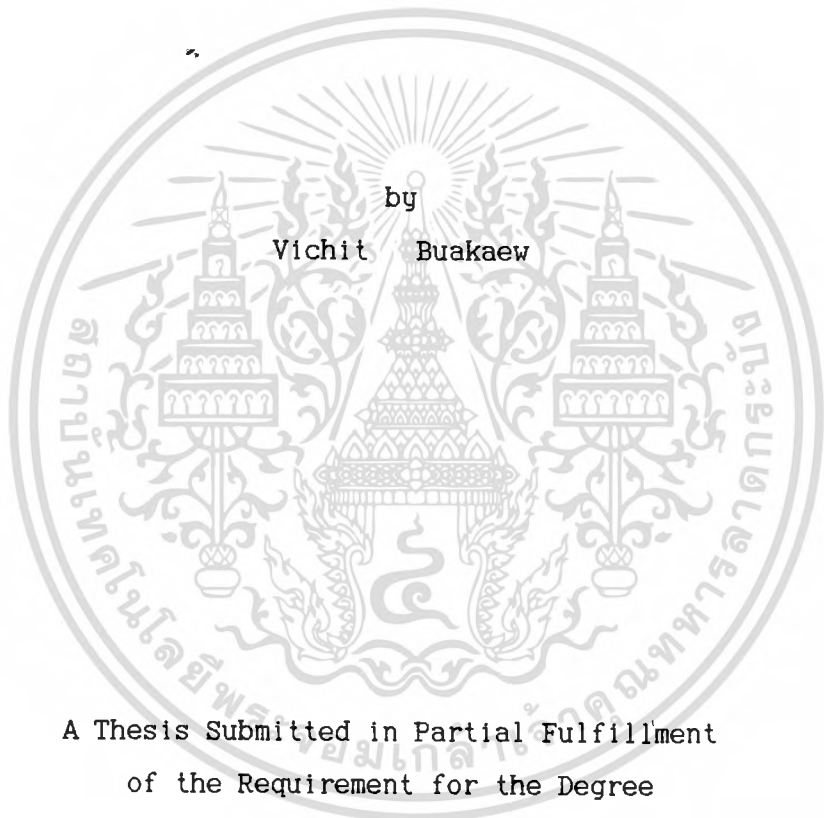


**A Study of Government Officers' Teamwork Performance in
King Mongkut's Institute of Technology North Bangkok**



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment
of the Requirement for the Degree
MASTER OF INDUSTRIAL EDUCATION IN VOCATIONAL ADMINISTRATION
Faculty of Industrial Education

King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang

1990

Graduate School

King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang

ISBN 974-8155-30-7

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การศึกษาการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระ-
จอมเกล้าพระนครเหนือ
ชื่อ นายวิจิต บัวแก้ว
ภาควิชา ครุศาสตร์อุตสาหกรรม
ปีการศึกษา 2533

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการทำงานเป็นหมู่คณะ
ของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
เป็นข้าราชการ 3 สายงาน คือ สาย ก (สายวิชาการ) สาย ข (สายบริการวิชาการ)
และสาย ค (สายบริหารและธุรการ) โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามหลักเกณฑ์ของ
Krejcie and Morgan และสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่ายได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 290 คน
จากประชากร จำนวน 622 คน การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเก็บข้อมูลในปี พ.ศ. 2533
ใน 3 เรื่อง คือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย การวางแผนการ
ดำเนินการร่วมกัน และการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย จำแนกตามระดับตำแหน่ง
ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการเข้าอบรมเกี่ยวกับกลุ่ม
สัมพันธ์ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประมาณค่าตามแบบ Likert จำนวน 40 ข้อ ได้
แบบสอบถามคืนร้อยละ 94.51 (แบบสอบถาม จำนวน 310 ฉบับ ได้รับคืนจำนวน 293
ฉบับ) และใช้ได้สมบูรณ์ร้อยละ 93.54 (แบบสอบถาม จำนวน 290 ฉบับ) สถิติที่ใช้ใน
การคำนวณ คือ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบ
ความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยโดยใช้ t-test

ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. วิเคราะห์จำแนกตามสายงาน

1.1 ข้าราชการสาย ก (สายวิชาการ) มีการปฏิบัติเรื่องการมีส่วนร่วม
ในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย การวางแผนการดำเนินการร่วมกัน และการทำงาน
โดยยึดหลักประชาธิปไตยอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ข้าราชการสาย ข (สายบริการวิชาการ) มีการปฏิบัติเรื่องการ
ทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตยอยู่ในระดับมาก ส่วนเรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์

ประสงค์และเป้าหมาย และการวางแผนการดำเนินการร่วมกันอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ข้าราชการสาย ค (สายบริหารและธุรการ) มีการปฏิบัติเรื่องการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตยอยู่ในระดับมาก ส่วนเรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย และการวางแผนการดำเนินการร่วมกันอยู่ในระดับปานกลาง

2. วิเคราะห์จำแนกตามสายงานและระดับตำแหน่ง

2.1 ข้าราชการสาย ก (สายวิชาการ) ที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 5 และระดับ 5 ขึ้นไป มีการปฏิบัติเรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย การวางแผนการดำเนินการร่วมกัน และการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย ไม่แตกต่างกัน

2.2 ข้าราชการสาย ข (สายบริการวิชาการ) ที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 5 และระดับ 5 ขึ้นไป มีการปฏิบัติเรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย การวางแผนการดำเนินการร่วมกัน และการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย ไม่แตกต่างกัน

2.3 ข้าราชการสาย ค (สายบริหารและธุรการ) ที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 5 และระดับ 5 ขึ้นไป มีการปฏิบัติเรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย การวางแผนการดำเนินการร่วมกัน และการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. วิเคราะห์จำแนกตามสายงานและลักษณะงาน

3.1 ข้าราชการสาย ข (สายบริการวิชาการ) ที่มีลักษณะงานบริการวิชาการและงานบริการการศึกษา มีการปฏิบัติเรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย การวางแผนการดำเนินการร่วมกัน และการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย ไม่แตกต่างกัน

3.2 ข้าราชการสาย ค (สายบริหารและธุรการ) ที่มีลักษณะงานเทคนิคและงานสำนักงาน มีการปฏิบัติเรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย การวางแผนการดำเนินการร่วมกัน และการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย ไม่แตกต่างกัน

4. วิเคราะห์จำแนกตามสายงานและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

4.1 ข้าราชการสาย ก (สายวิชาการ) ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป มีการปฏิบัติเรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย การวางแผนการดำเนินการร่วมกัน และการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย ไม่แตกต่างกัน

4.2 ข้าราชการสาย ข (สายบริการวิชาการ) ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป มีการปฏิบัติเรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย การวางแผนการดำเนินการร่วมกัน และการทำงานโดยยึด

หลักประชาธิปไตย ไม่แตกต่างกัน

4.3 ข้าราชการสาย ค (สายบริหารและธุรการ) ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป มีการปฏิบัติ เรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย การวางแผนการดำเนินการร่วมกัน และการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย ไม่แตกต่างกัน

5. วิเคราะห์จำแนกตามสายงานและประสบการณ์ในการเข้าอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์

5.1 ข้าราชการสาย ก (สายวิชาการ) ที่เคยผ่านการอบรม และไม่เคยผ่านการอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์ มีการปฏิบัติ เรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย การวางแผนการดำเนินการร่วมกัน และการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย ไม่แตกต่างกัน

5.2 ข้าราชการสาย ข (สายบริการวิชาการ) ที่เคยผ่านการอบรมและไม่เคยผ่านการอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์ มีการปฏิบัติ เรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย การวางแผนการดำเนินการร่วมกัน และการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย ไม่แตกต่างกัน

5.3 ข้าราชการสาย ค (สายบริหารและธุรการ) ที่เคยผ่านการอบรมและไม่เคยผ่านการอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์ มีการปฏิบัติ เรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย การวางแผนการดำเนินการร่วมกัน และการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย ไม่แตกต่างกัน

หลักการที่ได้จากการทำงานเป็นหมู่คณะ

จากการศึกษาเรื่องการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ สามารถสรุปหลักการที่ได้จากการวิจัย ดังนี้

1. การทำงานเป็นหมู่คณะจะประกอบด้วย 3 ประการ คือ
 - 1.1 การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย
 - 1.2 การวางแผนการดำเนินการร่วมกัน
 - 1.3 การทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย
2. การที่จะให้เกิดการทำงานเป็นหมู่คณะนั้น ผู้ร่วมงานต้องมีการปฏิบัติ ดังนี้
 - 2.1 ผู้ร่วมงานต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน
 - 2.2 ผู้ร่วมงานต้องตระหนักและทำความเข้าใจในฐานบทบาท ตลอดจน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ดำรงอยู่

2.3 ผู้ร่วมงานต้องใช้สิทธิ์ในการแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมให้มาก

2.4 ผู้ร่วมงานต้องมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานในหน่วยงาน และปฏิบัติตามลำดับขั้นตอนของแผนที่ได้ร่วมกันวางไว้

2.5 ผู้ร่วมงานต้องร่วมมือช่วยเหลือและรับผิดชอบร่วมกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างทำงานตามแผน

2.6 ผู้ร่วมงานต้องให้เกียรติ เคารพนับถือ และยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันในการทำงาน

2.7 ผู้ร่วมงานต้องทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี เป็นกันเอง จรงใจ และเปิดเผยซึ่งกันและกัน

2.8 ผู้ร่วมงานต้องเคารพและทำงานตามระเบียบวินัย และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่หน่วยงานได้วางไว้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis Title A Study of Government Officers' Teamwork Performance
in King Mongkut's Institute of Technology North
Bangkok

Name Vichit Buakaew

Department Industrial Education

Academic Year 1990

ABSTRACT

This study was conducted to study various aspects of government officers' teamwork in King Mongkut's Institute of Technology North Bangkok. The samples of 290 from 622 were taken from all 3 groups of government officers, namely, academic group, semi-academic group and administrative group by simple random sampling in conjunction with Krejcie and Morgan method. The study based on data of the year 1990 has been stressed in 3 items ; participation in organization goals and objectives setting, participation in operation planning, and opinion on democracy working environment. Position classification, type of work, working experience and training experience in group process were variables in the study. The questionnaire of 40 items with five Likert's rating scale was used for data gathering. Ninety-four point fifty one percent of questionnaires were returned (293 of 310 questionnaires) and useful questionnaires were 93.54 percent (290 questionnaires). Analysis was based on simple statistical methods : percent, arithmetic mean, standard deviation and t-test were used to determine the significance of the difference among the 3 groups. The analysis of the questionnaires gave the following results.

1. Analysis by group

1.1 The government officers, who were in academic group has opinion on participation in organization goals and objectives setting, participation in operation planning and democracy working environment at the middle level.

1.2 The government officers, who were in semi-academic group has opinion on democracy working environment at the high level. But participation in organization goals and objectives setting and participation in operation planning were at the middle level.

1.3 The government officers, who were in administrative group has opinion on democracy working environment at the high level. But participation in organization goals and objectives setting and participation in operation planning were at the middle level.

2. Analysis by position classification and group

2.1 There was insignificant difference of teamwork between the government officers in academic group who were in lower 5 level (from P.C. 1 to 4) with the government officers who were in higher 4 level (from above P.C. 5).

2.2 There was insignificant difference of teamwork between the government officers in semi-academic group who were in lower 5 level (from P.C. 1 to 4) with the government officers who were in higher 4 level (from above P.C. 5)

2.3 There was significant difference at .05 level of teamwork between the government officers in administrative group who were in lower 5 level (from P.C. 1 to 4) with the government officers who were in higher 4 level (from above P.C. 5)

3. Analysis by type of work and group

3.1 There was insignificant difference of teamwork between the government officers in semi-academic group who work in semi-academic services with the government officers who work about educational services.

3.2 There was insignificant difference of teamwork between the government officers in administrative group who work in technic with the government officers who work in office.

4. Analysis by working experience and group

4.1 There was insignificant difference of teamwork between the government officers in academic group who had working experience lower than ten years with the government officers who had working experience more than nine years.

4.2 There was insignificant difference of teamwork between the government officers in semi-academic group who had working experience lower than ten years with the government officers who had working experience more than nine years.

4.3 There was insignificant difference of teamwork between the government officers in administrative group who had working experience lower than ten years with the government officers who had working experience more than nine years.

5. Analysis by training experience in group process and group

5.1 There was insignificant difference of teamwork between the government officers in academic group who had trained in group process with the government officers who had not trained in group process.

5.2 There was insignificant difference of teamwork between the government officers in semi-academic group who had trained in group process with the government officers who had not trained in group process.

5.3 There was insignificant difference of teamwork between the government officers in administrative group who had trained in group process with the government officers who had not trained in group process.

Principles for good teamwork performance

From the study, it can be concluded that :

1. Good teamwork performance should consist fo 3 items as follows :

1.1 Participation in organization goals and objectives setting,

1.2 Participation in operation planning,

1.3 Democracy working environment.

2. For efficient teamwork performance, the personnel must perform as follows :

2.1 Participate in organization goals and objectives setting,

2.2 Understand role, authority, duty and responsibility,

2.3 Share their opinions in the meeting,

2.4 Participate in operation planning and work according to the plan,

2.5 Participate in solving the problem,

2.6 Respect the opinions the others,

2.7 Have a sincerity and reveal each other,

2.8 Respect to rules and regulations.

กิติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาของท่าน รองศาสตราจารย์ ดร. ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พิสิษฐ เมธามัทธ ซึ่งได้ให้คำปรึกษาและแนะนำในการทำวิทยานิพนธ์มาโดยตลอด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณท่าน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คุณหญิงวันดา ฐูปเตมีย์ รองศาสตราจารย์ ดร. เมธี บิลันธนามนท์ ดร. รวีวรรณ ชินะตระกูล และอาจารย์ไพรัตน์ พักน้อย ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการทำวิทยานิพนธ์แก่ผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณท่าน ดร. วิเชียร เกตุสิงห์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์จำนงค์ พุ่มคำ รองศาสตราจารย์ ดร. เสาวมีย์ ลิกขาบัณฑิต รองศาสตราจารย์ ดร. สมบัติ ทิมทรัพย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อธิพล เมธิกุล ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและตรวจแบบสอบถามที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้

ขอกราบขอบพระคุณท่าน รองศาสตราจารย์ ดร. ชนะ กสิมาร์ อธิการบดี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่อนุญาตให้แจกและเก็บรวบรวมข้อมูล และขอขอบพระคุณข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้ผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาในสาขาการบริหารอาชีวศึกษาแก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณ อาจารย์สถาพร บุญสมบัติ นายปิยะชาติ โชคพิพัฒน์ นางสาวสุกัญญา สุวรรณาคินทร์ นายไพโรจน์ สติรยากร และนายยศพร แสงสุรัตน์ ที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้

ขอกราบขอบพระคุณและสำนึกในพระคุณอย่างยิ่งสำหรับคุณแม่ พี่น้องทุกท่าน ที่คอยช่วยเหลือและเป็นกำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์มาโดยตลอด

วิจิต บัวแก้ว

ค

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	จ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ปัญหาการวิจัย.....	4
แนวคิดในการวิจัย.....	6
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	9
สมมติฐานในการวิจัย.....	9
ขอบเขตของการวิจัย.....	9
คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	11
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	13
2. วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	14
ความหมายของกลุ่มและการทำงานเป็นหมู่คณะ.....	14
ลักษณะของกลุ่มและการทำงานเป็นหมู่คณะ.....	17
องค์ประกอบการทำงานเป็นหมู่คณะ.....	19
หลักการการทำงานเป็นหมู่คณะ.....	30
ประโยชน์ของการทำงานเป็นหมู่คณะ.....	36
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	39
3. วิธีการดำเนินการวิจัย.....	43
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	43
การกำหนดประชากร.....	43
การเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	43

การสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.....	44
การทดสอบคุณภาพของ เครื่องมือ.....	46
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	46
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
5. สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	156
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	156
ขอบเขตของการวิจัย.....	156
การดำเนินการวิจัย.....	157
สรุปผลการวิจัย.....	157
การอภิปรายผลการวิจัย.....	162
หลักการที่ได้จากการวิจัย.....	174
ข้อเสนอแนะ.....	175
ข้อเสนอแนะเพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นหมู่คณะ.....	175
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	176
บรรณานุกรม.....	177
ภาคผนวก.....	183
ประวัติการศึกษาของผู้วิจัย.....	196

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1. จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสายงานและระดับตำแหน่ง.....	50
2. จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสายงานและลักษณะงาน.....	51
3. ค่าความถี่และค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสายงานและระดับตำแหน่ง.....	52
4. สรุปค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ก ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เป็นรายเรื่อง.....	57
5. ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ก ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายเป็นรายข้อ.....	58
6. ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ก ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เรื่องการวางแผนการดำเนินการร่วมกัน เป็นรายข้อ.....	60
7. ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ก ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เรื่องการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย เป็นรายข้อ.....	62
8. สรุปค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ข ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เป็นรายเรื่อง.....	64
9. ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ข ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายเป็นรายข้อ.....	65
10. ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ข ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เรื่องการวางแผนการดำเนินการร่วมกัน เป็นรายข้อ.....	67
11. ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ข ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เรื่อง	

	การทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย เป็นรายชื่อ.....	69
12.	สรุปค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นหมู่คณะ ของข้าราชการสาย ค ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือเป็น รายเรื่อง.....	71
13:	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นหมู่คณะของ ข้าราชการสาย ค ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เรื่อง การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายเป็นรายชื่อ.....	72
14.	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นหมู่คณะของ ข้าราชการสาย ค ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เรื่อง การวางแผนการดำเนินการร่วมกัน เป็นรายชื่อ.....	74
15.	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นหมู่คณะของ ข้าราชการสาย ค ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เรื่อง การทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย เป็นรายชื่อ.....	76
16.	สรุปการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะ ของข้าราชการสาย ก ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เป็น รายเรื่อง จำแนกตามระดับตำแหน่ง.....	78
17.	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะ ของข้าราชการสาย ก ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย จำแนกตามระดับ ตำแหน่ง.....	79
18.	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะ ของข้าราชการสาย ก ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เรื่องการวางแผนการดำเนินการร่วมกัน จำแนกตามระดับตำแหน่ง.....	81
19.	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะ ของข้าราชการสาย ก ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เรื่องการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย จำแนกตามระดับตำแหน่ง.....	83
20.	สรุปการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะ ของข้าราชการสาย ข ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เป็น รายเรื่อง จำแนกตามระดับตำแหน่ง.....	85
21.	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะ ของข้าราชการสาย ข ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ	

	เรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย จำแนกตามระดับ ตำแหน่ง.....	86
22.	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะ ของข้าราชการสาย ข ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เรื่องการวางแผนการดำเนินการร่วมกัน จำแนกตามระดับตำแหน่ง.....	88
23.	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะ ของข้าราชการสาย ข ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เรื่อง การทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย จำแนกตามระดับตำแหน่ง.....	90
24.	สรุปการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะ ของข้าราชการสาย ค ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เป็น รายเรื่อง จำแนกตามระดับตำแหน่ง.....	92
25.	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะ ของข้าราชการสาย ค ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เรื่อง การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย จำแนกตามระดับ ตำแหน่ง.....	93
26.	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะ ของข้าราชการสาย ค ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เรื่อง การวางแผนการดำเนินการร่วมกัน จำแนกตามระดับตำแหน่ง.....	95
27.	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะ ของข้าราชการสาย ค ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เรื่อง การทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย จำแนกตามระดับตำแหน่ง.....	97
28.	สรุปการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะ ของข้าราชการสาย ข ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เป็นรายเรื่อง จำแนกตามลักษณะงาน.....	100
29.	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะ ของข้าราชการสาย ข ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย จำแนกตาม ลักษณะงาน.....	101
30.	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะ ของข้าราชการสาย ข ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เรื่องการวางแผนการดำเนินการร่วมกัน จำแนกตามลักษณะงาน.....	103

31. การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะ
ของข้าราชการสาย ข ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เรื่องการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย จำแนกตามลักษณะงาน..... 105
32. สรุปการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะ
ของข้าราชการสาย ค ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เป็นรายเรื่อง จำแนกตามลักษณะงาน..... 107
33. การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะ
ของข้าราชการสาย ค ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย จำแนกตาม
ลักษณะงาน..... 108
34. การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะ
ของข้าราชการสาย ค ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เรื่องการวางแผนการดำเนินการร่วมกัน จำแนกตามลักษณะงาน..... 110
35. การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะ
ของข้าราชการสาย ค ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เรื่องการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย จำแนกตามลักษณะงาน..... 112
36. สรุปการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะ
ของข้าราชการสาย ก ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เป็นรายเรื่อง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน..... 114
37. การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะ
ของข้าราชการสาย ก ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน..... 115
38. การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะ
ของข้าราชการสาย ก ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เรื่องการวางแผนการดำเนินการร่วมกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการ
ปฏิบัติงาน..... 117
39. การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะ
ของข้าราชการสาย ก ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เรื่องการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย จำแนกตามประสบการณ์ในการ
ปฏิบัติงาน..... 119

40. สรุปการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะ
ของข้าราชการสาย ข ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เป็นรายเรื่อง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน..... 121
41. การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะ
ของข้าราชการสาย ข ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน..... 122
42. การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะ
ของข้าราชการสาย ข ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เรื่องการวางแผนการดำเนินการร่วมกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการ
ปฏิบัติงาน..... 124
43. การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะ
ของข้าราชการสาย ข ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เรื่องการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย จำแนกตามประสบการณ์ในการ
ปฏิบัติงาน..... 126
44. สรุปการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะ
ของข้าราชการสาย ค ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เป็นรายเรื่อง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน..... 128
45. การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะ
ของข้าราชการสาย ค ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน..... 129
46. การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะ
ของข้าราชการสาย ค ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เรื่องการวางแผนการดำเนินการร่วมกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการ
ปฏิบัติงาน..... 131
47. การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะ
ของข้าราชการสาย ค ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เรื่องการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย จำแนกตามประสบการณ์ในการ
ปฏิบัติงาน..... 133
48. สรุปการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะ
ของข้าราชการสาย ก ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

- เป็นรายเรื่อง จำแนกตามประสบการณ์ในการเข้าอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์... 135
49. การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะ
ของข้าราชการสาย ก ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการเข้าอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์..... 136
50. การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะ
ของข้าราชการสาย ก ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เรื่องการวางแผนการดำเนินการร่วมกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการ
เข้าอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์..... 138
51. การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะ
ของข้าราชการสาย ก ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เรื่องการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย จำแนกตามประสบการณ์ในการ
เข้าอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์..... 140
52. สรุปการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะ
ของข้าราชการสาย ข ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เป็นรายเรื่อง จำแนกตามประสบการณ์ในการเข้าอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์... 142
53. การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะ
ของข้าราชการสาย ข ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการเข้าอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์..... 143
54. การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะ
ของข้าราชการสาย ข ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เรื่องการวางแผนการดำเนินการร่วมกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการ
เข้าอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์..... 145
55. การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะ
ของข้าราชการสาย ข ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เรื่องการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย จำแนกตามประสบการณ์ในการ
เข้าอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์..... 147
56. สรุปการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะ
ของข้าราชการสาย ค ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เป็นรายเรื่อง จำแนกตามประสบการณ์ในการเข้าอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์... 149

57. การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะ
ของข้าราชการสาย ค ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการเข้าอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์..... 150
58. การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะ
ของข้าราชการสาย ค ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เรื่องการวางแผนการดำเนินการร่วมกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการ
เข้าอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์..... 152
59. การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะ
ของข้าราชการสาย ค ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เรื่องการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย จำแนกตามประสบการณ์ในการ
เข้าอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์..... 154



สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1. ความสำเร็จและบรรยากาศของทีมงาน.....	38
2. ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นหมู่คณะ.....	45



ฉ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานในองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนให้ได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายและได้ผลิตผลมีประสิทธิภาพสูงนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ปัจจัยการบริหารงาน องค์การซึ่งประกอบด้วยคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ วิธีการจัดการ เวลาและกำลังขวัญ คน หรือทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นผู้ใช้ปัจจัยอื่น ๆ ในการบริหารงาน หน่วยงานที่สามารถจูงใจให้ผู้นั้นมีความรู้ความสามารถร่วมปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความรับผิดชอบและมีประสิทธิภาพในการทำงานย่อมสร้างสรรคงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ตามเป้าหมาย ประสงค์ นำความเจริญก้าวหน้ามาที่ยังองค์การหรือหน่วยงานนั้นตลอดไป¹ แต่เนื่องจากคน หรือทรัพยากรมนุษย์เหล่านี้มาจากพื้นฐานที่แตกต่างกันไม่ว่าทางสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและครอบครัวตลอดจนงานในองค์การมีลักษณะซับซ้อน ต้องการคนที่มีความรู้ความชำนาญพิเศษแต่ละสาขา ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์การจะต้องส่งเสริม สนับสนุนให้คนในองค์การรู้จักการทำงานเป็นหมู่คณะที่ดี เพราะจะช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และที่สำคัญยังเป็นหนทางที่จะทำให้คนในองค์การมีความรักใคร่ สามัคคีกลมเกลียว มีความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ การทำงานเป็นหมู่คณะจะเกิดขึ้นได้นั้น คนในองค์การจะต้องมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด โดยอาศัยหลักมนุษยสัมพันธ์และหลักประชาธิปไตยควบคู่กันไป²

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เป็นสถาบันอุดมศึกษาแห่งหนึ่งของรัฐซึ่งสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พ.ศ. 2528 หมวด 1 สถาบัน ส่วนที่ 1 บททั่วไป มาตรา 7 กล่าวไว้ว่า "ให้สถาบันเป็นสถานศึกษาและวิจัยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา วิจัยและให้บริการทางเทคโนโลยี วิทยาศาสตร์ และครุศาสตร์อุตสาหกรรม รวมทั้งทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของ

¹ ประชุม รอดประเสริฐ, การบริหารบุคลากรทางการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528), หน้า 2-3.

² เข็ดศักดิ์ ชูศรี, "การทำงานเป็นหมู่คณะ : ศึกษาเฉพาะกรณีกรมการปกครอง," เทคนิบาล, (กุมภาพันธ์ 2524), หน้า 21.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

งานบัณฑิตศึกษา อื่นๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชาติ"³ การบริหารสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือประกอบด้วย 3 คณะ และหน่วยงานเทียบเท่าคณะอีก 5 หน่วยงาน คือ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ สำนักงานอธิการบดี สำนักหอสมุดกลาง สำนักพัฒนาเทคนิคศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม และบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งการดำเนินงานของสถาบันจะเจริญก้าวหน้าได้นั้นต้องอาศัยบุคลากรสามประเภทประกอบกันคือ อาจารย์ นักศึกษา และบุคลากรฝ่ายบริหารและบริการ ซึ่งจากการที่ทบวงมหาวิทยาลัยได้นำกฎหมายทบวงมหาวิทยาลัยฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2507 ข้อ 11 ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยมาใช้ เป็นผลทำให้เกิดการแบ่งแยกสายของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยออกเป็นสามสาย โดยวิธีการอาศัยทางด้านภาระและหน้าที่ที่ปฏิบัติ การแบ่งข้าราชการออกเป็นสามสาย คือ สาย ก ได้แก่ตำแหน่งทำหน้าที่สอน วิจัย และให้บริการทางวิชาการ สาย ข ได้แก่ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่ให้บริการทางวิชาการ และสาย ค ได้แก่ตำแหน่งที่มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารและธุรการ ทำให้เกิดปัญหาทางด้านสถานภาพของข้าราชการด้านต่าง ๆ หลายประการ เช่น อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่ง และโอกาสความก้าวหน้าในการรับราชการ ทั้งที่เปรียบเทียบกับระบบของตนเองในอดีต และเปรียบเทียบกับข้าราชการที่อยู่ในระบบอื่น ๆ ผลจากการแบ่งสายงานนี้ปรากฏว่าข้าราชการในแต่ละสายงานเกิดความไม่พึงพอใจในการแบ่งสายงานตามกฎหมายฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519) เป็นอย่างยิ่งเพราะการแบ่งสายงานได้สร้างความเหลื่อมล้ำที่แตกต่างกันระหว่างข้าราชการทั้ง 3 สายงาน⁴ ซึ่งจากการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์จำแนกตามสายงานปรากฏว่า ข้าราชการสาย ก กับข้าราชการสาย ค มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้าราชการสาย ก กับข้าราชการสาย ข และข้าราชการสาย ข กับข้าราชการสาย ค ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะการแบ่งสายงานโดยกำหนดเอาภาระงานเป็นเกณฑ์ สาย ก เป็นสายงานที่ถูกกำหนดให้มีความก้าวหน้าในระดับตำแหน่งงานมากที่สุด สาย ข มีความก้าวหน้าเป็นลำดับต่อมา สำหรับสาย ค นั้นมีความก้าวหน้าน้อยที่สุด งานของสาย ก เป็นสายงานที่มีลูกศิษย์และสังคมทั่วไปยอมรับนับถือว่ามีเกียรติมากที่สุด นอกจากนี้การกำหนดบทบาทและเปิดโอกาสให้สาย ก เข้าไป

³ กองประกาศิต สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 103 ตอนที่ 26 วันที่ 19 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2529 (กรุงเทพฯ : สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2529)

⁴ สมนึก แดงเจริญ, "บรรณาธิการแถลง," พัฒนบริหารศาสตร์, (ตุลาคม 2523).

มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าของสาย ข และสาย ค มากขึ้นไปอีก โดยไม่เปิดโอกาสให้สาย ข และสาย ค ได้ก้าวหน้าในตำแหน่งโดยใช้ความรู้ความสามารถเท่าที่ควร ระเบียบ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ และควมมีเสรีภาพในการทำงานนั้นอาจมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมากอีกอย่างหนึ่ง เพราะสาย ก มีเสรีภาพในการทำงานมาก สาย ค มีเสรีภาพในการทำงานน้อยและต้องอยู่ในกรอบระเบียบ กฎเกณฑ์มากที่สุด เป็นผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันระหว่างสาย ก กับสาย ค^๕ ซึ่งสอดคล้องกับ Ghiselli and Brown ที่กล่าวไว้ว่าองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานที่สำคัญประการหนึ่ง คือ ระดับอาชีพ คือ อาชีพนั้นอยู่ในสถานภาพเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไป ก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพ^๖

จากงานวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า โดยหาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) กับผลการดำเนินงาน (Organizational Performance) ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า โดยวัดจากความคิดเห็นของข้าราชการของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ และสถาบันเทคโนโลยีธนบุรี ทางด้านความพึงพอใจในการทำงานได้ยึดเอาทฤษฎีของ Herzberg มาเป็นบรรทัดฐานในการกำหนดตัวแปรย่อย ส่วนทางด้านผลการดำเนินงานได้กำหนดวิธีวัดเป็น 2 ส่วน คือ กระบวนการ และผลผลิต ผลจากการศึกษาได้ข้อค้นพบที่สำคัญโดยสรุปดังนี้

1. ข้าราชการของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าทั้งสามแห่งมีทัศนคติต่อความพึงพอใจในการทำงาน และผลการดำเนินงานของสถาบันของตนในระดับปานกลาง
2. มีความสัมพันธ์อย่างสูงระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน กับผลการดำเนินงานของสถาบันในทางบวก
3. องค์ประกอบที่สำคัญของความพึงพอใจในการทำงานซึ่งจะเป็นตัวบ่งชี้ผลการดำเนินงานของสถาบันนั้น มีทั้งหมด 5 ตัว 4 ตัวอยู่ในกลุ่มของ Hygiene Factor คือ นโยบายและการบริหารงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และรายได้ ส่วนอีก 1 ตัวอยู่ในกลุ่มของ Motivating Factor คือ ความรับผิดชอบ

^๕พิรพรด ทุ่นเจริญ, "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์," ปรดิญญาพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2525, หน้า 134.

^๖Edwin Ghiselli and Clarence Brown, *Personnel and Industrial Psychology* (New York : McGraw-Hill Book Co., 1955), p. 430.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นอกจากนี้ทำให้สามารถกำหนดข้อ เสนอแนะเพื่อปรับปรุงขวัญและกำลังใจ และ เพื่อพัฒนาการบริหารงานของสถาบัน คือ

1. ควรส่งเสริมให้มีโครงการที่จะให้บริการแก่สังคมในรูปแบบต่าง ๆ มากขึ้น
2. ควรจัดให้ข้าราชการในระดับต่าง ๆ ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารสถาบันมากขึ้น
3. ควรให้มีการจัดทำจดหมายข่าวที่มีคุณภาพดีและมีคุณค่า เพื่อเป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและข้าราชการทั้งหมดของสถาบัน
4. ควรส่งเสริมให้มีโครงการวิจัยในรูปแบบต่าง ๆ ให้มากขึ้น⁷

ปัญหาการวิจัย

โดยทั่วไปเป็นที่ยอมรับกันว่าข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยนั้น มีอิสระในเชิง การดำเนินชีวิตข้าราชการมากกว่าข้าราชการในสังกัดกระทรวงอื่น ๆ ทั้งนี้เพราะเป็นผู้มี คุณวุฒิและลักษณะที่เป็นอิสระทางวิชาการแต่ทุกคนก็ยังคงต้องยึดถือระเบียบกลางของข้าราชการพลเรือนอยู่ ในขณะเดียวกันในระบบมหาวิทยาลัยยังแบ่งข้าราชการออกเป็น 3 สาย⁸ ตามที่กล่าวไว้ข้างต้นแล้ว ซึ่งต่างก็มีแบบแผนของการทำงาน มีความปรารถนา มีความ ต้องการ มีความประสงค์เฉพาะตามธรรมชาติที่แตกต่าง ๆ กัน ต้องมาทำงานร่วมกันใน องค์การที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะ จะเห็นได้ว่าโอกาสที่จะเกิดความขัดแย้ง เกิดมีปัญหาคือ ในหน่วยงานเป็นสิ่งที่ไม่อาจจะหลีกเลี่ยงได้⁹ ทำให้ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นหมู่คณะ ประกอบกับการทำงานในปัจจุบันนี้ก็ย่อมพบกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นทั้ง ในสังคมในวงการศึกษา และวงการบริหารซึ่งสืบเนื่องมาจากสมาชิกซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะที่ทำงานร่วมกัน ไม่สามารถทำงานเป็นหมู่คณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดผลกระทบไปสู่เป้าหมายของ องค์การ ซึ่งจากสรุปผลการสัมมนาเรื่องทิศทางการศึกษาของสถาบันในทศวรรษหน้าปรากฏ ว่า สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือยังไม่สามารถสร้างบรรยากาศให้บุคลากร ในสถาบันทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะได้ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาคือ

⁷ เกชา ลาวัลยะวัฒน์, "ความพึงพอใจในการทำงานสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า," วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, (ธันวาคม 2531), หน้า 81.

⁸ เรื่องเดียวกัน.

⁹ อุทัย บุญประเสริฐ, องค์การและปัญหาในองค์การ (กรุงเทพมหานคร : คณะ ครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531), หน้า 36.

1. บุคลากรในสถาบันขาดขวัญและกำลังใจเพราะบุคลากรในสายงานบริการมักประสบปัญหาในการปฏิบัติงานประจำ เนื่องจากระบบงานและความร่วมมือของบุคคลอื่น อีกทั้งความก้าวหน้าของบุคลากร ไม่ได้รับการสนับสนุนที่เท่าเทียมกัน

2. บุคลากรในสถาบันขาดการศึกษาหน้าที่ของตนเอง จึงทำให้ไม่เข้าใจและไม่รู้จักหน้าที่ของตนอย่างชัดเจนลึกซึ้ง

3. บุคลากรในแต่ละหน่วยงานในสถาบันขาดความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด เนื่องจากสถาบันขาดการประชุมบุคลากรร่วมกันทั้งสถาบัน เป็นผลให้การดำเนินงานในแต่ละหน่วยงานขาดความสัมพันธ์ เชื่อมโยงประสานงานซึ่งกันและกัน

4. บุคลากรในสถาบันขาดเป้าหมายร่วมกันซึ่งทุกคนและส่วนรวมควรต้องมีความผูกพันรับผิดชอบร่วมกัน

5. สถาบันขาดการส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้นให้บุคลากรในสถาบันเกิดการ ทำงานร่วมกัน และยังขาดระบบการให้การตอบแทนในการทำงานร่วมกันด้วย¹⁰

การทำงานเป็นหมู่คณะประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ โดยปกติผู้บริหารสถาบันรวมทั้งคณะกรรมการบริหารสถาบันจะมีบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานของสถาบัน บางครั้งบุคลากรของแต่ละหน่วยงานในสถาบันขาดความสัมพันธ์ในการติดต่อกันอย่างใกล้ชิด ทำให้ไม่ทราบถึงนโยบายที่แจ่มชัดเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการบริหารงานของผู้บริหาร ส่วนการวางแผนซึ่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญของการเตรียมและการจัดดำเนินการบริหารของสถาบัน จะเป็นแนวทางในการชี้้นำให้บุคลากรในแต่ละหน่วยงานของสถาบันทำงานตามแผนที่กำหนดไว้ แต่บุคลากรของสถาบันส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติตามแผนมากกว่าเป็นผู้มีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน ทำให้มองไม่เห็นถึงความสำคัญของการวางแผน ดังนั้นการทำงานส่วนใหญ่จึงไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ และอีกประการหนึ่งที่สำคัญก็คือ การทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย เป็นการทำงานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีเต็มที่ แต่ในเมื่อบุคลากรของสถาบันขาดการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์จึงทำให้บุคลากรของสถาบันส่วนใหญ่ขาดการแสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของสถาบัน

¹⁰สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, สรุปผลการสัมมนาเรื่องทิศทางการศึกษาของสถาบันในทศวรรษหน้า วันที่ 16-17 เมษายน 2530 ณ โรงแรมไอร์-แลนด์วิว เมืองพัทยา (กรุงเทพมหานคร : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ), หน้า 34-35.

จากสภาพปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เพื่อให้ทราบถึงการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการใน 3 เรื่อง คือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย การวางแผนการดำเนินการร่วมกัน และการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย ซึ่งจะส่งผลดีต่อสถาบันในการบริหารงานให้ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ และยังใช้เป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหารสถาบันในการวางแผน แก้ไข ปรับปรุง พัฒนาศักยภาพของสถาบันในเรื่องการทำงานเป็นหมู่คณะให้ตีมีคุณภาพสูงไว้ใช้ในราชการสืบไป

แนวคิดในการวิจัย

การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันอันนี้เป็นกฎธรรมชาติของโลก และเป็นเรื่องธรรมชาติของมนุษย์ที่มีสัญชาตญาณของการรวมกลุ่มมาแต่กำเนิด ในทำนองเดียวกันกับการทำงาน มนุษย์มีแนวความคิดที่จะร่วมมือกันทำงานเป็นกลุ่ม เป็นหมู่คณะ ไม่มีใครปรารถนาที่จะทำงานตามลำพัง ทั้งนี้เนื่องจากการที่ทุกคนยอมรับว่าความสามารถของคนย่อมมีอยู่อย่างจำกัด แม้จะมีความรู้ความสามารถและเก่งกาจสักปานใดก็ตาม หากไม่ได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือ หรือมีการประสานงานร่วมกับบุคคลอื่นแล้วงานที่ตนทำหรือรับผิดชอบก็ยากที่จะสำเร็จจลุล่วงไปได้¹¹ และการที่แต่ละคนมาเข้าร่วมทีมหรือกลุ่มก็เพื่อตอบสนองความต้องการส่วนตัวทั้งนั้น ซึ่งความต้องการที่ว่าจะแตกต่างกันออกไป ในการที่จะทำเช่นนั้นแต่ละคนต้องช่วยเหลือให้ทีมหรือกลุ่มบรรลุวัตถุประสงค์เสียก่อน ความสมดุลระหว่างแรงที่ช่วยกันความต้องการที่ได้รับการสนองตอบยังมีมากเท่าไร ก็ยิ่งทำให้ทีมหรือกลุ่มเหนียวแน่นขึ้น¹² เนื่องจากองค์การที่เป็นหน่วยงานราชการเป็นที่รวมของบุคคลจำนวนหนึ่งที่ถูกจัดให้รวมตัวกันตามระบบสายงาน เพื่อทำหน้าที่เฉพาะของสายงานที่องค์การตามระบบกำหนดไว้ในแต่ละฝ่ายจะประกอบด้วยบุคคลซึ่งถูกกำหนดว่าต้องมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติให้สอดคล้องกับความต้องการของงานในแต่ละฝ่าย เมื่อบุคคลเข้ามาอยู่ในสายงานตามระบบก็มีภาวะความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามกรอบของสายงาน แต่ในชีวิตจริงของบุคคลนั้น นอกจากการรวมกลุ่มทำงานตามท้องที่ที่กำหนดแล้ว ยังอาจสร้างกลุ่มเฉพาะของตนเองขึ้นได้อีกทั้งภายในหน่วยงานตามระบบและรวมกลุ่มกับบุคคลอื่น ๆ ข้ามสายงาน ในลักษณะที่เป็นารรวมตัว

¹¹ เชิดศักดิ์ ชูศรี, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 19.

¹² วีระวัฒน์ พงษ์พยอม, ทำงานเป็นทีม (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ซีเอ็ดยู-เคชั่น จำกัด, 2533), หน้า 17.

แบบกลุ่มทางสังคมโดยความสมัครใจของตนเองเป็นแบบ Social Unit¹³

จากการศึกษาดำรง เอกสาร วารสารที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นหมู่คณะนั้น ในเรื่องลักษณะของกลุ่ม L. H. Loeser¹⁴ กล่าวว่า สมาชิกต้องมีความมุ่งหมายร่วมกัน และมีอำนาจที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยความสมัครใจ อารมณ์พันธ์์ จันทร์สว่าง¹⁵ กล่าวว่า สมาชิกในกลุ่มต้องมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน และมีจุดมุ่งหมายในการกระทำกิจกรรมร่วมกัน ส่วนวัชรี ทรัพย์มี¹⁶ กล่าวว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นหมู่คณะนั้น สมาชิกต้องมีการออมชอม และมีอิสระที่จะแสดงความคิดเห็น นอกจากนี้ในเรื่องของลักษณะการทำงานเป็นหมู่คณะที่ตีพิมพ์ มนูญ วงศ์นารี¹⁷ กล่าวว่า สมาชิกในกลุ่มต้องมีเป้าหมายร่วมกันเป็นที่แน่ชัด มีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือร่วมใจกันอย่างเต็มที่ และมีการเปิดโอกาสให้สมาชิกในกลุ่มมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรมการทำงานร่วมกัน ส่วนในเรื่องของการทำงานกลุ่มที่มีประสิทธิภาพนั้น David W. Johnson and Frank P. Johnson อ้างในจรรูธรรมา ภัทรนาวิน¹⁸ มีทัศนะว่า วัตถุประสงค์ของสมาชิกและของกลุ่มจะต้องสอดคล้องกัน และมีการยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ไม่ใช่อำนาจบังคับ Douglas McGragor อ้างในกมลรัตน์ หล้าสูงษ์¹⁹ มีความเห็นว่า สมาชิกทุกคนต้องมีส่วนร่วมในกิจกรรมทุกอย่างของกลุ่ม มีเป้าหมายชัดเจน และสมาชิกรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

¹³ อุทัย บุญประเสริฐ, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 18-19.

¹⁴ L. H. Loeser, "Some Aspects of Group Dynamics," *International Journal of Group Psychotherapy*, 1957, p. 5-19.

¹⁵ อารมณ์พันธ์์ จันทร์สว่าง, *การพัฒนาบุคคล กลุ่ม และชุมชน* (กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2525), หน้า 53.

¹⁶ วัชรี ทรัพย์มี, "การทำงานเป็นกลุ่ม," *มิตรครู*, (กันยายน 2519), หน้า 21-22.

¹⁷ มนูญ วงศ์นารี, "การสร้างทีมงานในองค์การ (Team Building in Organization)," *ทรัพยากรมนุษย์*, (กันยายน 2520), หน้า 4-6.

¹⁸ จรรูธรรมา ภัทรนาวิน, *การสร้างชุดฝึกปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะการมีส่วนร่วมในสังคมในด้านการเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพในกลุ่มสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนมัธยมวัดมกุฏกษัตริย์*, วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2531. หน้า 13.

¹⁹ กมลรัตน์ หล้าสูงษ์, *จิตวิทยาสังคม* (กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527), หน้า 290-291.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และ ทิศนา แชมมณี²⁰ กล่าวว่า สมาชิกทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่ม สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และเน้นการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้ กมลรัตน์ หล้าสงฆ์²¹ ได้กล่าวถึง ความสำเร็จของกลุ่มว่า สมาชิกต้องร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ ยอมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกคนอื่น ส่วนจรรุวรรณ ภัทรนาวิน²² กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้กลุ่มมีประสิทธิภาพ คือ สมาชิกต้องมีเป้าหมาย ค่านิยมเดียวกัน มีการยอมรับฟังความคิดเห็นและเชื่อในความสามารถของเพื่อนสมาชิกในกลุ่ม มีความสามัคคีและร่วมมือกันทำงาน และอรุณ รัชธรรม²³ ชี้ให้เห็นว่า ในการทำงานนั้น ควรจะเป็นลักษณะให้ทุกคนเข้ามาช่วยกัน ทุกคนมีส่วนร่วมในการอภิปราย มีความเข้าใจ ยอมรับในงานและวัตถุประสงค์ ตลอดจนยอมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกแต่ละคน

จากที่กล่าวมาทั้งหมดสามารถสรุปรวมได้ว่าการทำงานเป็นหมู่คณะมีองค์ประกอบอยู่ 3 ประการ คือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย การวางแผน การดำเนินการร่วมกัน และการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย ซึ่งสอดคล้องกับ เชิดศักดิ์ ชุศรี²⁴ ที่พิจารณาเห็นว่า 3 ประการดังกล่าวนี้ นับเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานเป็นหมู่คณะ ประกอบกับสภาพปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ยังไม่สามารถสร้างบรรยากาศให้บุคลากรในสถาบันทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะได้ในสรุปผลการสัมมนาเรื่อง ทิศทางการศึกษาของสถาบันในทศวรรษหน้า ทำให้ผู้วิจัยต้องการศึกษาการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในสายงานเดียวกันตามระดับตำแหน่ง ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการเข้าอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์ โดยศึกษาการทำงานเป็นหมู่คณะใน 3 ประการ คือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย การวางแผนการดำเนินการร่วมกัน และการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย

²⁰ ทิศนา แชมมณี, กลุ่มสัมพันธ์ : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ เล่ม 1 (กรุงเทพมหานคร : บุรพาศิลป์การพิมพ์, 2522), หน้า 11-12.

²¹ กมลรัตน์ หล้าสงฆ์, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 283-284.

²² จรรุวรรณ ภัทรนาวิน, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 14.

²³ อรุณ รัชธรรม, พฤติกรรมองค์การ (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียน-สโตร์, 2526), หน้า 151.

²⁴ เชิดศักดิ์ ชุศรี, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 19.

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือในแต่ละสายงาน ใน 3 เรื่อง คือ
 - 1.1 การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย
 - 1.2 การวางแผนการดำเนินการร่วมกัน
 - 1.3 การทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย
2. เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือในสายงานเดียวกันโดยจำแนกตาม
 - 2.1 ระดับตำแหน่ง
 - 2.2 ลักษณะงาน
 - 2.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 - 2.4 ประสบการณ์ในการเข้าอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์

สมมติฐานในการวิจัย

1. ข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือในสายงานเดียวกันที่มีระดับตำแหน่งต่ำและระดับตำแหน่งสูงมีการทำงานเป็นหมู่คณะแตกต่างกัน
2. ข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือในสายงานเดียวกันที่มีลักษณะงานแตกต่างกันมีการทำงานเป็นหมู่คณะแตกต่างกัน
3. ข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือในสายงานเดียวกันที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากมีการทำงานเป็นหมู่คณะแตกต่างกัน
4. ข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือในสายงานเดียวกันที่มีเคยผ่านการอบรมและไม่เคยผ่านการอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์มีการทำงานเป็นหมู่คณะแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นกลุ่มข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือทั้ง 3 สายงานตามกฎหมายวงมหาวิทยาลัย ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519) จำนวน 290 คน ในปี พ.ศ. 2533 เท่านั้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. การศึกษาการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยเรื่องที่สำคัญ 3 ประการ คือ

- 2.1 การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย
- 2.2 การวางแผนการดำเนินการร่วมกัน
- 2.3 การทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย

3. ตัวแปรในการศึกษาวิจัย

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ แบ่งเป็น

3.1.1 สายงานของข้าราชการ ได้แก่

3.1.1.1 สาย ก

3.1.1.2 สาย ข

3.1.1.3 สาย ค

3.1.2 ระดับตำแหน่ง ได้แก่

3.1.2.1 ระดับตำแหน่งต่ำ คือ ตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 5

3.1.2.2 ระดับตำแหน่งสูง คือ ตำแหน่งระดับ 5 ขึ้นไป

3.1.3 ลักษณะงาน ได้แก่

3.1.3.1 สาย ข แบ่งเป็น

3.1.3.1.1 งานบริการวิชาการ

3.1.3.1.2 งานบริการการศึกษา

3.1.3.2 สาย ค แบ่งเป็น

3.1.3.2.1 งานสำนักงาน

3.1.3.2.2 งานเทคนิค

3.1.4 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น

3.1.4.1 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก คือ ระยะเวลาในการรับราชการและปฏิบัติงานในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

3.1.4.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย คือ ระยะเวลาในการรับราชการและปฏิบัติงานในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือต่ำกว่า 10 ปี

3.1.5 ประสบการณ์ในการเข้าอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์ แบ่งเป็น

3.1.5.1 เคยผ่านการอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์

3.1.5.2 ไม่เคยผ่านการอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การศึกษาการทำงานเป็นหมู่คณะ ในองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

- 3.2.1 การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย
- 3.2.2 การวางแผนการดำเนินการร่วมกัน
- 3.2.3 การทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. การทำงานเป็นหมู่คณะ หมายถึง กลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปเข้ามาร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีการวางแผนการดำเนินการร่วมกันและทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย

2. ข้าราชการ หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งเป็นข้าราชการสาย ก สาย ข และสาย ค ซึ่งเป็นข้าราชการพลเรือนของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในปี พ.ศ. 2533

3. การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย หมายถึง การที่สมาชิกทุกคนในหน่วยงานมีโอกาสเข้าร่วมประชุม สัมมนา แสดงความคิดเห็นต่าง ๆ แล้วกำหนดเป็นวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักขึ้นมา เพื่อให้สมาชิกในหน่วยงานสามารถรวมกลุ่มช่วยเหลือซึ่งกันและกันทำงานโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงานเป็นหลัก

4. การวางแผนการดำเนินการร่วมกัน หมายถึง การที่สมาชิกในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการวางแผนการทำงานร่วมกันก่อนการดำเนินงาน เพื่อให้สมาชิกเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ตามขั้นตอนของแผนที่หน่วยงานวางไว้

5. การทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย หมายถึง การที่สมาชิกในหน่วยงานสามารถทำงานโดยยอมรับฟังความคิดเห็นของทุกคน มีการเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรีเต็มที่ มีการเคารพซึ่งสิทธิเสรีภาพของสมาชิกทุกคน และมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามมติของส่วนรวม รวมทั้งสมาชิกในหน่วยงานมีการปฏิสัมพันธ์กันอย่างเปิดเผยและจริงใจกันภายในหน่วยงาน

6. สายงาน หมายถึง สายงานตามกฎหมายของมหาวิทยาลัย ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2507 ข้อ 11 ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ได้แก่ ตำแหน่งดังต่อไปนี้

6.1 สาย ก หมายถึง ข้าราชการที่มีหน้าที่สอน วิจัย และให้บริการทางวิชาการ ได้แก่ อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ ในวิจัยนี้ หมายถึง อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์

6.2 สาย ข หมายถึง ข้าราชการที่มีหน้าที่ให้บริการทางวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ คือ ครู บรรณารักษ์ นักวิชาการโสตทัศนศึกษา แพทย์ พยาบาล นักวิจัย และตำแหน่งในสายงานวิชาอื่นที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยกำหนด ในวิจัยนี้ หมายถึง ครู พยาบาล บรรณารักษ์ นักแนะแนวการศึกษา นักวิชาการศึกษา นักวิชาการโสตทัศนศึกษา นักเอกสารสนเทศ นักวิทยาศาสตร์ เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ และเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน

6.3 สาย ค หมายถึง ข้าราชการที่มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารและธุรการ เช่น อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการศูนย์ หัวหน้าภาควิชา หรือหัวหน้าแผนกวิชา ผู้อำนวยการกอง เลขานุการคณะ หัวหน้ากอง และดำรงตำแหน่งอื่นที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยกำหนด ในวิจัยนี้ หมายถึง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เจ้าหน้าที่บุคคล นิติกร นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ พนักงานโสตทัศนศึกษา พนักงานการเงินและบัญชี พนักงานพัสดุ พนักงานธุรการ พนักงานห้องสมุด นักประชาสัมพันธ์ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่พัสดุ เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด เจ้าหน้าที่สถิติ นายช่างเทคนิค นายช่างศิลป์ ช่างพิมพ์ นายช่างอิเล็กทรอนิกส์ และวิศวกร

7. ระดับตำแหน่ง หมายถึง ลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมทั้งปริมาณ และคุณภาพของงาน ซึ่งจัดทำเป็นมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ในมาตรา 32 แห่งพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ในวิจัยนี้ หมายถึง ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 5 เป็นข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งต่ำ และข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งระดับ 5 ขึ้นไป เป็นข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งสูง

8. ลักษณะงานสอน หมายถึง ข้าราชการสาย ก ผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์

9. ลักษณะงานบริการวิชาการ หมายถึง ข้าราชการสาย ข ผู้ซึ่งดำรงตำแหน่ง ครู พยาบาล บรรณารักษ์ นักเอกสารสนเทศ นักวิทยาศาสตร์ เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ และเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน

10. ลักษณะงานบริการการศึกษา หมายถึง ข้าราชการสาย ข ผู้ซึ่งดำรงตำแหน่ง นักแนะแนวการศึกษา นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ นักวิชาการศึกษา และนักวิชาการโสตทัศนศึกษา

11. ลักษณะงานเทคนิค หมายถึง ข้าราชการสาย ค ผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งพนักงานโสตทัศนศึกษา พนักงานห้องสมุด นายช่างเทคนิค นายช่างศิลป์ ช่างพิมพ์ นายช่างอิเล็กทรอนิกส์ และวิศวกร

12. ลักษณะงานสำนักงาน หมายถึง ข้าราชการสาย ค ผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งเจ้า-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หน้าที่บริหารงานทั่วไป เจ้าหน้าที่บุคคล นิติกร นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ
 พนักงานการเงินและบัญชี พนักงานพัสดุ พนักงานธุรการ นักประชาสัมพันธ์ เจ้าหน้าที่ที่
 การเงินและบัญชี เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่พัสดุ เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด เจ้าหน้าที่สถิติ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ข้อมูลการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
2. ใช้เป็นแนวทางในการวางแผน แก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาข้าราชการของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือในเรื่องการทำงานเป็นหมู่คณะ
3. ใช้เป็นแนวทางในการวิจัยและพัฒนาเพื่อศึกษาด้านอื่น ๆ ของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ผู้วิจัยได้เสนอวรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในหัวข้อต่อไปนี้

1. ความหมายของกลุ่มและการทำงานเป็นหมู่คณะ
2. ลักษณะของกลุ่มและการทำงานเป็นหมู่คณะ
3. องค์ประกอบการทำงานเป็นหมู่คณะ
4. หลักการทำงานเป็นหมู่คณะ
5. ประโยชน์ของการทำงานเป็นหมู่คณะ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของกลุ่มและการทำงานเป็นหมู่คณะ

B. M. Bass¹ ได้ให้ความหมายของกลุ่มว่า กลุ่ม หมายถึง การรวมตัวของบุคคลโดยที่การรวมตัวเหล่านั้น จะทำให้เกิดการเสริมแรงแก่สมาชิกของกลุ่มในแง่ที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ และเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจสมาชิกของกลุ่มเมื่อ เขาได้รับสวัสดิการและการคุ้มครองจากกลุ่ม นอกจากนี้กลุ่มยังเป็นกลไกเพื่อการตอบสนองความต้องการบางอย่างได้ โดยใช้รูปแบบของการปฏิสัมพันธ์สี่ประการ คือ การที่มีจุดมุ่งหมายอย่างเดียวกัน การมีบทบาทในการที่จะประสานกันอย่างแน่นแฟ้น การที่สมาชิกในกลุ่มยึดถือเกณฑ์กติกาอย่างเดียวกัน และการยอมรับและเข้าใจ

Andrews อ้างใน Fred E. Fiedler² ได้ให้ความหมายของกลุ่มว่า เป็นการสมาคมของประชาชนซึ่งมีการพบปะกันอย่างใกล้ชิดบ่อย ๆ มีความรู้สึก ทัศนคติ และค่านิยมที่แน่นอนร่วมกัน ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน มีความรู้สึกที่จะแสดงตนและยอมรับนับถือระหว่างกัน ตลอดจนแสวงหาจุดหมายปลายทางร่วมกัน

¹B. M. Bass, *Leadership, Psychology, and Organizational* (New York : Harper & Row, 1960), p. 39.

