3.55	0.809	มาก
27. ท่านไม่ชอบทำงานกับคนหมู่มาก*	2.95	0.966	ปานกลาง
28. ท่านจะทำงานได้ดีขึ้น หากมีการทำงานเป็นทีม	3.76	0.845	มาก
ผลรวมด้านการประสานงาน	3.42	0.476	มาก

***ข้อความในเชิงลบ**

ผลจากตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ ที่มีต่อการสร้างทีมงานในด้านการประสานงาน พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความคิดเห็นของอาจารย์ ที่มีต่อปัจจัยทางด้านการบริหารงาน ในด้านการประสานงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การจะทำงานได้ดีขึ้น หากมีการทำงานเป็นทีม ($\bar{x} = 3.76$) รองลงมาคือ การประสานงานได้ดี เมื่อมีปัญหาการทำงานกับฝ่ายอื่น ($\bar{x} = 3.55$) และ การไม่ชอบทำงานกับคนหมู่มาก ($\bar{x} = 2.95$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ
วิทยาลัยราชพฤกษ์ ที่มีต่อปัจจัยทางด้านการบริหารงาน ในด้านความคิดสร้างสรรค์

ปัจจัยทางการบริหาร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ
	$\bar{x}$	S.D.	
ความคิดสร้างสรรค์			
29. ท่านชอบที่จะให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ	3.91	0.902	มาก
30. ท่านชอบทำงานตามระเบียบแบบแผนเดิมที่ได้กำหนดไว้*	3.62	0.905	น้อย
31. ท่านชอบการระดมความคิดเพื่อเสนอแนวคิดใหม่ๆ	3.81	0.812	มาก
ผลรวมด้านความคิดสร้างสรรค์	3.78	0.494	มาก

***ข้อความในเชิงลบ**

ผลจากตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ ที่มีต่อการสร้างทีมงานในด้านการคิดสร้างสรรค์ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความคิดเห็นของอาจารย์ ที่มีต่อปัจจัยทางด้านการบริหารงาน ในด้านความคิดสร้างสรรค์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การชอบที่จะให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ ($\bar{x} = 3.91$) รองลงมาคือ การชอบการระดมความคิดเพื่อเสนอแนวคิดใหม่ๆ ($\bar{x} = 3.81$) และ การชอบทำงานตามระเบียบแบบแผนเดิมที่ได้กำหนดไว้ ($\bar{x} = 3.62$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ
วิทยาลัยราชพฤกษ์ ที่มีต่อปัจจัยทางด้านการบริหารงาน ในด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำ

ปัจจัยทางการบริหาร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ
	$\bar{x}$	S.D.	
ความก้าวหน้าในงานที่ทำ			
32. ท่านต้องการเพิ่มมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้นอยู่เสมอ	3.66	0.885	มาก
33. ท่านมีความก้าวหน้ามากกว่าบุคคลอื่น	3.38	0.803	ปานกลาง
34. ท่านมักใฝ่หาความรู้ เพื่อนำมาพัฒนางานอยู่เสมอ	3.50	0.779	มาก
ผลรวมด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำ	3.51	0.587	มาก

ผลจากตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ ที่มีต่อการสร้างทีมงานในด้านก้าวหน้าในงานที่ทำ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความคิดเห็นของอาจารย์ ที่มีต่อปัจจัยทางด้านการบริหารงาน ในด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การต้องการเพิ่มมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้นอยู่เสมอ ($\bar{x} = 3.66$) รองลงมาคือ การใฝ่หาความรู้เพื่อนำมาพัฒนางานอยู่เสมอ ($\bar{x} = 3.50$) และ การมีความก้าวหน้ามากกว่าบุคคลอื่น ($\bar{x} = 3.38$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ ที่มีต่อปัจจัยทางด้านการบริหารงาน ในด้านความเป็นผู้นำ

ปัจจัยทางการบริหาร	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับ
ความเป็นผู้นำ			
35. ท่านชอบเป็นลูกน้องมากกว่าเป็นหัวหน้า *	3.58	1.143	มาก
36. ท่านไม่ชอบตัดสินใจสิ่งต่าง ๆ ด้วยตัวเอง *	3.23	1.304	ปานกลาง
37. ท่านมักเป็นตัวแทนกลุ่มในการเสนอแนะแนวทางแก้ไข ปัญหา	3.42	0.868	มาก
ผลรวมด้านความเป็นผู้นำ	3.41	0.756	มาก

***ข้อความในเชิงลบ**

ผลจากตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ ที่มีต่อการสร้างทีมงานในด้านความเป็นผู้นำ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความคิดเห็นของอาจารย์ ที่มีต่อปัจจัยทางด้านการบริหารงาน ในด้านความเป็นผู้นำที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การชอบเป็นลูกน้องมากกว่าเป็นหัวหน้า ($\bar{x} = 3.58$) รองลงมาคือ การเป็นตัวแทนกลุ่มในการเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา ($\bar{x} = 3.42$) และการไม่ชอบตัดสินใจสิ่งต่างๆ ด้วยตนเอง ($\bar{x} = 3.23$) และ ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพของกลุ่มประชากรจำนวน 80 คน สามารถแสดงข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างทีมงานได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการปฏิบัติงาน ของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ ที่มีต่อรูปแบบการสร้างทีมงาน ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเห็นพ้องต้องกัน

การสร้างทีมงาน	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับ
วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน			
38. ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	3.98	0.771	มาก
39. มีการชี้แจงนโยบาย จุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ในการทำงานให้ผู้ร่วมงานเข้าใจอย่างทั่วถึง	3.81	0.828	มาก
40. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน	3.85	0.730	มาก
ผลรวมด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน	3.88	0.641	มาก

ผลจากตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ ที่มีต่อการสร้างทีมงานในด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความคิดเห็นของอาจารย์ ที่มีต่อการสร้างทีมงานในด้าน วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกันที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ($\bar{x} = 3.98$) รองลงมาคือ การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและ วัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.85$) และมีการชี้แจงนโยบาย จุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ในการทำงาน ให้ผู้ร่วมงานเข้าใจอย่างทั่วถึง ($\bar{x} = 3.81$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการปฏิบัติงาน ของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ
วิทยาลัยราชพฤกษ์ ที่มีต่อรูปแบบการสร้างทีมงาน ด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อ
แก้ปัญหา

การสร้างทีมงาน	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับ
ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา			
41. ใช้มติการประชุมของเสียงส่วนมากในการตัดสินใจในการทำงาน	3.85	0.781	มาก
42. ใช้วิธีการประชุมเพื่อหาสาเหตุและวิธีการแก้ปัญหาร่วมกัน	3.68	0.835	มาก
43. ในการอภิปรายปัญหา ไม่มีการใช้อารมณ์ความรู้สึกส่วนตัวโจมตีซึ่งกันและกัน	3.71	0.766	มาก
ผลรวมด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา	3.75	0.619	มาก

ผลจากตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ ที่มีต่อการสร้างทีมงานในด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหาพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการสร้างทีมงานในด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การใช้มติการประชุมของเสียงส่วนมากในการตัดสินใจในการทำงาน ($\bar{x} = 3.85$) รองลงมาคือ ในการอภิปรายปัญหา ไม่มีการใช้อารมณ์ความรู้สึกส่วนตัวโจมตีซึ่งกันและกัน ($\bar{x} = 3.71$) การใช้วิธีการประชุมเพื่อหาสาเหตุและวิธีการแก้ปัญหาร่วมกัน ($\bar{x} = 3.68$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ
วิทยาลัยราชพฤกษ์ ที่มีต่อรูปแบบการสร้างทีมงาน ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน

การสร้างทีมงาน	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับ
การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน			
44. มีมาตรฐานในการประเมินผลงานและการพิจารณาความดีความชอบ	3.61	0.720	มาก
45. สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างมีระบบ	3.83	0.786	มาก

46. สร้างบรรยากาศในการทำงานให้ราบรื่น ผู้ร่วมงานกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น	3.80	0.832	มาก
ผลรวมด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน	3.75	0.612	มาก

ผลจากตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ ที่มีต่อการสร้างทีมงานในด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความคิดเห็นของอาจารย์ ที่มีต่อการสร้างทีมงานในด้านการสนับสนุน และการไว้วางใจต่อกันที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างมีระบบ ($\bar{x} = 3.83$) รองลงมาคือ การสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ราบรื่น ผู้ร่วมงานกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น ($\bar{x} = 3.80$) และการมีมาตรฐานในการประเมินผลงานและการพิจารณาความดีความชอบ ($\bar{x} = 3.61$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการปฏิบัติงาน ของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ ที่มีต่อรูปแบบการสร้างทีมงาน ด้านความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้ง ในทางสร้างสรรค์

การสร้างทีมงาน	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับ
ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์			
47. ยินดีที่จะให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	3.90	0.756	มาก
48. เสียสละเพื่องานและส่วนรวม	3.81	0.730	มาก
49. ให้ความสนใจในการประสานความคิดและใช้ความคิดที่ขัดแย้งของผู้ร่วมงานให้เป็นประโยชน์	3.67	0.853	มาก
ผลรวมด้านความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์	3.79	0.569	มาก

ผลจากตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ ที่มีต่อการสร้างทีมงานในด้านการร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความคิดเห็นของอาจารย์ ที่มีต่อการสร้างทีมงานในด้านการร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การยินดีที่จะให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ($\bar{x} = 3.90$) รองลงมาคือ การเสียสละเพื่องานและส่วนรวม ($\bar{x} = 3.81$) และ การให้ความสนใจในการประสานความคิดและใช้ความคิดที่ขัดแย้งของผู้ร่วมงานให้เป็นประโยชน์ ($\bar{x} = 3.67$)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการปฏิบัติงาน ของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ
วิทยาลัยราชพฤกษ์ ที่มีต่อรูปแบบการสร้างทีมงาน ด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีใน
การทำงาน

การสร้างทีมงาน	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับ
การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีในการทำงาน			
50. มีการประเมินผลการทำงานเป็นระยะและสม่ำเสมอ	3.72	0.782	มาก
51. ให้ความสำคัญและยอมรับข้อมูลจากการประเมิน	3.65	0.781	มาก
52. มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน	3.63	0.715	มาก
ผลรวมด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีในการทำงาน	3.67	0.515	มาก

ผลจากตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ
วิทยาลัยราชพฤกษ์ ที่มีต่อการสร้างทีมงานในด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีในการทำงานพบว่าส่วน
ใหญ่อยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาข้อมูลพบว่า ความคิดเห็นของอาจารย์ ที่มีต่อการสร้างทีมงานในด้านการ
ตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การประเมินผลการทำงานเป็นระยะและ
สม่ำเสมอ ($\bar{x} = 3.72$) รองลงมาคือ การให้ความสำคัญและยอมรับข้อมูลจากการประเมิน ($\bar{x} = 3.65$) และ การ
มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน ($\bar{x} = 3.63$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการปฏิบัติงาน ของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ
วิทยาลัยราชพฤกษ์ ที่มีต่อรูปแบบการสร้างทีมงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม

การสร้างทีมงาน	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับ
ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม			
53. มีการประชุมแผนกหรือหน่วยงานต่าง ๆ ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	3.90	0.772	มาก
54. ผู้ร่วมงานยอมรับความสามารถซึ่งกันและกัน	3.77	0.913	มาก
55. มีการจัดสวัสดิการภายในแผนกหรือหน่วยงานเพื่อ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.53	0.913	มาก
ผลรวมด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม	3.73	0.524	มาก

ผลจากตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ ที่มีต่อการสร้างทีมงานในด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความคิดเห็นของอาจารย์ ที่มีต่อการสร้างทีมงานในด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการประชุมแผนกหรือหน่วยงานต่าง ๆ ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 3.90$) รองลงมาคือ การที่ผู้ร่วมงานยอมรับความสามารถซึ่งกันและกัน ($\bar{x} = 3.77$) และมีการจัดสวัสดิการภายในแผนกหรือหน่วยงานเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ($\bar{x} = 3.53$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการปฏิบัติงาน ของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ ที่มีต่อรูปแบบการสร้างทีมงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร

