

การพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีมให้นักศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา

นายสัจจะชาญ พรีดมะลิ

นายเชนินิตย์ งามมานะ

ผศ. นกุล ชูทอง



งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากงบประมาณเงินผลประโยชน์คณะ

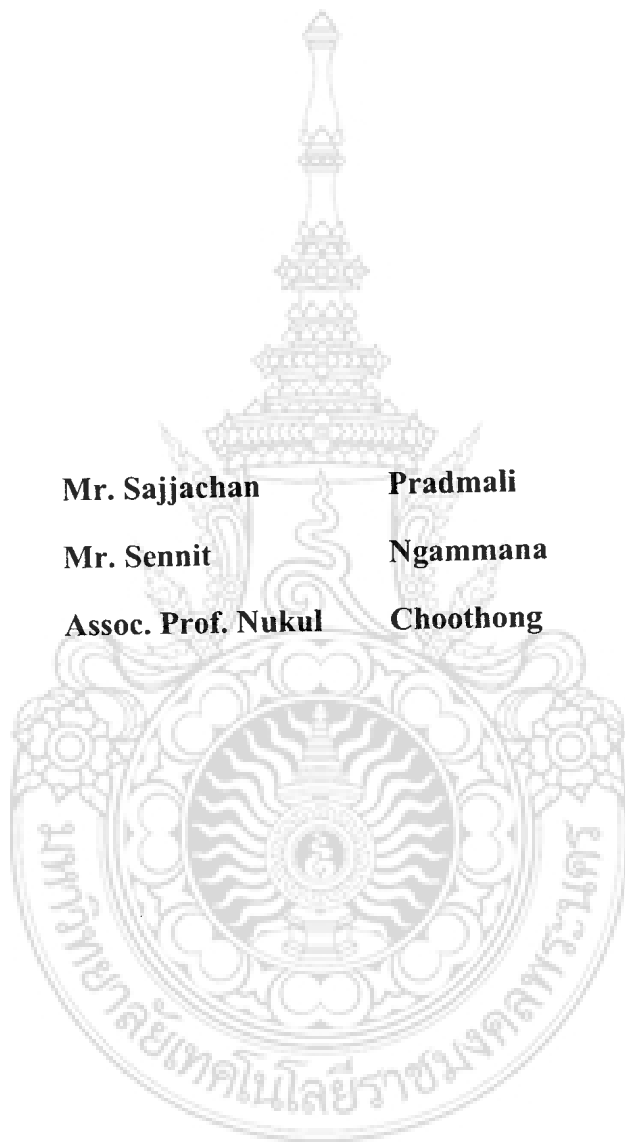
ประจำปี ๒๕๕๑

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

**Development of Team Work Ability for Student of Industry Education Faculty,
Major Civil engineering**

**Mr. Sajjachan Pradmali
Mr. Sennit Ngammana
Assoc. Prof. Nukul Choothong**



**This Report is Funded by Rajamangala University of Technology Phra Nakhon,
Faculty of Industry Education, Fiscal 2008**

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีมให้นักศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา	
โดย	นายสังจะชาญ	พรค์มะติ
	นายเสนินิตย์	งามมานะ
	ศศ.นฤกุล	ชูทอง
สาขาวิชา	วิศวกรรมโยธา	
ปีการศึกษา	2551	

บทคัดย่อ

ในการวิจัยการพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีมให้นักศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อทราบปัญหาและแนวทางในการพัฒนานักศึกษา ให้เป็นบุคคลเสียสละ เห็นแก่ส่วนร่วม มีความรู้ความเข้าใจต่อการดำรงชีวิตในสังคม สามารถทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีมได้ ภายในขอบเขตของการศึกษาปัญหาและแนวทางในการพัฒนาความสามารถทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีมได้ของสาขาวิชาวิศวกรรมโยธาในวิชาโครงการปีการศึกษาที่ 2/2550 จำนวน 18 คน โดยใช้ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม ได้แก่ปัจจัยองค์ประกอบของความแตกต่างของมนุษย์ที่ต้องคำนึงถึง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อทีม ผลต่อการทำงานเป็นทีม สาเหตุของการเกิดข้อขัดแย้งของทีม การขจัดข้อขัดแย้งของทีม การทำงานเป็นทีมจากผู้นำทีม อุปสรรคการทำงานเป็นทีมจากสมาชิกในทีม ผลการศึกษาพบว่านักศึกษายังให้ความสำคัญปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในเกณฑ์ไม่สูง โดยส่วนใหญ่ เฉลี่ยอยู่ในช่วงร้อยละ 50-61 ที่ระดับสำคัญปานกลาง

คำสำคัญ : การทำงานเป็นทีม, ระบบทีม, สมาชิกทีม

Thesis Title	Development of Team Work Ability for Student of Industry Education Faculty, Major Civil engineering	
Candidate	Mr. Sajjachan	Pradmali
	Mr. Sennit	Ngamma
	Assoc. Prof. Nukul	Choothong
Department	Civil Engineering	
Academic Year	2008	

Abstract

In ability development research in the team work for the student of Industry Education Faculty, Major Civil engineering. The objective of research is to know the problem and education guideline for student being sacrifice and public spirit. The student should know how to live pith society and can work in team under the limits of educational problem and guideline of ability research development of 18 students by using the in influencing factor to team work namely, in individual difference factor, the result of team work, the cause of team work conflict, the leadership, the problem of member in team work, the result of research is the students do not still give and importance to the work 50-61 percentages approximately.

Keywords : Team work, Team organization, Team member



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
สารบัญ	ค
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาของการวิจัย	1-1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	1-1
1.3 ขอบเขตของการศึกษา	1-1
1.4 ผลที่คาดว่าจะได้รับ	1-1
บทที่ 2 ทฤษฎี/สมมุติฐาน/กรอบแนวคิดของการวิจัย	2-1
2.1 การทำงานเป็นทีมงาน	2-1
2.2 วัตถุประสงค์ของการสร้างทีมงาน	2-2
2.3 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม	2-2
2.4 ปัจจัยสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม	2-4
2.5 การเป็นผู้นำและสมาชิกที่ดีขององค์การ	2-4
2.6 องค์ประกอบการสร้างทีมงาน	2-5
2.7 ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเป็นทีม	2-9
2.8 การแก้ไขปัญหาในการทำงานเป็นทีม	2-10
บทที่ 3 วิธีการดำเนินงานวิจัย	3-1
3.1 ข้อมูลที่ใช้	3-1
3.2 แบบสอบถามความคิดเห็นเรื่องการทำงานเป็นทีมเป็นเครื่องมือ	3-1
3.3 ออกแบบเครื่องมือใช้ลักษณะที่ดีของการทำงานเป็นทีม	3-1
3.4 การเก็บข้อมูลและสรุป	3-7
3.5 การวิเคราะห์ผลการสรุปข้อมูล	3-7
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ ผลการสรุปข้อมูล	4-1
4.1 การข้อมูลที่ใช้	4-1
4.2 ผลเก็บข้อมูลและสรุป	4-1
4.3 วิเคราะห์ผลการสรุปข้อมูล	4-8