²Fred E. Fiedler, *A Theory of Leadership Effectiveness* (New York : McGraw-Hill, 1967), p. 6.

F. E. Fiedler³ ได้ให้ความหมายของกลุ่มว่า หมายถึง ชุดของเอกลักษณ์บุคคล ผู้ซึ่งแบ่งปันชะตากรรมกัน นั่นคือ ผู้ซึ่งขึ้นอยู่กับกัน ในความหมายที่ว่า เหตุการณ์ต่าง ๆ ร่วมกัน นั่นคือ ผู้ซึ่งขึ้นอยู่กับกัน ในความหมายที่ว่า เหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งที่มีผลต่อสมาชิกทั้งหมด

T. M. Mills⁴ ได้ให้ความหมายของกลุ่มว่า ที่เราพูดว่ากลุ่มเล็กนั้น เป็นหน่วยที่ประกอบด้วยบุคคลสองคนหรือมากกว่า ผู้ซึ่งเข้ามาติดต่อกันเพื่อความมุ่งประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง และผู้ซึ่งคิดว่าการติดต่อมีความหมาย

J. W. McDavid and H. Harari⁵ ได้ให้ความหมายของกลุ่มว่า กลุ่มทางสังคม-จิตวิทยา คือ ระบบที่จัดไว้อย่างมีระเบียบของเอกลักษณ์บุคคล สองคนหรือมากกว่าผู้ซึ่งได้เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน เพื่อว่าระบบก่อให้เกิดการกระทำบางอย่าง มีบทบาทของความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกของกลุ่มอย่างเป็นมาตรฐาน และมีเกณฑ์ปกติซึ่งคอยกำหนดการกระทำของกลุ่ม และของสมาชิกของกลุ่ม

K. G. Shaver⁶ ได้ให้ความหมายว่า กลุ่มสังคมคือ การรวมเข้าด้วยกัน ซึ่งมีความหมายทางจิตวิทยาสำหรับเอกลักษณ์บุคคลบนพื้นฐานของความรู้สึกตัวของบุคคลที่มีต่อสมาชิกอื่น ๆ ของกลุ่มสมาชิกภาพของเขา (หรือสมาชิกภาพที่พึงปรารถนา) ในกลุ่มและความสำคัญทางอารมณ์ของกลุ่ม

จากความหมายของกลุ่มที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า หมายถึง การรวมตัวของบุคคลสองคนหรือมากกว่าขึ้นไป ซึ่งมีความรู้สึก ทัศนคติ ค่านิยมร่วมกัน เพื่อตอบสนองความต้องการโดยมีจุดมุ่งหมายอย่างเดียวกัน มีบทบาทในการที่จะประสานกันอย่างแน่นแฟ้น มีเกณฑ์ปกติคอยกำหนดการกระทำของกลุ่ม และมีการยอมรับ เข้าใจในเอกภาพของกลุ่มด้วย

ในการทำงานเป็นหมู่คณะนั้น ได้มีนักวิชาการและนักบริหารได้ให้ความหมายดังเช่น

³Ibid.

⁴T. M. Mills, *The Sociology of Small Groups* (Englewood Cliffs, N. J. : Prentice-Hall, 1967), p. 2.

⁵J. W. McDavid and H. Harari, *Social Psychology : In Dividuals, Groups, Societies* (New York : Harper & Row, 1968), p. 237.

⁶K. G. Shaver, *Principles of Social Psychology* (Cambridge : Mass : Winthrop Publishing Co., 1977), p. 557.

John Jarolimek อ้างในจารุวรรณ ภัทรนาวิน ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นหมู่คณะว่า ประกอบด้วย

1. การทำงานกลุ่มและยอมรับบทบาทต่าง ๆ ที่ตนได้รับในกลุ่ม เช่น การเป็นประธาน เลขานุการ หรือในฐานะสมาชิกกลุ่ม
2. มีส่วนร่วมในการอภิปรายและการนำการอภิปราย
3. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกลุ่ม⁷

เชิดศักดิ์ ชุศรี^๘ ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นหมู่คณะ หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลอย่างน้อยตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือร่วมใจ ช่วยกันปฏิบัติหน้าที่อยู่ในความรับผิดชอบเป็นอย่างดี โดยผู้ร่วมงานทุกคนยอมรับบทบาทของตนเอง และวัตถุประสงค์ขององค์การไปในทิศทางเดียวกัน

อรุณ รักธรรม^๙ ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นหมู่คณะว่า หมายถึงบุคคลหลายฝ่ายหลายหน้าที่ร่วมกันทำงานโดยอาศัยการร่วมมือร่วมใจ เพื่อเป็นหลักประกันความสำเร็จในงานแต่ละชนิด หรือการประสพผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สันทัต สินธุ์พันธ์ประทุม ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นหมู่คณะ ดังนี้

1. กลุ่มบุคคลเข้ามาร่วมกันในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
2. แต่ละคนรับรู้และเข้าใจวัตถุประสงค์ การแบ่งภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบ ความผูกพันทางใจ ข้อตกลงต่าง ๆ ของกลุ่มในการปฏิบัติงาน
3. มีการติดต่อประสานงานกันอย่างมีประสิทธิภาพ
4. มีการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นไม่เบื่อ

⁷จารุวรรณ ภัทรนาวิน, "การสร้างชุดฝึกปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะการที่ส่วนร่วมในสังคมในด้านการเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพในกลุ่มสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนมัธยมวัดมกุฏกษัตริย์," วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2531, หน้า 13.

^๘เชิดศักดิ์ ชุศรี, "การทำงานเป็นหมู่คณะ : ศึกษาเฉพาะกรณีกรมการปกครอง," เทคนิบาล, (กุมภาพันธ์ 2524), หน้า 20.

^๙อรุณ รักธรรม, พฤติกรรมองค์การ (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียน-สโตร์, 2526), หน้า 151.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หน่วยต่อการทำงาน

5. มีการจัดสรรผลตอบแทนโดยกลุ่มมากกว่าตัวบุคคล¹⁰

จากความหมายของการทำงานเป็นหมู่คณะ สรุปได้ว่า หมายถึง กลุ่มบุคคลอย่างน้อยตั้งแต่สองคนขึ้นไป เข้ามาร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยผู้ร่วมงานทุกคนยอมรับ รับรู้ และเข้าใจวัตถุประสงค์ ข้อตกลงต่าง ๆ ของกลุ่ม มีการแบ่งภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนมีการจัดสรรผลตอบแทนโดยกลุ่มมากกว่าตัวบุคคล

ลักษณะของกลุ่มและการทำงานเป็นหมู่คณะ

L. H. Loeser ได้กล่าวถึงลักษณะของกลุ่มไว้ดังนี้

1. มีการติดต่อสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในระหว่างสมาชิกของกลุ่ม
2. มีความมุ่งหมายร่วมกัน
3. มีความสัมพันธ์กันในเชิงหน้าที่
4. มีอำนาจที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยความสมัครใจ
5. มีความสามารถที่จะกำหนดทิศทางของกลุ่มได้¹¹

เชิดศักดิ์ ชูศรี ได้สรุปลักษณะของการทำงานเป็นหมู่คณะไว้ดังนี้

1. จะต้องเป็นการทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป
2. จะต้องเป็นการทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของผู้ร่วมงานคณะเดียวกัน
3. ผู้ร่วมงานทุกคนต้องยอมรับบทบาทของตนเองและเข้าใจวัตถุประสงค์ขององค์การไปในทิศทางเดียวกัน¹²

¹⁰ สันทัด สินธุ์พันธุ์ประทุม, "การสร้างทีมงาน," เอกสารประกอบคำบรรยาย เรื่องการทำงานร่วมกัน, 2531. หน้า 2-3.

¹¹ L. H. Loeser, "Some Aspects of Group Dynamics," International Journal of Group Psychotherapy, 1957, p. 5-19.

¹² เชิดศักดิ์ ชูศรี, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 20-21.

ส่วน วินเซนต์ โนแลน อ่างใน วีระวัฒน์ พงษ์พยอม ได้กล่าวถึงลักษณะการทำงานเป็นทีมที่ดี มีดังนี้

1. ผู้คนยึดแน่นอย่างสุดซึ้งเป็นธรรมชาติ
2. มีแต่เสียงหัวเราะอยู่ทั่วไป เป็นเสียงหัวเราะที่กังวานสดใส ไม่ใช่หัวเราะแบบทล้า ๆ กลัว ๆ
3. สมาชิกที่มีความจงรักภักดีต่อเพื่อนร่วมทีมและทีมของเขา พวกเขาจะไม่ดูหมิ่น ดูแคลนเพื่อนร่วมงานหรือองค์การของตน
4. สมาชิกที่มีรู้สึกผ่อนคลายและมีความเป็นมิตร ไม่ดึงเครียดและมุ่งร้าย
5. สมาชิกทีมไม่ได้หมกมุ่นอยู่แต่ภายในทีม แต่จะเปิดกว้างต่อคนนอกกลุ่ม และสนใจเหตุการณ์ภายนอกด้วย
6. สมาชิกที่มีความกระตือรือร้น มีชีวิตชีวา และกระฉับกระเฉง
7. สมาชิกที่มีความคิดริเริ่มมากกว่าจะเป็นผู้ตอบสนองต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ
8. สมาชิกทีมรับฟังซึ่งกันและกัน ไม่มีการขัดแย้งกันพวกเดียวกันหรือกับบุคคลภายนอก¹³

นอกจากนี้ อารมณ์พันธ์ จันทรสว่าง ยังได้กล่าวถึงลักษณะของกลุ่มว่าควรประกอบด้วย

1. สมาชิกตั้งแต่สองคนขึ้นไปมารวมกัน
2. การมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิก
3. จุดมุ่งหมายและการกระทำกิจกรรมร่วมกัน
4. พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ของสมาชิก¹⁴

จากความหมายของลักษณะของกลุ่มและการทำงานเป็นหมู่คณะสรุปได้ว่า หมายถึง การที่สมาชิกตั้งแต่สองคนขึ้นไปมารวมกันโดยผู้ร่วมงานทุกคนยอมรับ เข้าใจ และแสดงพฤติกรรมตามบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้

¹³วีระวัฒน์ พงษ์พยอม, ทำงานเป็นทีม (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด, 2533), หน้า 144-145.

¹⁴อารมณ์พันธ์ จันทรสว่าง, การพัฒนาบุคคล กลุ่ม และชุมชน (กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2525), หน้า 53.

องค์ประกอบการทำงานเป็นหมู่คณะ

วิชรี ทรัพย์มี กล่าวว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นหมู่คณะประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ความสามัคคีกันในหมู่สมาชิก ความสามัคคีดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสมาชิกทุกคนได้รับผลประโยชน์จากผลงานของกลุ่มร่วมกัน เช่น คะแนนชื่อเสียง และหรือความสำคัญที่สมาชิกแต่ละคนได้รับในฐานะเป็นสมาชิกของกลุ่ม เช่น ถ้าเขาขาดการประชุมหรือการร่วมงาน สมาชิกอื่น ๆ จะเล่าหรือรายงานให้เขาทราบการดำเนินงานของกลุ่มและเร่งเร้าให้เขาร่วมประชุมครั้งต่อไป นอกจากนั้นความสามัคคีในกลุ่มจะเกิดขึ้นได้เมื่อสมาชิกแต่ละคนมีทัศนคติและความรู้สึกอันดีต่อกัน มิตรภาพที่อบอุ่นระหว่างสมาชิกมีความสำคัญมากที่จะก่อให้เกิดการถ้อยทีถ้อยอาศัย การช่วยกันทำงาน และการกล้าแสดงความคิดเห็น
2. การยอมรับหรือตกลงกันได้ในการร่วมงานกันเป็นเรื่องธรรมดาที่สมาชิกแต่ละคนอาจมีความคิดเห็นไม่ตรงกัน แต่ละกลุ่มที่มีความมั่นคง สมาชิกจะรู้จักพิจารณาสิ่งต่าง ๆ โดยปราศจากอคติ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และสามารถประนีประนอมตกลงกันได้โดยเหตุผล ไม่ใช่ด้วยการใช้อารมณ์ ถ้าเปรียบเทียบกับกลุ่มที่ไม่มีความมั่นคงจะเห็นได้ว่าเมื่อสมาชิกมีความเห็นไม่ตรงกันบ่อย ๆ ในที่สุดผู้ที่มีความเห็นไม่ตรงกันจะไม่ลงรอยและตั้งตัวเป็นศัตรู คอยจับผิดซึ่งกันและกัน
3. สมาชิกทุกคนจะต้องมีอิสระที่จะแสดงความคิดเห็น ในการทำงานร่วมกันโดยที่สมาชิกในกลุ่มมีตำแหน่ง วัย และสถานะต่างกัน อาจทำให้เกิดการผูกขาดการใช้อำนาจหรือมีการเกรงใจกัน จึงทำให้สมาชิกบางคนขาดอิสระในการแสดงความคิดเห็น ซึ่งความคิดเห็นเหล่านั้นอาจยังประโยชน์ให้แก่กลุ่มได้ แต่ต้องมาถูกสกัดกั้นลงอย่างน่าเสียดาย ดังนั้นสมาชิกทุกคนจะต้องตระหนักว่า แต่ละคนมีสิทธิที่จะแสดงความคิดเห็น
4. กลุ่มที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีผู้นำที่ดี ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญมากในการที่จะทำให้ผลงานของกลุ่มมีความมั่นคงเป็นปึกแผ่น การที่ผู้นำจะทำให้ผลงานของกลุ่มมีประสิทธิภาพ ผู้นำจะต้องมีบทบาทและต้องมีความสามารถ ดังนี้ คือ
 1. ช่วยให้งานดำเนินไปด้วยดี บรรลุเป้าหมาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. สามารถดึงความรู้และประสบการณ์จากสมาชิกแต่ละคนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานของกลุ่ม ให้สมาชิกแต่ละคนได้ทำงานที่ตนมีความถนัดและความสามารถ และช่วยให้ทุกคนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น
3. ช่วยสรุปการตัดสินใจหรือความคิดเห็นของกลุ่ม
4. ช่วยกระตุ้นให้งานรุดหน้าโดยไม่เสียเวลามากนัก
5. ประเมินผลงานของกลุ่มโดยสม่ำเสมอ

บทบาทหน้าที่ที่สำคัญของผู้นำอีกประการหนึ่ง คือ การทำให้กลุ่มมีความมั่นคงเป็นปึกแผ่น การที่จะทำให้กลุ่มมีความมั่นคงผู้นำจะต้องมีบทบาทและความสามารถ ดังนี้คือ

1. ส่งเสริมบรรยากาศที่เป็นมิตรให้เกิดความอบอุ่น ความเอื้อเฟื้อกันในกลุ่มให้ทุกคนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
2. กระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมงาน และแสดงความคิดเห็น
3. ตระหนักถึงความต้องการทางอารมณ์และความรู้สึกของสมาชิกในกลุ่ม
4. ช่วยให้สมาชิกทุกคนมีความภูมิใจในการร่วมงานกับกลุ่ม¹⁵

ส่วน มนุษย์ วงศ์นารี ได้กล่าวถึง ลักษณะของการทำงานเป็นหมู่คณะที่ดีควรมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. มีเป้าหมายร่วมของกลุ่มที่เป็นที่แน่ชัด ชัดแจ้งที่ทุกคนเข้าใจและเต็มใจที่จะเอาตัวเองเข้าผูกพันกับเป้าหมายร่วมนั้น ๆ อย่างแท้จริง
2. แต่ละคนในกลุ่มมีความเข้าใจในฐานบทบาท ตลอดจนอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่
3. เท่าเทียม ไม่พอแต่ละคนในแต่ละตำแหน่ง จะต้องเข้าใจในความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันของงานของตนกับของคนอื่น ๆ ในกลุ่ม และพร้อมที่จะให้ความร่วมมือร่วมใจอย่างเต็มที่
4. สมาชิกของกลุ่มจะมีทัศนคติยึดถือว่า หน้าที่การทำงานที่ปฏิบัติ (Function) จะเป็นตัวกำหนดรูปแบบ (Form) มิใช่รูปแบบ (Form) เป็นตัวกำหนดหน้าที่

¹⁵ วัชร ทรัพย์มี, "การทำงานเป็นกลุ่ม," มิตรครู, (กันยายน 2519), หน้า

- การงานที่ปฏิบัติ (Function) นั้นหนึ่งก็คือว่า Form follows Function มิใช่ Function follows Form
5. มีพฤติกรรมการทำงานในระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปในลักษณะทำงานร่วมกับคน (Work with People) มิใช่เป็นแบบทำงานบนหัวคน (Work on People)
 6. สมาชิกแต่ละคนในกลุ่มจะต้องรู้จักตัวของตัวเองได้อย่างเพียงพอ ต่อการที่จะเข้าใจเกี่ยวกับตัวเองได้อย่างแท้จริง
 7. นอกจากแต่ละคนจะรู้จักและเข้าใจตัวเองได้ดีเพียงพอแล้ว ก็ต้องรู้จักและเข้าใจเพื่อนร่วมทีมได้เป็นอย่างดีเพียงพออีกด้วย
 8. การวางแผนตลอดจนการตั้งเป้าหมายกิจกรรมการงานใด ๆ ภายในกลุ่มจะเปิดโอกาสให้ทุกคนที่อยู่ในกลุ่มได้มีส่วนร่วมในการนั้น ๆ ด้วยอย่างเต็มที่
 9. จะมีการประชุมกลุ่มซึ่งอาจจะเป็นประจำ เดือนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อเปิดช่องให้นำเอาปัญหาออกมาพูดกัน เพื่อการปรึกษาหารือ เสนอแนะ และเพื่อการกระชับความสัมพันธ์ภายในกลุ่มให้แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น
 10. กระบวนการสื่อสารภายในกลุ่มจะมีแต่บรรยากาศของความเปิดเผยจริงใจ และไว้วางใจต่อกันและกันสูง จนกระทั่งทุกคนกล้าที่จะพูดอย่างที่ตนรู้สึกและอย่างตรงไปตรงมา
 11. จะมีปฏิริยาโต้ตอบหรือความขัดแย้งในทางความคิดเห็น (Idea Conflict) ขณะเดียวกันความขัดแย้งในทางส่วนตัว (Personal Conflict) จะมีน้อย
 12. การขจัดข้อขัดแย้งภายในกลุ่มจะใช้วิธีการแบบเผชิญหน้ากับปัญหาด้วยข้อมูลโดยมุ่งหวังต่อความเข้าใจ และการสื่อสารที่ดีระหว่างกันและกัน
 13. จะมีการใช้ประโยชน์และประสานประโยชน์ในเรื่องของความรู้ ความสามารถตลอดจนความแตกต่างของแต่ละคนให้ได้ผลร่วมกันอย่างสูงสุด
 14. การตัดสินใจใด ๆ ภายในกลุ่มจะอาศัยข้อมูลที่ เป็นข้อเท็จจริง (Fact) แทนข้อมูลที่ เป็นเพียงความรู้สึก (Felt)
 15. ภาวะความเป็นผู้นำภายในกลุ่มจะ ไม่เป็น ไปในลักษณะที่วายนคนเดียวเท่านั้นที่ผูกขาด แต่อาจจะเกิดผู้ใต้บังคับบัญชาขึ้นล่าง ๆ ได้
 16. จะมีหัวหน้าทีมที่ไม่เพียงนำหน้าที่ที่เก่งเท่านั้น แต่เขาจะต้อง เป็นนักฟังที่ดี และที่ตั้งใจอีกด้วย
 17. กรณีมีสมาชิกใหม่เข้ามาสังกัดในทีม จะมีวิธีการปฏิบัติที่จะปรับทัศนคติ ความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เชื่อ ค่านิยม ตลอดจนความคาดหวังของคนใหม่ให้สอดคล้องและเข้ากันได้
กับกลุ่มอย่างปัจจุบันทันด่วน

18. สมาชิกในกลุ่มมีการยอมรับนับถือและเคารพในความรู้ ความสามารถของแต่ละคนในแต่ละด้านอย่างเต็มที่
19. จะมีบรรยากาศขององค์การ เช่น ระบบการให้คุณให้โทษ ระบบการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และเลื่อนเงินเดือนที่สนับสนุนหรือเอื้ออำนวยต่อการที่ทำให้คนกล้าคิด กล้าพูด กล้าเขียน และกล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง
20. จะมีหัวหน้าทีมที่เป็นแบบอย่าง ได้ทั้งในแง่มาตรฐานความประพฤติส่วนตัว และในแง่มาตรฐานความประพฤติในการทำงาน¹⁶

และการทำงานของกลุ่มที่มีประสิทธิภาพนั้น David W. Johnson and Frank P. Johnson ได้เสนอไว้สรุปได้ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของสมาชิกและของกลุ่มจะสอดคล้องกัน
2. มีการติดต่อสื่อสารภายในกลุ่ม
3. มีการแบ่งปันระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม
4. มีการตัดสินใจที่เหมาะสมกับสถานการณ์
5. ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ไม่ใช่อำนาจบังคับ¹⁷

Douglas McGragor อ้างใน กมลรัตน์ ทวีลาสุวงศ์ นักจิตวิทยาอุตสาหกรรม
ทางสังคมได้กล่าวถึง ลักษณะของกลุ่มที่มีประสิทธิภาพจะมีลักษณะที่ประกอบด้วย

1. บรรยากาศในกลุ่มมีความเป็นกันเอง
2. สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมทุกอย่างของกลุ่ม
3. มีเป้าหมายชัดเจน
4. สมาชิกรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
5. พยายามแก้ไขความขัดแย้ง

¹⁶ มนุญ วงศ์นารี, การสร้างทีมงานในองค์การ (Team Building in Organization), ทรัพยากรมนุษย์, (กันยายน 2520), หน้า 4-6.

¹⁷ จารุวรรณ ภัทรนาวิน, เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.

6. มีการวิพากษ์วิจารณ์¹⁶

ในทำนองเดียวกัน Mike Woodcock อ้างใน ยุจिरา ทองเวส ได้เสนอความคิดเกี่ยวกับ Build Blocks ว่า การที่จะทำงานเป็นหมู่คณะจะต้องประกอบด้วยคุณสมบัติที่ดี 9 ประการ คือ

1. ความกระจ่างในวัตถุประสงค์และเห็นด้วยกับเป้าหมาย (Clear objective and agreed goals) การทำงานเป็นทีมควรมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมของทีมอย่างเด่นชัด สมาชิกของทีมจะต้องมีความเข้าใจเป้าหมายและวัตถุประสงค์และเต็มใจที่จะยอมรับและผูกพันกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น ๆ อย่างแท้จริง
2. มีความเปิดเผยและเผชิญหน้ากัน (Openness and confrontation) กระบวนการสื่อสารและสัมพันธ์ภายในทีมจะมีแต่บรรยากาศของความไว้วางใจและเปิดเผยต่อกันสูงจนสมาชิกของทีมกล้าที่จะพูดอย่างที่รู้สึก และอย่างตรงไปตรงมาเพื่อประโยชน์ของทีม ทุกคนจะรู้จักและเข้าใจตัวเองดีพอ และในขณะเดียวกันก็รู้จักและเข้าใจเพื่อนร่วมทีมอย่างดีเพียงพอด้วย จะใช้วิธีการแบบเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหาข้อขัดแย้งภายในทีม
3. ให้การสนับสนุนและจริงใจกัน (Support and trust) สมาชิกในทีมจะให้การสนับสนุนซึ่งกันและกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของทีม แต่ละคนภายในทีมจะเข้าใจความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันระหว่างงานของตนเองกับงานของคนอื่น ๆ ในทีม และพร้อมที่จะรับและให้ความช่วยเหลือ ร่วมมือร่วมใจอย่างจริงจัง ภายในทีมจะมีการประชุมเป็นประจำเพื่อเปิดทางให้สมาชิกของทีมได้มีโอกาสพูดถึงปัญหาได้อย่างอิสระเปิดเผยและจริงใจต่อกัน จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จะมีการใช้ประโยชน์และประสานประโยชน์ในเรื่องของความรู้ ความสามารถ ตลอดจนความแตกต่างของแต่ละคนในทีมให้ได้ผลร่วมกันอย่างสูงสุด การวางวางแผนตลอดจนการดำเนินงานกิจกรรมใด ๆ ภายในทีมจะเป็นไปในลักษณะที่เปิดโอกาสให้สมาชิกของทีมได้มีส่วนร่วมด้วยอย่างเต็มที่ การขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในทีมจะเป็นไปในทางสร้างสรรค์ ความขัดแย้งในทางความคิดเห็น

¹⁶ กมลรัตน์ หล้าสว่างษ์, จิตวิทยาสังคม (กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527), หน้า 290-291.

จะสูง ในขณะที่มีความยืดหยุ่นในทางส่วนตัวน้อยมาก

4. ระเบียบวิธีปฏิบัติที่คล่องตัว (Sound Procedure) การทำงานในทีมจะ
เป็นไปในลักษณะยึดหยุ่นตัว หน้าที่ที่ปฏิบัติจะเป็นตัวกำหนดรูปแบบ (Form
Follows Function) การตัดสินใจในทีมจะอาศัยข้อเท็จจริงเป็นหลัก
และการตัดสินใจจะกระทำในแหล่งที่มีข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุด นอกจากนี้ระบบ
การให้ขวัญให้โทษ ระบบการเลื่อนขั้น ตำแหน่ง และเงินเดือนจะเป็นไป
ในลักษณะที่เชื่ออำนาจต่อการให้สมาชิกในทีมกล้าคิด กล้าพูด กล้าเขียน
และกล้าทำในสิ่งที่ดีและถูกต้องต่อการทำงานเป็นทีม
5. มีผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) ภาวะความเป็นผู้นำ
ภายในทีมจะไม่เป็นไปในลักษณะผูกขาดกับผู้บังคับบัญชาสูงสุดเพียงคนเดียว
แม้ภาวะผู้นำจะกระจายไปทั่วกลุ่มนั้นหมายถึงอาจจะมีผู้ได้บังคับบัญชา
ขึ้นล่าง ๆ ได้ตามสถานการณ์ที่เหมาะสม

หัวหน้าทีมนอกเหนือจากการมีบทบาทของผู้นำที่ดีแล้วจะต้อง เป็นนักฟังที่
ดี ตั้งใจฟังอย่างแท้จริง พร้อมทั้งนั้นจะต้องเป็นแบบอย่างได้ทั้งในด้านมาตรฐาน
ความประพฤติส่วนตัว และมาตรฐานความประพฤติในเรื่องของการทำงานด้วย

6. มีการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular Review) มีการทบทวน
ทวนการทำงานในทีมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อจะได้แก้ไขข้อบกพร่องได้ทั้งที่
การทบทวนอาจจะทบทวนในระหว่างการทำงานหรือทบทวนภายหลังจากที่
ทำงานเสร็จแล้วก็ได้
7. มีการพัฒนาบุคคล (Individual Development) สมาชิกของทีมจะได้รับ
การพัฒนาอย่างมีแผน อันจะเชื่ออำนาจให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ
8. สัมพันธภาพระหว่างกลุ่มดี (Sound Inter-group Relations) พฤติ-
กรรมการทำงานระหว่างกลุ่มจะเป็นไปในบรรยากาศของการมีสัมพันธภาพที่
ดี คือ นอกจากกลุ่มจะพยายามให้กลุ่มอื่นเข้าใจการกระทำและการตัดสินใจ
ของกลุ่มแล้ว ยังจะต้องฟังความคิดเห็นของกลุ่มอื่นด้วย ตลอดจนพยายาม
ทำความเข้าใจแนวความคิด ปัญหาและอุปสรรคของกลุ่มอื่นและยื่นมือช่วย
เหลือเมื่อจำเป็นด้วย¹⁰

¹⁰ ยูจิรา ทองเวส, "การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ," **เพิ่มผลผลิต**,
(มิถุนายน-กรกฎาคม 2524), หน้า 8-10.