การสร้างทีมงาน	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับ
การติดต่อสื่อสาร			
56. ในการสั่งงานหรือติดต่อสื่อสารจะใช้วิธีการสื่อสารแบบเป็นทางการ	3.45	0.825	มาก
57. สั่งการในลักษณะที่ไม่อนุญาตให้ผู้ใดซักถามโต้แย้ง	3.10	1.131	ปานกลาง
58. ในการสื่อสารระหว่างผู้ร่วมงาน จะใช้ลักษณะการสื่อสารในระดับเดียว มีการซักถามโต้ตอบซึ่งกันและกัน	3.76	0.875	มาก
ผลรวมด้านการติดต่อสื่อสาร	3.43	0.624	มาก

ผลจากตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ ที่มีต่อการสร้างทีมงานในการติดต่อสื่อสาร พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความคิดเห็นของอาจารย์ ที่มีต่อการสร้างทีมงานในการติดต่อสื่อสารที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ในการสื่อสารระหว่างผู้ร่วมงาน จะใช้ลักษณะการสื่อสารในระดับเดียว มีการซักถามโต้ตอบซึ่งกันและกัน ($\bar{x} = 3.76$) รองลงมาคือ ในการสั่งงานหรือติดต่อสื่อสารจะใช้วิธีการสื่อสารแบบเป็นทางการ ($\bar{x} = 3.45$) และ การสั่งการในลักษณะที่ไม่อนุญาตให้ผู้ใดซักถามโต้แย้ง ($\bar{x} = 3.10$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการปฏิบัติงาน ของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ
วิทยาลัยราชพฤกษ์ ที่มีต่อรูปแบบการสร้างทีมงาน ด้านการพัฒนาตนเอง

การสร้างทีมงาน	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับ
การพัฒนาตนเอง			
59. สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน	3.76	0.767	มาก
60. ส่งเสริมผู้ร่วมงานที่ปฏิบัติงานมานาน ให้ได้มีโอกาสพัฒนาตนเองมากเป็นพิเศษ	3.88	0.762	มาก
61. สนใจศึกษาหาความรู้แนวคิดใหม่ๆ แล้วนำมาถ่ายทอดให้ผู้ร่วมงานทราบเสมอ	3.87	0.682	มาก
ผลรวมด้านการพัฒนาตนเอง	3.78	0.494	มาก

ผลจากตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจวิทยาลัยราชพฤกษ์ ที่มีต่อการสร้างทีมงานในด้านการพัฒนาตนเอง พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความคิดเห็นของอาจารย์ ที่มีต่อการสร้างทีมงานในด้านการพัฒนาตนเองที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การส่งเสริมผู้ร่วมงานที่ปฏิบัติงานมานาน ให้ได้มีโอกาสพัฒนาตนเองมากเป็นพิเศษ ($\bar{x} = 3.88$) รองลงมาคือ ความสนใจในการศึกษาหาความรู้แนวคิดใหม่ๆ แล้วนำมาถ่ายทอดให้ผู้ร่วมงานทราบเสมอ ($\bar{x} = 3.87$) และ การสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{x} = 3.76$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการปฏิบัติงาน ของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ
วิทยาลัยราชพฤกษ์ ที่มีต่อรูปแบบการสร้างทีมงาน ด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิก

การสร้างทีมงาน	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับ
การกำหนดบทบาทของสมาชิก			
62. มีคู่มือในการปฏิบัติงานให้ผู้ร่วมงานทราบ	3.58	0.881	มาก
63. กำหนดอำนาจหน้าที่รับผิดชอบโดยชัดเจน	3.77	0.967	มาก

64. เพื่อนร่วมงานทุกคนจะรู้หน้าที่ของตนเองและของเพื่อนร่วมงาน	3.66	0.885	มาก
ผลรวมด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิก	3.67	0.723	มาก

ผลจากตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ ที่มีต่อการสร้างทีมงานในด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิก พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความคิดเห็นของอาจารย์ ที่มีต่อการสร้างทีมงานในด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิกที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การกำหนดอำนาจหน้าที่รับผิดชอบโดยชัดเจน ($\bar{x} = 3.77$) รองลงมาคือ การที่เพื่อนร่วมงานทุกคนจะรู้หน้าที่ของตนเองและของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 3.66$) และ การมีคู่มือในการปฏิบัติงานให้ผู้ร่วมงานทราบ ($\bar{x} = 3.58$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการปฏิบัติงาน ของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ ที่มีต่อรูปแบบการสร้างทีมงาน ด้านการดำเนินการที่ราบรื่น

การสร้างทีมงาน	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับ
การดำเนินการที่ราบรื่น			
65. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดกระบวนการในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	3.81	0.812	มาก
66. มีการประชุมเพื่อทบทวนปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมากำหนดเป็นนโยบายและเป้าหมายของบริษัทฯ ในโอกาสต่อไป	3.92	0.742	มาก
67. การตัดสินใจสั่งการ จะมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน เน้นที่ความเข้าใจและยอมรับของส่วนรวม	3.83	0.848	มาก
ผลรวมด้านการดำเนินการที่ราบรื่น	3.85	0.618	มาก

ผลจากตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ ที่มีต่อการสร้างทีมงานในด้านการดำเนินการที่ราบรื่น พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความคิดเห็นของอาจารย์ ที่มีต่อการสร้างทีมงานในด้านการดำเนินการที่ราบรื่นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การจัดให้มีการประชุมเพื่อทบทวนปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมากำหนดเป็น

นโยบายและเป้าหมายของวิทยาลัยฯ ในโอกาสต่อไป ($\bar{x} = 3.92$) รองลงมาคือ การตัดสินใจสั่งการ จะมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน เน้นที่ความเข้าใจและยอมรับของส่วนรวม ($\bar{x} = 3.83$) และ การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดกระบวนการในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ($\bar{x} = 3.81$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการปฏิบัติงาน ของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ ที่มีต่อรูปแบบการสร้างทีมงาน ด้านการเป็นผู้นำที่เหมาะสม

การสร้างทีมงาน	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับ
การเป็นผู้นำที่เหมาะสม			
68. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีเสรีภาพในการคิดริเริ่มและเลือก วิธีในการทำงาน	3.86	0.724	มาก
69. ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกอบอุ่น และสบายใจในการปฏิบัติงาน	3.85	0.713	มาก
70. ให้ความสนใจในตัวผู้ร่วมงานและให้การยอมรับว่าแต่ละ คนเป็นผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตน	3.95	0.709	มาก
ผลรวมด้านการเป็นผู้นำที่เหมาะสม	3.88	0.580	มาก

ผลจากตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ ที่มีต่อการสร้างทีมงานในด้านการเป็นผู้นำที่เหมาะสม พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความคิดเห็นของอาจารย์ ที่มีต่อการสร้างทีมงาน ในด้านการเป็นผู้นำที่เหมาะสมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การให้ความสนใจในตัวผู้ร่วมงานและให้การยอมรับว่าแต่ละคนเป็นผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตน ($\bar{x} = 3.95$) รองลงมาคือ การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีเสรีภาพในการคิดริเริ่มและเลือกวิธีในการทำงาน ($\bar{x} = 3.86$) และ การทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกอบอุ่น และสบายใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.85$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ ต่อปัจจัยทางด้านการบริหารงาน จำแนกตามเพศ

H_0 : เพศที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยทางด้านการบริหารงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยทางด้านการบริหารงาน แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยทางด้านการบริหารงาน ของคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ จำแนกตามเพศ แสดงรายละเอียดตามตาราง 4.23

ตารางที่ 4.23 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยทางด้านการบริหารงาน ของคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ จำแนกตามเพศ

ปัจจัยทางด้านการบริหารงาน	ระดับความคิดเห็น				t	Sig.
	ชาย (n = 23)		หญิง (n = 57)			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1.ด้านความรอบคอบในการพิจารณา	3.8261	.62660	3.8889	.48930	-.478	.157
2. ด้านการประนีประนอม	3.4928	.67322	3.2807	.68368	1.261	.585
3. ด้านต้องการการยอมรับจากผู้อื่น	3.8551	.60990	3.7661	.69569	.536	.363
4. ด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน	3.6232	.74063	3.3626	.58173	1.673	.248
5. ด้านการตรวจสอบการทำงาน	3.6812	.52684	3.5029	.54235	1.341	.775
6. ด้านการกระตุ้นเพื่อนร่วมงาน	3.7101	.66897	3.7310	.56498	-.142	.148
7. ด้านการประสานงาน	3.5507	.47788	3.3684	.47007	1.563	.483
8. ด้านความคิดสร้างสรรค์	3.7391	.49192	3.8012	.49944	-.505	.685
9. ด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำ	3.6377	.65066	3.4678	.55941	1.172	.104
10. ด้านความเป็นผู้นำ	3.4348	.86126	3.4094	.71829	.135	.387

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 4.23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ แสดงให้เห็นว่า เพศที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยทางด้านการบริหารงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของคณาจารย์คณะ
บริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ ต่อปัจจัยทางด้านการบริหารงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยทางด้านการบริหารงาน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความรอบคอบในการพิจารณา					
ระหว่างกลุ่ม	0.65	1	.065	.229	.634
ภายในกลุ่ม	22.045	78	.283		
รวม	22.110	79			
2. ด้านความประนีประนอม					
ระหว่างกลุ่ม	.737	1	.737	1.590	.211
ภายในกลุ่ม	36.146	78	.463		
รวม	36.883	79			
3. ด้านการต้องการการยอมรับจากผู้อื่น					
ระหว่างกลุ่ม	.130	1	.130	.287	.594
ภายในกลุ่ม	35.287	78	.452		
รวม	35.417	79			
4. ด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	1.113	1	1.113	2.799	.098
ภายในกลุ่ม	31.019	78	.398		
รวม	32.132	79			
5. ด้านการตรวจสอบการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	.521	1	.521	1.798	.184
ภายในกลุ่ม	22.578	78	.289		
รวม	23.099	79			
6. ด้านการกระตุ้นเพื่อนร่วมงาน		รวม			69.907 200
ระหว่างกลุ่ม	.007	1	.007	.020	.888
ภายในกลุ่ม	27.721	78	.355		
รวม	27.728	79			
7. ด้านการประสานงาน					
ระหว่างกลุ่ม	.545	1	.545	2.442	.122
ภายในกลุ่ม	17.398	78	.223		
รวม	17.943	79			
8. ด้านความคิดสร้างสรรค์					
ระหว่างกลุ่ม	.063	1	.063	.255	.615

ภายในกลุ่ม	19.292	78	.247		
รวม	19.356	79			
9. ด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำ					
ระหว่างกลุ่ม	.473	1	.473	1.374	.245
ภายในกลุ่ม	26.838	78	.344		
รวม	27.311	79			
10. ด้านความเป็นผู้นำ					
ระหว่างกลุ่ม	.011	1	.011	.018	.893
ภายในกลุ่ม	45.212	78	.580		
รวม	45.222	79			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.24 พบว่า ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig มากกว่าค่า $\alpha = 0.05$ ทั้ง 10 ด้าน คือ ความรอบคอบในการพิจารณา ความประนีประนอม การต้องการการยอมรับจากผู้อื่น ความเชี่ยวชาญในการทำงาน การตรวจสอบการทำงาน การกระตุ้นเพื่อนร่วมงาน การประสานงาน ความคิดสร้างสรรค์ ความก้าวหน้าในงานที่ทำ และความเป็นผู้นำ แสดงว่า เพศชายและเพศหญิง มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยทางด้านการบริหารงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ ที่มีต่อปัจจัยทางด้านการบริหารงาน จำแนกตามอายุ

ปัจจัยทางด้านการบริหารงาน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความรอบคอบในการพิจารณา					
ระหว่างกลุ่ม	.023	2	.012	.041	.960
ภายในกลุ่ม	22.086	77	.287		
รวม	22.110	79			
2. ด้านความประนีประนอม					
ระหว่างกลุ่ม	.403	2	.202	.426	.655
ภายในกลุ่ม	36.480	77	.474		
รวม	36.883	79			
3. ด้านการต้องการการยอมรับจากผู้อื่น					
ระหว่างกลุ่ม	0.77	2	.039	.084	.919