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาของการวิจัย

จากการดำเนินงานโครงการของนักศึกษาสาขาวิชาวิศวกรรมโยธาในวิชาโครงการซึ่งเป็นวิชาบังคับ จะต้องทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มๆ ไม่น้อยกว่า 3 คน เมื่อสิ้นภาคการศึกษา พบว่าอุปสรรคปัญหาที่มีผลกระทบมากต่อการดำเนินโครงการ ได้แก่การบริหารจัดการบุคลากรในการดำเนินงานหรือการทำงานร่วมกันเป็นทีม ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อทำงานร่วมกันได้ระยะหนึ่ง ทำให้โครงการเกิดความล่าช้าและไม่เสร็จสิ้นตามกำหนดเวลาในภาคเรียนที่สองของปีการศึกษาสุดท้ายของหลักสูตร ทั้งยังเกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อผู้ร่วมงาน ปัญหาดังกล่าวนี้จะทำให้นักศึกษามีบุคลิกภาพที่ไม่เหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและเป็นลักษณะบัณฑิตที่ไม่ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ จึงสมควรได้รับการพัฒนาทัศนคติและทักษะการทำงานเป็นทีมให้ดียิ่งขึ้น เพื่อประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพและสร้างชื่อเสียงให้แก่คณะและมหาวิทยาลัยให้เป็นที่ยอมรับของสังคมยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อทราบปัญหาและแนวทางในการพัฒนานักศึกษาให้เป็นบุคคลเสียสละ เห็นแก่ส่วนร่วม มีความรู้ความเข้าใจต่อการดำรงชีวิตในสังคม สามารถทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีมได้

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

ศึกษาปัญหาและแนวทางในการพัฒนาความสามารถทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีมได้ของสาขาวิชาวิศวกรรมโยธาในวิชาโครงการปีการศึกษาที่ 2/2550

1.4 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ทราบปัญหาและแนวทางในการพัฒนาความสามารถทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีมได้ของสาขาวิชาวิศวกรรมโยธาในวิชาโครงการปีการศึกษาที่ 2/2550

ทฤษฎี/สมมุติฐาน/กรอบแนวความคิดของการวิจัย

2.1 การทำงานเป็นทีมงาน

ความหมาย

การทำงานเป็นทีมงาน (Teamwork) [Dr. Peter Drucker , สุรนันท์ หวังวราณิชย์, ประคอง สุคนธจิตต์] เป็นพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์การที่มีลักษณะของการทำงานเป็นกลุ่มและทำงานร่วมกัน ซึ่งตั้งอยู่บนบรรทัดฐานแห่งความเข้าใจซึ่งกันและกัน ความร่วมมือร่วมใจ การประสานพลังความคิด กำหนดแนวทางในการทำงานให้เป็นไปในแนวเดียวกัน ร่วมกันแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ตลอดจนมีการทำงานด้วยกันอย่างมีความสุข สามารถนำองค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงานร่วมกันของคนหมู่มาก ปัญหาที่สำคัญที่ผู้บริหารองค์การจะต้องให้ความสำคัญ

คือ ทำอย่างไรจึงจะให้คนหมู่มากหรือทีมงานทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และในการทำงานเป็นทีมความสำเร็จหรือล้มเหลวของการทำงานขึ้นอยู่กับทีมงาน ดังนั้นในการทำงานเป็นทีมผู้บริหารหรือหัวหน้าทีมจะต้องคำนึงถึงการแบ่งงานและการประสานงานเพื่อให้ทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสมาชิกในกลุ่มจะต้องสนับสนุนซึ่งกันและกันและต้องช่วยลดความขัดแย้งระหว่างสมาชิกในทีมงานด้วยมีคำกล่าวของนักวิชาการหลายท่าน ที่กล่าวถึงการทำงานเป็นทีมหรือทีมเวิร์ค (Teamwork) ไว้ดังนี้

จอห์น ซี แม็กเวลล์ กล่าวถึงการทำงานเป็นทีมว่า ทีมเวิร์ค คือ การทำให้ “ตัวเรา” กลายเป็น “พวกเรา” และทีมที่ดีที่สุดไม่จำเป็นต้องชนะ แต่ทีมที่ดีที่สุดต้องเป็นทีมที่ทำงานร่วมกัน ได้ดี และ “พร้อมหน้ากัน คือ จุดเริ่มต้น อยู่ร่วมกัน คือ ความก้าวหน้า ทำงานด้วยกัน คือ ความสำเร็จ”

บิล แมคคาร์ทนี ได้พูดถึงการทำงานเป็นทีม “เราไม่ได้มาเพื่อแข่งขันกันเอง หากแต่เรามาเพื่อเติมเต็มให้แก่กัน”

เฮเลน เคลเลอร์ ให้คำจำกัดความว่า “คนเดียวทำได้น้อย หลายคนทำได้มาก”

เรย์ คร็อก พูดว่า “ไม่มีใครคนใดคนหนึ่ง สำคัญไปกว่าพวกเราทั้งหมด”

ประธานาธิบดีวูดโรว์ วิลสัน กล่าวว่า “เราไม่ควรใช้แต่สมองของตัวเองเท่านั้น แต่เราควรร่วมสมองของผู้คนอื่นด้วย”

ร็อบบิ้นส์ (Robbins. 2001 : 257) ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมว่า เป็นการใช้ทีมปฏิบัติงาน โดยแท้จริงแล้วทีมงานถือเป็นกลุ่มพิเศษชนิดหนึ่งที่มีสมาชิกที่ผูกพันต่อ เป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีการใช้ภาวะผู้นำร่วมกันในการปฏิบัติงาน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545 : 352) ได้ให้ความหมายของทีมงานว่า หมายถึงการทำงานของบุคคลเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันในภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ศุภโชค ชุนอิว (2545 : 129-135) ให้ความหมายของทีมงานว่า เป็นกลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างสมาชิกในทีมงาน มีการติดต่อสื่อสาร ประสานงาน ร่วมกันคิดร่วมกันทำ

ทำงานเป็นทีมจะต้องระดมความคิดและความสามารถที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคลมาประสานสอดคล้องกัน ซึ่ง จะช่วยให้การทำงานที่ต้องใช้ความสามารถหลายด้านดำเนินไปได้ด้วยดี หน่วยงานจึงมีความจำเป็นที่จะต้อง สร้างทีมงานและทำงานเป็นทีมด้วยเหตุผลต่อไปนี้ คือ