ส่วน Rensis Likert อ้างใน ชาญชัย อาจินสมาจาร ได้กล่าวถึง ลักษณะของกลุ่มทำงานที่มีประสิทธิผล ดังนี้

1. สมาชิกมีทักษะในบทบาทผู้นำและบทบาทของการเป็นสมาชิก ตลอดจนการทำงานเพื่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก และระหว่างสมาชิกกับสมาชิกด้วยกัน
2. กลุ่มจะคงอยู่อย่างมีประสิทธิภาพนานพอในการพัฒนาความสัมพันธ์ของการทำงานที่ดีระหว่างสมาชิกด้วยกัน
3. สมาชิกในกลุ่มจะมีความจงรักภักดีต่อสมาชิกด้วยกัน รวมทั้งผู้นำด้วย
4. สมาชิกกับผู้นำมีความมั่นใจและความไว้วางใจซึ่งกันและกันสูง
5. คุณค่าและเป้าหมายของกลุ่มจะเป็นบูรณาการและการแสดงออกที่น่าพอใจในคุณค่าและเป้าหมายเหล่านั้นเพื่อให้เป็นที่น่าพอใจสำหรับตนเอง
6. เนื่องจากสมาชิกของกลุ่มมีหน้าที่ในการทำงานที่เชื่อมระหว่างกัน เขาจึงมีคุณค่าและเป้าหมายของกลุ่มที่เชื่อมกันด้วยความสามัคคี
7. คุณค่ามีความสำคัญต่อกลุ่มมากเท่าไร สมาชิกก็จะพอใจและยอมรับมากเท่านั้น
8. สมาชิกของกลุ่มจะผูกใจดีด้วยคุณค่าที่สำคัญและต้องการทำให้เป้าหมายสำคัญของกลุ่มบรรลุเป้าหมาย
9. กิจกรรมปฏิสัมพันธ์ การแก้ปัญหา การตัดสินใจของกลุ่มจะเกิดขึ้นในบรรยากาศของการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็น แนวคิด ข่าวสาร การวิพากษ์วิจารณ์จะอยู่ในรูปช่วยเหลือกัน มีการเคารพในทัศนะของสมาชิกแต่ละคน
10. กลุ่มมีความพร้อมที่จะช่วยเหลือให้สมาชิกแต่ละคน ได้พิจารณาศักยภาพของเขาอย่างเต็มที่
11. สมาชิกแต่ละคนจะยอมรับเป้าหมายและความคาดหวังที่ปัจเจกบุคคลและกลุ่มตั้งขึ้นด้วยความเต็มใจ ไม่มีการสร้างบรรยากาศซึ่งทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน
12. ถ้าหากมีความจำเป็น สมาชิกคนหนึ่งจะช่วยสมาชิกอีกคนหนึ่งให้สามารถตั้งเป้าหมายสำหรับตัวเขา การช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นลักษณะของกลุ่มทำงานที่มีประสิทธิผลสูง
13. บรรยากาศของการช่วยเหลือซึ่งกันและกันของกลุ่มทำงานที่มีประสิทธิผลสูง จะช่วยกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

14. ทางกลุ่มตระหนักถึงคุณค่าของความสามัคคีที่สร้างสรรค์ และรู้ว่าจะใช้มันเมื่อไร เพื่อวัตถุประสงค์อันใด
15. สมาชิกแต่ละคนมีแรงจูงใจสูง ในการติดต่อสื่อความหมายอย่าง เต็มที่และเปิดเผยต่อกลุ่ม
16. มีแรงจูงใจสูง ในกลุ่มต่อการใช้กระบวนการสื่อความหมาย ซึ่งจะช่วยให้สนองต่อประโยชน์ของ เป้าหมายกลุ่ม
17. ในขณะที่แรงจูงใจสูง ในการสื่อความหมายก็มีแรงจูงใจสูง ในการรับข่าวสาร เช่นเดียวกัน
18. ในกลุ่มทำงานที่มีประสิทธิผลสูง มีแรงจูงใจสูงที่จะใช้อิทธิพลเหนือสมาชิก และรับอิทธิพลจากสมาชิก
19. กระบวนการกลุ่มของกลุ่มทำงานที่มีประสิทธิผลสูง จะช่วยให้สมาชิกสามารถสร้างอิทธิพลในการสื่อความหมายไปยังหัวหน้า ได้มากขึ้น
20. ความสามารถของสมาชิกแต่ละคนในการมีอิทธิพลเหนือสมาชิกคนอื่น จะก่อให้เกิดกลุ่มที่มีความยืดหยุ่นและปรับตัว ได้ง่าย
21. ในกลุ่มทำงานที่มีประสิทธิผลสูง สมาชิกจะมีความสนใจในการตัดสินใจมากกว่า
22. หัวหน้ากลุ่มทำงานที่มีประสิทธิผลสูงจะผูกมัด เลือกอย่างรอบคอบ เนื่องจากทีมงานมีความแตกต่างกันไป ดังนั้นลักษณะของการสร้างทีมงาน จึงต้องแตกต่างกันไปด้วย สิ่งสำคัญคือการรู้จักพยากรณ์สภาวะที่มีผลกระทบต่อทีมงาน และชนิดของปัญหาที่ทีมงานเผชิญหน้าก่อนที่จะดำเนินโครงการสร้างทีมงาน นอกจากประเด็นของความเป็นทีมงานแล้วจะต้องพิจารณาถึงความแตกต่างกันไป ตามลักษณะของ มิติ เช่น วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายปัจจุบัน หรือแรงกดดัน²⁰

คมเพชร จัตรศุกกุล²¹ ได้กล่าวถึงภูมิหลังที่ทำให้กลุ่มมีประสิทธิภาพ เนื่องจากสมาชิกในกลุ่มต่างก็มีค่านิยมเดียวกัน มีปฏิกริยาร่วมกัน มีเป้าหมายเดียวกัน มีการคิดอย่างวิพากษ์วิจารณ์และมีการแก้ปัญหา

²⁰ ชาญชัย อาจินสมาจาร, สร้างทีมงานให้แข็งแกร่ง (กรุงเทพมหานคร : รุ่งแสงการพิมพ์, ม.ป.ป.), หน้า 11-13.

²¹ คมเพชร จัตรศุกกุล, กิจกรรมกลุ่มในโรงเรียน (กรุงเทพมหานคร : แสง-รุ่งการพิมพ์, 2522), หน้า 272-274.

ทิกมา แชมมณี²² กล่าวถึงบทบาทของสมาชิกที่จะทำให้กลุ่มมีประสิทธิภาพนั้น สมาชิกทุกคนจะมีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่ม สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี มีความขัดแย้งน้อยที่สุด ฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เน้นการทำงานร่วมกัน

ถวิล ธาราโภชน²³ ได้กล่าวว่างค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้กลุ่มเกิดความมั่นคง คือ การสื่อสาร (Communication)

กมลรัตน์ หล้าสูงษ์ ได้กล่าวถึงความสำเร็จของกลุ่มจะต้องขึ้นกับสมาชิกที่มีคุณสมบัติที่สำคัญ คือ

1. มีเจตคติที่ดีต่อสมาชิกคนอื่น ๆ และยอมรับข้อเสนอแนะของกลุ่ม
2. ยอมรับและเชื่อว่าทุกคนมีความสามารถเฉพาะตัวที่อาจแตกต่างกันไป
3. ร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ
4. ยอมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกคนอื่น²⁴

จารุวรรณ ภัทรนาวิน ได้กล่าวถึงปัจจัยสำคัญที่จะทำให้กลุ่มมีประสิทธิภาพก็คือ สมาชิกในกลุ่มนั้น ๆ จะต้องเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้สมาชิกในกลุ่มจะต้องมีคุณสมบัติที่สำคัญ คือ

1. มีเป้าหมาย ค่านิยมเดียวกัน
2. มีการแบ่งปัน ยอมรับฟังความคิดเห็นและเชื่อในความสามารถของเพื่อนสมาชิกในกลุ่ม
3. มีทักษะในการทำงานกลุ่ม
4. มีทักษะในการสื่อสาร
5. สามารถระงับความขัดแย้งต่าง ๆ
6. มีความสามัคคีและร่วมมือกันทำงาน²⁵

²²ทิกมา แชมมณี, กลุ่มสัมพันธ์ : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ เล่ม 1 (กรุงเทพมหานคร : บุรพาศิลป์การพิมพ์, 2522), หน้า 11-12.

²³ถวิล ธาราโภชน, จิตวิทยาสังคม (กรุงเทพมหานคร : บริษัท รวมสาส์น (1977) จำกัด, 2524), หน้า 147.

²⁴กมลรัตน์ หล้าสูงษ์, สิ่งที่ได้สั่งมาแล้ว, หน้า 283-284.

²⁵จารุวรรณ ภัทรนาวิน, สิ่งที่ได้สั่งมาแล้ว, หน้า 14.

พจน์ เพชรบุรณิน ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นหมู่คณะจะประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญคือ

1. การมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Common objective) ในการทำงานเป็นกลุ่มนั้นสมาชิกทุกคนจะต้องเข้าใจวัตถุประสงค์ของงานที่จะทำอย่างชัดเจน และยอมรับในวัตถุประสงค์นั้น
2. มีการติดต่อสื่อสารอย่างเป็นระบบ (Communication System) สมาชิกทุกคนภายในกลุ่มจะต้องสามารถติดต่อทำความเข้าใจกันได้อย่างเต็มที่ จะไม่มีการอำพรางข้อเท็จจริงต่าง ๆ ระหว่างกัน ควรมีการปรับปรุงระบบการติดต่อสื่อสารให้มีความคล่องตัว สามารถติดต่อและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างสะดวกหลาย ๆ ทาง
3. ความเต็มใจของผู้ปฏิบัติงาน (Willingness) เพื่อช่วยให้การทำงานเป็นกลุ่มประสบความสำเร็จ สมาชิกแต่ละคนในกลุ่มจะต้องมีความรักและผูกพันที่จะทำงานร่วมกัน ซึ่งเมื่อทุกคนมีความเต็มใจที่จะทำงานก็จะก่อให้เกิดความกระตือรือร้น เสียสละ และทุ่มเทเพื่อความสำเร็จของงาน
4. ภาวะผู้นำ (Leadership) ในการทำงานร่วมกันนั้น ผู้นำมีความจำเป็นมาก โดยปกติในการทำงานทั่วไปนั้นจะมีการแบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 3 ประเภทใหญ่คือ
 - 4.1 ผู้นำแบบเผด็จการหรือผู้นำแบบใช้อำนาจ
 - 4.2 ผู้นำแบบปล่อยตามสบาย
 - 4.3 ผู้นำแบบประชาธิปไตย

สำหรับในการทำงานเป็นกลุ่มนั้นเห็นว่า ผู้นำแบบประชาธิปไตยเป็นผู้นำที่เหมาะสมที่สุด และการปฏิบัติงานภายในกลุ่มนั้นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนให้การทำงานเป็นกลุ่มประสบความสำเร็จคือ

 1. ความเข้าใจในการแสดงออกของบุคคลหรือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่ม เช่น เรื่องความต้องการของคน เรื่องของคนมีความแตกต่างกัน และเรื่องการมีน้ำใจต่อกัน เป็นต้น
 2. การมีโอกาสได้แสดงบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเหมาะสม เช่น บทบาทที่มุ่งต่อความสำเร็จของงาน บทบาทที่มุ่งต่อการส่งเสริมและบำรุงรักษาสัมพันธ์ภาพระหว่างสมาชิกในกลุ่ม เป็นต้น
 3. ความเข้าใจในกฎ ระเบียบ หรือมาตรฐานต่าง ๆ เพื่อเป็นข้อกำหนดในการปฏิบัติร่วมกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ความสามารถในการลดหรือแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อช่วยให้กลุ่มมีความคิดสร้างสรรค์และริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ
5. ความรู้ความสามารถในวิธีการทำงานที่ดี เพื่อสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ
6. การมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี
7. สมาชิกของกลุ่มจะต้องมีจำนวนไม่มากเกินไปนัก เพื่อทุกคนจะได้รู้จักและเข้าใจกันเป็นอย่างดี
8. การมีโอกาสพบปะพูดคุยกันและการติดต่อกันในลักษณะที่เป็นกันเอง
9. การทบทวนและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

นอกจากนี้ยังกล่าวว่า การทำงานเป็นกลุ่มเป็นเรื่องของความร่วมมือร่วมใจ และการเสียสละทุ่มเทของบุคคลหลายคนซึ่งต่างจิตต่างใจกันมีประสบการณ์ ความรู้ความสามารถ นิสัยใจคอ รวมทั้งเพศและวัยแตกต่างกัน เพื่อให้การทำงานเป็นกลุ่มสำเร็จได้ทั้งผลงานและนำใจคน จึงควรมีหลักปฏิบัติที่สำคัญของบุคคลในกลุ่มดังต่อไปนี้

1. การมีอุดมการณ์ที่แน่นอนและสมาชิกทุกคนยอมรับ
2. การใช้หลักความถูกต้องซึ่งไม่จำเป็นจะต้องถูกต้องใจ
3. การประนีประนอมกัน
4. การให้อภัยซึ่งกันและกัน
5. การไม่เอาเปรียบกัน
6. การมีความเท่าเทียมกัน
7. การเคารพในสิทธิเสรีภาพส่วนตัวของผู้อื่น
8. อย่าเด่นคนเดียวแต่ต้องเด่นทั้งกลุ่ม
9. เชื่อว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นของธรรมดา
10. หากมีข้อขัดข้องอะไรแม้เพียงเล็กน้อย ขอให้พูดจากัน อย่าเก็บไว้
11. อย่าทวงงาน รู้จักแบ่งงานกันทำ และประสานงานกัน
12. การให้ทุกคนมีความอิสระในการทำงาน
13. ต้องปฏิบัติตามกฎหรือระเบียบที่วางไว้
14. ยอมรับผิดเมื่อตนทำผิด
15. เมื่อมีปัญหาหรือการขัดแย้งในการทำงานเกิดขึ้น จะต้องมีการชี้แจงทำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความเข้าใจกันให้เรียบร้อยก่อนดำเนินการต่อไป^{๒๐}

จากองค์ประกอบและปัจจัยต่างๆ ที่ทำให้การทำงานเป็นหมู่คณะประสบความสำเร็จสรุปได้ว่า จะต้องประกอบด้วยสามัคคี การออมชอมกันในหมู่สมาชิกซึ่งสมาชิกทุกคนมีอิสระที่จะแสดงความคิดเห็น ยอมรับ รับรู้ เข้าใจในฐานะ บทบาท อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเอง และเพื่อสมาชิกเป็นอย่างดี และที่สำคัญการทำงานเป็นหมู่คณะที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีผู้นำที่สามารถดึงความรู้ และประสบการณ์จากสมาชิกแต่ละคนมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ช่วยสรุปการตัดสินใจหรือความคิดเห็นภายในกลุ่ม โดยอาศัยข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง (Fact) มากกว่าข้อมูลที่เป็นเพียงความรู้สึก (Felt) ตลอดจนจัดให้มีการประชุมเพื่อติดตามและประเมินผลงานของกลุ่มอย่างสม่ำเสมอ

หลักการการทำงานเป็นหมู่คณะ

เชิดศักดิ์ ชุศรี กล่าวว่า หลักการทำงานเป็นหมู่คณะที่ดีจะช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และเป็นทางหนึ่งที่จะทำให้ผู้ร่วมงานทุกคนมีความรักใคร่สามัคคีกลมเกลียว และมีความพึงพอใจในงานที่ตนรับผิดชอบนั้น ควรจะต้องยึดหลักในการทำงานเป็นหมู่คณะ ดังนี้

1. ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการทำงานที่แน่ชัด
หลักการการทำงานเป็นหมู่คณะที่ดีนั้นผู้ร่วมงานทุกคนจะต้องมีเป้าหมายร่วมในการทำงานร่วมกันของกลุ่มโดยชัดเจน และสมาชิกทุกคนควรมีส่วนร่วมในการพิจารณา กำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในการทำงานขององค์การด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทุกคนเข้าใจและเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือในการทำงานตามเป้าหมายอย่างจริงจังและจริงใจ ซึ่งการบริหารในลักษณะเช่นนี้จะกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ การบริหารงานที่ยึดหลักการบริหารตามเป้าหมาย (Management by Objective) หรือ "MBO" นั้นเอง

ในการดำเนินงานใด ๆ ก็ดี วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของงานนับเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะหากทำงานโดยขาดเป้าหมายก็เปรียบเสมือนเล่นเรือโดยปราศจากเข็มทิศ ไร้จุดหมายปลายทางที่แน่นอนไม่รู้ว่าจะงานที่

^{๒๐} พจน์ เพชรบูรณิน, "การทำงานเป็นกลุ่ม," นิตยสารการทำเรื่องแห่งประเทศไทย, (มีนาคม 2531), หน้า 2.

กำลังดำเนินการอยู่นั้น จะนำไปสู่ความสำเร็จได้หรือไม่ การบริหารงานแบบนั้นเรียกว่าเป็นการบริหารงานตามกฎตามกรรม ซึ่งนับเป็นการบริหารงานที่เสี่ยงอยู่มากทีเดียว

นอกจากนี้การกำหนดเป้าหมายในการทำงานจะต้องกระทำโดยอาศัยหลักการและด้วยความรอบคอบอย่างยิ่ง และจะต้องเป็นเป้าหมายที่แน่นอนเฉพาะเจาะจงมีทางปฏิบัติได้และมีทางวัดผลได้ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องพิจารณาถึงวิธีการที่จะปฏิบัติเพื่อได้รับผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ด้วย การกำหนดเป้าหมายอย่างกว้าง ๆ เป็นสิ่งที่ควรหลีกเลี่ยง ตัวอย่างของการกำหนดเป้าหมายอย่างกว้าง ๆ ทำนองนี้มักจะเริ่มด้วยคำว่า “ส่งเสริม” เช่น “เพื่อส่งเสริมความอยู่ดีกินดีของประชาชน” เป็นต้น ซึ่งการกำหนดเป้าหมายในลักษณะเช่นนี้ไม่น่าจะถือว่าเป็นเป้าหมาย แต่เป็น “นโยบาย” หรือแนวทางปฏิบัติ (Guide of Action) มากกว่า

ส่วนวิธีการง่าย ๆ ที่จะให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในการทำงานก็คือ การประชุมปรึกษาหารือให้ทุกคนมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะและให้ข้อมูลต่าง ๆ ซึ่งจะได้ประโยชน์ทั้งในด้านความถูกต้อง รัศมของเป้าหมายและประโยชน์ในด้านขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงานด้วย

2. มีการวางแผนค่าเงินงานร่วมกัน

การทำงานโดยให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายนั้น มีส่วนเกี่ยวข้องกับการวางแผนงานอย่างใกล้ชิด ทั้งนี้เนื่องจากการกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเป็นกระบวนการที่นับได้ว่าสำคัญที่สุดของการวางแผน

การทำงานเป็นหมู่คณะจะต้องมีการทำงานตามแผนโดยเปิดโอกาสให้ทุกคนในกลุ่มมีส่วนร่วมในการวางแผนงานนั้น ๆ เพื่อเป็นการกำหนดขั้นตอนการทำงาน ตัวบุคคล และระยะเวลาการทำงานที่แน่นอนและจะต้องให้ทุกคนเข้าใจและทำงานให้เป็นไปตามขั้นตอนของแผนตลอดเวลา หากมีปัญหาอุปสรรคใด ๆ ก็ช่วยกันพิจารณาแก้ไขและปรับปรุงแผนงานให้ใช้การได้ดีอยู่เสมอ

แผนงานที่ดีนั้นจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

1. เป้าหมายที่แน่นอน มีทางปฏิบัติได้และมีทางวัดผลได้
2. วิธีการที่จะดำเนินการเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย
3. กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับทรัพยากรการบริหาร เช่น เงิน วัสดุ-

อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ

4. กำหนดระยะเวลาในการดำเนินการที่แน่นอน

5. กำหนดตัวบุคคลที่รับผิดชอบ

อย่างไรก็ตามการมีแผนงานมิได้เป็นหลักประกันว่าการปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งจะได้รับผลดี หากแผนงานไม่ดีหรือแผนงานดีแต่ไม่มีการดำเนินการตามแผน สักแต่ว่ามีแผนไว้ตามที่เบื้องบนต้องการ ส่วนการปฏิบัติเป็นอีกเรื่องหนึ่งแล้วไซ้ การมีแผนและการไม่มีแผนก็ไม่มีผลแตกต่างกันมากนัก

3. มีการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย

การทำงานเป็นหมู่คณะที่ดีนั้นจะต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เปิดเผย เป็นกันเองและจริงจังต่อกันมากที่สุด ทุกคนต้องรู้จักตนเองและรู้จักเพื่อนร่วมงานทุกคน มีการทำงานร่วมทุกข์ร่วมสุขและเห็นใจซึ่งกันและกัน ซึ่งจะสร้างได้โดยจัดให้มีการประชุมพูดคุยทบทวนหรือกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อช่วยกระชับความสัมพันธ์ของหมู่คณะ

นอกจากนี้จะต้องยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกันกล่าวคือ จะต้องถือว่าทุกคนมีความสำคัญเท่าเทียมกันและมีศักดิ์ศรีเหมือนกัน ในการประชุมปรึกษาหารือต่าง ๆ ต้องเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นของตนอย่างเสรีเต็มที่ ถือว่าความขัดแย้งทางความคิดเป็นเรื่องธรรมดา โดยไม่ถือเป็นอารมณ์จนกลายเป็นความขัดแย้งในทางส่วนตัว หรือที่เรียกว่า "เป็นความขัดแย้งที่ปราศจากการผูกใจเจ็บ" นอกจากนี้จะต้องมีกระบวนการสื่อสารภายในกลุ่มเป็นไปโดยเปิดเผยจริงจังต่อกันตรงไปตรงมาไว้เนื้อเชื่อใจ ทุกคนกล้าที่จะพูดความจริงภายใต้บรรยากาศของความเป็นมิตร

4. มีการทำงานเชื่อมสัมพันธ์และช่วยเหลือกัน

การทำงานเป็นหมู่คณะนั้น นอกจากจะต้องมีการกำหนดฐานะ บทบาท อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละคนเป็นส่วนให้ทุกคนเข้าใจอย่างแจ่มชัดแล้ว ผู้ร่วมงานแต่ละคนยังจะต้องช่วยกันทำงานให้เชื่อมประสานกัน ทุกคนทุกระดับอย่างราบรื่น และพร้อมที่จะให้ความร่วมมือร่วมใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างเต็มที่ตลอดเวลา ดังนั้นผู้ร่วมงานทุกคนจะต้องพยายามศึกษางานที่อยู่ในความรับผิดชอบของเพื่อนร่วมงานด้วย เพราะบางครั้งอาจจะต้องมีการทำงานแทนกันก็จะสามารถทำงานแทนกันได้ซึ่งจะทำให้งานดำเนินไปโดยราบรื่น ไม่ชะงักหรือขาดตอนลง นอกจากนี้เหตุการณ์การทำงานระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องจะต้องเป็นไปในลักษณะทำงานร่วมกันอย่างแท้จริง มิใช่แบบนายกับบ่าวหรือเจ้านายไพร่

อย่างไรก็ดีการที่ผู้ร่วมงานทุกคนจะสามารถทำงานแทนกันได้โดยเรียบริยและ ไม่เกิดข้อผิดพลาดขึ้นนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ร่วมงานในองค์การจะต้องพยายามศึกษาและ เรียนรู้งานของกันและกัน

5. มีการปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

ในการพัฒนาการทำงานเป็นหมู่คณะที่ดีนั้นสมาชิกของกลุ่มจะต้องมีความกระตือรือร้นที่จะปรับปรุงงานให้ดีขึ้น คือ จะต้องพยายามแสวงหาแนวทางที่จะทำให้งานของกลุ่มประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยเฉพาะในเรื่องการนำเอาวิทยาการสมัยใหม่ และเทคโนโลยีมาปรับปรุงใช้การให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ในการที่มีสมาชิกใหม่เข้ามาร่วมสังกัดทีมกลุ่มจะต้องมีวิถีปฏิบัติที่จะปรับทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อถือและความคาดหวังของสมาชิกใหม่ให้สอดคล้อง เข้ากันได้กับกลุ่มเป็นอย่างดี

6. มีหัวหน้างานเป็นผู้นำในแบบฉบับที่ดี

พฤติกรรมของหัวหน้างานย่อมมีส่วนช่วยส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นหมู่คณะ ได้มาก แต่ทั้งนี้หัวหน้างานจะต้องเป็นแบบฉบับที่ดี ทั้งในด้านความประพฤติส่วนตัวและในด้านการงานกล่าวคือ หัวหน้างานจะต้องรู้จักควบคุมอารมณ์ตนเอง มีความจริงใจต่อผู้ร่วมงาน มีความเป็นธรรม และจะต้อง เอาใจใส่ทุกข้อสงสัยส่วนตัวและครอบครัวของผู้ร่วมงานด้วย หรือกล่าวโดยสรุปก็คือ หัวหน้างานจะต้องมีลักษณะเป็นผู้นำที่ดีนั่นเอง จึงจะทำให้การทำงานเป็นหมู่คณะดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย

7. มีการบำรุงขวัญและให้กำลังใจผู้ร่วมงานอย่างดี

ในการพัฒนาการทำงานเป็นหมู่คณะที่ดีเยี่ยมกัน ทีมงานนั้นจะต้องมีการบำรุงขวัญดี มีวิธีการตอบแทนยกย่องสรรเสริญ ให้กำลังใจผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี ทั้งนี้เป็นการสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการที่สมาชิกจะได้กล้าริเริ่ม และกระตือรือร้นที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ นอกจากนี้สมาชิกในกลุ่มจะต้องมีการยอมรับกันถือ และเคารพในความรู้ความสามารถและความชำนาญของแต่ละคนในแต่ละด้านอย่างจริงจัง ทั้งนี้เป็นการเน้นน้ำใจและผลงานไปพร้อม ๆ กัน

8. ต้องถือว่าผลสำเร็จของงานเป็นผลงานของกลุ่มโดยแท้

การทำงานเป็นหมู่คณะที่ดีนั้นสมาชิกทุกคนจะต้องเห็นประโยชน์ของกลุ่มสำคัญมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว สมาชิกต้องไม่ทำงานในลักษณะแข่งขันชิงดีชิงเด่น หรือ เป็นปฏิปักษ์ต่อกันในทางส่วนตัว แต่ควรจะร่วมมือกันเพื่อให้

งานของกลุ่มบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายด้วยดี นอกจากนั้นสมาชิกจะต้องมีความรู้สึกผูกพันในความสำเร็จหรือล้มเหลวของกลุ่มคือ จะต้องถือว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวที่เกิดขึ้นนั้นเป็นของผู้ร่วมงานทุกคนมิใช่เป็นเพียงผลงานของบุคคลใดบุคคลหนึ่งเท่านั้น เรื่องนี้นับเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นการเน้นให้เห็นถึงความรับผิดชอบร่วมกันของผู้ร่วมงานทุกคน มิใช่เฉพาะลำพังเพียงหัวหน้างานเท่านั้น หากเราพิจารณาจากแนวความคิดในการบริหารงานในปัจจุบันจะเห็นได้ว่า แนวความคิดนี้ยังไม่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางเท่าที่ควร ปรากฏว่าหน่วยงานต่าง ๆ ยังเห็นความสำคัญของหัวหน้างานมากเกินไป ฉะนั้นค่าชมเชยหรือรางวัลแห่งผลความสำเร็จต่าง ๆ ของหน่วยงานนั้น ๆ มักมุ่งไปสู่เฉพาะตัวหัวหน้างานเท่านั้น ส่วนผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ ไม่ค่อยได้รับการกล่าวขวัญถึงหรือเหลียวแล ลักษณะเช่นนี้ย่อมจะก่อให้เกิดความน้อยเนื้อต่ำใจแก่ผู้ร่วมงาน อันจะทำให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานของผู้ร่วมงานตกต่ำลงได้ ผู้บริหารในระดับสูงจึงสมควรพิจารณาผลเสียในแง่นี้ โดยต้องแก้ด้วย²⁷

อรุณ รักธรรม กล่าวว่า ถ้าองค์กรสามารถบริหารงานโดยให้คนทำงานเป็นหมู่คณะได้ดีก็จะได้หมู่คณะที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งลักษณะของการทำงานเป็นหมู่คณะอย่างมีประสิทธิภาพมีดังนี้

1. บรรยากาศในทีมมักจะเป็นแบบกันเอง ไม่มีพิธีรีตองและไม่เคร่งเครียด การทำงานจะเป็นลักษณะทุกคนเข้ามาร่วมกันและทุกคนมีความสนใจ และไม่มีร่องรอยแสดงให้เห็นความเบียดเบียนงาน
2. ในทีมจะมีการอภิปรายกันอย่างมากอันเป็นการอภิปรายกันโดยทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างแท้จริงแต่เป็นการอภิปรายที่ตรงกับเรื่องงานของทีม ถ้าเกิดมีใครอภิปรายนอกเรื่องก็จะมีคนดึงกลับเข้าเรื่องโดยเร็ว
3. สมาชิกทีมทุกคนมีความเข้าใจ และยอมรับในงานและวัตถุประสงค์ของทีมอย่างแจ่มแจ้งและจริงจึงจะมีการอภิปรายอย่างเสรีถึงวัตถุประสงค์ของทีมในบางแง่ จนกว่าจะเป็นวัตถุประสงค์ของทีมที่สมาชิกทุกคนยอมรับผุ้กันอย่างแท้จริง
4. สมาชิกจะยอมฟังกันและกัน การอภิปรายจะไม่มีมีการกระโดดจากข้อคิดหนึ่ง

²⁷ เชิดศักดิ์ ชูศรี, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 21-26.