ภายในกลุ่ม	35.339	77	.459		
รวม	35.417	79			
4. ด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	.609	2	.305	.744	.478
ภายในกลุ่ม	31.523	77	.409		
รวม	32.132	79			
5. ด้านการตรวจสอบการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	.247	2	.124	.417	.661
ภายในกลุ่ม	22.851	77	.297		
รวม	23.099	79			
6. ด้านการกระตุ้นเพื่อนร่วมงาน					
ระหว่างกลุ่ม	.584	2	.292	.829	.440
ภายในกลุ่ม	27.143	77	.233		
รวม	27.728	79			
7. ด้านการประสานงาน					
ระหว่างกลุ่ม	.019	2	.010	.041	.960
ภายในกลุ่ม	17.924	77	.233		
รวม	17.943	79			
8. ด้านความคิดสร้างสรรค์					
ระหว่างกลุ่ม	.727	2	.363	1.502	.229
ภายในกลุ่ม	18.629	77	.242		
รวม	19.356	79			
9. ด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำ					
ระหว่างกลุ่ม	.007	2	.003	.010	.991
ภายในกลุ่ม	27.304	77	.355		
รวม	27.311	79			
10. ด้านความเป็นผู้นำ					
ระหว่างกลุ่ม	.884	2	.442	.768	.468
ภายในกลุ่ม	44.338	77	.576		
รวม	45.222	79			

จากตาราง 4.25 พบว่า ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่า $\alpha = 0.05$ ทั้ง 10 ด้าน คือ ความรอบคอบในการพิจารณา ความประณีตระนอม การต้องการการยอมรับจากผู้อื่น ความเชี่ยวชาญในการทำงาน การตรวจสอบการทำงาน การกระตุ้นเพื่อนร่วมงาน การประสานงาน ความคิดสร้างสรรค์ ความก้าวหน้าในงานที่ทำ

และความเป็นผู้นำ แสดงว่าระดับอายุที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยทางด้านการบริหารงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ ที่มีต่อปัจจัยทางด้านการบริหารงาน จำแนกตามการศึกษา

ปัจจัยทางด้านการบริหารงาน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความรอบคอบในการพิจารณา					
ระหว่างกลุ่ม	.017	1	.017	.060	.808
ภายในกลุ่ม	22.093	78	.283		
รวม	22.110	79			
2. ด้านความประนีประนอม					
ระหว่างกลุ่ม	.000	1	.000	.000	.000
ภายในกลุ่ม	36.883	78	.473		
รวม	36.883	79			
3. ด้านการต้องการการยอมรับจากผู้อื่น					
ระหว่างกลุ่ม	.635	1	.653	1.423	.236
ภายในกลุ่ม	34.782	78	.446		
รวม	35.417	79			
4. ด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	194	1	194	473	.493
ภายในกลุ่ม	31938	78	409		
รวม	32132	79			
5. ด้านการตรวจสอบการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	.013	1	.013	.043	.836
ภายในกลุ่ม	23.086	78	.296		
รวม	23.099	79			
6. ด้านการกระตุ้นเพื่อนร่วมงาน					
ระหว่างกลุ่ม	.077	1	.077	.216	.643
ภายในกลุ่ม	27.651	78	.355		
รวม	27.728	79			
7. ด้านการประสานงาน					
ระหว่างกลุ่ม	.008	1	.008	.034	.855
ภายในกลุ่ม	17.935	78	.230		

รวม	17.943	79			
8. ด้านความคิดสร้างสรรค์					
ระหว่างกลุ่ม	.048	1	.048	.192	.662
ภายในกลุ่ม	19.308	78	.248		
รวม	19.356	79			
9. ด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำ					
ระหว่างกลุ่ม	.732	1	.732	2.147	.147
ภายในกลุ่ม	26.579	78	.341		
รวม	27.311	79			
10. ด้านความเป็นผู้นำ					
ระหว่างกลุ่ม	2.539	1	2.539	4.639	.034
ภายในกลุ่ม	42.684	78	.547		
รวม	45.222	79			

จากตาราง 4.26 พบว่า ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่า $\alpha = 0.05$ ทั้ง 10 ด้าน คือ ความรอบคอบในการพิจารณา ความประนีประนอม การต้องการการยอมรับจากผู้อื่น ความเชี่ยวชาญในการทำงาน การตรวจสอบการทำงาน การกระตุ้นเพื่อนร่วมงาน การประสานงาน ความคิดสร้างสรรค์ ความก้าวหน้าในงานที่ทำ และความเป็นผู้นำ แสดงว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยทางด้านการบริหารงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ ที่มีต่อปัจจัยทางด้านการบริหารงาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ปัจจัยทางด้านการบริหารงาน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความรอบคอบในการพิจารณา					
ระหว่างกลุ่ม	.885	2	.442	1.605	.208
ภายในกลุ่ม	21.225	77	.276		
รวม	22.110	79			
2. ด้านความประนีประนอม					
ระหว่างกลุ่ม	.147	2	.073	.154	.858
ภายในกลุ่ม	36.737	77	.477		
รวม	36.883	79			

3. ด้านการต้องการการยอมรับจากผู้อื่น					
ระหว่างกลุ่ม	1.401	2	.701	1.586	.211
ภายในกลุ่ม	34.015	77	.442		
รวม	35.417	79			
4. ด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	433	2	217	526	593
ภายในกลุ่ม	31699	77	412		
รวม	32132	79			
5. ด้านการตรวจสอบการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	1.291	2	.645	2.279	.109
ภายในกลุ่ม	21.808	77	.283		
รวม	23.099	79			
6. ด้านการกระตุ้นเพื่อนร่วมงาน					
ระหว่างกลุ่ม	1.705	2	.853	2.523	.087
ภายในกลุ่ม	26.022	77	.338		
รวม	27.728	79			
7. ด้านการประสานงาน					
ระหว่างกลุ่ม	1.872	2	.936	4.484	.014
ภายในกลุ่ม	16.071	77	.209		
รวม	17.943	79			
8. ด้านความคิดสร้างสรรค์					
ระหว่างกลุ่ม	.375	2	.187	.760	.471
ภายในกลุ่ม	18.981	77	.247		
รวม	19.356	79			
9. ด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำ					
ระหว่างกลุ่ม	.062	2	.031	.087	.917
ภายในกลุ่ม	27.250	77	.354		
รวม	27.311	79			
10. ด้านความเป็นผู้นำ					
ระหว่างกลุ่ม	.843	2	.422	.732	.484
ภายในกลุ่ม	44.379	77	.576		
รวม	45.222	79			

จากตาราง 4.27 พบว่า ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig มากกว่าค่า $\alpha = 0.05$ ทั้ง 10 ด้าน คือ ความรอบคอบในการพิจารณา ความประนีประนอม การต้องการการยอมรับจากผู้อื่น ความเชี่ยวชาญในการทำงาน การตรวจสอบการ

ทำงาน การกระตุ้นเพื่อนร่วมงาน การประสานงาน ความคิดสร้างสรรค์ ความก้าวหน้าในงานที่ทำ และความเป็นผู้นำ แสดงว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยทางด้านการบริหารงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ ที่มีต่อปัจจัยทางด้านการบริหารงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

ปัจจัยทางด้านการบริหารงาน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความรอบคอบในการพิจารณา					
ระหว่างกลุ่ม	.832	2	.416	1.506	.228
ภายในกลุ่ม	21.277	77	.276		
รวม	22.110	79			
2. ด้านความประนีประนอม					
ระหว่างกลุ่ม	.442	2	.221	.467	.629
ภายในกลุ่ม	36.441	77	.473		
รวม	36.883	79			
3. ด้านการต้องการการยอมรับจากผู้อื่น					
ระหว่างกลุ่ม	.306	2	.153	.336	.716
ภายในกลุ่ม	35.110	77	.456		
รวม	35.417	79			
4. ด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	.948	2	.474	1.171	.316
ภายในกลุ่ม	31.184	77	.405		
รวม	32.132	79			
5. ด้านการตรวจสอบการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	.644	2	.322	1.105	.336
ภายในกลุ่ม	22.454	77	.292		
รวม	23.099	79			
6. ด้านการกระตุ้นเพื่อนร่วมงาน					
ระหว่างกลุ่ม	.154	2	.077	.216	.806
ภายในกลุ่ม	27.573	77	.358		
รวม	27.728	79			
7. ด้านการประสานงาน					
ระหว่างกลุ่ม	.200	2	.100	.434	.649

ภายในกลุ่ม	17.743	77	.230		
รวม	17.943	79			
8. ด้านความคิดสร้างสรรค์					
ระหว่างกลุ่ม	.068	2	.034	.136	.873
ภายในกลุ่ม	19.288	77	.250		
รวม	19.356	79			
9. ด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำ					
ระหว่างกลุ่ม	.108	2	.054	.153	.859
ภายในกลุ่ม	27.203	77	.353		
รวม	27.311	79			
10. ด้านความเป็นผู้นำ					
ระหว่างกลุ่ม	.229	2	.115	.196	.822
ภายในกลุ่ม	44.993	77	.584		
รวม	45.222	79			

จากตาราง 4.28 พบว่า ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig มากกว่าค่า $\alpha = 0.05$ ทั้ง 10 ด้าน คือ ความรอบคอบในการพิจารณา ความประนีประนอม การต้องการการยอมรับจากผู้อื่น ความเชี่ยวชาญในการทำงาน การตรวจสอบการทำงาน การกระตุ้นเพื่อนร่วมงาน การประสานงาน ความคิดสร้างสรรค์ ความก้าวหน้าในงานที่ทำ และความเป็นผู้นำ แสดงว่าสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยทางด้านการบริหารงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ ที่มีต่อปัจจัยทางด้านการบริหารงาน จำแนกตามรายได้

ปัจจัยทางด้านการบริหารงาน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความรอบคอบในการพิจารณา					
ระหว่างกลุ่ม	.003	1	.003	.010	.920
ภายในกลุ่ม	22.107	78	.283		
รวม	22.110	79			
2. ด้านความประนีประนอม					
ระหว่างกลุ่ม	.217	1	.217	.461	.499
ภายในกลุ่ม	36.667	78	.470		
รวม	36.883	79			

3. ด้านการต้องการการยอมรับจากผู้อื่น					
ระหว่างกลุ่ม	.288	1	.288	.641	.426
ภายในกลุ่ม	31.811	78	.450		
รวม	32.132	79			
4. ด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	.321	1	.321	.788	.377
ภายในกลุ่ม	31.811	78	.408		
รวม	32.132	79			
5. ด้านการตรวจสอบการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	.160	1	.160	.544	.463
ภายในกลุ่ม	22.939	78	.294		
รวม	23.099	79			
6. ด้านการกระตุ้นเพื่อนร่วมงาน					
ระหว่างกลุ่ม	.007	1	.007	.020	.889
ภายในกลุ่ม	27.721	78	.355		
รวม	27.728	79			
7. ด้านการประสานงาน					
ระหว่างกลุ่ม	.124	1	.124	.543	.464
ภายในกลุ่ม	17.819	78	.228		
รวม	17.943	79			
8. ด้านความคิดสร้างสรรค์					
ระหว่างกลุ่ม	.005	1	.005	.021	.886
ภายในกลุ่ม	19.350	78	.248		
รวม	19.356	79			
9. ด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำ					
ระหว่างกลุ่ม	.001	1	.001	.002	.968
ภายในกลุ่ม	27.311	78	.350		
รวม	27.311	79			
10. ด้านความเป็นผู้นำ					
ระหว่างกลุ่ม	1.724	1	1.724	3.091	.083
ภายในกลุ่ม	43.499	78	.558		
รวม	45.222	79			

จากตาราง 4.29 พบว่า ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig มากกว่าค่า $\alpha = 0.05$ ทั้ง 10 ด้าน คือ ความรอบคอบในการพิจารณา ความประนีประนอม การต้องการการยอมรับจากผู้อื่น ความเชี่ยวชาญในการทำงาน การตรวจสอบการ