- 1) มนุษย์ทุกคนมีความจำกัดในเรื่องพลังงาน การทำงานแต่เพียงคนเดียวให้สำเร็จนั้นย่อมเป็นการ ยากโดยเฉพาะในงานใหญ่ๆ หรืองานที่สลับซับซ้อน ถ้าพลังงานเพียงคนเดียวทำไม่ได้จึงจำเป็นต้อง พึ่งพาแรงงานจากผู้อื่นด้วย
- 2) มนุษย์ทุกคนมีความจำกัดและความแตกต่างกันในเรื่องสติปัญญา ความสามารถในการคิดจะ ทำงานใดๆ หัวเดียวย่อมสู้หลายหัวไม่ได้ เพราะหลายหัวสามารถช่วยกันคิด ช่วยกันดูให้รอบคอบ ขึ้น
- 3) มนุษย์เป็นสัตว์สังคมอยู่อย่าง โคดเดียวลำพังไม่ได้ จำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันและมีความ ต้องการที่จะมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้อื่น การที่มนุษย์มีโอกาสที่จะอยู่และทำงานร่วมกับผู้อื่น จึงเป็นการสนองความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นของมนุษย์
- 4) ลักษณะของสังคมในปัจจุบันเป็นสังคมที่ต้องทำงานร่วมกันในทุกระดับและทุกองค์การหากเรา ไม่สามารถทำงานเป็นทีมแล้ว จะทำให้เกิดปัญหาอุปสรรคต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การ
- 5) การทำงานเป็นทีมให้ผลงานที่ดีกว่าการทำงานคนเดียวตามลำพัง และได้จำนวนผลผลิตออกมาได้ เป็นจำนวนมากกว่าการทำงานแบบต่างคนต่างทำ
- 6) การที่บุคคลได้มีโอกาสรวมกลุ่มกันทำงานเป็นทีมช่วยให้บุคคลได้เรียนรู้จากผู้อื่น ซึ่งจะส่งผลดี ต่อตนเอง และทีมงานตามไปด้วย

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นและความสำคัญของการทำงานร่วมกันเป็นทีม หากมีการฝึกฝนปฏิบัติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้วยังมีประโยชน์ต่อตนเอง และสังคมโดยรวมอีกด้วย

ความสำคัญของทีมและการทำงานเป็นทีมในศตวรรษที่ 21 สรุปได้ 2 ประการคือ (McGourty; & P. De Meuse. 2001)

- 1) ทีมมีความแพร่หลายสูงสุดในการประสานความร่วมมือในอเมริกาในปัจจุบัน
- 2) ถึงแม้ว่าจะมีแนวคิดที่ผสมกันหลายอย่างว่าทีมที่ประสบความสำเร็จเป็น อย่างไร นักเรียนควรกล้า ที่จะพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับทีมในฐานะที่จะ ไปประกอบอาชีพ

มีงานวิจัยบางงานเสนอว่าทำไมทีมงานจึงล้มเหลว เหตุผลเพราะลูกจ้างมีการเตรียมตัวที่เฝ้าในการที่จะ ได้รับมอบหมายบทบาทไปสู่สมาชิก จากงานวิจัยพบว่าลูกจ้างขาดทักษะในการสร้างทีม การแก้ปัญหา การเผชิญ กับความขัดแย้ง การจัดประชุมที่มีประสิทธิภาพ และการสื่อสารระหว่างบุคคล ดังนั้นบทบาทจะช่วยสมาชิกใน ทีมงาน ช่วยให้เป็นอิสระ (Johnson. 1998) และสามารถรับผิดชอบต่อการประสบความสำเร็จได้เป็นรายบุคคล สามารถเพิ่มทักษะในการ เรียนรู้ การตั้งเป้าหมาย แก้ไขความขัดแย้ง ตั้งบรรทัดฐานในการแก้ปัญหาและการ แสดงออก บทบาทควรมีการฝึกฝนและตระหนักถึงประสิทธิภาพของการเรียนรู้เพื่อทีมงานใช้บทบาทในการ กระตุ้นการทำงาน การเปลี่ยนบทบาทบ่อย ๆ จะทำให้คนไม่ยึดติดกับบทบาทนั้น และเป็นการเปิดโอกาสให้ฝึก ทักษะด้านการเป็นผู้นำ ด้านการสื่อสาร และด้านสังคม (Millis; & Cottell. 1998) บทบาทที่นำมาใช้ในแบบฝึกจะ

- ความสำเร็จ (Achievement Function) และผู้นำจะต้องมีหน้าที่ดูแลผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา (Human Relation Function) ซึ่งหน้าที่ทั้งสองอย่างจะมีผลต่อการสร้างทีมงาน
2. สมาชิกที่ดี ความสำเร็จของการทำงานนั้น ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในองค์กร ดังนั้น องค์กรจะต้องให้ความสำคัญแก่สมาชิกทุกคนและยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญต่อความสำเร็จ โดยสมาชิกต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด โดยจะต้อง “ร่วมมือ” กับบุคคลอื่นๆ ทุกคน
 3. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นำและสมาชิกขององค์กร เป็นปัจจัยสำคัญมาก ซึ่งทั้งสองฝ่ายจะต้องสร้างขึ้นมาให้ได้ โดยมีพื้นฐานการยอมรับซึ่งกันและกัน ซึ่งจะส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ได้เป็นอย่างดี

2.6 องค์ประกอบการสร้างทีมงาน

การสร้างทีมงาน นักวิชาการหลายท่านมีความเห็นพ้องต้องกันว่าทีมงานที่มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

สุนันทา เลาหันันท์ (2540 : 62-63) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมว่า ควรต้องมีองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญ ดังนี้

- 1) ต้องประกอบไปด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป
- 2) บุคคลในกลุ่มต้องมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน
- 3) บุคคลในกลุ่มต้องสัมพันธ์ต่อกันอย่างมีแบบแผน
- 4) บุคคลในกลุ่มต้องพึงพาในการปฏิบัติงาน
- 5) บุคคลในกลุ่มถือว่าตนเองเป็นสมาชิกของทีมงาน
- 6) บุคคลในกลุ่มมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน
- 7) บุคคลในกลุ่มคิดว่าการทำงานร่วมกันช่วยให้สำเร็จ
- 8) บุคคลในกลุ่มมีความสมัครใจที่จะทำงานร่วมกัน
- 9) บุคคลในกลุ่มมีความพลัดเปลี่ยนที่จะทำงานและผลิตผลงานคุณภาพสูง
- 10) บุคคลในกลุ่มพร้อมที่จะเผชิญปัญหาาร่วมกัน

จากองค์ประกอบทั้ง 10 ประการสามารถแสดงดังภาพที่ 1 ทำให้เห็นลักษณะสำคัญของกลุ่มบุคคลที่รวมตัวกันเป็นทีมอย่างชัดเจน

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2546 : 119-120) ให้ความเห็นว่า การทำงานในลักษณะทีมงานจะประสบความสำเร็จได้ถ้ามีระบบการทำงานร่วมกันที่ดี อันประกอบด้วยปัจจัยต่อไปนี้

- 1) มีการกำหนดนโยบายจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจนว่ามีความต้องการให้เกิดผลอย่างไร มีทิศทางในการทำงานอย่างไรและกำหนดเป้าหมายไว้อย่างไร
- 2) สมาชิกทุกคนของทีมงานรับทราบนโยบายเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานอย่างทั่วถึงเกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน
- 3) สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา โดยให้ทุกคนได้รับทราบปัญหาและแสวงหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