ที่ไม่เกี่ยวข้องเลย ทุกคนจะฟังทุกข้อคิดที่สมาชิกเสนอ ทุกคนจะไม่ล้าวกกล่าวหาว่าโง่ เมื่อเสนอความคิดสร้างสรรค์ที่ไม่เข้าท่า แม้จะไม่เข้าท่าจริง ๆ ก็ตาม

5. ในทีมจะมีการไม่เห็นด้วยอยู่ตลอดเวลา และกลุ่มก็มีความสบายใจกับสภาพการณ์แบบนี้ พวกเขาจะไม่พยายามหลีกเลี่ยงความขัดแย้งเด็ดขาด หรือไม่พยายามที่จะทำให้ทุกอย่างอย่างราบรื่น หรือหวานชื่นหรือสว่างแจ่มใส ทุกสิ่งทุกอย่างที่มีความเห็นไม่ลงรอยกันเหล่านี้จะไม่ถูกกดเก็บหรือไม่นำขึ้นมาพิจารณาเป็นอันขาด หากแต่จะมีการสำรวจตรวจสอบเหตุผลของผู้ไม่เห็นด้วยอย่างรอบคอบ แล้วกลุ่มจึงจะทาวีธนักข้อขัดแย้งเหล่านี้โดยไม่ใช้อิทธิพลครอบงำผู้ไม่เห็นด้วยนั้นแต่อย่างใด

ในทางกลับกันจะไม่เป็นการก่อกวนโดยคนส่วนน้อยแต่อย่างใด เช่นกัน คนที่ไม่เห็นด้วยจะไม่ถูกมองว่าเป็นผู้ที่พยายามใช้อิทธิพลครอบงำผู้อื่น หรือกลุ่มหรือไม่แสดงความเป็นศัตรูออกมาเลย การไม่เห็นด้วยเป็นการแสดงออกให้เห็นความแตกต่างในทางความคิดเห็นอย่างจริงจังและพวกเขาก็หวังว่าคนอื่น ๆ จะฟัง เพื่อที่จะทาวีธนักต่อไป

บางครั้งจะมีการไม่เห็นด้วยซึ่งไม่สามารถจะแก้ไขก็ตาม แต่กลุ่มจะทาวีธที่ จะอยู่ร่วมกันท่ามกลางความขัดแย้งนั้น ๆ ยอมรับความขัดแย้งเหล่านั้นแต่จะไม่ยอมให้ความขัดแย้งเหล่านั้นเป็นอุปสรรคต่อการทำงานอย่างเด็ดขาด

6. การตัดสินใจส่วนใหญ่จะเป็นการตัดสินใจโดยมีความเห็นพ้องต้องกัน ซึ่งแสดงให้เห็นได้อย่างชัดเจนว่าทุกคนมีความเห็นด้วยโดยทั่วไป และเต็มใจที่จะปฏิบัติตามการตัดสินใจเหล่านั้น แต่อย่างไรก็ตามแนวโน้มเล็กน้อยมากที่จะเกิดความไม่เห็นด้วยอย่างแท้จริงนั้นไว้ในใจโดยไม่แสดงออกมาด้วยความจริงใจ การตัดสินใจโดยวิธีโหวตเสียงกึ่งนั้นจะมีน้อยที่สุดกลุ่มจะไม่ยอมรับเสียงข้างมากแบบง่าย ๆ ว่าเป็นพื้นฐานการกระทำที่ถูกต้อง
7. การวิพากษ์วิจารณ์จะกระทำกันเป็นกิจลีน ทำกันอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา และกระทำได้ด้วยความสะดวกสบาย การวิพากษ์วิจารณ์นี้จะมีการโจมตีเรื่องส่วนตัวบุคคลน้อยมาก หรือแทบไม่มีเลยไม่ว่าจะโดยเปิดเผยหรือลับหลัง การวิพากษ์วิจารณ์จะเป็นไปในลักษณะสร้างสรรค์เพื่อแก้ไขในสิ่งผิดและขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ที่จะทำให้งานของกลุ่มไม่ก้าวหน้า
8. ทุกคนในกลุ่มรู้สึกเป็นอิสระที่จะแสดงความรู้สึกของตนออกมาได้เท่า ๆ กับที่จะเสนอข้อคิดของตนออกมาไม่ว่าเรื่องปัญหาต่าง ๆ หรือเรื่องการปฏิบัติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- งานของกลุ่มจะมีการกลบเกลื่อนหรือดัดเก็บน้อยที่สุด
9. เมื่อดึงขึ้นลงมือกระทำทุกคนเข้าใจ และยอมรับงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ
 10. ประธานหรือผู้นำกลุ่มจะไม่ใช้อำนาจอิทธิพลของตนเพื่อครอบงำ ในทางตรงกันข้ามก็เช่นเดียวกันกลุ่มจะไม่ยอมตามประธานหรือผู้นำกลุ่มเหมือนกัน ทั้งนี้เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง
 11. กลุ่มจะตื่นตัวและรู้ตัวเองในเรื่องการปฏิบัติงานของกลุ่มอยู่ตลอดเวลา บางครั้งกลุ่มจะหยุดทำงานชั่วคราว เพื่อที่จะมาสำรวจตรวจสอบตัวเอง ขณะนี้กลุ่มของตนทำงานดีแล้วแค่ไหนเพียงใด มีอะไรบ้างที่จะเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ปัญหาหรืออุปสรรคเหล่านั้นอาจจะเป็นเรื่องงานหรือระเบียบวิธีทำแต่ไม่ว่าจะเป็นปัญหาอะไรก็ตาม กลุ่มจะนำเอาขึ้นมาอภิปรายอย่างกว้างขวางจนกว่าจะได้วิธีแก้ปัญหา ^{๒๐}

จากหลักการทำงานเป็นหมู่คณะที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าควรเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ วางแผนดำเนินงานโดยยึดหลักประชาธิปไตยในเรื่องการทำงานนั้นสมาชิกต่างให้ความช่วยเหลือกัน รู้จักหาวิธีปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น และสิ่งที่สำคัญของการทำงานเป็นหมู่คณะคือ หัวหน้างานต้องเป็นผู้ที่ดีคอยเสริมสร้างขวัญ กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน และถือว่างานที่สำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายนั้นเป็นผลจากการทำงานของกลุ่ม

ประโยชน์ของการทำงานเป็นหมู่คณะ

วิชรี ทรัพย์มี กล่าวว่า การดำเนินงานโดยกลุ่มบุคคลไม่ว่าจะเป็นกลุ่มเล็กหรือกลุ่มใหญ่ มีประโยชน์ดังนี้ คือ

1. การทำงานเป็นกลุ่มทำให้กั้นเวลาและแรงงาน เพราะมีการแบ่งงานกัน
2. การทำงานเป็นกลุ่มเป็นการที่จะได้มีโอกาสให้ความสามารถ ประสบการณ์ หรือความรู้จากสมาชิกแต่ละคนให้เป็นประโยชน์ต่อกัน
3. การทำงานอยู่ต่อหน้าผู้อื่นเป็นการกระตุ้นให้เราทำงานไม่ลัดวันประกันพรุ่ง เนื่องจากกลุ่มมีความรับผิดชอบร่วมกัน สมาชิกแต่ละคนจะให้ผู้อื่นรับผิดชอบ

^{๒๐} อรุณ รัชธรรม, เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.

แต่ฝ่ายเดียวก็ตะขิดตะขวงใจ

4. การทำงานเป็นกลุ่มจะเป็นการช่วยลดความผิดพลาดของงานลง เนื่องจากสมาชิกจะได้ช่วยกันสังเกตข้อผิดพลาดต่าง ๆ อันอาจเกิดขึ้นได้
5. การทำงานเป็นกลุ่มจะเสมือนเป็นเชื้อเพลิงกระตุ้นให้เกิดความคิดเห็น ซึ่งถ้าคิดแก้ปัญหาคนเดียวอาจคิดไม่ถึงในเรื่องนั้นเรื่องนี้ หรือความคิดไม่แตกแขนงออกไปเหมือนการทำงานเป็นกลุ่ม
6. การทำงานเป็นกลุ่มจะส่งเสริมให้เกิดสัมพันธภาพอันดีระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ในกรณีที่กลุ่มนั้นมีความมั่นคง²⁹

ส่วน พจน์ เพชรบุรณิน กล่าวว่า การทำงานเป็นหมู่คณะจะเกิดผลดี และ ประโยชน์โดยสรุปดังนี้

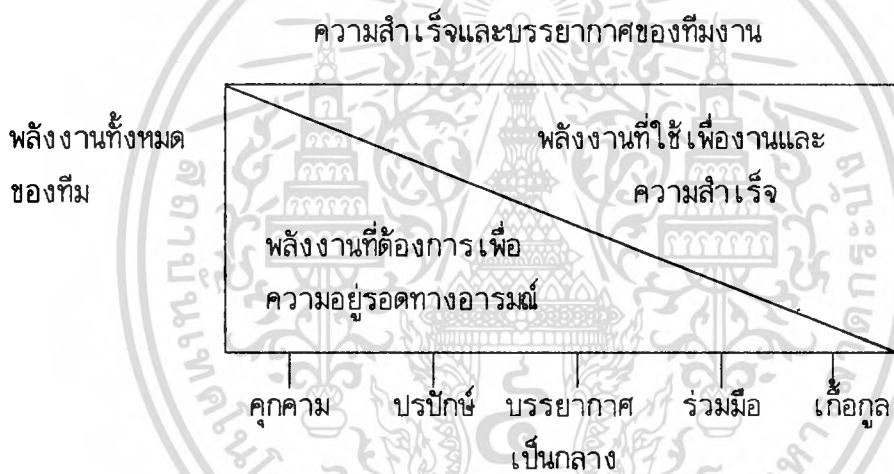
1. ทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายโดยสะดวกและรวดเร็ว
2. สามารถทำให้การประกอบการขนาดใหญ่ประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี
3. ทำให้เกิด เอกภาพหรือความเห็นพ้องกันใจเดียวกันในการทำงาน
4. สามารถนำความรู้ความสามารถของคนแต่ละคนมารวมกันใช้เพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุด
5. ชะจัดปัญหาการทำงานเข้าช้อนกันหรือขัดแย้งกัน
6. การรวมพลังกันก่อให้เกิดอำนาจในการต่อรอง
7. สมาชิกของกลุ่มจะมีความผูกพันกัน เป็นการสร้างความสามัคคีและความรับผิดชอบร่วมกัน
8. ก่อให้เกิดความสร้างสรรค์รวมทั้งสู่ทางในการปรับปรุงพัฒนางานให้ดีขึ้น
9. ช่วยลดอุปสรรคและการเสี่ยงภัยต่าง ๆ ในการทำงานให้น้อยลง
10. ช่วยประหยัดเวลาและวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการทำงาน
11. สมาชิกของกลุ่มมีความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน สามารถรู้จักและเข้าใจกันเป็นอย่างดี รวมทั้งสามารถเป็นเพื่อนร่วมทุกข์ร่วมสุขกันได้
12. สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคคลภายในกลุ่ม³⁰

ในทำนองเดียวกัน วินเซนต์ โนแลน อังโง วีระวัฒน์ พงษ์พยอม กล่าวว่า

²⁹ วัชรีย์ ทวีชัย, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 21.

³⁰ พจน์ เพชรบุรณิน, เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.

ความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับปัจจัยในการทำงานเป็นทีม งานที่สำคัญของการบริหารอาจจะเป็นการพยายามทำความเข้าใจกับส่วนประกอบเหล่านั้น การกำหนดวัตถุประสงค์ของการทำงานเป็นทีมให้ชัดเจน และการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว นอกจากนี้ยังสามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมกับความสำเร็จของงานได้ง่าย ๆ ดังนี้ คือ บุคคลแต่ละคนในทีมงานจะมีพลังความสามารถในปริมาณที่แน่นอนจำนวนหนึ่ง โดยแต่ละคนจะใช้พลังงานที่จำเป็นส่วนหนึ่งในการคุ้มครองความรู้สึก หรืออารมณ์ อย่างเช่น การหลีกเลี่ยงความรู้สึกเจ็บใจ เสียใจเพื่อเยียวยาความรู้สึกที่ถูกเหยียดหยาม หรือเพื่อตอบโต้เมื่อถูกกระทำ ดังนั้นพลังงานส่วนที่เหลือคือ ส่วนที่จะอุทิศให้กับตัวงาน³¹



ภาพที่ 1 ความสำเร็จและบรรยากาศของทีมงาน³²

ในภาพที่ 1 แสดงให้เห็นพลังงานที่ใช้เพื่อตัวงานซึ่งจะเพิ่มขึ้นอย่างน่าทึ่ง เมื่อมีการปรับปรุงบรรยากาศในทีมงาน ในขณะเดียวกันจะเป็นการลดระดับพลังงานที่สมาชิกภายในทีมใช้เพื่อคุ้มครองความรู้สึกของตนลงด้วย แม้ว่าแบบจำลองนี้จะแสดงให้เห็นว่า ความสำเร็จของงานจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับลักษณะของการทำงานเป็นทีม แต่ยังไม่สามารถบอกได้ว่าทำอย่างไรทีมจึงจะมีลักษณะที่เราต้องการ เพราะวาระดับที่เหมาะสมและสไตล์ของการทำงานเป็นทีมย่อมขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เป็นปัญหา ทั้งในเรื่องลักษณะการทำงานและบุคคลที่เกี่ยวข้องด้วย

³¹ วีระวัฒน์ พงษ์พยอม, ลิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 12-13.

³² เรื่องเดียวกัน.

นอกจากนี้แบบจำลองยังไม่สามารถบอกได้ว่าควรจะมีการสร้างทีมจำนวนเท่าไร
ซึ่งสิ่งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์อีกเช่นกัน

จากประโยชนดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่าทำให้งานที่ปฏิบัติบรรลุผลตามวัตถุประสงค์
หรือเป้าหมายโดยที่สมาชิกแต่ละคนมีการแบ่งงานกัน จัดปัญหาการทำงานเข้าซ้อน เพื่อ
ช่วยประหยัดเวลาและวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการทำงาน นอกจากนี้สมาชิกแต่ละคนยัง
สามารถแสดงความคิดเห็นโดยใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในตัวของแต่ละคนออกมา
เพื่อรับผิชอบในการแก้ปัญหาาร่วมกัน ได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะก่อให้เกิดความเป็นน้ำหนึ่งใจ
เดียวกันในการทำงาน ในขณะที่เดียวกันช่วยลดข้อผิดพลาดของงานที่ทำอีกด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการเท่าที่ทำการ
ค้นคว้ามาปรากฏว่า ยังไม่มีผลงานตีพิมพ์เผยแพร่ออกสู่วงการศึกษารวมของประเทศไทย แต่มี
งานวิจัยที่มีลักษณะคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกันได้ทำการศึกษาและวิจัยบ้าง คือ
เมตตา จินดารักษ์³³ ได้ทำการศึกษาเรื่อง "ผลการใช้กิจกรรมกลุ่มในการ
พัฒนาความสามารถในการปรับตัวทางสังคมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียน
สุรศักดิ์มนตรี กรุงเทพมหานคร" ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาผลการใช้กิจกรรมกลุ่มในการ
พัฒนาความสามารถในการปรับตัวทางสังคมของนักเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้น
คว้าเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา
2524 จำนวน 28 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย จากผู้ที่มีคะแนนความสามารถ
ในการปรับตัวทางสังคมต่ำกว่าตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 50 แล้วสุ่มอีกครั้งเพื่อแบ่งนักเรียน
ออกเป็นกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 14 คน กลุ่มทดลองได้รับการฝึกกิจกรรม
กลุ่มโดยใช้โปรแกรมการฝึกกิจกรรมกลุ่ม จำนวน 12 ครั้ง และกลุ่มควบคุมได้รับข้อเสนอเทศ
ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับการปรับตัวทางสังคม จำนวน 12 ครั้ง เช่นเดียวกัน ผลการวิจัย
ปรากฏว่านักเรียนในกลุ่มทดลองมีความสามารถในการปรับตัวทางสังคมสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01 และนักเรียนในกลุ่มทดลองมีความสามารถในการปรับตัวทางสังคมสูง

³³เมตตา จินดารักษ์, "ผลการใช้กิจกรรมกลุ่มในการพัฒนาความสามารถในการ
ปรับตัวทางสังคมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี กรุงเทพมหานคร,"
ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2525,
หน้า 108.

กว่านักเรียนในกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นิตยา เชียงทอง³⁴ ได้ทำการศึกษาเรื่อง "ผลการทดลองใช้กิจกรรมกลุ่มเพื่อพัฒนาการยอมรับตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนเทพมงคลรังษี จังหวัดกาญจนบุรี" ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาผลของการใช้กิจกรรมกลุ่มในการพัฒนาการยอมรับตนเองของนักเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนเทพมงคลรังษี จังหวัดกาญจนบุรี ปีการศึกษา 2525 จำนวน 40 คน กลุ่มทดลอง 20 คน กลุ่มควบคุม 20 คน กลุ่มทดลองได้เข้ารับการฝึกโปรแกรมกิจกรรมกลุ่ม สัปดาห์ละ 2 ครั้ง ติดต่อกัน 6 สัปดาห์รวม 12 ครั้ง ส่วนกลุ่มควบคุมไม่ได้รับการฝึกโดยใช้กิจกรรมกลุ่ม ผลการวิจัยปรากฏว่านักเรียนที่ได้รับการฝึกโดยใช้โปรแกรมกิจกรรมกลุ่มมีการยอมรับตนเองสูงกว่า นักเรียนในกลุ่มควบคุมที่ไม่ได้ใช้โปรแกรมกิจกรรมกลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

มาลี วงษ์แก้ว³⁵ ได้ทำการศึกษาเรื่อง "ผลการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มต่อการพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ กรุงเทพมหานคร" ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาผลของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มต่อการพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเองของนักเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2525 จำนวน 20 คน กลุ่มทดลอง 10 คน กลุ่มควบคุม 10 คน กลุ่มทดลองได้เข้ารับการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มสัปดาห์ละ 2 ครั้งติดต่อกัน 7 สัปดาห์ กลุ่มควบคุมได้รับเอกสารสนเทศเกี่ยวกับความเชื่อมั่นในตนเองรวม 14 ฉบับ ผลการวิจัยปรากฏว่า การให้คำปรึกษาแบบกลุ่มจะช่วยพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเองของนักเรียนให้สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุรางค์ นามสูตร³⁶ ได้ทำการศึกษาผลของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม เพื่อลดความวิตกกังวลด้านการเรียนของนักศึกษาปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 วิทยาลัยครูอุตรดิตถ์ ปีการ

³⁴นิตยา เชียงทอง, "ผลการทดลองใช้กิจกรรมกลุ่มเพื่อพัฒนาการยอมรับตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนเทพมงคลรังษี จังหวัดกาญจนบุรี," ปริญญาโท-การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2526, หน้า 95.

³⁵มาลี วงษ์แก้ว, "ผลการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มต่อการพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ กรุงเทพมหานคร," ปริญญาโท-การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2526, หน้า 91.

³⁶สุรางค์ นามสูตร, "ผลการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มเพื่อลดความวิตกกังวลด้านการเรียนของนักศึกษาปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 วิทยาลัยครูอุตรดิตถ์," ปริญญาโท-การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2526, หน้า 93.

2525 ที่มีคะแนนความวิตกกังวลสูง. 20 คน สุ่มเป็นกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุมกลุ่มละ 10 คน กลุ่มทดลองจะเข้าร่วมกลุ่มรวม 10 ครั้ง ๆ ละ 1 ชั่วโมง 30 นาที กลุ่มควบคุมไม่ได้รับการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม หลังการทดลองพบว่านักศึกษาที่ได้รับการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มจะมีความวิตกกังวลด้านการเรียนน้อยกว่านักศึกษาที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นพวรรณ สมานสุขุมาล³⁷ ได้ทำการศึกษาเรื่อง "ผลการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มที่มีต่อการพัฒนาการยอมรับตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี" ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาผลของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มที่มีต่อการพัฒนาการยอมรับตนเองของนักเรียน และเพื่อเปรียบเทียบการยอมรับตนเองของนักเรียนระหว่างการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มและการให้ข้อสนเทศ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่มีการยอมรับตนเองอยู่ในเกณฑ์ต่ำ โรงเรียนสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ปีการศึกษา 2529 จำนวน 16 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 8 คน กลุ่มควบคุม 8 คน กลุ่มทดลองได้รับการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มจากผู้วิจัย จำนวน 13 ครั้ง ๆ ละ 1 ชั่วโมง ถึง 1 ชั่วโมง 30 นาทีติดต่อกัน 7 สัปดาห์ กลุ่มควบคุมได้รับเอกสารสนเทศเกี่ยวกับการยอมรับตนเองจากผู้ช่วยวิจัย จำนวน 11 ครั้ง ๆ ละ 1 ชั่วโมงติดต่อกัน 6 สัปดาห์ หลังการทดลองให้นักเรียนทั้ง 2 กลุ่ม ตอบแบบสอบถามการยอมรับตนเองอีกครั้งหนึ่ง ทดสอบความแตกต่างของการยอมรับตนเองระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยใช้เทคนิคการทดสอบเครื่องหมาย ผลการวิจัยปรากฏว่านักเรียนที่ได้รับการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มจะมีการยอมรับตนเองสูงกว่านักเรียนที่ได้รับข้อสนเทศเกี่ยวกับการยอมรับตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อย่างไรก็ตามจากการวิจัยพบว่า เฉพาะวิธีสอนโดยใช้แบบการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มเท่านั้นที่ทำให้นักเรียนมีการยอมรับตนเองสูงขึ้นกว่าก่อนการสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วีระ ผังรักษ์³⁸ ได้ทำการศึกษาเรื่อง "ความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น โดยการทดลองทำกิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพ" ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาและ

³⁷ นพวรรณ สมานสุขุมาล, "ผลของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มที่มีต่อการพัฒนาการยอมรับตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี," ปรียญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2529.

³⁸ วีระ ผังรักษ์, "การศึกษาความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น โดยการทดลองทำกิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพ," ปรียญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528.

มัธยมศึกษาตอนต้นโดยการทำกิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพกับกิจกรรมปกติ กลุ่มตัวอย่างคือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 3 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2527 โรงเรียนดาราสุมทร อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำนวน 56 คน แยกเป็นกลุ่มทดลอง 28 คน และกลุ่มควบคุม 28 คน ใช้เวลาในการทดลองกลุ่มละ 14 สัปดาห์ ก่อนและหลัง การทดลองได้ใช้แบบทดสอบความคิดสร้างสรรค์โดยอาศัยรูปภาพเป็นสื่อ แบบ ก. ของทอร์-แรนซ์ ทำการทดสอบนักเรียนทั้ง 2 กลุ่ม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ F-test และ t-test ผลการวิจัยปรากฏว่า นักเรียนที่ทำกิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพมีระดับความคิดสร้างสรรค์สูง ขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักเรียนที่ทำกิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพกับ นักเรียนที่ทำกิจกรรมปกติ มีระดับความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

จากงานวิจัยที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่า การให้คำปรึกษาแบบกลุ่มมีผลในการ พัฒนาความเชื่อมั่นในตนเอง การยอมรับตนเอง และลดความวิตกกังวลด้านการเรียนของ นักเรียนชั้นประถมศึกษา มัธยมศึกษา ตลอดจนอุดมศึกษา มากกว่าการได้รับข้อสนเทศ อีกทั้งนักเรียนที่ทำกิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพมีระดับความคิดสร้างสรรค์สูงกว่านักเรียนที่ทำ กิจกรรมปกติ จึงแสดงให้เห็นว่า การให้คำปรึกษาแบบกลุ่มและการทำกิจกรรมกลุ่มซึ่ง เทียบ ได้กับการทำงานเป็นกลุ่มหรือการทำงานเป็นหมู่คณะ ย่อมส่งผลที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ แก่บุคคลผู้ซึ่งมองเห็นความสำคัญของการทำงานอะไรก็ตามเป็นกลุ่ม

วิธีการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับสาระ ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
3. การทดสอบคุณภาพของ เครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในปี พ.ศ. 2533 จำนวน 622 คน จำแนกเป็นข้าราชการสาย ก จำนวน 371 คน ข้าราชการสาย ข จำนวน 100 คน และข้าราชการสาย ค จำนวน 151 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ได้จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากประชากรที่เป็นข้าราชการ โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามหลักเกณฑ์ของ Krejcie and Morgan¹ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 290 คน ที่ระดับความเชื่อมั่น .05 และใช้วิธีเทียบสัดส่วนในแต่ละสายงานให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนประชากรที่แท้จริง แล้วดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ในกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม

¹Robert J. Krejcie and Daryle W. Morgan, "Determining Simple Size for Research Activities," *Journal of Educational and Psychological Measurement*. 3 607-610; Autumn, 1970.

การสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้น จำนวน 1 ฉบับเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือทั้ง 3 สายงาน โดยในการวิจัยครั้งนี้แบบสอบถามประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีข้อถามทั้งหมด 7 ข้อ ซึ่งเป็นข้อมูลส่วนตัวและภูมิหลัง ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิต่างการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการเข้าอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์ ระดับตำแหน่ง และตำแหน่งสายงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นหมู่คณะ มีข้อถามทั้งหมด 40 ข้อ ซึ่งประกอบด้วย

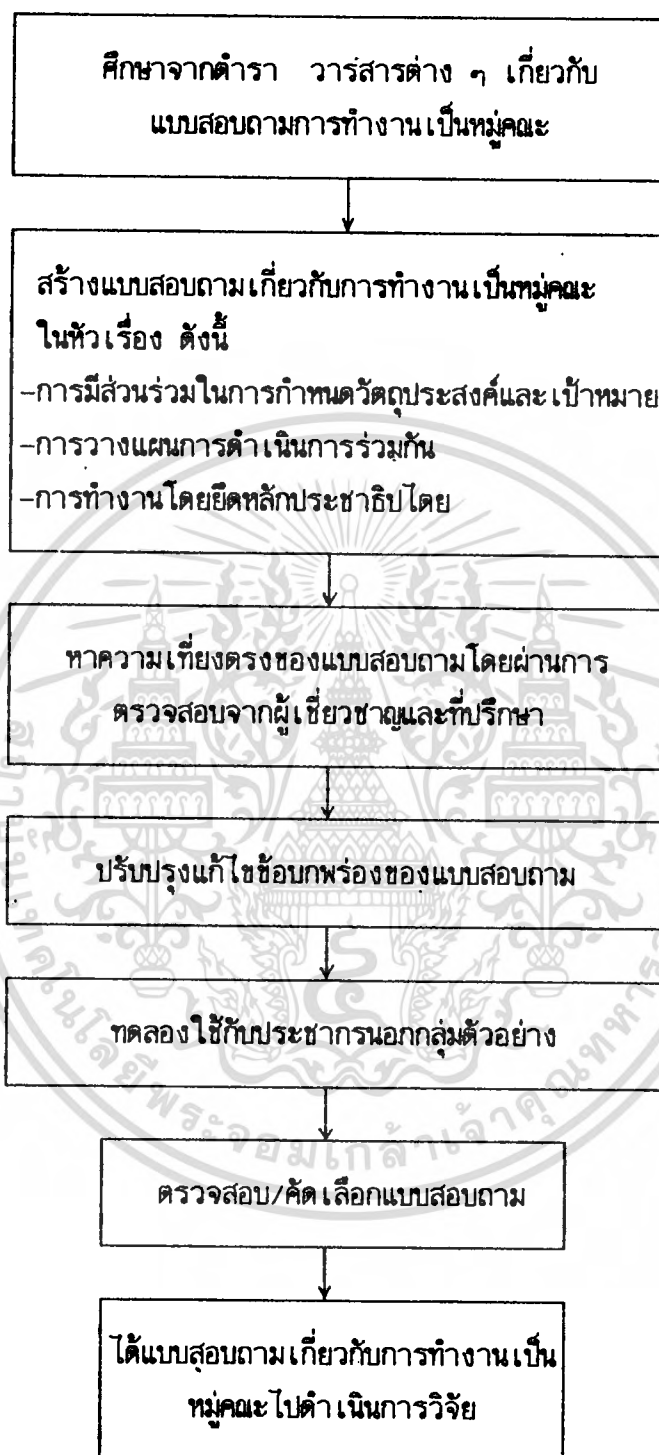
1. การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ได้แก่ ข้อ 1-12 รวม 12 ข้อ
2. การวางแผนการดำเนินการร่วมกัน ได้แก่ ข้อ 13-25 รวม 13 ข้อ
3. การทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย ได้แก่ ข้อ 26-40 รวม 15 ข้อ

แบบสอบถามในส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert ซึ่งแต่ละข้อถามมีคำตอบ 5 คำตอบคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ค่าคะแนนของแต่ละคำตอบขึ้นอยู่กับข้อถาม โดยค่าคะแนนเป็นดังนี้

น้อยที่สุด	ได้ค่าคะแนนเท่ากับ	1
น้อย	ได้ค่าคะแนนเท่ากับ	2
ปานกลาง	ได้ค่าคะแนนเท่ากับ	3
มาก	ได้ค่าคะแนนเท่ากับ	4
มากที่สุด	ได้ค่าคะแนนเท่ากับ	5

ในตอนท้ายของแต่ละองค์ประกอบในแบบสอบถามส่วนที่ 2 มีคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมและนำไปใช้ประกอบในการอภิปรายผล

การสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือมีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการสร้าง ดังแสดงในภาพที่ 2 หน้า 45



ภาพที่ 2 ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นหมู่คณะ

การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. การวิเคราะห์ความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Validity) ในด้านเนื้อหา ความเข้าใจและการใช้ภาษา โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อ ดร.วิเชียร เกตุสิงห์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จ้างงค์ นุ่มคำ รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวมีย์ ลิกขาบัณฑิต รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ทีฆทรัพย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรพล เมธิกุล เพื่อตรวจและแก้ไขปรับปรุงข้อความให้ชัดเจน และตรงกับเนื้อหาที่ต้องการศึกษามากยิ่งขึ้น

2. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากร นอกกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) โดยใช้หลักและวิธีการของ Cronbach² ใช้สูตร

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right]$$

เมื่อ α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
K	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถาม
$\sum S_i^2$	แทน	ผลรวมของค่าความแปรปรวนของคะแนนของแบบสอบถามแต่ละข้อ
S^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนรวมของแบบสอบถามทั้งฉบับ

ผลการวิเคราะห์แบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ

0.96

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อขออนุญาตอธิการบดีสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนคร-

²Lee Joseph Cronbach, *Essentials of Psychology Testing* (New York : Harper and Row, 1971), p. 161.