ทำงาน การกระตุ้นเพื่อนร่วมงาน การประสานงาน ความคิดสร้างสรรค์ ความก้าวหน้าในงานที่ทำ และความเป็นผู้นำ แสดงว่าระดับรายได้ที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการสร้างทีมงาน ให้มีประสิทธิภาพ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ ที่มีต่อปัจจัยทางด้านการบริหารงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยทางด้านการบริหารงาน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความรอบคอบในการพิจารณา					
ระหว่างกลุ่ม	.108	2	.054	.189	.828
ภายในกลุ่ม	22.002	77	.286		
รวม	22.110	79			
2. ด้านความประนีประนอม					
ระหว่างกลุ่ม	2.182	2	1.091	2.421	.096
ภายในกลุ่ม	34.702	77	.451		
รวม	36.883	79			
3. ด้านการต้องการการยอมรับจากผู้อื่น					
ระหว่างกลุ่ม	.298	2	.149	.327	.722
ภายในกลุ่ม	35.118	77	.456		
รวม	35.417	79			
4. ด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	.199	2	100	240	.787
ภายในกลุ่ม	31933	77	415		
รวม	32132	79			
5. ด้านการตรวจสอบการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	615	2	.308	1.054	.354
ภายในกลุ่ม	22.483	77	.292		
รวม	23.099	79			
6. ด้านการกระตุ้นเพื่อนร่วมงาน					
ระหว่างกลุ่ม	.189	2	.095	.264	.768
ภายในกลุ่ม	27.539	77	.358		
รวม	27.728	79			
7. ด้านการประสานงาน					
ระหว่างกลุ่ม	.133	2	.066	.287	.752
ภายในกลุ่ม	17.811	77	.231		

รวม	17.943	79			
8. ด้านความคิดสร้างสรรค์					
ระหว่างกลุ่ม	.350	2	.175	.709	.495
ภายในกลุ่ม	19.006	77	.247		
รวม	19.356	79			
9. ด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำ					
ระหว่างกลุ่ม	.933	2	.466	1.361	.262
ภายในกลุ่ม	26.378	77	.343		
รวม	27.311	79			
10. ด้านความเป็นผู้นำ					
ระหว่างกลุ่ม	.338	2	.169	.290	.749
ภายในกลุ่ม	44.884	77	.583		
รวม	45.222	79			

จากตาราง 4.30 พบว่า ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่า $\alpha = 0.05$ ทั้ง 10 ด้าน คือ ความรอบคอบในการพิจารณา ความประนีประนอม การต้องการการยอมรับจากผู้อื่น ความเชี่ยวชาญในการทำงาน การตรวจสอบการทำงาน การกระตุ้นเพื่อนร่วมงาน การประสานงาน ความคิดสร้างสรรค์ ความก้าวหน้าในงานที่ทำ และความเป็นผู้นำ แสดงว่าระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยทางด้านการบริหารงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ ของคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ จำแนกตามเพศ

การสร้างทีมงานให้มี ประสิทธิภาพ	ระดับความคิดเห็น				t	Sig.
	ชาย (n = 23)		หญิง (n = 57)			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน	3.8841	.64830	3.8830	.64393	.006	.885
2. ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา	3.7971	.55722	3.7310	.64684	.430	.513
3. การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน	3.7826	.52809	3.7368	.64776	.301	.341

4. ความร่วมมือและการใช้ความ ขัดแย้งในทางสร้างสรรค์	3.7536	.48427	3.8129	.60428	-.419	.402
5. การตรวจสอบทบทวนผลงาน และวิธีในการทำงาน	3.6667	.52223	3.6725	.51752	-.046	.734
6. ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม	3.8116	.53016	3.7076	.52353	.801	.942
7. การติดต่อสื่อสาร	3.5652	.64694	3.3860	.61331	1.165	.491
8. การพัฒนาตนเอง	3.7391	.49192	3.8012	.49944	-.505	.685
9. การกำหนดบทบาทของ สมาชิก	3.6522	.72110	3.6842	.73035	-.178	.721
10. การดำเนินการที่ราบรื่น	3.8406	.61026	3.8655	.62634	-.162	.421
11. การเป็นผู้นำที่เหมาะสม	3.8116	.66535	3.9181	.54656	-.740	.601

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 4.31 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig. มากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ แสดงให้เห็นว่า เพศที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจ
วิทยาลัยราชพฤกษ์ ที่มีต่อรูปแบบการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ จำแนกตามเพศ

การสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมาย ที่เห็นพ้องต้องกัน					
ระหว่างกลุ่ม	0.00	1	0.00	0.00	.995
ภายในกลุ่ม	32.467	78	.416		
รวม	32.467	79			
2. ด้านความเปิดเผยต่อกันและการ เผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา					
ระหว่างกลุ่ม	.072	1	.072	.185	.669
ภายในกลุ่ม	30.262	78	.388		
รวม	3.3330	79			

3. ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน

ระหว่างกลุ่ม	.034	1	.034	.090	.765
ภายในกลุ่ม	29.632	78	.380		
รวม	29.667	79			

4. ด้านความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์

ระหว่างกลุ่ม	.058	1	.058	.175	.677
ภายในกลุ่ม	25.608	78	.328		
รวม	25.665	79			

5. ด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีในการทำงาน

ระหว่างกลุ่ม	.001	1	.001	.002	.964
ภายในกลุ่ม	20.998	78	.269		
รวม	20.999	79			

6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม

ระหว่างกลุ่ม	.177	1	.177	.642	.425
ภายในกลุ่ม	21.533	78	.276		
รวม	21.710	79			

7. ด้านการติดต่อสื่อสาร

ระหว่างกลุ่ม	.527	1	.527	1.357	.248
ภายในกลุ่ม	30.272	78	.388		
รวม	30.799	79			

8. ด้านการพัฒนาตนเอง

ระหว่างกลุ่ม	.063	1	.063	.255	.615
ภายในกลุ่ม	19.292	78	.247		
รวม	19.356	79			

9. ด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิก

ระหว่างกลุ่ม	.017	1	.017	.032	.859
ภายในกลุ่ม	41.311	78	.530		
รวม	41.328	79			

10. ด้านการดำเนินการที่ราบรื่น

ระหว่างกลุ่ม	.010	1	.010	.026	.872
ภายในกลุ่ม	30.162	78	.387		
รวม	30.172	79			

11. ด้านการเป็นผู้นำที่เหมาะสม

ระหว่างกลุ่ม	.186	1	.186	.548	.461
ภายในกลุ่ม	26.468	78	.339		
รวม	26.654	79			

จากตาราง 4.32 พบว่า ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig มากกว่าค่า $\alpha = 0.05$ ทั้ง 11 ด้าน คือ วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม การติดต่อสื่อสาร การพัฒนาตนเอง การกำหนดบทบาทของสมาชิก การดำเนินการที่ราบรื่น และ การเป็นผู้นำที่เหมาะสม แสดงว่า เพศชายและเพศหญิง มีระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.33 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ ที่มีต่อรูปแบบการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ จำแนกตามเพศ

การสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน					
ระหว่างกลุ่ม	0.00	1	0.00	0.00	.995
ภายในกลุ่ม	32.467	78	.416		
รวม	32.467	79			
2. ด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา					
ระหว่างกลุ่ม	.072	1	.072	.185	.669
ภายในกลุ่ม	30.262	78	.388		
รวม	3.3330	79			
3. ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน					
ระหว่างกลุ่ม	.034	1	.034	.090	.765
ภายในกลุ่ม	29.632	78	.380		
รวม	29.667	79			
4. ด้านความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์					
ระหว่างกลุ่ม	.058	1	.058	.175	.677

ภายในกลุ่ม	25.608	78	.328		
รวม	25.665	79			
5. ด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธี ในการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	.001	1	.001	.002	.964
ภายในกลุ่ม	20.998	78	.269		
รวม	20.999	79			
6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม		รวม		69.907	200
ระหว่างกลุ่ม	.177	1	.177	.642	.425
ภายในกลุ่ม	21.533	78	.276		
รวม	21.710	79			
7. ด้านการติดต่อสื่อสาร					
ระหว่างกลุ่ม	.527	1	.527	1.357	.248
ภายในกลุ่ม	30.272	78	.388		
รวม	30.799	79			
8. ด้านการพัฒนาตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	.063	1	.063	.255	.615
ภายในกลุ่ม	19.292	78	.247		
รวม	19.356	79			
9. ด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิก					
ระหว่างกลุ่ม	.017	1	.017	.032	.859
ภายในกลุ่ม	41.311	78	.530		
รวม	41.328	79			
10. ด้านการดำเนินการที่ราบรื่น					
ระหว่างกลุ่ม	.010	1	.010	.026	.872
ภายในกลุ่ม	30.162	78	.387		
รวม	30.172	79			
11. ด้านการเป็นผู้นำที่เหมาะสม					
ระหว่างกลุ่ม	.186	1	.186	.548	.461
ภายในกลุ่ม	26.468	78	.339		
รวม	26.654	79			

จากตาราง 4.33 พบว่า ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig มากกว่าค่า $\alpha = 0.05$ ทั้ง 11 ด้าน คือ วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อ

กัน ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม การติดต่อสื่อสาร การพัฒนาตนเอง การกำหนดบทบาทของสมาชิก การดำเนินการที่ราบรื่น และ การเป็นผู้นำที่เหมาะสม แสดงว่า เพศชายและเพศหญิง มีระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.34 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ ที่มีต่อรูปแบบการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ จำแนกตามอายุ

การสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน					
ระหว่างกลุ่ม	.288	2	.144	.345	.709
ภายในกลุ่ม	32.178	77	.418		
รวม	32.467	79			
2. ด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา					
ระหว่างกลุ่ม	.136	2	.068	.173	.841
ภายในกลุ่ม	30.198	77	.392		
รวม	30.333	79			
3. ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน					
ระหว่างกลุ่ม	.007	2	.004	.009	.991
ภายในกลุ่ม	29.659	77	.385		
รวม	29.667	79			
4. ด้านความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์					
ระหว่างกลุ่ม	.104	2	.052	.156	.856
ภายในกลุ่ม	25.562	77	.332		
รวม	25.665	79			
5. ด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีในการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	.396	2	.198	.739	.481
ภายในกลุ่ม	20.603	77	.268		
รวม	20.999	79			

6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม					
ระหว่างกลุ่ม	.031	2	.015	.054	.947
ภายในกลุ่ม	21.679	77	.282		
รวม	21.710	79			
7. ด้านการติดต่อสื่อสาร					
ระหว่างกลุ่ม	.828	2	.414	1.063	.350
ภายในกลุ่ม	29.971	77	.389		
รวม	30.799	79			
8. ด้านการพัฒนาตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	.727	2	.363	1.502	.229
ภายในกลุ่ม	18.629	77	.242		
รวม	19.356	79			
9. ด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิก					
ระหว่างกลุ่ม	.234	2	.117	.219	.804
ภายในกลุ่ม	41.094	77	.534		
รวม	41.328	79			
10. ด้านการดำเนินการที่ราบรื่น					
ระหว่างกลุ่ม	.048	2	.024	.061	.941
ภายในกลุ่ม	30.125	77	.391		
รวม	30.172	79			
11. ด้านการเป็นผู้นำที่เหมาะสม					
ระหว่างกลุ่ม	.273	2	.137	.399	.672
ภายในกลุ่ม	26.381	77	.343		
รวม	26.654	79			

จากตาราง 4.34 พบว่า ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig มากกว่าค่า $\alpha = 0.05$ ทั้ง 11 ด้าน คือ วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม การติดต่อสื่อสาร การพัฒนาตนเอง การกำหนดบทบาทของสมาชิก การดำเนินการที่ราบรื่น และการเป็นผู้นำที่เหมาะสม แสดงว่าระดับอายุที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.35 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ ที่มีต่อรูปแบบการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ จำแนกตามการศึกษา

การสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน					
ระหว่างกลุ่ม	.306	1	.306	.743	.391
ภายในกลุ่ม	32.160	78	.412		
รวม	32.467	79			
2. ด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา					
ระหว่างกลุ่ม	.570	1	.570	1.493	.225
ภายในกลุ่ม	29.764	78	.382		
รวม	30.333	79			
3. ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน					
ระหว่างกลุ่ม	.007	1	.007	.018	.892
ภายในกลุ่ม	29.660	78	.380		
รวม	29.667	79			
4. ด้านความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์					
ระหว่างกลุ่ม	.017	1	.017	.051	.821
ภายในกลุ่ม	25.648	78	.329		
รวม	25.665	79			
5. ด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีในการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	.456	1	.456	1.730	.192
ภายในกลุ่ม	20.543	78	.263		
รวม	20.999	79			
6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม					
ระหว่างกลุ่ม	.165	1	.165	.599	.441
ภายในกลุ่ม	21.544	78	.276		
รวม	21.710	79			
7. ด้านการติดต่อสื่อสาร					
ระหว่างกลุ่ม	2.093	1	2.093	5.686	.020