ดังนี้

มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ควรมีลักษณะพอสรุปได้

- 1) มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน สมาชิกในทีมทุกคนเข้าใจและยอมรับในภารกิจหรือเป้าหมายของทีมและทราบอย่างแน่ชัดเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย
- 2) มีบรรยากาศที่เป็นกันเอง สมาชิกของทีมจะมีความสุขที่ได้อยู่ด้วยกัน มีการสื่อสารกันอย่างง่าย ๆ และมีอารมณ์ขัน เพื่อสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย จะมีการรวมตัวกันทั้งก่อนและหลังเวลางาน เพื่อคุยกันเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับงาน
- 3) การมีส่วนร่วมของสมาชิก การที่สมาชิกแต่ละคนมีส่วนช่วยให้ทีมบรรลุภารกิจหรือเป้าหมาย นับว่าเป็นเรื่องที่ดี โดยงานที่สมาชิกแต่ละคนทำนั้นอาจมีปริมาณไม่เท่ากันหรือลักษณะงานที่ไม่เหมือนกัน
- 4) การรับฟัง ความสามารถในการรับฟังของสมาชิกแต่ละคนในทีมเป็นคุณสมบัติที่สำคัญที่สุดสำหรับทีมที่มีประสิทธิภาพ โดยมีการรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นและแสดงความสนใจในสิ่งที่คนอื่นพูด
- 5) การแสดงความไม่เห็นด้วย สมาชิกของทีมจะสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ความหลากหลายทางความคิด คือพลังของทีม ทีมที่มีประสิทธิภาพจะใช้ทักษะในการแก้ปัญหาเพื่อแก้ไขความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น การแสดงความไม่เห็นด้วยอย่างผู้เจริญแล้วสามารถถูกสร้างขึ้น โดยอาศัยความยืดหยุ่น ความมีเหตุผลและความเป็นผู้มีอารมณ์ขันของสมาชิกในทีม
- 6) การลงประชามติ การลงประชามติต้องการความเป็นเอกภาพ การที่จะบรรลุประชามติได้เมื่อสมาชิกทุกคนเห็นพ้องต้องกันกับผลการตัดสินใจ และให้การสนับสนุนผลการตัดสินใจนั้น
- 7) มีการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ทีมจะสื่อสารกันอย่างเปิดเผยได้ สมาชิกจะต้องมีความเชื่อใจซึ่งกันและกัน ซึ่งการเชื่อใจต้องใช้เวลาในการสร้างพอควร
- 8) มีบทบาทหน้าที่และการแจกแจงงานที่ชัดเจน การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของทีมจะต้องประกอบด้วยงานหลายอย่างที่เกี่ยวข้องกัน สมาชิกในทีมจะต้องปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอย่างชัดเจน มีการตัดสินใจ มีความเด็ดขาด เฉียบคม และมีการวางแผนปฏิบัติเพื่อรองรับการตัดสินใจ
- 9) มีการกระจายความเป็นผู้นำ สมาชิกแต่ละคนจะมีความสำนึกที่จะพยายามทำงานให้ได้ตามที่ทีมต้องการ ผู้นำของทีมหรือผู้ประสานงานมีหน้าที่รับผิดชอบด้านบริหารหรืองานสำนักงานส่วนหน้าที่อื่นๆ จะเป็นของสมาชิกคนอื่นตามความรู้ความสามารถของแต่ละคน หรือขึ้นอยู่กับความต้องการของทีม
- 10) ความสัมพันธ์ภายนอก ทีมที่มีคุณภาพจะสื่อสารให้ผู้อื่นทราบถึงความสำเร็จของทีมเพื่อเป็นการสร้างเครดิต และยังสร้างข่างานการติดต่อกับภายนอกทีมอีกด้วย
- 11) ประกอบด้วยสมาชิกที่มีลักษณะหลากหลาย ทีมที่ประสบความสำเร็จที่สุดจะประกอบด้วยสมาชิกที่มีความสามารถและมีบุคลิกแตกต่างกัน มีความหลากหลายในการประชุม ทุกคนจะมีความรู้สึกรักว่าหน้าและประสบผลสำเร็จ

12) ส่งเสริมการตัดสินใจโดยกลุ่ม กระบวนการตัดสินใจยึดหยุ่นตามสถานการณ์และความคิดเห็นส่วนใหญ่เป็นมติที่กลุ่มต้องการ	12) ผู้ที่ครองตำแหน่งสูงสุดคือผู้ตัดสินใจแทบจะไม่มีการอภิปรายของทีมงาน สมาชิกมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับน้อยมาก
13) ความขัดแย้งและการอภิปรายเชิงวิพากษ์วิจารณ์ในทางสร้างสรรค์ เป็นสิ่งที่ยอมรับได้และช่วยในการปรับปรุงงานของทีม	13) หลีกเลี่ยงความขัดแย้งและการโต้แย้งหรือเก็บเอาไว้
14) ความเหนียวแน่นในทีมงานเกิดจากการที่มีการยอมรับ การสนับสนุน การเชื่อใจ ความรักและความเป็นพวกเดียวกัน	14) ไม่สนใจความเหนียวแน่นในทีม สมาชิกทีมงานจะต้องปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งมีการใช้อำนาจบังคับให้ทำตาม
15) สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินประสิทธิภาพของทีม และช่วยกันตัดสินใจที่จะเลือกกลยุทธ์ในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ร่วม รักษากลุ่มให้อยู่ต่อไป และพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	15) ผู้ที่มีอำนาจสูงสุดเป็นผู้ประเมินและตัดสินใจในการเลือกปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย รักษาและพัฒนาทีม
16) สมาชิกส่งเสริมให้มีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล การพัฒนาศักยภาพของตนเอง และสนับสนุนให้มีการแสดงความคิดเห็น	16) ส่งเสริมให้สมาชิกปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ระเบียบต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด ชอบให้สมาชิกอยู่เฉย ๆ ทำตามคำสั่ง

2.7 ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเป็นทีม

ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมการทำงานเป็นทีมในทางปฏิบัติการดำเนินงานของทีมต้องเผชิญกับข้อจำกัดและปัญหาอุปสรรคนานาประการ ซึ่งทีมงานจะต้องให้ความสำคัญไม่เพิกเฉยหรือมองข้ามความสำคัญ ปัญหาและอุปสรรคการทำงานเป็นทีม ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้ คือ

- มีความเข้าใจไม่ตรงกัน ทำให้ไม่สามารถทำงานร่วมกันได้
- ขาดการยอมรับในบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกในทีมงาน
- สมาชิกในทีมงานไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทำให้ขาดความกระตือรือร้น ขาดความรับผิดชอบ
- ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมงานไม่ราบรื่น ขาดทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ขาดความอดทนอดกลั้น
- ขาดความรู้พื้นฐานในการทำงานเป็นทีม ก่อให้เกิดความล่าช้า ความขัดแย้ง ทำงานตามใจตนเองแบบไร้ระบบ
- สมาชิกในทีมงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากเกินไป
- การทำงานเป็นทีมไม่ได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจังจากผู้บริหารระดับสูง
- ทีมงานหรือองค์กรไม่มีนโยบายหรือเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนแน่นอน ทำให้การวางแผนไม่มีประสิทธิภาพ