เหนือแจกและเก็บแบบสอบถามข้าราชการในหน่วยงานของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า-
พระนครเหนือ

2. นำหนังสือแนะนำตัวและแบบสอบถามไปทำการสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างของ
แต่ละหน่วยงานในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ และเก็บแบบสอบถามด้วย
ตนเองเมื่อเดือนตุลาคม พ.ศ. 2533

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล จำแนกเป็นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามตามเพศ อายุ วุฒิศึกษา การศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการเข้าอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์
จำแนกตามสายงานและระดับตำแหน่ง โดยใช้การหาค่าความถี่และค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือในแต่ละสายงาน ตามความมุ่งหมายของการวิจัยข้อ 1
โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการใน
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือในสายงานเดียวกันตามระดับตำแหน่ง ตาม
ความมุ่งหมายของการวิจัยข้อ 2 ซึ่งเป็นการตรวจสอบสมมติฐานข้อ 1 โดยใช้ t-test
4. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการใน
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือในสายงานเดียวกัน ตามลักษณะงาน ตาม
ความมุ่งหมายของการวิจัยข้อ 2 ซึ่งเป็นการตรวจสอบสมมติฐานข้อ 2 โดยใช้ t-test
5. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการใน
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือในสายงานเดียวกันตามประสบการณ์ในการ
ปฏิบัติงาน ตามความมุ่งหมายของการวิจัยข้อ 2 ซึ่งเป็นการตรวจสอบสมมติฐานข้อ 3
โดยใช้ t-test
6. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการใน
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือในสายงานเดียวกันตามประสบการณ์ในการ
เข้าอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์ ตามความมุ่งหมายของการวิจัยข้อ 2 ซึ่งเป็นการตรวจสอบ
สมมติฐานข้อ 4 โดยใช้ t-test

คำนวณหาค่าคะแนนเฉลี่ยของแบบสอบถามเป็นรายข้อ และค่าคะแนนเฉลี่ยแต่ละ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เรื่อง แปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยเพื่อประเมินการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50-5.00 หมายความว่า ผู้ตอบมีการปฏิบัติเกี่ยวกับ
การทำงานเป็นหมู่คณะอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50-4.49 หมายความว่า ผู้ตอบมีการปฏิบัติเกี่ยวกับ
การทำงานเป็นหมู่คณะอยู่ในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50-3.49 หมายความว่า ผู้ตอบมีการปฏิบัติเกี่ยวกับ
การทำงานเป็นหมู่คณะอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50-2.49 หมายความว่า ผู้ตอบมีการปฏิบัติเกี่ยวกับ
การทำงานเป็นหมู่คณะอยู่ในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00-1.49 หมายความว่า ผู้ตอบมีการปฏิบัติเกี่ยวกับ
การทำงานเป็นหมู่คณะอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมด ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ทางสถิติ
โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS* (Statistical Package for Social
Sciences Version-X) ที่สำนักพัฒนาเทคนิคศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า-
พระนครเหนือ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอเป็น 6 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นการเสนอค่าความถี่และค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามตามเพศ อายุ วุฒิต่างการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการเข้าอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์ จำแนกตามสายงาน ลักษณะงานและระดับตำแหน่ง

ตอนที่ 2 เป็นการเสนอค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือในแต่ละสายงาน เป็นรายเรื่องและรายข้อ

ตอนที่ 3 เป็นการเปรียบเทียบการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือในสายงานเดียวกัน จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ตอนที่ 4 เป็นการเปรียบเทียบการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือในสายงานเดียวกัน จำแนกตามลักษณะงาน

ตอนที่ 5 เป็นการเปรียบเทียบการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือในสายงานเดียวกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 6 เป็นการเปรียบเทียบการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือในสายงานเดียวกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการเข้าอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์

ตอนที่ 1 เป็นการเสนอค่าความถี่และค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามตามเพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการเข้าอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์ จำแนกตามสายงาน ลักษณะงานและระดับตำแหน่ง ดังแสดงในตารางที่ 1 - 3

ตารางที่ 1

จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสายงานและระดับตำแหน่ง

สายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	คิดเป็นร้อยละ
สาย ก	ต่ำกว่าระดับ 5	72	38	52.77
	ระดับ 5 ขึ้นไป	299	119	39.79
สาย ข	ต่ำกว่าระดับ 5	47	24	51.06
	ระดับ 5 ขึ้นไป	53	31	58.49
สาย ค	ต่ำกว่าระดับ 5	126	64	50.79
	ระดับ 5 ขึ้นไป	25	14	56.00
รวม		622	290	46.62

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2

จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสายงานและลักษณะงาน

สายงาน	ลักษณะงาน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	คิดเป็นร้อยละ
สาย ก	งานสอน	371	157	42.31
สาย ข	งานบริการวิชาการ	41	23	56.09
	งานบริการการศึกษา	59	32	54.23
สาย ค	งานสำนักงาน	123	67	54.47
	งานเทคนิค	28	11	39.28
	รวม	622	290	46.62

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3
ค่าความถี่และค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้คนแบบสอแอม
จำแนกตามสายงานและระดับตำแหน่ง

สถานภาพทั่วไปของผู้คนแบบสอแอม	สาย ก				สาย ข				สาย ค			
	ระดับต่ำกว่า 5		ระดับ 5 ขึ้นไป		ระดับต่ำกว่า 5		ระดับ 5 ขึ้นไป		ระดับต่ำกว่า 5		ระดับ 5 ขึ้นไป	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ												
- ชาย	35	92.10	100	84.03	14	58.33	17	54.84	16	25.00	1	7.14
- หญิง	3	7.90	19	15.97	10	41.67	14	45.16	48	75.00	13	92.86
รวม	38	100.00	119	100.00	24	100.00	31	100.00	64	100.00	14	100.00
อายุ												
- ต่ำกว่า 25 ปี	5	13.15	1	0.84	1	4.17	-	-	6	9.38	-	-
- 25 - 35 ปี	29	76.32	30	25.21	22	91.67	19	61.30	44	68.75	7	50.00
- 36 - 45 ปี	4	10.53	70	58.82	1	4.16	8	25.80	14	21.87	6	42.86
- สูงกว่า 45 ปี	-	-	18	15.13	-	-	4	12.90	-	-	1	7.14
รวม	38	100.00	119	100.00	24	100.00	31	100.00	64	100.00	14	100.00
วุฒิทางการศึกษา												
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	-	-	1	4.17	1	3.23	25	39.06	-	-
- ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	28	60.42	44	36.97	21	87.50	20	64.52	39	60.94	11	78.57
- ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	11	28.95	69	57.99	2	8.33	10	32.25	-	-	3	21.43
- สูงกว่าปริญญาโท	1	2.63	6	5.04	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	38	100.00	119	100.00	24	100.00	31	100.00	64	100.00	14	100.00
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน												
- ต่ำกว่า 10 ปี	32	84.21	27	22.69	22	91.67	17	54.84	39	60.94	3	21.43
- 10 ปีขึ้นไป	6	15.79	92	77.31	2	8.33	14	45.16	25	39.06	11	78.57
รวม	38	100.00	119	100.00	24	100.00	31	100.00	64	100.00	14	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3 (ต่อ)

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	สาย ก				สาย ข				สาย ค			
	ระดับต่ำกว่า 5		ระดับ 5 ขึ้นไป		ระดับต่ำกว่า 5		ระดับ 5 ขึ้นไป		ระดับต่ำกว่า 5		ระดับ 5 ขึ้นไป	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการเข้าอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมมนา												
- เคยเข้ารับการอบรม	28	73.68	87	73.11	14	58.33	21	67.74	44	68.75	10	71.43
- ไม่เคยเข้ารับการอบรม	10	26.32	32	26.89	10	41.67	10	32.26	20	31.25	4	28.57
รวม	38	100.00	119	100.00	24	100.00	31	100.00	64	100.00	14	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 3 แสดงสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสายงาน และระดับตำแหน่ง ปรากฏผลดังนี้

1. เพศ

1.1 ข้าราชการสาย ก ที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 5 เป็นเพศชาย 35 คน คิดเป็นร้อยละ 92.10 และเพศหญิง 3 คน คิดเป็นร้อยละ 7.90 ส่วนข้าราชการสาย ก ที่มีระดับ 5 ขึ้นไป เป็นเพศชาย 100 คน คิดเป็นร้อยละ 84.03 และเพศหญิง 19 คน คิดเป็นร้อยละ 15.97

1.2 ข้าราชการสาย ข ที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 5 เป็นเพศชาย 14 คน คิดเป็นร้อยละ 58.33 และเพศหญิง 10 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67 ส่วนข้าราชการสาย ข ที่มีระดับ 5 ขึ้นไป เป็นเพศชาย 17 คน คิดเป็นร้อยละ 54.84 และเพศหญิง 14 คน คิดเป็นร้อยละ 45.16

1.3 ข้าราชการสาย ค ที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 5 เป็นเพศชาย 16 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และเพศหญิง 48 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 ส่วนข้าราชการสาย ค ที่มีระดับ 5 ขึ้นไป เป็นเพศชาย 1 คน คิดเป็นร้อยละ 7.14 และเพศหญิง 13 คน คิดเป็นร้อยละ 92.86

2. อายุ

2.1 ข้าราชการสาย ก ที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 5 มีอายุต่ำกว่า 25 ปี 5 คน คิดเป็นร้อยละ 13.15 อายุ 25-35 ปี 29 คน คิดเป็นร้อยละ 76.32 อายุ 36-45 ปี 4 คน คิดเป็นร้อยละ 10.53 และอายุสูงกว่า 45 ปี ไม่มี ส่วนข้าราชการสาย ก ที่มีระดับ 5 ขึ้นไป มีอายุต่ำกว่า 25 ปี 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.84 อายุ 25-35 ปี 30 คน คิดเป็นร้อยละ 25.21 อายุ 36-45 ปี 70 คน คิดเป็นร้อยละ 58.82 อายุสูงกว่า 45 ปี 18 คน คิดเป็นร้อยละ 15.13

2.2 ข้าราชการสาย ข ที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 5 มีอายุต่ำกว่า 25 ปี 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.17 อายุ 25-35 ปี 22 คน คิดเป็นร้อยละ 91.67 อายุ 36-45 ปี 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.16 และอายุสูงกว่า 45 ปี ไม่มี ส่วนข้าราชการสาย ข ที่มีระดับ 5 ขึ้นไป มีอายุต่ำกว่า 25 ปี ไม่มี อายุ 25-35 ปี 19 คน คิดเป็นร้อยละ 61.30 อายุ 36-45 ปี 8 คน คิดเป็นร้อยละ 25.80 อายุสูงกว่า 45 ปี 4 คน คิดเป็นร้อยละ 12.90

2.3 ข้าราชการสาย ค ที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 5 มีอายุต่ำกว่า 25 ปี 6 คน คิดเป็นร้อยละ 9.38 อายุ 25-35 ปี 44 คน คิดเป็นร้อยละ 68.75 อายุ 36-45 ปี 14 คน คิดเป็นร้อยละ 21.87 และอายุสูงกว่า 45 ปี ไม่มี ส่วนข้าราชการสาย ค ที่มีระดับ 5 ขึ้นไป มีอายุต่ำกว่า 25 ปี ไม่มี อายุ 25-35 ปี 7

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 อายุ 36-45 ปี 6 คน คิดเป็นร้อยละ 42.86 อายุสูงกว่า 45 ปี 1 คน คิดเป็นร้อยละ 7.14

3. วุฒิต่างทางการศึกษา

3.1 ข้าราชการสาย ก ที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 5 มีวุฒิต่างทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ไม่มี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า 26 คน คิดเป็นร้อยละ 68.42 ปริญญาโทหรือเทียบเท่า 11 คน คิดเป็นร้อยละ 28.95 สูงกว่าปริญญาโท 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.63 ส่วนข้าราชการสาย ก ที่มีระดับ 5 ขึ้นไป มีวุฒิต่างทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ไม่มี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า 43 คน คิดเป็นร้อยละ 36.13 ปริญญาโทหรือเทียบเท่า 69 คน คิดเป็นร้อยละ 57.99 สูงกว่าปริญญาโท 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.04

3.2 ข้าราชการสาย ข ที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 5 มีวุฒิต่างทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.17 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า 21 คน คิดเป็นร้อยละ 87.50 ปริญญาโทหรือเทียบเท่า 2 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33 สูงกว่าปริญญาโทไม่มี ส่วนข้าราชการสาย ข ที่มีระดับ 5 ขึ้นไป มีวุฒิต่างทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.23 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า 20 คน คิดเป็นร้อยละ 64.52 ปริญญาโทหรือเทียบเท่า 10 คน คิดเป็นร้อยละ 32.25 สูงกว่าปริญญาโท ไม่มี

3.3 ข้าราชการสาย ค ที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 5 มีวุฒิต่างทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี 25 คน คิดเป็นร้อยละ 39.06 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า 39 คน คิดเป็นร้อยละ 60.94 ปริญญาโทหรือเทียบเท่า ไม่มี สูงกว่าปริญญาโท ไม่มี ส่วนข้าราชการสาย ค ที่มีระดับ 5 ขึ้นไป มีวุฒิต่างทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ไม่มี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า 11 คน คิดเป็นร้อยละ 78.57 ปริญญาโทหรือเทียบเท่า 3 คน คิดเป็นร้อยละ 21.43 สูงกว่าปริญญาโท ไม่มี

4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

4.1 ข้าราชการสาย ก ที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 5 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี 32 คน คิดเป็นร้อยละ 84.21 และ 10 ปีขึ้นไป 6 คน คิดเป็นร้อยละ 15.79 ส่วนข้าราชการสาย ก ที่มีระดับ 5 ขึ้นไป มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี 27 คน คิดเป็นร้อยละ 22.69 และ 10 ปีขึ้นไป 92 คน คิดเป็นร้อยละ 77.31

4.2 ข้าราชการสาย ข ที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 5 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี 22 คน คิดเป็นร้อยละ 91.67 และ 10 ปีขึ้นไป 2 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33 ส่วนข้าราชการสาย ข ที่มีระดับ 5 ขึ้นไป มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี 17 คน คิดเป็นร้อยละ 54.84 และ 10 ปีขึ้นไป 14 คน คิดเป็นร้อยละ 45.16

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.3 ข้าราชการสาย ค ที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 5 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี 39 คน คิดเป็นร้อยละ 60.94 และ 10 ปีขึ้นไป 25 คน คิดเป็นร้อยละ 39.06 ส่วนข้าราชการสาย ค ที่มีระดับ 5 ขึ้นไป มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี 3 คน คิดเป็นร้อยละ 21.43 และ 10 ปีขึ้นไป 11 คน คิดเป็นร้อยละ 78.57

5. ประสบการณ์ในการเข้าอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์

5.1 ข้าราชการสาย ก ที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 5 ที่เคยผ่านการอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์ 28 คน คิดเป็นร้อยละ 73.68 และไม่เคยผ่านการอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์ 10 คน คิดเป็นร้อยละ 26.32 ส่วนข้าราชการสาย ก ที่มีระดับ 5 ขึ้นไป ที่เคยผ่านการอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์ 87 คน คิดเป็นร้อยละ 73.11 และไม่เคยผ่านการอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์ 32 คน คิดเป็นร้อยละ 26.89

5.2 ข้าราชการสาย ข ที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 5 ที่เคยผ่านการอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์ 14 คน คิดเป็นร้อยละ 58.33 และไม่เคยผ่านการอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์ 10 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67 ส่วนข้าราชการสาย ข ที่มีระดับ 5 ขึ้นไป ที่เคยผ่านการอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์ 21 คน คิดเป็นร้อยละ 67.74 และไม่เคยผ่านการอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์ 10 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67

5.3 ข้าราชการสาย ค ที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 5 ที่เคยผ่านการอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์ 44 คน คิดเป็นร้อยละ 68.75 และไม่เคยผ่านการอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์ 20 คน คิดเป็นร้อยละ 31.25 ส่วนข้าราชการสาย ค ที่มีระดับ 5 ขึ้นไป ที่เคยผ่านการอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์ 10 คน คิดเป็นร้อยละ 71.43 และไม่เคยผ่านการอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 28.57

ตอนที่ 2 เป็นการเสนอค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานหมู่คณะของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือในแต่ละสายงาน เป็นรายเรื่องและรายข้อ ดังแสดงในตารางที่ 4 - 15

ตารางที่ 4

สรุปค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ก ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เป็นรายเรื่อง (N = 157)

เรื่องที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	\bar{X}	S.D.	ระดับปฏิบัติ
1	การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	3.35	0.64	ปานกลาง
2	การวางแผนการดำเนินการร่วมกัน	3.20	0.69	ปานกลาง
3	การทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย	3.43	0.68	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 แสดงว่า การทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ก ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือทั้ง 3 เรื่อง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง คือ เรื่องการวางแผนการดำเนินการร่วมกัน ($\bar{X} = 3.20$, S.D. = 0.69) การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.64) และการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.68) โดยข้าราชการสาย ก มีความคิด เห็นคล้ายตามกันทุกเรื่อง

ตารางที่ 5

ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นหมู่คณะของ
ข้าราชการสาย ก ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย เป็นรายข้อ

(N = 157)

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	\bar{X}	S.D.	ระดับปฏิบัติ
	การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย			
1.	ท่านเข้าร่วมประชุม สัมมนา กับเพื่อนร่วมงาน	3.48	0.96	ปานกลาง
2.	ท่านแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม.....	3.41	0.83	ปานกลาง
3.	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน.....	3.10	1.01	ปานกลาง
4.	ท่านทำงานโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายเป็นหลัก.....	4.23	0.68	มาก
5.	สมาชิกในหน่วยงานทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงาน..	3.15	1.08	ปานกลาง
6.	สมาชิกในหน่วยงานมีการรวมกลุ่มกันกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย.....	3.14	1.06	ปานกลาง
7.	ท่านทำงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน.....	3.59	0.76	มาก
8.	สมาชิกในหน่วยงานทำงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย.....	3.23	0.78	ปานกลาง
9.	สมาชิกในหน่วยงานช่วยเหลืองานซึ่งกันและกันในการกำหนดเป้าหมายให้ถูกต้องชัดเจน.	3.15	0.89	ปานกลาง
10.	สมาชิกในหน่วยงานให้คำแนะนำซึ่งกันและกันในการทำงาน.....	3.14	1.00	ปานกลาง
11.	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการปรึกษาหารือซึ่งกันและกัน.....	3.28	1.09	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 5 (ต่อ)

(N = 157)

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	\bar{X}	S.D.	ระดับปฏิบัติ
12.	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการทำงานเป็นกลุ่ม.....	3.27	1.03	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม		3.35	0.64	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 แสดงว่า การทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ก ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย โดยส่วนรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.64) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการสาย ก เห็นว่าการทำงานเป็นหมู่คณะที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ทำงานโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายเป็นหลัก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.68) และทำงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.76) โดยข้าราชการสาย ก มีความคิดเห็นคล้ายกัน ส่วนข้ออื่น ๆ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 6

ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นหมู่คณะของ
ข้าราชการสาย ก ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เรื่องการวางแผนการดำเนินการร่วมกัน เป็นรายข้อ

(N = 157)

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	\bar{X}	S.D.	ระดับปฏิบัติ
	การวางแผนการดำเนินการร่วมกัน			
13.	หน่วยงานของท่านมีการวางแผนในการทำงานร่วมกันก่อนการดำเนินงาน.....	3.24	1.06	ปานกลาง
14.	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินการในหน่วยงานของท่าน.....	3.19	1.04	ปานกลาง
15.	ท่านปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามแผนงาน	3.75	0.85	มาก
16.	ท่านทำงานตามขั้นตอนของแผนที่หน่วยงานวางไว้.....	3.71	0.88	มาก
17.	สมาชิกในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน.....	3.05	0.98	ปานกลาง
18.	สมาชิกในหน่วยงานร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้ในการทำงาน.....	3.01	1.04	ปานกลาง
19.	สมาชิกในหน่วยงานทำงานตามขั้นตอนที่วางไว้.....	3.09	0.80	ปานกลาง
20.	สมาชิกในหน่วยงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามแผน.....	3.17	0.84	ปานกลาง
21.	สมาชิกในหน่วยงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างทำงานตามแผน.....	3.11	0.92	ปานกลาง
22.	สมาชิกในหน่วยงานมีความรับผิดชอบต่องานที่เกิดจากการวางแผนร่วมกัน.....	3.26	0.79	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	\bar{X}	S.D.	ระดับปฏิบัติ
23.	หน่วยงานของท่านนำข้อมูลจากการดำเนินการตามแผนของสมาชิกในหน่วยงานไปวางแผนดำเนินการใหม่ ๆ.....	3.01	0.94	ปานกลาง
24.	งานส่วนใหญ่ที่ท่านทำบรรลุเป้าหมายตามขั้นตอนของแผนที่วางไว้.....	3.31	0.75	ปานกลาง
25.	หน่วยงานของท่านมีการติดตามผลหลังการดำเนินงานตามแผน.....	2.71	0.97	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม		3.20	0.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 แสดงว่า การทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ก ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เรื่องการวางแผนการดำเนินการร่วมกันโดยส่วนรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$, S.D. = 0.69) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการสาย ก เห็นว่าการทำงานเป็นหมู่คณะที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมากคือ ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามแผนงาน ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.85) และทำงานตามขั้นตอนของแผนที่หน่วยงานวางไว้ ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.88) โดยข้าราชการสาย ก มีความคิดเห็นคล้ายคลึงกัน ส่วนข้ออื่น ๆ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 7

ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นหมู่คณะของ
ข้าราชการสาย ก ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เรื่องการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย เป็นรายชื่อ

(N = 157)

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	\bar{X}	S.D.	ระดับปฏิบัติ
	การทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย			
26.	ท่านยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน มาปรับปรุงการทำงาน.....	4.00	0.63	มาก
27.	ท่านเสนอความคิดเห็นเพื่อปรับปรุง การทำงาน.....	3.71	0.70	มาก
28.	ท่านทำงานโดยรับฟังความคิดเห็นของเพื่อน ร่วมงานตามมติของเสียงส่วนมาก.....	4.13	0.73	มาก
29.	ท่านทำงานตามระเบียบวินัยของหน่วยงาน..	4.02	0.76	มาก
30.	ท่านกับเพื่อนร่วมงานแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในการทำงาน.....	3.78	0.80	มาก
31.	หน่วยงานสร้างบรรยากาศในการทำงาน ที่ราบรื่นอบอุ่นให้สมาชิก.....	3.13	1.19	ปานกลาง
32.	สมาชิกในหน่วยงานมีการพิจารณาตัดสินใจ อย่างพินิจพิเคราะห์ในการทำงาน.....	3.20	0.90	ปานกลาง
33.	สมาชิกในหน่วยงานทำงานตามระเบียบวินัย.	3.18	0.88	ปานกลาง
34.	การปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านมีการ กระจายอำนาจในการตัดสินใจ.....	3.15	1.12	ปานกลาง
35.	สมาชิกในหน่วยงานปฏิบัติต่อกันด้วยความ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน.....	3.17	1.05	ปานกลาง
36.	สมาชิกในหน่วยงานยอมรับฟังความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน.....	3.32	0.90	ปานกลาง
37.	สมาชิกในหน่วยงานทำงานร่วมกันด้วยความ สามัคคี.....	3.20	1.02	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรรมใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	\bar{X}	S.D.	ระดับปฏิบัติ
38.	การแก้ปัญหาการทำงานในหน่วยงานใช้วิธีระดมความคิดเห็นแล้วเลือกเอาความคิดเห็นของเสียงส่วนมาก.....	3.26	1.12	ปานกลาง
39.	สมาชิกในหน่วยงานให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกัน.....	3.17	0.95	ปานกลาง
40.	สมาชิกในหน่วยงานมีการรวมพลังเพื่อปรับปรุงการทำงาน.....	3.03	0.99	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม		3.43	0.68	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 แสดงว่า การทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ก ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เรื่องการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย โดยส่วนรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.68) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการสาย ก เห็นว่าการทำงานเป็นหมู่คณะที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมากคือ ทำงานโดยรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานตามมติของเสียงส่วนมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.73) ทำงานตามระเบียบวินัยของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.76) การยอมรับเอาความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานมาปรับปรุงการทำงาน ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.63) ทำงานกับเพื่อนร่วมงานแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.80) และการเสนอความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการทำงาน ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.70) โดยข้าราชการสาย ก มีความคิดเห็นคล้ายคลึงตามกัน ส่วนข้ออื่น ๆ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 8

สรุปค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นหมู่คณะของ
ข้าราชการสาย ข ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เป็นรายเรื่อง

(N = 55)

เรื่องที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	\bar{X}	S.D.	ระดับปฏิบัติ
1	การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	3.41	0.69	ปานกลาง
2	การวางแผนการดำเนินการร่วมกัน	3.48	0.72	ปานกลาง
3	การทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย	3.62	0.68	มาก

จากตารางที่ 8 แสดงว่า การทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ข ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เรื่องการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.68) ส่วนเรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย และเรื่องการวางแผนการดำเนินการร่วมกัน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 0.69 และ $\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.72 ตามลำดับ) โดยข้าราชการสาย ข มีความคิดเห็นคล้ายตามกันทุกเรื่อง

ตารางที่ 9

ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นหมู่คณะของ
ข้าราชการสาย ข ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย เป็นรายข้อ
(N = 55)