ภายในกลุ่ม	28.706	78	.368		
รวม	30.799	79			
8. ด้านการพัฒนาตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	.048	1	.048	.192	.662
ภายในกลุ่ม	19.308	78	.248		
รวม	19.356	79			
9. ด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิก					
ระหว่างกลุ่ม	.461	1	.461	.881	.351
ภายในกลุ่ม	408.66	78	.524		
รวม	41.328	79			
10. ด้านการดำเนินการที่ราบรื่น					
ระหว่างกลุ่ม	.746	1	.746	1.978	.164
ภายในกลุ่ม	29.426	78	.377		
รวม	30.172	79			
11. ด้านการเป็นผู้นำที่เหมาะสม					
ระหว่างกลุ่ม	.311	1	.311	.921	.340
ภายในกลุ่ม	26.343	78	.338		
รวม	26.654	79			

จากตาราง 4.35 พบว่า ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig มากกว่าค่า $\alpha = 0.05$ ทั้ง 11 ด้าน คือ วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม การติดต่อสื่อสาร การพัฒนาตนเอง การกำหนดบทบาทของสมาชิก การดำเนินการที่ราบรื่น และ การเป็นผู้นำที่เหมาะสม แสดงว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.36 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ ที่มีต่อรูปแบบการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

การสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน					
ระหว่างกลุ่ม	.206	2	.103	.246	.782

ภายในกลุ่ม	32.260	77	.419		
รวม	32.467	79			
2. ด้านความเปิดเผยต่อกันและการ					
เผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา					
ระหว่างกลุ่ม	.623	2	.311	.807	.450
ภายในกลุ่ม	29.711	77	.386		
รวม	30.333	79			
3. ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อ					
กัน					
ระหว่างกลุ่ม	1.061	2	.531	1.428	.246
ภายในกลุ่ม	28.606	77	.372		
รวม	29.667	79			
4. ด้านความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้ง					
ในทางสร้างสรรค์					
ระหว่างกลุ่ม	1.587	2	.793	2.437	.086
ภายในกลุ่ม	24.079	77	.313		
รวม	25.665	79			
5. ด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธี					
ในการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	.238	2	.119	.441	.645
ภายในกลุ่ม	20.761	77	.270		
รวม	20.999	79			
6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม					
ระหว่างกลุ่ม	.926	2	.463	1.715	.187
ภายในกลุ่ม	20.784	77	.270		
รวม	21.710	79			
7. ด้านการติดต่อสื่อสาร					
ระหว่างกลุ่ม	3.344	2	1.672	4.690	.012
ภายในกลุ่ม	27.454	77	.357		
รวม	30.799	79			
8. ด้านการพัฒนาตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	.375	2	.187	.760	.471
ภายในกลุ่ม	18.981	77	.247		
รวม	19.356	79			
9. ด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิก					
ระหว่างกลุ่ม	4.501	2	2.250	4.705	.012

ภายในกลุ่ม	36.827	77	.478		
รวม	41.328	79			
10. ด้านการดำเนินการที่ราบรื่น					
ระหว่างกลุ่ม	617	2	309	804	451
ภายในกลุ่ม	29555	77	384		
รวม	30172	79			
11. ด้านการเป็นผู้นำที่เหมาะสม					
ระหว่างกลุ่ม	.422	2	.211	.619	.541
ภายในกลุ่ม	26.232	77	.341		
รวม	26.654	79			

จากตาราง 4.36 พบว่า ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig มากกว่าค่า $\alpha = 0.05$ ทั้ง 11 ด้าน คือ วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม การติดต่อสื่อสาร การพัฒนาตนเอง การกำหนดบทบาทของสมาชิก การดำเนินการที่ราบรื่น และ การเป็นผู้นำที่เหมาะสม แสดงว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.37 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ ที่มีต่อรูปแบบการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ จำแนกตามสถานภาพสมรส

การสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน					
ระหว่างกลุ่ม	.872	2	.436	1.062	.351
ภายในกลุ่ม	31.595	77	.410		
รวม	32.467	79			
2. ด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา					
ระหว่างกลุ่ม	.743	2	.371	.966	.385
ภายในกลุ่ม	29.591	77	.384		
รวม	30.333	79			

3. ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน

ระหว่างกลุ่ม	.181	2	.090	.236	.790
ภายในกลุ่ม	29.486	77	.383		
รวม	29.667	79			

4. ด้านความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์

ระหว่างกลุ่ม	.887	2	.444	1.379	.258
ภายในกลุ่ม	24.778	77	.322		
รวม	25.665	79			

5. ด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีในการทำงาน

ระหว่างกลุ่ม	.618	2	.309	1.167	.317
ภายในกลุ่ม	20.381	77	.265		
รวม	20.999	79			

6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม

ระหว่างกลุ่ม	.186	2	.093	.333	.718
ภายในกลุ่ม	21.524	77	.265		
รวม	21.710	79			

7. ด้านการติดต่อสื่อสาร

ระหว่างกลุ่ม	.671	2	.335	.857	.428
ภายในกลุ่ม	30.128	77	.391		
รวม	30.799	79			

8. ด้านการพัฒนาตนเอง

ระหว่างกลุ่ม	.068	2	.034	.136	.873
ภายในกลุ่ม	19.288	77	.250		
รวม	19.356	79			

9. ด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิก

ระหว่างกลุ่ม	1.976	2	.988	1.934	.152
ภายในกลุ่ม	39.351	77	.511		
รวม	41.328	79			

10. ด้านการดำเนินการที่ราบรื่น

ระหว่างกลุ่ม	.940	2	.470	1.238	.296
ภายในกลุ่ม	29.232	77	.380		
รวม	30.172	79			

11. ด้านการเป็นผู้นำที่เหมาะสม

ระหว่างกลุ่ม	.393	2	.196	.576	.565
ภายในกลุ่ม	26.261	77	.341		
รวม	26.654	79			

จากตาราง 4.37 พบว่า ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig มากกว่าค่า $\alpha = 0.05$ ทั้ง 11 ด้าน คือ วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม การติดต่อสื่อสาร การพัฒนาตนเอง การกำหนดบทบาทของสมาชิก การดำเนินการที่ราบรื่น และ การเป็นผู้นำที่เหมาะสม แสดงว่า สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.38 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ ที่มีต่อรูปแบบการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ จำแนกตามรายได้

การสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน					
ระหว่างกลุ่ม	.415	1	.415	1.011	.318
ภายในกลุ่ม	32.051	78	.411		
รวม	32.467	79			
2. ด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา					
ระหว่างกลุ่ม	.356	1	.356	.927	.339
ภายในกลุ่ม	29.977	78	.384		
รวม	30.333	79			
3. ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน					
ระหว่างกลุ่ม	.356	1	.356	.948	.333
ภายในกลุ่ม	29.311	78	.376		
รวม	29.667	79			
4. ด้านความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์					

ระหว่างกลุ่ม	.003	1	.003	.009	.926
ภายในกลุ่ม	25.662	78	.329		
รวม	25.665	79			
5. ด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธี ในการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	.054	1	.054	.202	.655
ภายในกลุ่ม	20.944	78	.269		
รวม	20.999	79			
6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม					
ระหว่างกลุ่ม	.378	1	.378	1.381	.243
ภายในกลุ่ม	21.332	78	.273		
รวม	21.710	79			
7. ด้านการติดต่อสื่อสาร					
ระหว่างกลุ่ม	.108	1	.108	.274	.602
ภายในกลุ่ม	30.691	78	.393		
รวม	30.799	79			
8. ด้านการพัฒนาตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	.005	1	.005	.021	.886
ภายในกลุ่ม	19.350	78	.248		
รวม	19.356	79			
9. ด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิก					
ระหว่างกลุ่ม	.239	1	.239	.455	.502
ภายในกลุ่ม	41.088	78	.527		
รวม	41.328	79			
10. ด้านการดำเนินการที่ราบรื่น					
ระหว่างกลุ่ม	.195	1	.195	.507	.478
ภายในกลุ่ม	29.977	78	.384		
รวม	30.172	79			
11. ด้านการเป็นผู้นำที่เหมาะสม					
ระหว่างกลุ่ม	.026	1	.026	.076	.783
ภายในกลุ่ม	26.628	78	.341		
รวม	26.654	79			

จากตาราง 4.38 พบว่า ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig มากกว่าค่า $\alpha = 0.05$ ทั้ง 11 ด้าน คือ วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็น

พ้องต้องกัน ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม การติดต่อสื่อสาร การพัฒนาตนเอง การกำหนดบทบาทของสมาชิก การดำเนินการที่ราบรื่น และการเป็นผู้นำที่เหมาะสม แสดงว่าระดับรายได้ที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.39 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ ที่มีต่อรูปแบบการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ จำแนกตามตำแหน่งงาน

การสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน					
ระหว่างกลุ่ม	.117	2	.058	.139	.870
ภายในกลุ่ม	32.350	77	.420		
รวม	32.467	79			
2. ด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา					
ระหว่างกลุ่ม	.427	2	.213	.549	.580
ภายในกลุ่ม	29.907	77	.388		
รวม	30.333	79			
3. ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน					
ระหว่างกลุ่ม	.787	2	.394	1.049	.355
ภายในกลุ่ม	28.880	77	.375		
รวม	29.667	79			
4. ด้านความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์					
ระหว่างกลุ่ม	.017	2	.008	.025	.975
ภายในกลุ่ม	25.648	77	.333		
รวม	25.665	79			
5. ด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีในการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	.697	2	.349	1.322	.273

ภายในกลุ่ม	20.302	77	.264		
รวม	20.999	79			
6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม					
ระหว่างกลุ่ม	.094	2	.047	.168	.846
ภายในกลุ่ม	21.616	77	.281		
รวม	21.710	79			
7. ด้านการติดต่อสื่อสาร					
ระหว่างกลุ่ม	.105	2	.053	.132	.877
ภายในกลุ่ม	30.693	77	.399		
รวม	30.799	79			
8. ด้านการพัฒนาตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	.350	2	.175	.709	.495
ภายในกลุ่ม	19.006	77	.247		
รวม	19.356	79			
9. ด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิก					
ระหว่างกลุ่ม	.232	2	.116	.217	.805
ภายในกลุ่ม	41.096	77	.534		
รวม	41.328	79			
10. ด้านการดำเนินการที่ราบรื่น					
ระหว่างกลุ่ม	.141	2	.070	.180	.835
ภายในกลุ่ม	30.032	77	.390		
รวม	30.172	79			
11. ด้านการเป็นผู้นำที่เหมาะสม					
ระหว่างกลุ่ม	.450	2	.225	.661	.519
ภายในกลุ่ม	26.205	77	.340		
รวม	26.654	79			

จากตาราง 4.39 พบว่า ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่า Sig มากกว่าค่า $\alpha = 0.05$ ทั้ง 11 ด้าน คือ วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม การติดต่อสื่อสาร การพัฒนาตนเอง การกำหนดบทบาทของสมาชิก การดำเนินการที่ราบรื่น และการเป็นผู้นำที่เหมาะสม แสดงว่าระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยทางด้านการบริหารงานกับการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ

ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยทางด้านการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ

H_0 : ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยทางด้านการบริหารงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ

H_1 : ระดับความคิดเห็นต่อ ปัจจัยทางด้านการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยทางด้านการบริหารงานกับการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ แสดงรายละเอียดตามตาราง 4.40

ตารางที่ 4.40 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นต่อ ปัจจัยทางด้านการบริหารงานกับการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ

ปัจจัยทางด้านการบริหารงาน	การสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ			
	ด้านวัตถุประสงค์ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน	ด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา	ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน	ด้านความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์
1.ด้านความรอบคอบในการพิจารณา	.312**	.281*	.444**	.148
2.ด้านการประนีประนอม	.176	.453*	.175	.239*
3.ด้านต้องการการยอมรับจากผู้อื่น	.447**	.206	.118	.369**
4.ด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน	.271*	.230*	.424**	.227*
5.ด้านการตรวจสอบการทำงาน	.290**	.289*	.201	.439**
6.ด้านการกระตุ้นเพื่อนร่วมงาน	.203	.294*	.394**	.294**
7.ด้านการประสานงาน	.269*	.486**	.465**	.089
8.ด้านความคิดสร้างสรรค์	.154	.556**	-.118	.407**
9.ด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำ	.513**	.039	.476**	.455**
10.ด้านความเป็นผู้นำ	-.249*	.570**	.589**	.508**