- ส่งเสริมให้ทีมงานทำงานด้วยกันด้วยดี มีความสุภาพอ่อนโยน มีน้ำใจให้ความช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ คำนึงถึงจิตใจผู้อื่น เคารพในสิทธิของผู้อื่นและมุ่งทำแต่ความดี

สรุป จากแนวคิดการทำงานเป็นทีมดังกล่าวข้างต้น ทำให้มองเห็นว่าการบริหารจัดการยุคใหม่ได้หันมาให้ความสำคัญแก่การทำงานเป็นทีม ทำให้ทีมงานมีความสำคัญมากเพราะเป็นศูนย์กลางของการบริหารจัดการ ซึ่งผู้บริหารและทีมงานจะต้องทำงานด้วยกันอย่างใกล้ชิด มีการพึ่งพาช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงาน ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารจึงควรสร้างความเชื่อมั่นให้ทีมงานไว้วางใจ เพื่อทีมงานจะได้มีความมั่นใจในตัวผู้บริหารอย่างแท้จริง อันจะนำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จขององค์กรในอนาคตต่อไป



บทที่ 3

วิธีการดำเนินงานวิจัย

ในการดำเนินงานวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเรื่องการทำงานเป็นทีมให้นักศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาวิศวกรรมโยธาซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

- 1) ข้อมูลที่ใช้ทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีมได้ของสาขาวิชาวิศวกรรมโยธาในวิชาโครงการปีการศึกษาที่ 2/2550
- 2) ใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเรื่องการทำงานเป็นทีมเป็นเครื่องมือ
- 3) ออกแบบเครื่องมือใช้ลักษณะที่ดีของการทำงานเป็นทีม
- 4) เก็บข้อมูลและสรุป
- 5) วิเคราะห์ผลการสรุปข้อมูล
- 6) สรุปผล

3.1 ข้อมูลที่ใช้

ข้อมูลที่ใช้ทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีมได้ของนักศึกษาสาขาวิชาวิศวกรรมโยธาในวิชาโครงการปีการศึกษาที่ 2/2550

3.2 แบบสอบถามความคิดเห็นเรื่องการทำงานเป็นทีมเป็นเครื่องมือ

ใช้แบบสอบถามความคิดเห็น ห้าระดับ

มากที่สุด (5)

มาก (4)

ปานกลาง (3)

น้อย (2)

น้อยที่สุด (1)

3.3 ออกแบบเครื่องมือใช้ลักษณะที่ดีของการทำงานเป็นทีม

ลักษณะที่ดีของการทำงานเป็นทีม

- 1) บรรยากาศภายในกลุ่มควรอบอุ่นและเป็นมิตรต่อกัน
- 2) สมาชิกทุกคนเข้าใจวัตถุประสงค์ของกลุ่มตรงกัน
- 3) สมาชิกสนทนาและปรึกษาในสิ่งที่เกี่ยวข้องเป็นประโยชน์ต่อกลุ่ม
- 4) สมาชิกได้แย้งกันด้วยเหตุผลและหลักการ ไม่นำความรู้สึกส่วนตัวและอคติมาเกี่ยวข้อง
- 5) แม้มีการขัดแย้งกันในด้านความคิด แต่สมาชิกทุกคนยังเต็มใจที่จะเป็นส่วนรวมของกลุ่ม
- 6) การพิจารณาความ มุ่งสร้างสรรค์ และแก้ปัญหาในการทำงาน ไม่เป็นการวิจารณ์เรื่องส่วนตัว
- 7) การตัดสินใจดำเนินการของกลุ่มเป็นไปโดยความเห็นร่วมกันเป็นส่วนใหญ่บนพื้นฐานของความถูกต้องและความดี
- 8) ทุกคนยอมรับในความสามารถของกันและกัน

กิจกรรม/กีฬาที่ชอบ.....

ชื่อโครงการ.....

2. คำถามปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมให้นักศึกษา

ความแตกต่างของมนุษย์ที่ต้องคำนึงถึง

รายการ	ผลการประเมิน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
1. เพศ					
2. วัย					
3. การศึกษา ความสามารถ ประสบการณ์					
4. ความเชื่อ					
5. รสนิยม					
6. รูปร่าง					
7. สิ่งแวดล้อม					
รวม					

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อทีม

รายการ	ผลการประเมิน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
1. ความขัดแย้ง					
2. ความจริงใจ					
3. ผลประโยชน์					
4. การมีส่วนร่วม					
5. การนำเสนอ					
6. การเสียสละ					
7. ความแตกต่าง					
8. เรื่องส่วนตัว					
9. ประสบการณ์					
10. การใช้คำพูด					
รวม					

การจัดซื้อจัดจ้างของทีม

รายการ	ผลการประเมิน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
1. เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเต็มที่					
2. หลีกเลี่ยงการพูดเรื่องส่วนตัว					
3. มุ่งประเด็นไปที่ข้อจัดจ้าง					
4. อย่าใช้ภาษาดูถูก หลีกเลี่ยงการเสียดสี					
5. เคารพความคิดเห็นและประสบการณ์					
6. ยึดหลักเหตุผล ใช้หลักฐานข้อมูล					
รวม					

อุปสรรคการทำงานเป็นทีมจากผู้นำทีม

รายการ	ผลการประเมิน				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
1. ขาดการวางแผน/แนวทางปฏิบัติ					
2. ไม่มีการแบ่งงาน/กระจายงานที่ชัดเจน					
3. คำสั่งที่ไม่ชัดเจน/เปลี่ยนแปลงบ่อยๆ					
4. ขาดการติดตามงานที่ดี					
5. ขาดการสอนงาน การแนะแนวทาง					
6. ไม่ได้แบ่งงานตามความถนัด					
7. ขั้นตอนปฏิบัติงานไม่ชัดเจน					
8. ขาดการประสานงานหรือผู้รับผิดชอบ					
9. ขาดการควบคุมคุณภาพระหว่างปฏิบัติงาน					
10. ไม่ได้คำนึงถึงความพร้อมหรือปัจจัยสำคัญ					
รวม					