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	\bar{X}	S.D.	ระดับปฏิบัติ
	การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย			
1.	ท่านเข้าร่วมประชุม สัมมนา กับเพื่อนร่วมงาน	3.35	1.02	ปานกลาง
2.	ท่านแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม.....	3.27	1.04	ปานกลาง
3.	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของหน่วยงาน.....	3.07	1.20	ปานกลาง
4.	ท่านทำงานโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์และ เป้าหมายเป็นหลัก.....	4.05	0.65	มาก
5.	สมาชิกในหน่วยงานทุกคนมีส่วนร่วมในการ กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงาน..	3.20	1.08	ปานกลาง
6.	สมาชิกในหน่วยงานมีการรวมกลุ่มกันกำหนด วัตถุประสงค์และเป้าหมาย.....	2.98	1.10	ปานกลาง
7.	ท่านทำงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์และ เป้าหมายของหน่วยงาน.....	3.75	0.70	มาก
8.	สมาชิกในหน่วยงานทำงานตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย.....	3.36	0.87	ปานกลาง
9.	สมาชิกในหน่วยงานช่วยเหลืองานซึ่งกันและ กันในการกำหนดเป้าหมายให้ถูกต้องชัดเจน.	3.42	1.10	ปานกลาง
10.	สมาชิกในหน่วยงานให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน ในการทำงาน.....	3.53	0.94	มาก
11.	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการปรึกษา หารือซึ่งกันและกัน.....	3.56	1.12	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	\bar{X}	S.D.	ระดับปฏิบัติ
12.	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการทำงานเป็นกลุ่ม.....	3.42	1.03	ปานกลาง
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.41	0.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 แสดงว่า การทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ข ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เรื่อง การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย โดยส่วนรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 0.69) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการสาย ข เห็นว่าการทำงานเป็นหมู่คณะที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมากคือ ทำงานโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายเป็นหลัก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.65) ทำงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.70) โดยข้าราชการสาย ข มีความคิดเห็นคล้ายคลึงกัน แต่หน่วยงานสนับสนุนให้มีการปรึกษาหารือซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 1.12) นั้น ข้าราชการสาย ข มีความคิดเห็นกระจายกัน ส่วนข้ออื่น ๆ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 10

ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นหมู่คณะของ
ข้าราชการสาย ข ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เรื่องการวางแผนการดำเนินการร่วมกัน เป็นรายข้อ

(N = 55)

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	\bar{X}	S.D.	ระดับปฏิบัติ
	การวางแผนการดำเนินการร่วมกัน			
13.	หน่วยงานของท่านมีการวางแผนในการทำงานร่วมกันก่อนการดำเนินงาน.....	3.53	1.02	มาก
14.	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินการในหน่วยงานของท่าน.....	3.44	1.15	ปานกลาง
15.	ท่านปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามแผนงาน	3.84	0.90	มาก
16.	ท่านทำงานตามขั้นตอนของแผนที่หน่วยงานวางไว้.....	3.85	0.78	มาก
17.	สมาชิกในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน.....	3.40	1.05	ปานกลาง
18.	สมาชิกในหน่วยงานร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้ในการทำงาน.....	3.16	1.08	ปานกลาง
19.	สมาชิกในหน่วยงานทำงานตามขั้นตอนที่วางไว้.....	3.51	0.96	มาก
20.	สมาชิกในหน่วยงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามแผน.....	3.60	0.99	มาก
21.	สมาชิกในหน่วยงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างทำงานตามแผน.....	3.45	0.94	ปานกลาง
22.	สมาชิกในหน่วยงานมีความรับผิดชอบต่องานที่เกิดจากการวางแผนร่วมกัน.....	3.55	0.96	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	\bar{X}	S.D.	ระดับปฏิบัติ
23.	หน่วยงานของท่านนำข้อมูลจากการดำเนินการตามแผนของสมาชิกในหน่วยงานไปวางแผนดำเนินการใหม่ ๆ.....	3.24	0.88	ปานกลาง
24.	งานส่วนใหญ่ที่ท่านทำบรรลุเป้าหมายตามขั้นตอนของแผนที่วางไว้.....	3.58	0.85	มาก
25.	หน่วยงานของท่านมีการติดตามผลหลังการดำเนินงานตามแผน.....	3.13	1.02	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม		3.48	0.72	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 แสดงว่า การทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ข ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เรื่องการวางแผนการดำเนินการร่วมกัน โดยส่วนรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.72) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้าราชการสาย ข เห็นว่าการทำงานเป็นหมู่คณะที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมากคือ ทำงานตามขั้นตอนของแผนที่หน่วยงานวางไว้ ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.78) ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามแผนงาน ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.90) สมาชิกในหน่วยงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามแผน ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.99) งานส่วนใหญ่ที่ท่านทำบรรลุเป้าหมายตามขั้นตอนของแผนที่วางไว้ ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.85) สมาชิกในหน่วยงานมีความรับผิดชอบต่องานที่เกิดจากการวางแผนร่วมกัน ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.96) โดยข้าราชการสาย ข มีความคิดเห็นคล้ายคลึงกัน แต่หน่วยงานของท่านมีการวางแผนในการทำงานร่วมกันก่อนการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 1.02) นั้น ข้าราชการสาย ข มีความคิดเห็นกระจายกัน ส่วนข้ออื่น ๆ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 11

ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นหมู่คณะของ
ข้าราชการสาย ข ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เรื่องการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย เป็นรายชื่อ

(N = 55)

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	\bar{X}	S.D.	ระดับปฏิบัติ
	การทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย			
26.	ท่านยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน มาปรับปรุงการทำงาน.....	3.98	0.62	มาก
27.	ท่านเสนอความคิดเห็นเพื่อปรับปรุง การทำงาน.....	3.76	0.79	มาก
28.	ท่านทำงานโดยรับฟังความคิดเห็นของเพื่อน ร่วมงานตามมติของเสียงส่วนมาก.....	4.09	0.55	มาก
29.	ท่านทำงานตามระเบียบวินัยของหน่วยงาน..	4.04	0.67	มาก
30.	ท่านกับเพื่อนร่วมงานแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในการทำงาน.....	3.65	0.95	มาก
31.	หน่วยงานสร้างบรรยากาศในการทำงาน ที่ราบรื่นอบอุ่นให้สมาชิก.....	3.36	1.16	ปานกลาง
32.	สมาชิกในหน่วยงานมีการพิจารณาตัดสินใจ อย่างพินิจพิจารณาในการทำงาน.....	3.47	0.94	ปานกลาง
33.	สมาชิกในหน่วยงานทำงานตามระเบียบวินัย.	3.60	0.89	มาก
34.	การปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านมีการ กระจายอำนาจในการตัดสินใจ.....	3.35	1.00	ปานกลาง
35.	สมาชิกในหน่วยงานปฏิบัติต่อกันด้วยความ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน.....	3.49	1.02	ปานกลาง
36.	สมาชิกในหน่วยงานยอมรับฟังความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน.....	3.42	0.88	ปานกลาง
37.	สมาชิกในหน่วยงานทำงานร่วมกันด้วยความ สามัคคี.....	3.64	0.95	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	\bar{X}	S.D.	ระดับปฏิบัติ
38.	การแก้ปัญหาการทำงานในหน่วยงานใช้วิธีระดมความคิดเห็นแล้วเลือกเอาความคิดเห็นของเสียงส่วนมาก.....	3.53	1.09	มาก
39.	สมาชิกในหน่วยงานให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกัน.....	3.51	0.94	มาก
40.	สมาชิกในหน่วยงานมีการรวมพลังเพื่อปรับปรุงการทำงาน.....	3.38	1.03	ปานกลาง
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.62	0.68	มาก

จากตารางที่ 11 แสดงว่า การทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ข ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เรื่องการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย โดยส่วนรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.68) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการสาย ข เห็นว่า การทำงานเป็นหมู่คณะที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมากคือ ทำงานโดยรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานตามมติของเสียงส่วนมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.55) ทำงานตามระเบียบวินัยของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.67) การยอมรับเอาความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานมาปรับปรุงการทำงาน ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.62) การเสนอความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการทำงาน ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.79) ทำงานกับเพื่อนร่วมงานแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.95) สมาชิกในหน่วยงานทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.95) สมาชิกในหน่วยงานทำงานตามระเบียบวินัย ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.89) และสมาชิกในหน่วยงานให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.94) โดยข้าราชการสาย ข มีความคิดเห็นคล้ายตามกัน แต่การแก้ปัญหาการทำงานในหน่วยงานใช้วิธีระดมความคิดเห็นแล้วเลือกเอาความคิดเห็นของเสียงส่วนมาก ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 1.09) นั้น ข้าราชการสาย ข มีความคิดเห็นกระจายกัน ส่วนข้ออื่น ๆ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 12

สรุปค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นหมู่คณะของ
ข้าราชการสาย ค ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เป็นรายเรื่อง

(N = 78)

เรื่องที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	\bar{X}	S.D.	ระดับปฏิบัติ
1	การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	3.20	0.74	ปานกลาง
2	การวางแผนการดำเนินการร่วมกัน	3.35	0.72	ปานกลาง
3	การทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย	3.59	0.67	มาก

จากตารางที่ 12 แสดงว่า การทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ค ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เรื่องการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.67) ส่วนเรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย และเรื่องการวางแผนการดำเนินการร่วมกัน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$, S.D. = 0.74 และ $\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.72) โดยข้าราชการสาย ค มีความคิดเห็นคล้ายตามกันทุกเรื่อง

ตารางที่ 13

ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นหมู่คณะของ
ข้าราชการสาย ค ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย เป็นรายชื่อ

(N = 78)

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	\bar{X}	S.D.	ระดับปฏิบัติ
	การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย			
1.	ท่านเข้าร่วมประชุม สัมมนา กับเพื่อนร่วมงาน	2.81	1.09	ปานกลาง
2.	ท่านแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม.....	2.46	1.11	น้อย
3.	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของหน่วยงาน.....	2.56	1.16	ปานกลาง
4.	ท่านทำงานโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์และ เป้าหมายเป็นหลัก.....	4.13	0.76	มาก
5.	สมาชิกในหน่วยงานทุกคนมีส่วนร่วมในการ กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงาน..	3.04	1.19	ปานกลาง
6.	สมาชิกในหน่วยงานมีการรวมกลุ่มกันกำหนด วัตถุประสงค์และเป้าหมาย.....	2.91	1.11	ปานกลาง
7.	ท่านทำงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์และ เป้าหมายของหน่วยงาน.....	3.85	0.88	มาก
8.	สมาชิกในหน่วยงานทำงานตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย.....	3.53	0.91	มาก
9.	สมาชิกในหน่วยงานช่วยเหลืองานซึ่งกันและ กันในการกำหนดเป้าหมายให้ถูกต้องชัดเจน.	3.28	1.26	ปานกลาง
10.	สมาชิกในหน่วยงานให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน ในการทำงาน.....	3.56	1.11	มาก
11.	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการปรึกษา หารือซึ่งกันและกัน.....	3.17	1.23	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	\bar{X}	S.D.	ระดับปฏิบัติ
12.	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการทำงานเป็นกลุ่ม.....	3.09	1.26	ปานกลาง
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.20	0.74	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 แสดงว่า การทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ค ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย โดยส่วนรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$, S.D. = 0.74) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการสาย ค เห็นว่า การทำงานเป็นหมู่คณะที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมากคือ ทำงานโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายเป็นหลัก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.76) ทำงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.88) และสมาชิกในหน่วยงานทำงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.91) โดยข้าราชการสาย ค มีความคิดเห็นคล้ายตามกัน สมาชิกในหน่วยงานให้คำแนะนำซึ่งกันและกันในการทำงาน ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 1.11) นั้น ข้าราชการสาย ค มีความคิดเห็นกระจายกัน และการทำงานเป็นหมู่คณะที่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยคือ การแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม ($\bar{X} = 2.46$, S.D. = 1.11) โดยข้าราชการสาย ค มีความคิดเห็นกระจายกัน

ตารางที่ 14

ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นหมู่คณะของ
ข้าราชการสาย ค ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เรื่องการวางแผนการดำเนินการร่วมกัน เป็นรายชื่อ

(N = 78)

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	\bar{X}	S.D.	ระดับปฏิบัติ
	การวางแผนการดำเนินการร่วมกัน			
13.	หน่วยงานของท่านมีการวางแผนในการทำงานร่วมกันก่อนการดำเนินการ.....	3.18	1.09	ปานกลาง
14.	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินการในหน่วยงานของท่าน.....	2.68	1.08	ปานกลาง
15.	ท่านปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามแผนงาน	3.95	0.84	มาก
16.	ท่านทำงานตามขั้นตอนของแผนที่หน่วยงานวางไว้.....	3.88	0.82	มาก
17.	สมาชิกในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน.....	3.10	1.19	ปานกลาง
18.	สมาชิกในหน่วยงานร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้ในการทำงาน.....	3.08	1.11	ปานกลาง
19.	สมาชิกในหน่วยงานทำงานตามขั้นตอนที่วางไว้.....	3.55	0.89	มาก
20.	สมาชิกในหน่วยงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามแผน.....	3.63	0.91	มาก
21.	สมาชิกในหน่วยงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างทำงานตามแผน.....	3.24	1.18	ปานกลาง
22.	สมาชิกในหน่วยงานมีความรับผิดชอบต่องานที่เกิดจากการวางแผนร่วมกัน.....	3.42	1.08	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	\bar{X}	S.D.	ระดับปฏิบัติ
23.	หน่วยงานของท่านนำข้อมูลจากการดำเนินการตามแผนของสมาชิกในหน่วยงานไปวางแผนดำเนินการใหม่ ๆ.....	3.03	1.06	ปานกลาง
24.	งานส่วนใหญ่ที่ท่านทำบรรลุเป้าหมายตามขั้นตอนของแผนที่วางไว้.....	3.59	0.83	มาก
25.	หน่วยงานของท่านมีการติดตามผลหลังการดำเนินงานตามแผน.....	3.18	1.13	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม		3.35	0.72	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 แสดงว่า การทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ค ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เรื่องการวางแผนการดำเนินการร่วมกัน โดยส่วนรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.72) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้าราชการสาย ค เห็นว่า การทำงานเป็นหมู่คณะที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมากคือ ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามแผนงาน ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.84) ทำงานตามขั้นตอนของแผนที่หน่วยงานวางไว้ ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.82) สมาชิกในหน่วยงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามแผน ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.91) งานส่วนใหญ่ที่ท่านทำบรรลุเป้าหมายตามขั้นตอนของแผนที่วางไว้ ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.83) และสมาชิกในหน่วยงานทำงานตามขั้นตอนที่วางไว้ ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.89) โดยข้าราชการสาย ค มีความคิดเห็นคล้ายคลึงตามกัน ส่วนข้ออื่นๆ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 15

ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นหมู่คณะของ
ข้าราชการสาย ค ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เรื่องการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย เป็นรายชื่อ

(N = 78)

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	\bar{X}	S.D.	ระดับปฏิบัติ
	การทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย			
26.	ท่านยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน มาปรับปรุงการทำงาน.....	3.87	0.80	มาก
27.	ท่านเสนอความคิดเห็นเพื่อปรับปรุง การทำงาน.....	3.47	0.95	ปานกลาง
28.	ท่านทำงานโดยรับฟังความคิดเห็นของเพื่อน ร่วมงานตามมติของเสียงส่วนมาก.....	4.15	0.77	มาก
29.	ท่านทำงานตามระเบียบวินัยของหน่วยงาน..	4.31	0.69	มาก
30.	ท่านกับเพื่อนร่วมงานแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในการทำงาน.....	3.60	0.97	มาก
31.	หน่วยงานสร้างบรรยากาศในการทำงาน ที่ราบรื่นอบอุ่นให้สมาชิก.....	3.29	1.28	ปานกลาง
32.	สมาชิกในหน่วยงานมีการพิจารณาตัดสินใจ อย่างพินิจพิเคราะห์ในการทำงาน.....	3.35	0.99	ปานกลาง
33.	สมาชิกในหน่วยงานทำงานตามระเบียบวินัย.	3.76	0.87	มาก
34.	การปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านมีการ กระจายอำนาจในการตัดสินใจ.....	3.29	1.16	ปานกลาง
35.	สมาชิกในหน่วยงานปฏิบัติต่อกันด้วยความ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน.....	3.53	1.04	มาก
36.	สมาชิกในหน่วยงานยอมรับฟังความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน.....	3.53	1.04	มาก
37.	สมาชิกในหน่วยงานทำงานร่วมกันด้วยความ สามัคคี.....	3.50	0.95	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	\bar{X}	S.D.	ระดับปฏิบัติ
38.	การแก้ปัญหาการทำงานในหน่วยงานใช้วิธีระดมความคิดเห็นแล้วเลือกเอาความคิดเห็นของเสียงส่วนมาก.....	3.35	1.10	ปานกลาง
39.	สมาชิกในหน่วยงานให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกัน.....	3.51	0.96	มาก
40.	สมาชิกในหน่วยงานมีการรวมพลังเพื่อปรับปรุงการทำงาน.....	3.33	0.99	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม		3.59	0.67	มาก

จากตารางที่ 15 แสดงว่า การทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ค ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เรื่องการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตยโดยส่วนรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.67) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการสาย ค เห็นว่า การทำงานเป็นหมู่คณะที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมากคือ ทำงานตามระเบียบวินัยของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.69) ทำงานโดยรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานตามมติของเสียงส่วนมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.77) การยอมรับเอาความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานมาปรับปรุงการทำงาน ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.80) สมาชิกในหน่วยงานทำงานตามระเบียบวินัย ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.87) ทำงานกับเพื่อนร่วมงานแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.97) สมาชิกในหน่วยงานให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 3.51$, S.D. 0.96) และสมาชิกในหน่วยงานทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.95) โดยข้าราชการสาย ค มีความคิดเห็นคล้ายตามกัน แต่สมาชิกในหน่วยงานปฏิบัติต่อกันด้วยความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 1.04) และสมาชิกในหน่วยงานยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 1.04) นั้น ข้าราชการสาย ค มีความคิดเห็นกระจายกัน ส่วนข้ออื่น ๆ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 เป็นการเปรียบเทียบการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือในสายงานเดียว จำแนกตามระดับตำแหน่ง ดังแสดงไว้ในตารางที่ 16 - 27

ตารางที่ 16

สรุปการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ก ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เป็นรายเรื่อง จำแนกตามระดับตำแหน่ง

เรื่องที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	ต่ำกว่าระดับ 5 (N = 38)		ระดับ 5 ขึ้นไป (N = 119)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	3.30	0.62	3.36	0.65	-0.53
2	การวางแผนการดำเนินการร่วมกัน	3.24	0.65	3.18	0.71	0.45
3	การทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย	3.43	0.71	3.42	0.67	0.08

จากตารางที่ 16 แสดงว่า การทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ก ที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 5 และระดับ 5 ขึ้นไป ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือมีการปฏิบัติเรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย การวางแผนการดำเนินการร่วมกัน และการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 17

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของ
ข้าราชการสาย ก ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	ต่ำกว่าระดับ 5 (N = 38)		ระดับ 5 ขึ้นไป (N = 119)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
	การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย					
1.	ท่านเข้าร่วมประชุม สัมมนา กับเพื่อนร่วมงาน.....	3.31	0.96	3.53	0.95	-1.25
2.	ท่านแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม..	2.97	0.82	3.55	0.78	-3.91*
3.	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน	2.76	0.97	3.21	1.00	-2.40*
4.	ท่านทำงานโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายเป็นหลัก.....	4.10	0.76	4.26	0.64	-1.30
5.	สมาชิกในหน่วยงานทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงาน.....	3.23	1.14	3.12	1.06	0.55
6.	สมาชิกในหน่วยงานมีการรวมกลุ่มกันกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย..	3.26	1.00	3.10	1.07	0.82
7.	ท่านทำงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน.....	3.47	0.76	3.62	0.75	-1.05
8.	สมาชิกในหน่วยงานทำงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย.....	3.21	0.70	3.23	0.79	-0.17
9.	สมาชิกในหน่วยงานช่วยเหลืองานซึ่งกันและกันในการกำหนดเป้าหมายให้ถูกต้องชัดเจน.....	3.28	0.83	3.10	0.90	1.08

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	ต่ำกว่าระดับ 5 (N = 38)		ระดับ 5 ขึ้นไป (N = 119)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
10.	สมาชิกในหน่วยงานให้คำแนะนำซึ่งกันและกันในการทำงาน.....	3.34	0.93	3.07	1.01	1.44
11.	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการปรึกษาหารือซึ่งกันและกัน.....	3.36	0.99	3.25	1.12	0.57
12.	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการทำงานเป็นกลุ่ม.....	3.26	0.97	3.27	1.04	-0.07
ค่าเฉลี่ยรวม		3.30	0.62	3.36	0.65	-0.53

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 17 แสดงว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ก ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 2 "ท่านแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม" และข้อที่ 3 "ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน" มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่น ๆ นั้นมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 18

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของ
ข้าราชการสาย ก ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เรื่องการวางแผนการดำเนินการร่วมกัน จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	ต่ำกว่าระดับ 5 (N = 38)		ระดับ 5 ขึ้นไป (N = 119)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
13.	หน่วยงานของท่านมีการวางแผนในการทำงานร่วมกันก่อนการดำเนินการ	3.26	1.05	3.22	1.06	0.18
14.	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินการในหน่วยงานของท่าน...	2.97	0.91	3.26	1.06	-1.49
15.	ท่านปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามแผนงาน.....	3.78	0.74	3.73	0.88	0.31
16.	ท่านทำงานตามขั้นตอนของแผนที่หน่วยงานวางไว้.....	3.73	0.72	3.69	0.92	0.24
17.	สมาชิกในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน.....	3.15	0.94	3.01	0.99	0.77
18.	สมาชิกในหน่วยงานร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดระเบียบข้อบังคับที่ใช้ในการทำงาน.....	3.37	0.96	2.99	1.06	0.45
19.	สมาชิกในหน่วยงานทำงานตามขั้นตอนที่วางไว้.....	3.26	0.68	3.03	0.83	1.54
20.	สมาชิกในหน่วยงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามแผน.....	3.31	0.70	3.11	0.87	1.27

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ข้อที่	.การทำงานเป็นหมู่คณะ	ต่ำกว่าระดับ 5 (N = 38)		ระดับ 5 ขึ้นไป (N = 119)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
21.	สมาชิกในหน่วยงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างทำงานตามแผน...	3.15	0.91	3.09	0.93	0.38
22.	สมาชิกในหน่วยงานมีความรับผิดชอบต่องานที่เกิดจากการวางแผนร่วมกัน	3.23	0.78	3.26	0.79	-0.22
23.	หน่วยงานของท่านนำข้อมูลจากการดำเนินการตามแผนของสมาชิกในหน่วยงานไปวางแผนดำเนินการใหม่	3.15	0.82	2.96	0.97	1.09
24.	งานส่วนใหญ่ที่ท่านทำบรรลุเป้าหมายตามขั้นตอนของแผนที่วางไว้.....	3.23	0.71	3.33	0.76	-0.71
25.	หน่วยงานของท่านมีการติดตามผลหลังการดำเนินงานตามแผน.....	2.81	1.03	2.67	0.94	0.79
ค่าเฉลี่ยรวม		3.24	0.65	3.18	0.71	0.45

จากตารางที่ 18 แสดงว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ก ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เรื่องการวางแผนการดำเนินการร่วมกัน จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

ตารางที่ 19

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของ
ข้าราชการสาย ก ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เรื่องการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	ต่ำกว่าระดับ 5 (N = 38)		ระดับ 5 ขึ้นไป (N = 119)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
26.	ท่านยอมรับความคิดเห็นของเพื่อน ร่วมงานมาปรับปรุงการทำงาน....	3.94	0.73	4.01	0.59	-0.59
27.	ท่านเสนอความคิดเห็นเพื่อปรับปรุง การทำงาน.....	3.39	0.82	3.81	0.62	-3.33*
28.	ท่านทำงานโดยรับฟังความคิดเห็น ของเพื่อนร่วมงานตามมติของเสียง ส่วนมาก.....	4.05	0.80	4.15	0.70	-0.72
29.	ท่านทำงานตามระเบียบวินัยของ หน่วยงาน.....	3.73	0.79	4.10	0.73	-2.67*
30.	ท่านกับเพื่อนร่วมงานแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นในการทำงาน.....	3.71	0.86	3.80	0.78	-0.64
31.	หน่วยงานสร้างบรรยากาศในการ ทำงานที่ราบรื่นอบอุ่นให้สมาชิก....	3.15	1.28	3.11	1.15	0.18
32.	สมาชิกในหน่วยงานมีการพิจารณา ตัดสินใจอย่างพินิจพิจารณาที่ในการ ทำงาน.....	3.36	0.78	3.15	0.92	1.30
33.	สมาชิกในหน่วยงานทำงานตาม ระเบียบวินัย.....	3.28	0.83	3.15	0.89	0.84
34.	การปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ	3.26	1.08	3.11	1.12	0.70

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	ต่ำกว่าระดับ 5 (N = 38)		ระดับ 5 ขึ้นไป (N = 119)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
35.	สมาชิกในหน่วยงานปฏิบัติต่อกันด้วยความไว้วางใจซึ่งกันและกัน.....	3.26	1.22	3.14	0.98	0.62
36.	สมาชิกในหน่วยงานยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน.....	3.39	0.94	3.29	0.88	0.60
37.	สมาชิกในหน่วยงานทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี.....	3.23	1.12	3.19	0.99	0.23
38.	การแก้ปัญหาการทำงานในหน่วยงานใช้วิธีระดมความคิดเห็นแล้วเลือกเอาความคิดเห็นของเสียงส่วนมาก.	3.36	1.10	3.22	1.12	0.68
39.	สมาชิกในหน่วยงานให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกัน.....	3.34	0.93	3.10	0.95	1.31
40.	สมาชิกในหน่วยงานมีการรวมพลังเพื่อปรับปรุงการทำงาน.....	3.05	1.06	3.01	0.96	0.19
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.43	0.71	3.42	0.67	0.08

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 19 แสดงว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ก ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เรื่องการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย จำแนกตามระดับตำแหน่งพบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 27 "ท่านเสนอความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการทำงาน" และข้อที่ 29 "ท่านทำงานตามระเบียบวินัยของหน่วยงาน" มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่น ๆ นั้น มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 20

สรุปการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของ
ข้าราชการสาย ข ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เป็นรายเรื่อง จำแนกตามระดับตำแหน่ง

เรื่องที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	ต่ำกว่าระดับ 5 (N = 24)		ระดับ 5 ขึ้นไป (N = 31)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	3.41	0.55	3.41	0.78	0.03
2	การวางแผนการดำเนินการร่วมกัน	3.52	0.52	3.45	0.85	0.36
3	การทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย	3.61	0.57	3.61	0.76	-0.01

จากตารางที่ 20 แสดงว่า การทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ข ที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 5 และระดับ 5 ขึ้นไปของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือมีการปฏิบัติเรื่องการวางแผนการดำเนินการร่วมกัน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนเรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย และการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย มีการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 21

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของ
ข้าราชการสาย ข ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	ต่ำกว่าระดับ 5 (N = 24)		ระดับ 5 ขึ้นไป (N = 31)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
	การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย					
1.	ท่านเข้าร่วมประชุม สัมมนา กับเพื่อนร่วมงาน.....	3.20	1.02	3.45	1.02	-0.87
2.	ท่านแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม..	3.04	0.95	3.45	1.09	-1.46
3.	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน	2.83	1.00	3.25	1.31	-1.31
4.	ท่านทำงานโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายเป็นหลัก.....	4.04	0.62	4.06	0.68	-0.13
5.	สมาชิกในหน่วยงานทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงาน.....	3.29	0.85	3.12	1.23	0.55
6.	สมาชิกในหน่วยงานมีการรวมกลุ่มกันกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย..	3.04	0.90	2.93	1.23	0.35
7.	ท่านทำงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน.....	3.70	0.69	3.77	0.71	-0.34
8.	สมาชิกในหน่วยงานทำงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย.....	3.54	0.65	3.22	0.99	1.35
9.	สมาชิกในหน่วยงานช่วยเหลืองานซึ่งกันและกันในการกำหนดเป้าหมายให้ถูกต้องชัดเจน.....	3.58	0.88	3.29	1.24	0.98

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	ต่ำกว่าระดับ 5 (N = 24)		ระดับ 5 ขึ้นไป (N = 31)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
10.	สมาชิกในหน่วยงานให้คำแนะนำซึ่งกันและกันในการทำงาน.....	3.58	0.83	3.48	1.02	0.39
11.	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการปรึกษาหารือซึ่งกันและกัน.....	3.66	0.91	3.48	1.26	0.60
12.	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการทำงานเป็นกลุ่ม.....	3.45	0.83	3.38	1.17	0.25
ค่าเฉลี่ยรวม		3.41	0.55	3.41	0.78	0.03

จากตารางที่ 21 แสดงว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ข ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่าโดยส่วนรวมแล้วไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