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตารางที่ 4.40 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นต่อ ปัจจัยทางด้านการบริหารงาน
กับการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ (ต่อ)

ปัจจัยทางด้านการบริหารงาน	การสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ			
	ด้านการตรวจสอบ ทบทวนผลงาน และวิธีในการ ทำงาน	ด้าน ความสัมพันธ์ ระหว่างกลุ่ม	ด้านการ ติดต่อสื่อสาร	ด้านการพัฒนา ตนเอง
1.ด้านความรอบคอบในการพิจารณา	.168	.421**	.437**	1.000**
2.ด้านการประนีประนอม	.368**	.194	.142	.216
3.ด้านต้องการการยอมรับจากผู้อื่น	.388**	.331**	.238*	.120
4.ด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน	.367**	.427**	.026	.154
5.ด้านการตรวจสอบการทำงาน	.327**	-.093	.031	.486**
6.ด้านการกระตุ้นเพื่อนร่วมงาน	.082	.255*	.028	.394**
7.ด้านการประสานงาน	.287**	.350**	.201	.439**
8.ด้านความคิดสร้างสรรค์	.351**	.314**	-.015	.367**
9.ด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำ	.324**	.322**	.204	.331**
10.ด้านความเป็นผู้นำ	.443**	.431**	.166	.142

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตารางที่ 4.40 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นต่อ ปัจจัยทางด้านการบริหารงาน
กับการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ (ต่อ)

ปัจจัยทางด้านการบริหารงาน	การสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ		
	ด้านการกำหนด บทบาทของ สมาชิก	ด้านการ ดำเนินการที่ ราบรื่น	ด้านการเป็น ผู้นำที่ เหมาะสม
1.ด้านความรอบคอบในการพิจารณา	.258*	-.041	.440**
2.ด้านการประนีประนอม	.150	.309**	.441**
3.ด้านต้องการการยอมรับจากผู้อื่น	.236*	.509**	.347**
4.ด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน	.347**	.403**	.397**
5.ด้านการตรวจสอบการทำงาน	.294**	.288**	.415**
6.ด้านการกระตุ้นเพื่อนร่วมงาน	.277*	.218	.207
7.ด้านการประสานงาน	.411**	.279*	-.018
8.ด้านความคิดสร้างสรรค์	.284*	.217	.345**
9.ด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำ	.232*	.354**	.501**
10.ด้านความเป็นผู้นำ	.225*	.670**	.523**

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตาราง 4.40 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสถิติ Correlation Pearson แสดงว่าปัจจัยทางด้านการบริหารงาน ด้านความรอบคอบในการพิจารณา มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพของคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน ร้อยละ 31.2 (.312) ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน ร้อยละ 44.4 (.444) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม ร้อยละ 42.1 (.421) ด้านการติดต่อสื่อสาร ร้อยละ 43.7 (.437) ด้านการพัฒนาตนเอง ร้อยละ 100 (1.000) และ ด้านการเป็นผู้นำที่เหมาะสม ร้อยละ 44 (.440) ของปัจจัยทางด้านการบริหารงาน ด้านความรอบคอบในการพิจารณา มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพในระดับปานกลาง

ด้านการประนีประนอม มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพของคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ ด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีในการทำงาน ด้านการดำเนินการที่ราบรื่น และ ด้านการเป็นผู้นำที่เหมาะสม เท่ากับ .368 .309 และ .441 ตามลำดับ ภาพรวมของปัจจัยทางด้านการบริหารงาน ด้านการประนีประนอม มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพในระดับต่ำ

ด้านต้องการการยอมรับจากผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพของคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน ด้านความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ ด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม ด้านการดำเนินการที่ราบรื่น และการเป็นผู้นำที่เหมาะสม เท่ากับ .447 .369 .388 .331 .509 และ .347 ตามลำดับ ภาพรวมของปัจจัยทางด้านการบริหารงาน ด้านต้องการการยอมรับจากผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพในระดับต่ำ

ด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพของคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน ด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม ด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิก ด้านการดำเนินการที่ราบรื่น และด้านการเป็นผู้นำที่เหมาะสม เท่ากับ .424 .367 .427 .347 .403 และ .397 ตามลำดับ ภาพรวมของปัจจัยทางด้านการบริหารงาน ด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพในระดับต่ำ

ด้านการตรวจสอบการทำงาน มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพของคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน ด้านความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ ด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีในการทำงาน ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิก ด้านการดำเนินการที่ราบรื่น และการเป็นผู้นำที่เหมาะสม เท่ากับ .290 .439 .327 .486 .294 .288 และ .415 ตามลำดับ ภาพรวมของปัจจัยทางด้านการบริหารงาน ด้านการตรวจสอบการทำงาน มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพในระดับต่ำ

ด้านการกระตุ้นเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพของคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน ด้านความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ และด้านการพัฒนาตนเอง เท่ากับ .394 .294 และ .394 ตามลำดับ ภาพรวมของปัจจัยทางด้านการบริหารงาน ด้านการกระตุ้นเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพในระดับต่ำ

ด้านการประสานงาน มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพของคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ ด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน ด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิก เท่ากับ .486 .465 .287 .350 .439 และ .411 ตามลำดับ ภาพรวมของปัจจัยทางด้านการบริหารงาน ด้านการประสานงาน มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพในระดับต่ำ

ด้านความคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพของคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ ด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา ด้านความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ ด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการเป็นผู้นำที่เหมาะสม เท่ากับ .556 .407 .351 .314 .367 และ .345 ตามลำดับ ภาพรวมของปัจจัยทางด้านการบริหารงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพในระดับต่ำ

ด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำ มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพของคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน ด้านความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ ด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการดำเนินการที่ราบรื่น และ ด้านการเป็นผู้นำที่เหมาะสม เท่ากับ .513 .476 .455 .324 .322 .331 .354 และ .501 ตามลำดับ ภาพรวมของปัจจัยทางด้านการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำ มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพในระดับต่ำ

ด้านความเป็นผู้นำ มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพของคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ ด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน ด้านความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ ด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม ด้านการดำเนินการที่ราบรื่น และการเป็นผู้ที่เหมาะสม เท่ากับ .570 .589 .508 .443 .431 .670 และ .523 ตามลำดับ ภาพรวมของปัจจัยทางด้านการบริหารงาน ด้านความเป็นผู้นำ มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพในระดับปานกลาง

บทที่ 5

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องปัจจัยทางด้านการบริหารงานที่มีผลต่อการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ กรณีศึกษา คณาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของคณาจารย์ที่มีต่อปัจจัยทางด้านการบริหาร (2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของคณาจารย์ที่มีต่อปัจจัยทางด้านการบริหาร (3) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีระดับประสิทธิภาพของทีมงาน (4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางด้านการบริหารกับระดับประสิทธิภาพของทีมงาน ซึ่งประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คณาจารย์ทุกสาขาวิชา คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ จำนวน 80 คน จากนั้นได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์

ผลการวิจัยพบว่า พบว่าจากกลุ่มประชากร จำนวน 80 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 71.25 มีอายุ 30-39 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 63.80 ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 98.80 ระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 76.25 สถานภาพโสด จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 78.80 รายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 97.50 และระดับตำแหน่งคณาจารย์ประจำ จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 92.50

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหาร

คณาจารย์คณะบริหารธุรกิจส่วนใหญ่ให้ระดับความสำคัญด้านความรอบคอบในการพิจารณาในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่เห็นด้วยมากที่สุดคือ การเป็นคนมีเหตุผลตรงไปตรงมา รองลงมาคือ การใช้หลักการและเหตุผลในการพิจารณาตัดสินปัญหาในการทำงาน และข้อที่เห็นด้วยน้อยที่สุดคือ การวางแผนก่อนทำอะไรก็ตาม อย่างรอบคอบทุกครั้ง

คณาจารย์คณะบริหารธุรกิจส่วนใหญ่ให้ระดับความสำคัญด้านความประนีประนอมในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่เห็นด้วยมากที่สุดคือ การใช้ความอะลุ่มอล่วยเพื่อแก้ปัญหาในการทำงาน รองลงมาคือ มักเป็นคนกลางในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทที่เกิดขึ้นระหว่างเพื่อนร่วมงาน และข้อที่เห็นด้วยน้อยที่สุดคือ หากเกิดปัญหาระหว่างเพื่อนร่วมงาน มักขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน

คณาจารย์คณะบริหารธุรกิจส่วนใหญ่ให้ระดับความสำคัญด้านการต้องการการยอมรับจากผู้อื่นในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่เห็นด้วยมากที่สุดคือ การทำความคุ้นเคยกับผู้ร่วมงานใหม่ รองลงมาคือ การทำงานร่วมกันหลายคนดีกว่าทำงานคนเดียว และข้อที่เห็นด้วยน้อยที่สุดคือ จะทำงานได้ดี ถ้ารู้สึกว่าเป็นสมาชิกที่สำคัญของทีม

คณาจารย์คณะบริหารธุรกิจส่วนใหญ่ให้ระดับความสำคัญด้านความเชี่ยวชาญในการทำงานในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่เห็นด้วยมากที่สุดคือ การแก้ไขปัญหาได้บ่อยครั้ง ไม่ว่าจะเกิดปัญหาอะไร และการฝึกฝนเทคนิคใหม่ๆ เพื่อให้การทำงานรวดเร็วขึ้น รองลงมาคือ การขาดความชำนาญในการทำงาน

คณาจารย์คณะบริหารธุรกิจส่วนใหญ่ให้ระดับความสำคัญด้านการตรวจสอบการทำงานในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่เห็นด้วยมากที่สุดคือ การตรวจสอบการทำงานก่อนส่งมอบงานทุกครั้ง รองลงมาคือ การตรวจสอบการทำงานย้อนหลังอย่างสม่ำเสมอ ข้อที่เห็นด้วยน้อยที่สุดคือ การไม่ชอบให้หัวหน้ามาตรวจสอบงาน

คณาจารย์คณะบริหารธุรกิจส่วนใหญ่ให้ระดับความสำคัญด้านการกระตุ้นเพื่อนร่วมงานในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่เห็นด้วยมากที่สุดคือ การให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานเพื่อให้ประสิทธิภาพงานดีขึ้น รองลงมาคือ การกระตุ้นเพื่อนร่วมทีมงานให้เกิดความพยายาม ข้อที่เห็นด้วยน้อยที่สุดคือ การเกรงใจผู้ร่วมงานเมื่อต้องการปรับปรุงการทำงานของผู้อื่น

คณาจารย์คณะบริหารธุรกิจส่วนใหญ่ให้ระดับความสำคัญด้านการประสานงานในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่เห็นด้วยมากที่สุดคือ จะทำงานได้ดีขึ้น หากมีการทำงานเป็นทีม รองลงมาคือ หากมีปัญหาเกี่ยวกับฝ่ายอื่น มักประสานงานได้ดี ข้อที่เห็นด้วยน้อยที่สุดคือ การไม่ชอบทำงานกับคนหมู่มาก

คณาจารย์คณะบริหารธุรกิจส่วนใหญ่ให้ระดับความสำคัญด้านความคิดสร้างสรรค์ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่เห็นด้วยมากที่สุดคือ ชอบที่จะให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ รองลงมาคือ การระดมความคิดเพื่อเสนอแนวคิดใหม่ๆ ข้อที่เห็นด้วยน้อยที่สุดคือ การทำงานตามระเบียบแบบแผนเดิมที่ได้กำหนดไว้

คณาจารย์คณะบริหารธุรกิจส่วนใหญ่ให้ระดับความสำคัญด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำในระดับมาก ข้อที่เห็นด้วยมากที่สุดคือ การต้องการเพิ่มมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้นอยู่เสมอ รองลงมาคือ การเฝ้าหาความรู้เพื่อนำมาพัฒนางานอยู่เสมอ ข้อที่เห็นด้วยน้อยที่สุดคือ การมีความก้าวหน้ามากกว่าบุคคลอื่น

คณาจารย์คณะบริหารธุรกิจส่วนใหญ่ให้ระดับความสำคัญด้านความเป็นผู้นำในระดับมาก ข้อที่เห็นด้วยมากที่สุดคือ ชอบเป็นลูกน้องมากกว่าหัวหน้า รองลงมาคือ การเป็นตัวแทนกลุ่มใน

การเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา ข้อที่เห็นด้วยน้อยที่สุดคือ การไม่ชอบตัดสินใจสิ่งต่างๆ ด้วยตนเอง

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างทีมงาน

คณาจารย์คณะบริหารธุรกิจส่วนใหญ่ให้ระดับปฏิบัติงาน ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน อยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่ปฏิบัติมากที่สุดคือ การให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น รองลงมาคือ การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน ข้อที่ปฏิบัติน้อยที่สุดคือการชี้แจงนโยบาย จุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ในการทำงานให้ผู้ร่วมงานเข้าใจอย่างทั่วถึง

คณาจารย์คณะบริหารธุรกิจส่วนใหญ่ให้ระดับปฏิบัติงานด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา อยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่ปฏิบัติมากที่สุดคือ การใช้มติการประชุมของเสียงส่วนมากในการตัดสินใจในการทำงาน รองลงมาคือ ในการอภิปรายปัญหา ไม่มีการใช้อารมณ์ความรู้สึกส่วนตัวโจมตีซึ่งกันและกัน ข้อที่ปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การใช้วิธีประชุมเพื่อหาสาเหตุและวิธีการแก้ปัญหาร่วมกัน

คณาจารย์คณะบริหารธุรกิจส่วนใหญ่ให้ระดับปฏิบัติงานด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน อยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ปฏิบัติมากที่สุดคือ การสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างมีระบบ รองลงมาคือ การสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ราบรื่น ผู้ร่วมงานกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น ข้อที่ปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การมีมาตรฐานในการประเมินผลงานและการพิจารณาความดีความชอบ

คณาจารย์คณะบริหารธุรกิจส่วนใหญ่ให้ระดับปฏิบัติงานด้านความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่ปฏิบัติมากที่สุดคือ การให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานด้วยความยินดีและเต็มใจ รองลงมาคือ การเสียสละเพื่องานและส่วนรวม ข้อที่ปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การให้ความสนใจในการประสานความคิดและใช้ความคิดที่ขัดแย้งของผู้ร่วมงานให้เป็นประโยชน์

คณาจารย์คณะบริหารธุรกิจส่วนใหญ่ให้ระดับปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่ปฏิบัติมากที่สุดคือ การประเมินผลการทำงานเป็นระยะสม่ำเสมอ รองลงมาคือ การให้ความสำคัญ ยอมรับข้อมูลจากการประเมิน ข้อที่ปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน

คณาจารย์คณะบริหารธุรกิจส่วนใหญ่ให้ระดับปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม อยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ปฏิบัติมากที่สุดคือ การประชุมแผนกหรือหน่วยงานต่างๆ ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ รองลงมาคือ การที่ผู้ร่วมงานยอมรับความสามารถซึ่งกัน

และกัน ข้อที่ปฏิบัติน้อยที่สุด คือ การจัดสวัสดิการภายในแผนกหรือหน่วยงานเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

คณาจารย์คณะบริหารธุรกิจส่วนใหญ่ให้ระดับปฏิบัติงานด้านการติดต่อสื่อสาร อยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ปฏิบัติมากที่สุดคือ ในการสื่อสารระหว่างผู้ร่วมงาน จะใช้ลักษณะการสื่อสารในระดับเดียว มีการซักถามโต้ตอบซึ่งกันและกัน รองลงมาคือในการสั่งงานหรือติดต่อสื่อสารจะใช้วิธีการสื่อสารแบบเป็นทางการ ข้อที่ปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การสั่งการในลักษณะที่ไม่อนุญาตให้ผู้ใดซักถามหรือโต้แย้ง

คณาจารย์คณะบริหารธุรกิจส่วนใหญ่ให้ระดับปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ปฏิบัติมากที่สุดคือ การส่งเสริมผู้ร่วมงานที่ปฏิบัติงานมานานให้ได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองมากเป็นพิเศษ รองลงมาคือ การสนใจศึกษาหาความรู้ แนวคิดใหม่ๆ แล้วนำมาถ่ายทอดให้ผู้ร่วมงานทราบเสมอ ข้อที่ปฏิบัติน้อยที่สุด คือการสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน

คณาจารย์คณะบริหารธุรกิจส่วนใหญ่ให้ระดับปฏิบัติงานด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิก อยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ปฏิบัติมากที่สุดคือ การกำหนดอำนาจหน้าที่รับผิดชอบโดยชัดเจน รองลงมาคือ การที่เพื่อนร่วมงานทุกคนรู้หน้าที่ของตนเองและเพื่อนร่วมงาน ข้อที่ปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การจัดให้มีคู่มือในการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้ร่วมงานทราบ

คณาจารย์คณะบริหารธุรกิจส่วนใหญ่ให้ระดับปฏิบัติงานด้านการดำเนินการที่ราบรื่น อยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ปฏิบัติมากที่สุดคือการประชุมเพื่อทบทวนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมากำหนดเป็นนโยบายและเป้าหมายของวิทยาลัยฯ ในโอกาสต่อไป รองลงมาคือ ในการตัดสินใจสั่งการ จะมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน เน้นที่ความเข้าใจและยอมรับของส่วนรวม ข้อที่ปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดกระบวนการในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง

คณาจารย์คณะบริหารธุรกิจส่วนใหญ่ให้ระดับปฏิบัติงานด้านการเป็นผู้นำที่เหมาะสม อยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ปฏิบัติมากที่สุดคือ การให้ความสนใจในตัวผู้ร่วมงานและให้การยอมรับว่าแต่ละคนเป็นผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตน รองลงมาคือ การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีเสรีภาพในการคิดริเริ่มและเลือกวิธีการในการทำงาน ข้อที่ปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกอบอุ่นและสบายใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบทดสอบสมมติฐาน

เพศที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยทางด้านการบริหารงานไม่แตกต่างกัน

ข้อมูลส่วนบุคคลของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพการสมรส รายได้ต่อเดือน และระดับตำแหน่งงาน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหารงานไม่แตกต่างกัน

เพศที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพไม่แตกต่างกัน

ข้อมูลส่วนบุคคลของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพการสมรส รายได้ต่อเดือน และระดับตำแหน่งงาน มีระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยทางด้านการบริหารงาน ที่มีต่อรูปแบบการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านความรอบคอบในการพิจารณา ด้านความประนีประนอม ด้านการต้องการการยอมรับจากผู้อื่น ด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน ด้านการตรวจสอบการทำงาน ด้านการกระตุ้นเพื่อนร่วมงาน ด้านการประสานงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำ และด้านความเป็นผู้นำ มีความสัมพันธ์ต่อรูปแบบการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยทางด้านการบริหารงาน ได้แก่ ด้านความรอบคอบในการพิจารณา ด้านความประนีประนอม ด้านการต้องการการยอมรับจากผู้อื่น ด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน ด้านการตรวจสอบการทำงาน ด้านการกระตุ้นเพื่อนร่วมงาน ด้านการประสานงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำ และด้านความเป็นผู้นำ มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ ได้แก่ ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน ด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน ด้านความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ ด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิก ด้านการดำเนินการที่ราบรื่น และด้านการเป็นผู้นำที่เหมาะสม มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องทางด้านการบริหารงานที่มีผลต่อการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ กรณีศึกษา อาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ มีประเด็นที่ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และระดับตำแหน่งงาน ที่ส่งผลกระทบต่อปัจจัยทางด้านการบริหารงาน ด้านความรอบคอบในการพิจารณา ด้านต้องการการยอมรับจากผู้อื่น ด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน ด้านการกระตุ้นเพื่อนร่วมงาน ด้านการประสานงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านความก้าวหน้าในงานที่ทำ ด้านความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการประเมินประណอม ด้านการตรวจสอบการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากในทุกด้าน

ปัจจัยทางด้านการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับรูปแบบการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับต่ำ

เมื่อนำผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเปรียบเทียบกับผลการวิจัยในครั้งนี้ เช่น

สง่า ไชยมั่ง (2542,บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู อาจารย์ ในโรงเรียนขนาดต่างกัน ทั้งในภาพรวม และในแต่ละองค์ประกอบกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากร ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 390 คน ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบพบว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับมากคือการพัฒนาตนเอง นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ภาวะผู้นำที่เหมาะสม ความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน กระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม ความเปิดเผยต่อกันและเป้าหมายของการทำงาน วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน และการตรวจสอบทบทวนวิธีการทำงาน เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู อาจารย์ในโรงเรียนขนาดต่างกัน ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ปรากฏว่าผู้บริหารและครู อาจารย์ มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีม

สูงกว่าครู อาจารย์ในทุกองค์ประกอบ บุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมและในแต่ละองค์ประกอบไม่แตกต่างกันไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับขนาดของโรงเรียน ต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ทั้งโดยภาพรวมและในแต่ละองค์ประกอบ

สิรินาถ จันทรคณา (2548,บทคัดย่อ) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด ซึ่งตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ขนาดของทีม และระดับตำแหน่งงาน ปัจจัยจิตวิทยา ได้แก่ ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยคำจูน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ พนักงานประจำระดับตำแหน่ง 3 -8 บริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด ที่มีคุณสมบัติและได้รับการแต่งตั้งเป็นสมาชิกทีม จำนวน 153 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การทดสอบค่าทีและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ดังนี้พนักงานบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ขนาดของทีม และระดับตำแหน่งงานต่างกันจะมีความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มี อายุ และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน ปัจจัยด้านจิตวิทยาในด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและเป้าหมายการบริหาร และด้านผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ดี คอมพิวเตอร์ จำกัด โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

1. การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปปรับใช้กับวิทยาลัย ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัย ทำให้ทราบว่าปัจจัยทางด้านการบริหารงาน ในด้านการประเมินประนิพนธ์และด้านการตรวจสอบการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น คณะบริหารธุรกิจวิทยาลัยราชพฤกษ์ ควรมีการพัฒนาการในด้านดังกล่าว ให้อยู่ในระดับมากหรือมากที่สุด เพื่อเป็นการพัฒนานุคลากรและองค์กรต่อไป

1.2 ปัจจัยทางด้านการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพในระดับต่ำ ดังนั้น คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ ควรส่งเสริมในเรื่องของการทำงานเป็นทีม หรือจัดอบรมสัมมนาในหัวข้อของการสร้างทีมงาน เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ

2. การทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. ข้อมูลส่วนบุคคล ควรตัดจุดปริญาตรีออก เนื่องจากคุณวุฒิของอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จะอยู่ในระดับปริญญาโทเป็นอย่างน้อย นอกจากนี้ ควรเพิ่มในส่วนของตำแหน่งทางวิชาการเข้าไปในแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
2. ปัจจัยทางด้านการบริหาร ควรเน้นแต่ประเด็นที่สำคัญ และสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีทางด้านการบริหารงาน อันได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การชักนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling)

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- เจิมจันทร์ ทองวิวัฒน์, และปิ่นรส มาลากุล ณ อยุธยา. (2531). การสร้างทีมงาน. กรุงเทพฯ : สำนักฝึกอบรม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชูชีพ ศรีตระกูล. (2541). การพัฒนาองค์การโดยการสร้างทีมงาน : กรณีศึกษาธนาคาร
ไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน). ภาคนิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต,
โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2536). องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). การบริหารงานบุคคล พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธวัชชัย ไตรทิพย์. (2540). คุณลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยสนับสนุนทางการบริหาร
ที่มีผลต่อระดับการทำงานเป็นทีมของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2534). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สุภา.
- พนิดา แดงศรี. (2546). ปัจจัยส่วนบุคคล จิตลักษณะ และความผูกพันต่อ
องค์การที่มีต่อประสิทธิผลทีมงาน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มัลลิกา บุญนาค. (2537). สถิติเพื่อการตัดสินใจ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- รุ่งสวรรค์ วรรณสุทธิ. (2540). ลักษณะทางพุทธศาสนาและลักษณะทางจิตสังคมที่มีผล
ต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของนักศึกษา สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
วิทยาเขตปทุมธานี. วิทยานิพนธ์พัฒนศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์.
- วันวิสาข์ เกิดผล. (2546). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน
ของบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนประกอบยานยนต์ในจังหวัด
สมุทรปราการ. ปริญญานิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2543). สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- วีรวัช มามะศิรินันท์ และยุดา รักไทย. (2542). องค์การลาดคิดและสร้างสรรค์.
พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ศักรินทร์ สุวรรณรัตน์. (2539). การพัฒนาทีมงาน. : วัฏจักรงาน. 13(32) : 25-31 สิงหาคม
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2541). กลยุทธ์การตลาด การบริหารการตลาดและกรณีศึกษา. กรุงเทพฯ :
ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