3.4 การเก็บข้อมูลและสรุป

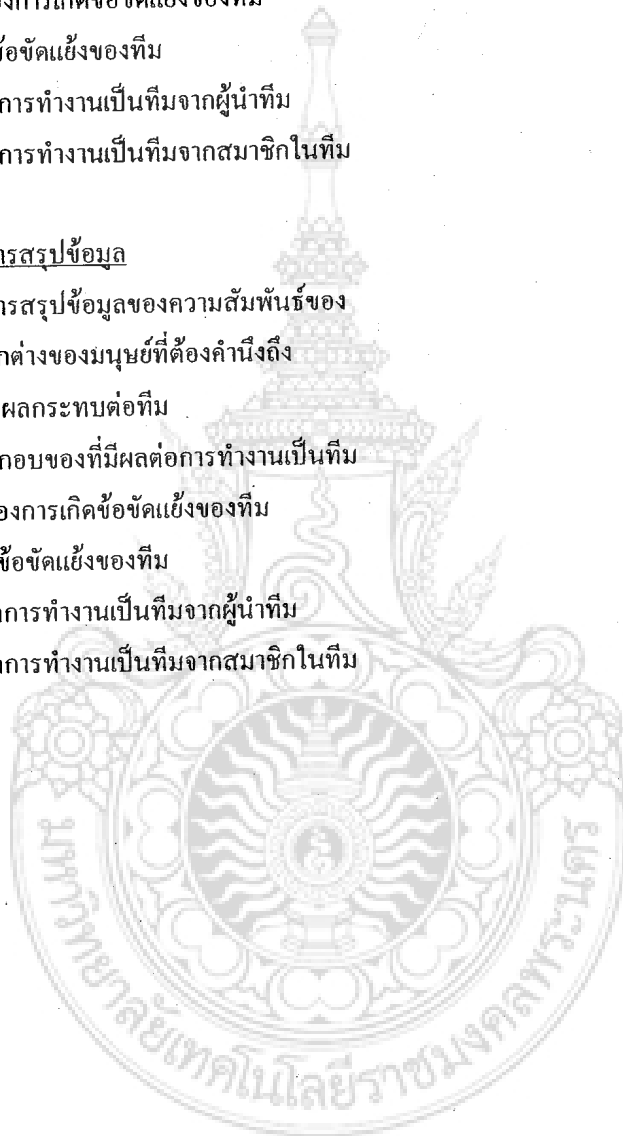
เก็บข้อมูลและสรุป ตามหัวข้อ

- 1) ความแตกต่างของมนุษย์ที่ต้องคำนึงถึง
- 2) ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อทีม
- 3) องค์ประกอบของที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม
- 4) สาเหตุของการเกิดข้อขัดแย้งของทีม
- 5) การจัดข้อขัดแย้งของทีม
- 6) อุปสรรคการทำงานเป็นทีมจากผู้นำทีม
- 7) อุปสรรคการทำงานเป็นทีมจากสมาชิกในทีม

3.5 การวิเคราะห์ผลการสรุปข้อมูล

วิเคราะห์ผลการสรุปข้อมูลของความสัมพันธ์ของ

- 1) ความแตกต่างของมนุษย์ที่ต้องคำนึงถึง
- 2) ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อทีม
- 3) องค์ประกอบของที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม
- 4) สาเหตุของการเกิดข้อขัดแย้งของทีม
- 5) การจัดข้อขัดแย้งของทีม
- 6) อุปสรรคการทำงานเป็นทีมจากผู้นำทีม
- 7) อุปสรรคการทำงานเป็นทีมจากสมาชิกในทีม



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ ผลการสรุปข้อมูล

4.1 การข้อมูลที่ใช้

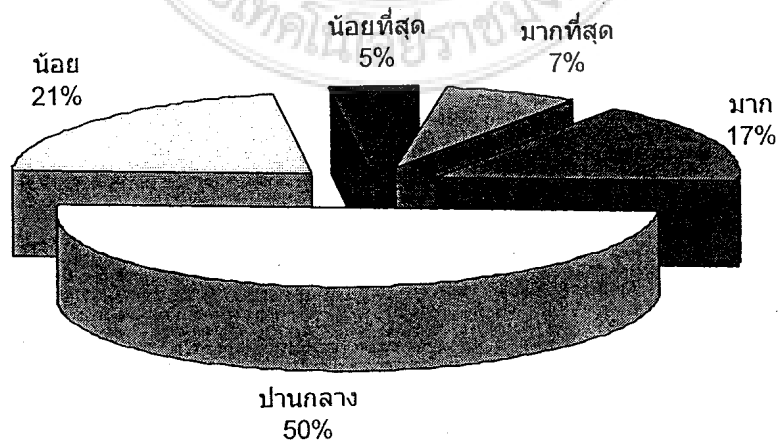
ข้อมูลที่ใช้ทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีมได้ของนักศึกษาสาขาวิชาวิศวกรรมโยธาในวิชาโครงการปี การศึกษาที่ 2/2550 จำนวน 18 คน

4.2 ผลเก็บข้อมูลและสรุป

หัวข้อที่ 2.1 ความแตกต่างของมนุษย์ที่ต้องคำนึงถึง

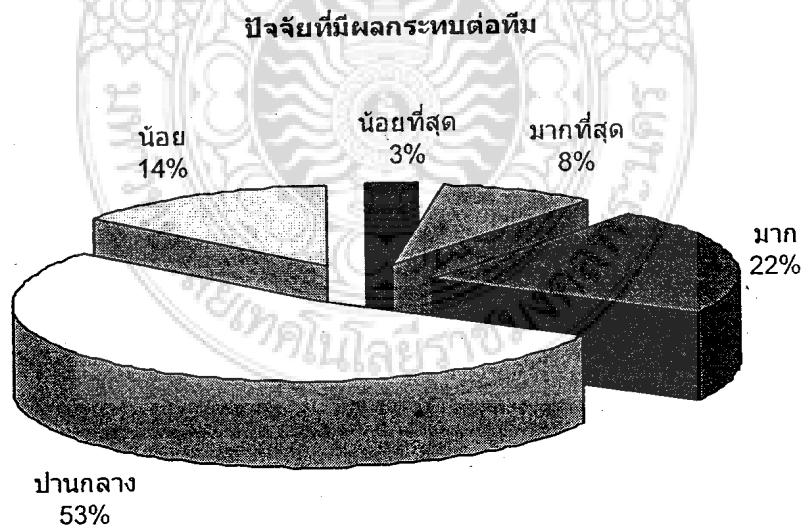
รายการ	ผลการประเมิน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
1. เพศ	1	1	11	4	1
2. วัย		5	12	1	
3. การศึกษา ความสามารถ ประสบการณ์	5	5	6	1	1
4. ความเชื่อ		4	6	7	1
5. รสนิยม		1	10	6	1
6. รูปร่าง		1	11	5	1
7. สิ่งแวดล้อม	3	4	7	3	1
รวม	9	21	63	27	6

ความแตกต่างของ ของมนุษย์ที่ต้องคำนึงถึง



หัวข้อที่ 2.3 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อทีม

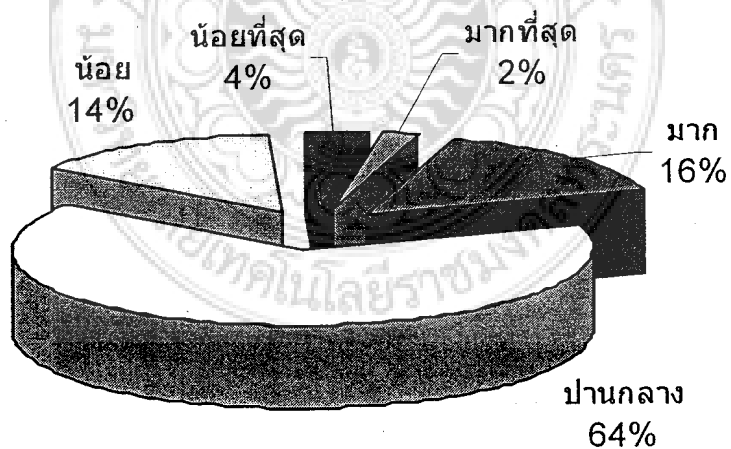
รายการ	ผลการประเมิน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
1. ความซัดแย้ง		5	10	2	1
2. ความจริงใจ	4	4	7	3	
3. ผลประโยชน์		5	7	5	1
4. การมีส่วนร่วม	4	7	4	3	
5. การนำเสนอ	1	2	15		
6. การเสียสละ	4	6	8		
7. ความแตกต่าง	1	1	11	4	1
8. เรื่องส่วนตัว	1	4	7	4	2
9. ประสบการณ์		2	16		
10. การใช้คำพูด		4	10	4	
รวม	15	40	95	25	5



หัวข้อที่ 2.5 การจัดข้อขัดแย้งของทีม

รายการ	ผลการประเมิน				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1. เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเต็มที่		4	12		2
2. หลีกเลี่ยงการพูดเรื่องส่วนตัว	2	2	9	5	
3. มุ่งประเด็นไปที่ข้อขัดแย้ง		3	12	3	
4. อย่าใช้ภาษาดูถูก หลีกเลี่ยงการเสียดสี		2	12	4	
5. เคารพความคิดเห็นและประสบการณ์		3	13		2
6. ชี้คหลักเหตุผล ใช้หลักฐานข้อมูล		3	12	3	
รวม	2	17	70	15	4

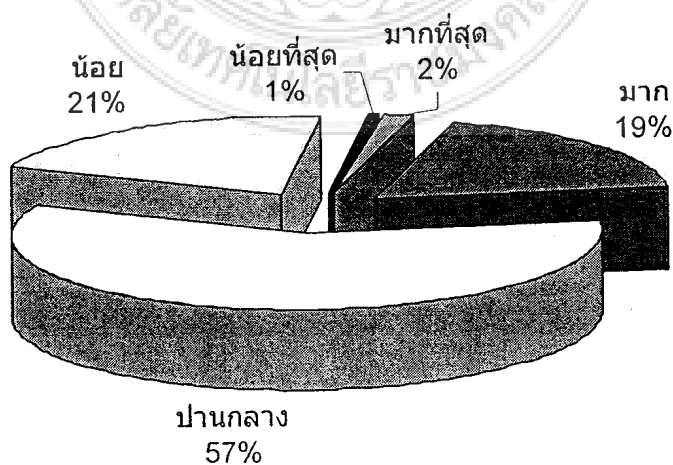
การจัดข้อขัดแย้งของทีม



หัวข้อที่ 2.7 อุปสรรคการทำงานเป็นทีมจากสมาชิกในทีม

รายการ	ผลการประเมิน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
1. ขาดความร่วมมือร่วมใจ	2	4	9	3	
2. ไม่ตระหนักถึงการวางแผนร่วมกัน		4	8	6	
3. รับคำสั่งปราศจากการทบทวน	1	2	13	2	
4. ไม่ถามเมื่อสงสัย		6	9	3	
5. ขาดการเรียงลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงาน		6	8	4	
6. ขาดความชำนาญ ผู้ชำนาญในทีม		3	12	3	
7. ไม่กำหนดเวลางานแล้วเสร็จ/บรรลุ		4	12	2	
8. ขาดการสอนงานกันเอง		3	11	4	
9. ไม่ยอมรับกันภายในกลุ่ม		1	10	6	1
10. ไม่เพิ่มพูนความรู้ภายในทีม		1	13	4	
รวม	3	34	105	37	1

อุปสรรคการทำงานเป็นทีมจากสมาชิกในทีม



องค์ประกอบของทีมผลต่อการทำงานเป็นทีม

	1. ความ ซัดแย้ง	2. ความ จริงใจ	3. ผลประโยชน์	4. การมี ส่วน ร่วม	5. การ นำเสนอ	6. การ เสียสละ	7. ความ แตกต่าง	8. เรื่อง ส่วนตัว	9. ประสิทธิภาพ	10. การ ใช้ คำพูด
1. ความ ซัดแย้ง	1.000									
2. ความ จริงใจ	0.770	1.000								
3. ผลประโยชน์	0.860	0.645	1.000							
4. การมีส่วน ร่วม	0.400	0.643	0.443	1.000						
5. การ นำเสนอ	<u>0.917</u>	0.809	0.658	0.205	1.000					
6. การ เสียสละ	0.782	0.869	0.499	0.702	0.774	1.000				
7. ความ แตกต่าง	0.845	0.740	0.742	0.051	<u>0.926</u>	0.535	1.000			
8. เรื่อง ส่วนตัว	<u>0.947</u>	0.701	<u>0.959</u>	0.312	0.831	0.583	0.882	1.000		
9. ประสิทธิภาพ	<u>0.933</u>	0.787	0.690	0.188	<u>0.998</u>	0.752	<u>0.934</u>	0.858	1.000	
10. การใช้ คำพูด	<u>0.955</u>	0.807	<u>0.929</u>	0.369	0.885	0.668	<u>0.917</u>	<u>0.986</u>	<u>0.901</u>	1.00

การจัดซื้อจัดแย้งของทีม

	1. เปิด โอกาส ให้แสดง ความ คิดเห็น เต็มที่	2. หลีกเลี่ยง การพูด เรื่อง ส่วนตัว	3. มุ่ง ประเด็น ไปที่ข้อ ขัดแย้ง	4. อย่าใช้ ภาษาดู ถูก หลีกเลี่ยง การเสียด สี	5. เคารพ ความคิดเห็น และ ประสพการณ์	6. ยึด หลัก เหตุผล ใช้ หลักฐาน ข้อมูล
1. เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น เต็มที่	1.000					
2. หลีกเลี่ยงการพูดเรื่องส่วนตัว	0.733	1.000				
3. มุ่งประเด็นไปที่ข้อขัดแย้ง	<u>0.929</u>	<u>0.928</u>	1.000			
4. อย่าใช้ภาษาดูถูก หลีกเลี่ยงการเสียด สี	0.879	<u>0.962</u>	<u>0.990</u>	1.000		
5. เคารพความคิดเห็นและประสพการณ์	<u>0.994</u>	0.766	<u>0.939</u>	<u>0.901</u>	1.000	
6. ยึดหลักเหตุผล ใช้หลักฐานข้อมูล	0.929	0.928	1.000	<u>0.990</u>	<u>0.939</u>	1.000