- ศิริวรรณ เสงีรัตน์. (2542). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ดวงกมลสมัย.
- ศิริวรรณ เสงีรัตน์ และคณะ. (2545). องค์การและการจัดองค์การ. กรุงเทพฯ : ชรรรมสาร.
- สง่า ไชยมั่ง. (2542). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน กรณีศึกษาการทำงาน
เป็นทีมของ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด
ปริญญาณพนธ์. กสม. (บริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). การบริหารบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. (2538). การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
- สมศักดิ์ คลประสิทธิ์. (2539). การนำเสนอรูปแบบระบบบริหารคุณภาพแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การ
ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจดุขฎีบัณฑิต (บริหารธุรกิจ).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สาวตรี บุตรชาจารย์. (2540). การสร้างทีมงานในสถาบันบริการสารสนเทศ สังกัด
สถาบันอุดมศึกษาเอกชน. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สิรินาถ จันทรคณา. (2547). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีม
ของพนักงานบริษัท ดีคอมพิวเตอรื จำกัด บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุนันทา เลานันท์. (2531). การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์รุ่งวัฒนา.
- สุนันทา เลานันท์. (2540). การสร้างทีมงาน. กรุงเทพฯ : ดี.ดี. บุ๊คส์ไตร์.
- สุรสิทธิ์ เหมะศิลป์. (2540). การสร้างทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพ. เพิ่มผลผลิต. 36(8) :
22-25 ; มีนาคม-เมษายน, 2540.
- อัญชลี เทียรชาติ. (2541). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีม
ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ
- Anderson, S.D. (1995). **Self – managed team and traditional pyramid management** : Attitudes
of extension filed educators. Dissertation Abstracts International, 55(12), 36990-A
- Austin, A.E., & R.G. (1991). **Faculty collaboration : Enhancing the quality of
scholarship and teaching**. Washington, D.C. : George Washington University.
- Blake, Robert R., and Jane S. Mouton. (1964). **The managerial grid**. Houston,
Texas: Gulf.
- Conbach, L.J. (1990). **Essentials of psychological testing** (3 rd ed.). New York : Harper Collins
Publishers.

Francis, D., & Yung, D. (1979). *Improving work group : A practical manual for team building*.

La Jolla, Calif. : University Associates.

Hall, D., Rebert, W., & JR. (1999). The use of dual planning periods by a middle school team (educational reform, teacher teams, scheduling). **Dissertation Abstracts**

International, 59(09), 3303-A

Huse, E. R. (1982). Team building : **Organization development and change, progress and perspective**. New York : McMillan Publishing Co.

Kolb, J.A. (1991). Relationships between leader behaviors and team performance in research and non research teams. **Research Teams**, 51(08), 2563-A

Verney, G. (1977). **Organization development for managers**. Reading, Mass : Addison-Wesley Publishing Company.

Woodcock, M. (1989). **Team Development manual** (2nd ed.). Worcester : Great Britain by Billing & Son.

ออนไลน์ .(2555). http://www.rc.ac.th/about_2.php .

ออนไลน์ .(2547). **Administrative theory**

(ศูนย์ราชพฤกษ์). (2555). ฝ่ายทะเบียนของวิทยาลัยราชพฤกษ์

ภาคผนวก

- ตัวอย่างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ
กรณีศึกษา อาจารย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างทีมงาน
- ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างทีมงาน
- ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการสร้างทีมงาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่าง () หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

- ☐ () ชาย
- ☐ () หญิง

2. อายุ

- ☐ () ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี
- ☐ () 25 – 29 ปี
- ☐ () 30 – 39 ปี
- ☐ () 40 – 49 ปี
- ☐ () 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- ☐ () ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
- ☐ () ปริญญาโท
- ☐ () ปริญญาเอก

4. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

- ☐ () น้อยกว่า 1 ปี
- ☐ () 1 – 5 ปี
- ☐ () 5 – 10 ปี

5. สถานภาพสมรส

- ☐ () โสด
- ☐ () สมรส
- ☐ () หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

6. รายได้ต่อเดือน

- ☐ () 10,001 – 20,000 บาท
- ☐ () 20,001 – 30,000 บาท
- ☐ () 30,001 – 40,000 บาท
- ☐ () 40,000 บาทขึ้นไป

7. ระดับตำแหน่งงาน

- () ระดับผู้บริหาร
- () ระดับคณบดี
- () ระดับหัวหน้าสาขา
- () ระดับอาจารย์ประจำ
- () ระดับอาจารย์พิเศษ

ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ตามความคิดเห็นของท่านเพื่อระบุความสำคัญมากที่สุดเพียงข้อเดียว

- 5 มีระดับความสำคัญมากที่สุด
- 4 มีระดับความสำคัญมาก
- 3 มีระดับความสำคัญปานกลาง
- 2 มีระดับความสำคัญน้อย
- 1 มีระดับความสำคัญน้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับความสำคัญ				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
8. ท่านเป็นคนมีเหตุผล ตรงไปตรงมา					
9. ท่านมีการวางแผนก่อนทำอะไรก็ตามอย่างรอบคอบทุกครั้ง					
10. ท่านมักใช้หลักการและเหตุผลในการพิจารณาตัดสินใจปัญหาในการทำงาน					
11. เมื่อมีปัญหาระหว่างเพื่อนร่วมงาน ท่านมักขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน					
12. ท่านต้องใช้ความอดุ้มอวลเพื่อแก้ปัญหาในการทำงาน					
13. ท่านมักเป็นคนกลางในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทที่เกิดขึ้นระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
14. การทำงานร่วมกันหลายคนดีกว่าทำงานคนเดียว					
15. ท่านจะทำงานได้ดีถ้ารู้สึกว่าเป็นสมาชิกที่สำคัญของทีม					
16. ท่านพยายามทำความเข้าใจกับผู้อื่นอยู่เสมอ					
17. ท่านสามารถแก้ปัญหาได้บ่อยครั้งไม่ว่าจะเกิดปัญหาอะไร					
18. ท่านขาดความชำนาญในการทำงาน					
19. ท่านฝึกฝนเทคนิคใหม่ๆ เพื่อให้การทำงานรวดเร็วขึ้น					
20. ท่านมักตรวจสอบการทำงานของท่านก่อนส่งมอบทุกครั้ง					

ข้อความ	ระดับความสำคัญ				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
21. ท่านไม่ชอบให้หัวหน้ามาตรวจสอบงานของท่าน					
22. ท่านมักตรวจสอบการทำงานย้อนหลังอย่างสม่ำเสมอ					
23. ท่านมักเกรงใจผู้ร่วมงานเมื่อต้องการปรับปรุงการทำงานของผู้ร่วมงาน					
24. ท่านชอบกระตุ้นเพื่อนร่วมทีมงานให้เกิดความพยายาม					
25. ท่านให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้ประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น					
26. เมื่อมีปัญหาการทำงานกับฝ่ายอื่น ท่านมักประสานงานได้ดี					
27. ท่านไม่ชอบทำงานกับคนหมู่มาก					
28. ท่านจะทำงานได้ดีขึ้น หากมีการทำงานเป็นทีม					
29. ท่านชอบที่จะให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ					
30. ท่านชอบทำงานตามระเบียบแบบแผนเดิมที่ได้กำหนดไว้					
31. ท่านชอบการระดมความคิดเพื่อเสนอแนวคิดใหม่ๆ					
32. ท่านต้องการเพิ่มมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้นอยู่เสมอ					
33. ท่านมีความก้าวหน้ามากกว่าบุคคลอื่น					
34. ท่านมักใฝ่หาความรู้ เพื่อนำมาพัฒนางานอยู่เสมอ					
35. ท่านชอบเป็นลูกน้องมากกว่าเป็นหัวหน้า					
36. ท่านไม่ชอบตัดสินใจสิ่งต่าง ๆ ด้วยตัวเอง					
37. ท่านมักเป็นตัวแทนกลุ่มในการเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา					

ส่วนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างทีมงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแบบสอบถาม แล้วทำเครื่องหมาย / ตามลำดับความถี่ของการสร้างทีมงานที่

ท่านเห็นว่าท่านได้ปฏิบัติมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อความ	ระดับปฏิบัติ				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
38. ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น					
39. มีการชี้แจงนโยบาย จุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ในการทำงานให้ผู้ร่วมงานเข้าใจอย่างทั่วถึง					
40. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน					
41. ใช้มติการประชุมของเสียงส่วนมากในการตัดสินใจในการทำงาน					
42. ใช้วิธีการประชุมเพื่อหาสาเหตุและวิธีการแก้ปัญหาร่วมกัน					

ข้อความ	ระดับปฏิบัติ				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
43. ในการอภิปรายปัญหา ไม่มีการใช้อารมณ์ความรู้สึกส่วนตัวโจมตีซึ่งกันและกัน					
44. มีมาตรฐานในการประเมินผลงานและการพิจารณาความดีความชอบ					
45. สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างมีระบบ					
46. สร้างบรรยากาศในการทำงานให้ราบรื่น ผู้ร่วมงานกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น					
47. ยินดีที่จะให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ					
48. เสียสละเพื่องานและส่วนรวม					
49. ให้ความสนใจในการประสานความคิดและใช้ความคิดที่ขัดแย้งของผู้ร่วมงานให้เป็นประโยชน์					
50. มีการประเมินผลการทำงานเป็นระยะและสม่ำเสมอ					
51. ให้ความสำคัญและยอมรับข้อมูลจากการประเมิน					
52. มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน					
53. มีการประชุมแผนกหรือหน่วยงานต่าง ๆ ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ					
54. ผู้ร่วมงานยอมรับความสามารถซึ่งกันและกัน					
55. มีการจัดสวัสดิการภายในแผนกหรือหน่วยงานเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
56. ในการสั่งงานหรือติดต่อสื่อสารจะใช้วิธีการสื่อสารแบบเป็นทางการ					
57. สั่งการในลักษณะที่ไม่อนุญาตให้ผู้ใดซักถามโต้แย้ง					
58. ในการสื่อสารระหว่างผู้ร่วมงาน จะใช้ลักษณะการสื่อสารในระดับเดียว มีการซักถามโต้ตอบซึ่งกันและกัน					
59. สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน					
60. ส่งเสริมผู้ร่วมงานที่ปฏิบัติงานมานาน ให้ได้มีโอกาสพัฒนาตนเองมากเป็นพิเศษ					
61. สนใจศึกษาหาความรู้แนวคิดใหม่ๆ แล้วนำมาถ่ายทอดให้ผู้ร่วมงานทราบเสมอ					
62. มีคู่มือในการปฏิบัติงานให้ผู้ร่วมงานทราบ					
63. กำหนดอำนาจหน้าที่รับผิดชอบโดยชัดเจน					
64. เพื่อนร่วมงานทุกคนจะรู้หน้าที่ของตนเองและของเพื่อนร่วมงาน					
65. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดกระบวนการในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง					

ข้อความ	ระดับปฏิบัติ				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
66. มีการประชุมเพื่อทบทวนปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมา กำหนดเป็นนโยบายและเป้าหมายของบริษัทฯ ในโอกาสต่อไป					
67. การตัดสินใจสั่งการ จะมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน เน้นที่ความเข้าใจและยอมรับ ของส่วนรวม					
68. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีเสรีภาพในการคิดริเริ่มและเลือกวิธีในการทำงาน					
69. ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกอบอุ่น และสบายใจในการปฏิบัติงาน					
70. ให้ความสนใจในตัวผู้ร่วมงานและให้การยอมรับว่าแต่ละคนเป็นผู้ที่มี ความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตน					

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการสร้างทีมงาน

คำแนะนำ โปรดแสดงความคิดเห็น

1. ปัจจุบันท่านคิดว่าการทำงานเป็นทีมมีความจำเป็นหรือไม่ เพราะอะไร

.....

.....

.....

.....

.....

2. โปรดแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหาและอุปสรรคในการสร้างทีมงานของบริษัทฯ

.....

.....

.....

.....

.....

3. ข้อเสนอแนะทั่วไปที่ท่านคิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างทีมงาน

.....

.....

.....

.....

.....