อุปสรรคการทำงานเป็นทีมจากสมาชิกในทีม

	1. ขาด ความ ร่วมมือ ร่วมใจ	2. ไม่ ตระหนัก ถึงการ วางแผน ร่วมกัน	3. รับคำ สั่ง ปราศจาก การ ทบทวน	4. ไม่ ถาม เมื่อ สงสัย	5. ขาดการ เรียงลำดับ ขั้นตอน การ ปฏิบัติงาน	6. ขาด ความ ชำนาญ ผู้ ชำนาญ ในทีม	7. ไม่ กำหนดเวลา งานแล้ว เสร็จ/บรรลุ	8. ขาด การ สอน งาน กันเอง	9. ไม่ ยอมรับ กันใน กลุ่ม	10. ไม่ เพิ่มพูน ความรู้ ภายใน ทีม
1. ขาดความ ร่วมมือร่วม ใจ	1.000									
2. ไม่ ตระหนักถึง การวางแผน ร่วมกัน	0.856	1.000								
3. รับคำสั่ง ปราศจาก การทบทวน	<u>0.953</u>	0.778	1.000							
4. ไม่ถาม เมื่อสงสัย	<u>0.935</u>	0.879	0.843	1.000						
5. ขาดการ เรียงลำดับ ขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน	0.898	<u>0.922</u>	0.778	<u>0.986</u>	1.000					
6. ขาดความ ชำนาญ ผู้ ชำนาญใน ทีม	<u>0.969</u>	0.868	<u>0.984</u>	<u>0.910</u>	0.868	1.000				
7. ไม่ กำหนดเวลา งานแล้ว เสร็จ/บรรลุ	<u>0.974</u>	0.831	<u>0.974</u>	<u>0.939</u>	0.887	<u>0.990</u>	1.000			
8. ขาดการ สอนงาน กันเอง	<u>0.961</u>	<u>0.918</u>	<u>0.962</u>	<u>0.911</u>	0.887	<u>0.993</u>	<u>0.972</u>	1.000		
9. ไม่ ยอมรับกัน ภายในกลุ่ม	0.821	<u>0.902</u>	0.870	0.735	0.738	<u>0.903</u>	0.836	<u>0.936</u>	1.000	
10. ไม่ เพิ่มพูน ความรู้ ภายในทีม	<u>0.921</u>	0.853	<u>0.975</u>	0.815	0.777	<u>0.978</u>	<u>0.941</u>	<u>0.980</u>	<u>0.958</u>	1.000

บทที่ 5

สรุปผล

5.1 ผลปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมให้นักศึกษา

สรุประดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมให้นักศึกษา

- 1) องค์ประกอบของความแตกต่างของมนุษย์ที่ต้องคำนึงถึง อยู่ในปานกลางร้อยละ 50
- 2) องค์ประกอบของปัจจัยที่มีผลกระทบต่อทีม อยู่ในปานกลางร้อยละ 53
- 3) องค์ประกอบของที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม อยู่ในปานกลางร้อยละ 57
- 4) องค์ประกอบของสาเหตุของการเกิดข้อขัดแย้งของทีม อยู่ในปานกลางร้อยละ 61
- 5) องค์ประกอบของการกำจัดข้อขัดแย้งของทีม อยู่ในปานกลางร้อยละ 64
- 6) องค์ประกอบของอุปสรรคการทำงานเป็นทีมจากผู้นำทีม อยู่ในปานกลางร้อยละ 55
- 7) องค์ประกอบของอุปสรรคการทำงานเป็นทีมจากสมาชิกในทีม อยู่ในปานกลางร้อยละ 57

เห็นได้ว่านักศึกษายังให้ความสำคัญปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในเกณฑ์ไม่สูง โดยส่วนใหญ่ เฉลี่ยอยู่ในช่วงร้อยละ 50-61 ที่ระดับสำคัญปานกลาง

5.2 ผลวิเคราะห์ผลการสรุปข้อมูลของความสัมพันธ์

ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบความแตกต่างของมนุษย์ที่ต้องคำนึงถึง

- 1) เพศสัมพันธ์กับรสนิยมสัมพันธ์กับรูปร่าง
- 2) วัยสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม
- 3) รสนิยมสัมพันธ์กับรูปร่าง

ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม

- 1) วัตถุประสงค์สัมพันธ์กับระบบทีมสัมพันธ์กับสมาชิกทีมสัมพันธ์กับผู้นำทีมสัมพันธ์กับอำนาจความรับผิดชอบ
- 2) ระบบทีมสัมพันธ์กับ ผู้นำทีม
- 3) สมาชิกสัมพันธ์กับ ผู้นำทีมสัมพันธ์กับอำนาจความรับผิดชอบ

ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบปัจจัยที่มีผลกระทบต่อทีม

- 1) ความขัดแย้งสัมพันธ์กับการนำเสนอสัมพันธ์กับเรื่องส่วนตัวสัมพันธ์กับประสบการณ์สัมพันธ์กับการใช้คำพูด
- 2) ผลประโยชน์สัมพันธ์กับเรื่องส่วนตัวสัมพันธ์กับการใช้คำพูด
- 3) การนำเสนอสัมพันธ์กับ ความแตกต่างสัมพันธ์กับประสบการณ์
- 4) ความแตกต่างสัมพันธ์กับประสบการณ์สัมพันธ์กับการใช้คำพูด

- 2) ไม่ตระหนักถึงการวางแผนร่วมกันสัมพันธ์กับ ขาดการเรียงลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานสัมพันธ์กับ ขาดการสอนงานกันเองสัมพันธ์กับ ไม่ยอมรับกันภายในกลุ่ม
- 3) รับคำสั่งปราศจากการทบทวนสัมพันธ์กับขาดความชำนาญ ผู้ชำนาญในทีมสัมพันธ์กับไม่กำหนดเวลา งานแล้วเสร็จ/บรรลุสัมพันธ์กับ ขาดการสอนงานกันเองสัมพันธ์กับไม่เพิ่มพูนความรู้ภายในทีม
- 4) ไม่ถามเมื่อสงสัยสัมพันธ์กับ ขาดการเรียงลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานสัมพันธ์กับขาดความชำนาญ ผู้ ชำนาญในทีมสัมพันธ์กับ ไม่กำหนดเวลา งานแล้วเสร็จ/บรรลุสัมพันธ์กับ ขาดการสอนงานกันเอง
- 5) ขาดการเรียงลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานสัมพันธ์กับขาดความชำนาญ ผู้ชำนาญในทีมสัมพันธ์กับไม่ กำหนดเวลา งานแล้วเสร็จ/บรรลุสัมพันธ์กับ ขาดการสอนงานกันเองสัมพันธ์กับ ไม่ยอมรับกันภายใน กลุ่มสัมพันธ์กับไม่เพิ่มพูนความรู้ภายในทีม
- 6) ขาดความชำนาญ ผู้ชำนาญในทีมสัมพันธ์กับไม่กำหนดเวลา งานแล้วเสร็จ/บรรลุสัมพันธ์กับ ขาดการ สอนงานกันเองสัมพันธ์กับ ไม่ยอมรับกันภายในกลุ่มสัมพันธ์กับไม่เพิ่มพูนความรู้ภายในทีม
- 7) ไม่กำหนดเวลา งานแล้วเสร็จ/บรรลุสัมพันธ์กับ ขาดการสอนงานกันเองสัมพันธ์กับไม่เพิ่มพูนความรู้ ภายในทีม

5.3 ข้อเสนอแนะ

แนวทางในการพัฒนาความสามารถทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีมได้ของสาขาวิชาวิศวกรรมโยธาใน วิชาโครงการปีการศึกษาต่อไปควรส่งเสริมความรู้ความเข้าใจใน ปัจจัยทั้ง 9 ที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมให้แก่ นักศึกษา โดยให้สอดคล้องกับความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปัจจัยนั้นๆ