ตารางที่ 22

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของ
ข้าราชการสาย ข ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เรื่องการวางแผนการดำเนินการร่วมกัน จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	ต่ำกว่าระดับ 5 (N = 24)		ระดับ 5 ขึ้นไป (N = 31)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
13.	หน่วยงานของท่านมีการวางแผนในการทำงานร่วมกันก่อนการดำเนินการ.....	3.70	0.85	3.38	1.11	1.17
14.	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินการในหน่วยงานของท่าน...	3.41	0.88	3.45	1.33	-0.11
15.	ท่านปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามแผนงาน.....	3.83	0.76	3.83	1.00	-0.02
16.	ท่านทำงานตามขั้นตอนของแผนที่หน่วยงานวางไว้.....	3.83	0.63	3.87	0.88	-0.18
17.	สมาชิกในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน.....	3.41	0.71	3.38	1.25	0.10
18.	สมาชิกในหน่วยงานร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดระเบียบข้อบังคับที่ใช้ในการทำงาน.....	3.37	0.82	3.00	1.23	1.28
19.	สมาชิกในหน่วยงานทำงานตามขั้นตอนที่วางไว้.....	3.58	0.71	3.45	1.12	0.50
20.	สมาชิกในหน่วยงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามแผน.....	3.58	0.65	3.61	1.20	-0.11

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	ต่ำกว่าระดับ 5 (N = 24)		ระดับ 5 ขึ้นไป (N = 31)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
21.	สมาชิกในหน่วยงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างทำงานตามแผน...	3.45	0.72	3.45	1.09	0.03
22.	สมาชิกในหน่วยงานมีความรับผิดชอบต่องานที่เกิดจากการวางแผนร่วมกัน	3.62	0.92	3.48	0.99	0.54
23.	หน่วยงานของท่านนำข้อมูลจากการดำเนินการตามแผนของสมาชิกในหน่วยงานไปวางแผนดำเนินการใหม่	3.20	0.88	3.25	0.89	-0.21
24.	งานส่วนใหญ่ที่ท่านทำบรรลุเป้าหมายตามขั้นตอนของแผนที่วางไว้.....	3.50	0.65	3.64	0.98	-0.62
25.	หน่วยงานของท่านมีการติดตามผลหลังการดำเนินงานตามแผน.....	3.25	0.84	3.03	1.14	0.78
ค่าเฉลี่ยรวม		3.52	0.52	3.45	0.85	0.36

จากตารางที่ 22 แสดงว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ข ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เรื่องการวางแผนการดำเนินการร่วมกัน จำแนกตามระดับตำแหน่งพบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 15 "ท่านปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามแผนงาน" และข้อที่ 21 "สมาชิกในหน่วยงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างทำงานตามแผน" ไม่แตกต่างกัน ส่วนข้ออื่น ๆ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 23

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของ
ข้าราชการสาย ข ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เรื่องการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	ต่ำกว่าระดับ 5 (N = 24)		ระดับ 5 ขึ้นไป (N = 31)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
	การทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย					
26.	ทำนยอมรับความคิดเห็นของเพื่อน ร่วมงานมาปรับปรุงการทำงาน....	3.91	0.58	4.03	0.65	-0.68
27.	ทำนเสนอความคิดเห็นเพื่อปรับปรุง การทำงาน.....	3.58	0.65	3.90	0.87	-1.50
28.	ทำนทำงานโดยรับฟังความคิดเห็น ของเพื่อนร่วมงานตามมติของ เสียง ส่วนมาก.....	4.04	0.55	4.12	0.56	-0.58
29.	ทำนทำงานตามระเบียบวินัยของ หน่วยงาน.....	4.08	0.71	4.00	0.63	0.46
30.	ทำนกับเพื่อนร่วมงานแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นในการทำงาน.....	3.50	0.83	3.77	1.02	-1.07
31.	หน่วยงานสร้างบรรยากาศในการ ทำงานที่ราบรื่นอบอุ่นให้สมาชิก....	3.25	1.03	3.45	1.26	-0.64
32.	สมาชิกในหน่วยงานมีการพิจารณา ตัดสินใจอย่างพินิจพิเคราะห์ในการ ทำงาน.....	3.54	0.72	3.41	1.08	0.48
33.	สมาชิกในหน่วยงานทำงานตาม ระเบียบวินัย.....	3.50	0.83	3.67	0.94	-0.73
34.	การปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ	3.29	0.69	3.38	1.20	-0.35

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	ต่ำกว่าระดับ 5 (N = 24)		ระดับ 5 ขึ้นไป (N = 31)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
35.	สมาชิกในหน่วยงานปฏิบัติต่อกันด้วยความไว้วางใจซึ่งกันและกัน.....	3.66	0.70	3.35	1.19	1.13
36.	สมาชิกในหน่วยงานยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน.....	3.41	0.77	3.41	0.95	-0.01
37.	สมาชิกในหน่วยงานทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี.....	3.62	0.71	3.64	1.11	-0.08
38.	การแก้ปัญหาการทำงานในหน่วยงานใช้วิธีระดมความคิดเห็นแล้วเลือกเอาความคิดเห็นของเสียงส่วนมาก.	3.70	0.95	3.38	1.17	1.09
39.	สมาชิกในหน่วยงานให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกัน.....	3.58	0.83	3.45	1.02	0.51
40.	สมาชิกในหน่วยงานมีการรวมพลังเพื่อปรับปรุงการทำงาน.....	3.54	0.77	3.25	1.18	1.02
ค่าเฉลี่ยรวม		3.61	0.57	3.61	0.76	-0.01

จากตารางที่ 23 แสดงว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ข ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เรื่องการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย จำแนกตามระดับตำแหน่งพบว่า โดยส่วนรวมแล้วไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 36 "สมาชิกในหน่วยงานยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน" ไม่แตกต่างกัน ส่วนข้ออื่น ๆ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 24

สรุปการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของ
ข้าราชการสาย ค ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เป็นรายเรื่อง จำแนกตามระดับตำแหน่ง

เรื่องที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	ต่ำกว่าระดับ 5 (N = 64)		ระดับ 5 ขึ้นไป (N = 14)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	3.08	0.72	3.70	0.59	-2.99*
2	การวางแผนการดำเนินการร่วมกัน	3.24	0.69	3.79	0.69	-2.68*
3	การทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย	3.47	0.64	4.10	0.56	-3.32*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 24 แสดงว่า การทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ค ที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 5 และระดับ 5 ขึ้นไปของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือมีการปฏิบัติ เรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย การวางแผนการดำเนินการร่วมกัน และการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกเรื่อง

ตารางที่ 25

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของ
ข้าราชการสาย ค ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	ต่ำกว่าระดับ 5 (N = 64)		ระดับ 5 ขึ้นไป (N = 14)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
	การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย					
1.	ท่านเข้าร่วมประชุม สัมมนา กับเพื่อนร่วมงาน.....	2.67	1.05	3.42	1.08	-2.42*
2.	ท่านแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม..	2.18	0.95	3.71	0.91	-5.45*
3.	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน	2.26	1.04	3.92	0.47	-5.81*
4.	ท่านทำงานโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายเป็นหลัก.....	4.07	0.76	4.35	0.74	-1.25
5.	สมาชิกในหน่วยงานทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงาน.....	2.96	1.19	3.35	1.15	-1.11
6.	สมาชิกในหน่วยงานมีการรวมกลุ่มกันกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย..	2.76	1.09	3.57	0.93	-2.55*
7.	ท่านทำงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน.....	3.71	0.88	4.42	0.64	-2.84*
8.	สมาชิกในหน่วยงานทำงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย.....	3.50	0.87	3.64	1.08	-0.53
9.	สมาชิกในหน่วยงานช่วยเหลืองานซึ่งกันและกัน ในการกำหนด เป้าหมายให้ถูกต้องชัดเจน.....	3.23	1.28	3.50	1.16	-0.71

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	ต่ำกว่าระดับ 5 (N = 64)		ระดับ 5 ขึ้นไป (N = 14)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
10.	สมาชิกในหน่วยงานให้คำแนะนำซึ่งกันและกันในการทำงาน.....	3.53	1.08	3.71	1.26	-0.56
11.	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการปรึกษาหารือซึ่งกันและกัน.....	3.06	1.20	3.64	1.27	-1.61
12.	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการทำงานเป็นกลุ่ม.....	3.08	1.24	3.21	1.36	-0.41
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.08	0.72	3.70	0.59	-2.99*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 25 แสดงว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ค ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย จำแนกตามระดับตำแหน่งพบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 1 "ท่านเข้าร่วมประชุม สัมมนา กับเพื่อนร่วมงาน" ข้อที่ 2 "ท่านแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม" ข้อที่ 3 "ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน" ข้อที่ 6 "สมาชิกในหน่วยงานมีการรวมกลุ่มกันกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย" และข้อที่ 7 "ท่านทำงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน" มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่น ๆ นั้น มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 26

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของ
ข้าราชการสาย ค ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เรื่องการวางแผนการดำเนินการร่วมกัน จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	ต่ำกว่าระดับ 5 (N = 64)		ระดับ 5 ขึ้นไป (N = 14)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
13.	หน่วยงานของท่านมีการวางแผนใน การทำงานร่วมกันก่อนการดำเนิน การ.....	3.12	1.07	3.42	1.15	-0.94
14.	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการ ดำเนินการในหน่วยงานของท่าน...	2.48	0.94	3.57	1.22	-3.70*
15.	ท่านปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตาม แผนงาน.....	3.85	0.85	4.35	0.63	-2.06*
16.	ท่านทำงานตามขั้นตอนของแผนที่ หน่วยงานวางไว้.....	3.78	0.82	4.35	0.63	-2.45*
17.	สมาชิกในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการ วางแผนการทำงาน.....	3.03	1.16	3.42	1.28	-1.13
18.	สมาชิกในหน่วยงานร่วมแสดง ความคิดเห็นในการกำหนดระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้ในการทำงาน.....	2.96	1.09	3.57	1.08	-1.86
19.	สมาชิกในหน่วยงานทำงานตาม ขั้นตอนที่วางไว้.....	3.42	0.88	4.14	0.66	-2.86*
20.	สมาชิกในหน่วยงานให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติงานตามแผน.....	3.51	0.89	4.14	0.86	-2.40*

ตารางที่ 26 (ต่อ)

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	ต่ำกว่าระดับ 5 (N = 64)		ระดับ 5 ขึ้นไป (N = 14)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
21.	สมาชิกในหน่วยงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างทำงานตามแผน...	3.14	1.16	3.71	1.13	-1.67
22.	สมาชิกในหน่วยงานมีความรับผิดชอบต่องานที่เกิดจากการวางแผนร่วมกัน	3.32	1.07	3.85	1.02	-1.69
23.	หน่วยงานของท่านนำข้อมูลจากการดำเนินการตามแผนของสมาชิกในหน่วยงานไปวางแผนดำเนินการใหม่	2.93	1.00	3.42	1.22	-1.59
24.	งานส่วนใหญ่ที่ท่านทำบรรลุเป้าหมายตามขั้นตอนของแผนที่วางไว้.....	3.53	0.81	3.85	0.86	-1.34
25.	หน่วยงานของท่านมีการติดตามผลหลังการดำเนินงานตามแผน.....	3.10	1.08	3.50	1.28	-1.18
ค่าเฉลี่ยรวม		3.24	0.69	3.79	0.69	-2.68*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 26 แสดงว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ค ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เรื่องการวางแผนการดำเนินการร่วมกัน จำแนกตามระดับตำแหน่งพบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 14 "ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินการในหน่วยงานของท่าน" ข้อที่ 15 "ท่านปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามแผนงาน" ข้อที่ 16 "ท่านทำงานตามขั้นตอนของแผนที่หน่วยงานวางไว้" ข้อที่ 19 "สมาชิกในหน่วยงานทำงานตามขั้นตอนที่วางไว้" และข้อที่ 20 "สมาชิกในหน่วยงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามแผน" มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่น ๆ นั้นมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 27

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของ
ข้าราชการสาย ค ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เรื่องการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	ต่ำกว่าระดับ 5 (N = 64)		ระดับ 5 ขึ้นไป (N = 14)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
26.	ท่านยอมรับความคิดเห็นของเพื่อน ร่วมงานมาปรับปรุงการทำงาน....	3.75	0.79	4.42	0.51	-3.04*
27.	ท่านเสนอความคิดเห็นเพื่อปรับปรุง การทำงาน.....	3.31	0.92	4.21	0.69	-3.44*
28.	ท่านทำงานโดยรับฟังความคิดเห็น ของเพื่อนร่วมงานตามมติของเสียง ส่วนมาก.....	4.06	0.79	4.57	0.51	-2.29*
29.	ท่านทำงานตามระเบียบวินัยของ หน่วยงาน.....	4.20	0.69	4.78	0.42	-3.01*
30.	ท่านกับเพื่อนร่วมงานแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นในการทำงาน.....	3.46	0.92	4.21	0.97	-2.71*
31.	หน่วยงานสร้างบรรยากาศในการ ทำงานที่ราบรื่นอบอุ่นให้สมาชิก....	3.18	1.27	3.78	1.25	-1.60
32.	สมาชิกในหน่วยงานมีการพิจารณา ตัดสินใจอย่างพินิจพิเคราะห์ในการ ทำงาน.....	3.35	0.94	3.28	1.20	0.25
33.	สมาชิกในหน่วยงานทำงานตาม ระเบียบวินัย.....	3.67	0.83	4.14	0.94	-1.86
34.	การปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ	3.17	1.10	3.85	1.29	-2.04*

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	ต่ำกว่าระดับ 5 (N = 64)		ระดับ 5 ขึ้นไป (N = 14)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
35.	สมาชิกในหน่วยงานปฏิบัติต่อกันด้วย ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน.....	3.45	1.03	3.85	1.02	-1.32
36.	สมาชิกในหน่วยงานยอมรับฟังความ คิดเห็นซึ่งกันและกัน.....	3.39	1.03	4.14	0.86	-2.53*
37.	สมาชิกในหน่วยงานทำงานร่วมกัน ด้วยความสามัคคี.....	3.43	0.90	3.78	1.12	-1.25
38.	การแก้ปัญหาการทำงานในหน่วยงาน ใช้วิธีระดมความคิดเห็นแล้วเลือก เอาความคิดเห็นของเสียงส่วนมาก.	3.17	1.09	4.14	0.77	-3.15*
39.	สมาชิกในหน่วยงานให้ความร่วมมือ สนับสนุนซึ่งกันและกัน.....	3.35	0.93	4.21	0.80	-3.18*
40.	สมาชิกในหน่วยงานมีการรวมพลัง เพื่อปรับปรุงการทำงาน.....	3.17	0.96	4.07	0.73	-3.27*
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.47	0.64	4.10	0.56	-3.32*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 27 แสดงว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ย
ของการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ค ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระ-
นครเหนือ เรื่องการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย จำแนกตามระดับตำแหน่งพบว่า โดย
ส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณา เป็น
รายข้อพบว่า ข้อที่ 26 "ท่านยอมรับเอาความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานมาปรับปรุงการ
ทำงาน" ข้อที่ 27 "ท่านเสนอความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการทำงาน" ข้อที่ 28 "ท่าน
ทำงานโดยรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานตามมติของเสียงส่วนมาก" ข้อที่ 29 "ท่าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำงานตามระเบียบวินัยของหน่วยงาน" ข้อที่ 30 "ทำงานกับเพื่อนร่วมงานแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน" ข้อที่ 34 "การปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ" ข้อที่ 36 "สมาชิกในหน่วยงานยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน" ข้อที่ 38 "การแก้ปัญหาการทำงานในหน่วยงานใช้วิธีระดมความคิดเห็นแล้วเลือกเอาความคิดเห็นของเสียงส่วนมาก" ข้อที่ 39 "สมาชิกในหน่วยงานให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกัน" และข้อที่ 40 "สมาชิกในหน่วยงานมีการรวมพลังเพื่อปรับปรุงการทำงาน" มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่น ๆ นั้น มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 4 เป็นการเปรียบเทียบการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือในสายงานเดียว จำแนกตามลักษณะงาน ดังแสดงไว้ในตารางที่ 28 - 35

ตารางที่ 28

สรุปการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ข ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เป็นรายเรื่อง จำแนกตามลักษณะงาน

เรื่องที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	งานบริการวิชาการ (N = 23)		งานบริการการศึกษา (N = 32)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	3.40	0.73	3.42	0.66	-0.13
2	การวางแผนการดำเนินการร่วมกัน	3.54	0.78	3.47	0.61	0.37
3	การทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย	3.62	0.73	3.61	0.64	0.10

จากตารางที่ 28 แสดงว่า การทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ข ที่มีลักษณะงานบริการวิชาการและงานบริการการศึกษา ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีการปฏิบัติ เรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย การวางแผนการดำเนินการร่วมกัน และการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 29

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของ
ข้าราชการสาย ข ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย จำแนกตามลักษณะงาน

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	งานบริการ วิชาการ (N = 23)		งานบริการ การศึกษา (N = 32)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
	การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย					
1.	ท่านเข้าร่วมประชุม สัมมนา กับเพื่อนร่วมงาน.....	3.13	1.05	3.59	0.87	-1.77
2.	ท่านแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม..	3.13	1.10	3.34	0.97	-0.76
3.	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน	2.91	1.20	3.18	1.20	-0.83
4.	ท่านทำงานโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายเป็นหลัก.....	4.21	0.67	3.93	0.61	1.60
5.	สมาชิกในหน่วยงานทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงาน.....	3.00	1.12	3.31	1.03	-1.07
6.	สมาชิกในหน่วยงานมีการรวมกลุ่มกันกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย..	2.86	1.21	3.06	1.01	-0.64
7.	ท่านทำงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน.....	3.91	0.73	3.62	0.70	1.47
8.	สมาชิกในหน่วยงานทำงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย.....	3.52	0.73	3.25	0.95	1.15

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 29 (ต่อ)

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	งานบริการ วิชาการ (N = 23)		งานบริการ การศึกษา (N = 32)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
9.	สมาชิกในหน่วยงานช่วยเหลืองานซึ่งกันและกันในการกำหนดเป้าหมายให้ถูกต้องชัดเจน.....	3.52	1.03	3.34	1.15	0.59
10.	สมาชิกในหน่วยงานให้คำแนะนำซึ่งกันและกันในการทำงาน.....	3.73	0.91	3.40	0.94	1.30
11.	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการปรึกษาหารือซึ่งกันและกัน.....	3.47	1.31	3.62	0.97	-0.48
12.	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการทำงานเป็นกลุ่ม.....	3.39	1.19	3.43	0.91	-0.16
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.40	0.73	3.42	0.66	-0.13

จากตารางที่ 29 แสดงว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ข ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย จำแนกตามลักษณะงาน พบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

ตารางที่ 30

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของ
ข้าราชการสาย ข ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เรื่องการวางแผนการดำเนินการร่วมกัน จำแนกตามลักษณะงาน

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	งานบริการ วิชาการ (N = 23)		งานบริการ การศึกษา (N = 32)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
	การวางแผนการดำเนินการร่วมกัน					
13.	หน่วยงานของท่านมีการวางแผนใน การทำงานร่วมกันก่อนการดำเนิน การ.....	3.60	1.19	3.56	0.75	0.18
14.	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการ ดำเนินการในหน่วยงานของท่าน...	3.34	1.13	3.59	0.91	-0.81
15.	ท่านปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตาม แผนงาน.....	3.91	0.94	3.84	0.67	0.32
16.	ท่านทำงานตามขั้นตอนของแผนที่ หน่วยงานวางไว้.....	4.00	0.67	3.84	0.67	0.85
17.	สมาชิกในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการ วางแผนการทำงาน.....	3.30	1.10	3.46	0.91	-0.60
18.	สมาชิกในหน่วยงานร่วมแสดง ความคิดเห็นในการกำหนดระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้ในการทำงาน.....	3.30	1.18	3.15	0.92	0.52
19.	สมาชิกในหน่วยงานทำงานตาม ขั้นตอนที่วางไว้.....	3.69	0.82	3.43	0.94	1.05
20.	สมาชิกในหน่วยงานให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติงานตามแผน.....	3.69	0.92	3.59	0.91	0.41

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 30 (ต่อ)

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	งานบริการ วิชาการ (N = 23)		งานบริการ การศึกษา (N = 32)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
21.	สมาชิกในหน่วยงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างทำงานตามแผน...	3.60	0.98	3.40	0.83	0.82
22.	สมาชิกในหน่วยงานมีความรับผิดชอบต่องานที่เกิดจากการวางแผนร่วมกัน	3.43	1.12	3.65	0.86	-0.83
23.	หน่วยงานของท่านนำข้อมูลจากการดำเนินการตามแผนของสมาชิกในหน่วยงานไปวางแผนดำเนินการใหม่	3.26	0.91	3.21	0.83	0.18
24.	งานส่วนใหญ่ที่ท่านทำบรรลุเป้าหมายตามขั้นตอนของแผนที่วางไว้.....	3.56	0.89	3.53	0.80	0.15
25.	หน่วยงานของท่านมีการติดตามผลหลังการดำเนินงานตามแผน.....	3.39	1.11	2.90	0.85	1.82
ค่าเฉลี่ยรวม		3.54	0.78	3.47	0.61	0.37

จากตารางที่ 30 แสดงว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ข ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เรื่องการวางแผนการดำเนินการร่วมกัน จำแนกตามลักษณะงาน พบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

ตารางที่ 31

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของ
ข้าราชการสาย ข ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เรื่องการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย จำแนกตามลักษณะงาน

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	งานบริการ วิชาการ (N = 23)		งานบริการ การศึกษา (N = 32)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
26.	ทำนยอรับความคิด เห็นของ เพื่อน ร่วมงานมาปรับปรุงการทำงาน....	4.04	0.70	3.96	0.53	0.45
27.	ทำนเสนอความคิด เห็นเพื่อปรับปรุง การทำงาน.....	3.86	0.81	3.68	0.78	0.84
28.	ทำนทำงานโดยรับฟังความคิด เห็น ของ เพื่อนร่วมงานตามมติของ เสียง ส่วนมาก.....	4.13	0.62	4.06	0.50	0.45
29.	ทำนทำงานตามระเบียบวินัยของ หน่วยงาน.....	4.26	0.61	3.84	0.67	2.33*
30.	ทำนกับเพื่อนร่วมงานแลกเปลี่ยน ความคิดกันในการทำงาน.....	3.73	0.96	3.56	0.91	0.69
31.	หน่วยงานสร้างบรรยากาศในการ ทำงานที่ราบรื่นอบอุ่นให้สมาชิก....	3.26	1.21	3.43	1.07	-0.57
32.	สมาชิกในหน่วยงานมีการพิจารณา ตัดสินใจอย่างพินิจพิเคราะห์ในการ ทำงาน.....	3.60	0.72	3.37	1.00	0.95
33.	สมาชิกในหน่วยงานทำงานตาม ระเบียบวินัย.....	3.60	0.89	3.53	0.80	0.34

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 31 (ต่อ)

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	งานบริการ วิชาการ (N = 23)		งานบริการ การศึกษา (N = 32)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
34.	การปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ	3.21	1.04	3.46	0.95	-0.93
35.	สมาชิกในหน่วยงานปฏิบัติต่อกันด้วย ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน.....	3.43	1.08	3.56	0.94	-0.46
36.	สมาชิกในหน่วยงานยอมรับฟังความ คิดเห็นซึ่งกันและกัน.....	3.39	1.03	3.46	0.80	-0.31
37.	สมาชิกในหน่วยงานทำงานร่วมกัน ด้วยความสามัคคี.....	3.52	1.16	3.75	0.80	-0.86
38.	การแก้ปัญหาการทำงานในหน่วยงาน ใช้วิธีระดมความคิดเห็นแล้วเลือก เอาความคิดเห็นของเสียงส่วนมาก.	3.47	1.16	3.59	1.07	-0.38
39.	สมาชิกในหน่วยงานให้ความร่วมมือ สนับสนุนซึ่งกันและกัน.....	3.43	1.08	3.53	0.91	-0.36
40.	สมาชิกในหน่วยงานมีการรวมพลัง เพื่อปรับปรุงการทำงาน.....	3.43	1.08	3.31	1.06	0.42
ค่าเฉลี่ยรวม		3.62	0.73	3.61	0.64	0.10

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 31 แสดงว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ย
ของการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ข ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระ-
นครเหนือ เรื่องการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย จำแนกตามลักษณะงานพบว่า โดยส่วน
รวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่ 29 "ทำงานตามระเบียบวินัยของหน่วยงาน" มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่น ๆ นั้น มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 32

สรุปการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ค ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เป็นรายเรื่อง จำแนกตามลักษณะงาน

เรื่องที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	งานเทคนิค (N = 11)		งานสำนักงาน (N = 67)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	3.03	0.57	3.22	0.76	-0.79
2	การวางแผนการดำเนินการร่วมกัน	3.36	0.66	3.34	0.72	0.10
3	การทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย	3.68	0.62	3.57	0.69	0.48

จากตารางที่ 32 แสดงว่า การทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ค ที่มีลักษณะงานเทคนิค และงานสำนักงาน ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีการปฏิบัติ เรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย การวางแผนการดำเนินการร่วมกัน และการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 33

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของ
ข้าราชการสาย ค ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย จำแนกตามลักษณะงาน

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	งานเทคนิค (N = 11)		งานสำนักงาน (N = 67)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
	การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย					
1.	ท่านเข้าร่วมประชุม สัมมนา กับเพื่อนร่วมงาน.....	2.54	0.93	2.85	1.11	-0.86
2.	ท่านแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม..	2.27	0.78	2.50	1.16	-0.65
3.	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน	2.27	0.90	2.56	1.17	-0.79
4.	ท่านทำงานโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายเป็นหลัก.....	4.09	0.83	4.16	0.73	-0.30
5.	สมาชิกในหน่วยงานทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงาน.....	3.09	0.70	3.04	1.24	0.12
6.	สมาชิกในหน่วยงานมีการรวมกลุ่มกันกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย..	3.00	0.63	2.85	1.15	0.42
7.	ท่านทำงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน.....	3.18	0.87	3.92	0.87	-2.61*
8.	สมาชิกในหน่วยงานทำงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย.....	3.00	0.77	3.65	0.84	-2.41*
9.	สมาชิกในหน่วยงานช่วยเหลืองานซึ่งกันและกันในการกำหนดเป้าหมายให้ถูกต้องชัดเจน.....	3.18	1.07	3.32	1.26	-0.36

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 33 (ต่อ)

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	งานเทคนิค (N = 11)		งานสำนักงาน (N = 67)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
10.	สมาชิกในหน่วยงานให้คำแนะนำซึ่งกันและกันในการทำงาน.....	3.54	1.21	3.55	1.09	-0.02
11.	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการปรึกษาหารือซึ่งกันและกัน.....	3.18	1.25	3.16	1.23	0.04
12.	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการทำงานเป็นกลุ่ม.....	3.09	1.04	3.11	1.32	-0.07
ค่าเฉลี่ยรวม		3.03	0.57	3.22	0.76	-0.79

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 33 แสดงว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ค ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย จำแนกตามลักษณะงาน พบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 7 "ท่านทำงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน" และข้อที่ 8 "สมาชิกในหน่วยงานทำงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย" มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่น ๆ นั้น มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 34

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของ
ข้าราชการสาย ค ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เรื่องการวางแผนการดำเนินการร่วมกัน จำแนกตามลักษณะงาน

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	งานเทคนิค (N = 11)		งานสำนักงาน (N = 67)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
	การวางแผนการดำเนินการร่วมกัน					
13.	หน่วยงานของท่านมีการวางแผนใน การทำงานร่วมกันก่อนการดำเนินการ.....	3.09	1.04	3.16	1.08	-0.21
14.	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการ ดำเนินการในหน่วยงานของท่าน...	2.54	0.93	2.70	1.10	-0.44
15.	ท่านปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตาม แผนงาน.....	3.90	0.83	3.94	0.88	-0.11
16.	ท่านทำงานตามขั้นตอนของแผนที่ หน่วยงานวางไว้.....	3.72	0.78	3.89	0.81	-0.63
17.	สมาชิกในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการ วางแผนการทำงาน.....	3.36	0.92	3.08	1.21	0.71
18.	สมาชิกในหน่วยงานร่วมแสดงความคิดเห็น เห็นในการกำหนดระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้ในการทำงาน.....	3.18	0.87	3.07	1.15	0.29
19.	สมาชิกในหน่วยงานทำงานตามขั้นตอน ที่วางไว้.....	3.36	0.67	3.56	0.95	-0.68
20.	สมาชิกในหน่วยงานให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติงานตามแผน.....	3.45	0.93	3.64	0.90	-0.64

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 34 (ต่อ)

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	งานเทคนิค (N = 11)		งานสำนักงาน (N = 67)		t
		\bar{x}	s	\bar{x}	s	
21.	สมาชิกในหน่วยงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างทำงานตามแผน...	3.27	1.10	3.25	1.21	0.05
22.	สมาชิกในหน่วยงานมีความรับผิดชอบต่องานที่เกิดจากการวางแผนร่วมกัน	3.36	1.20	3.46	1.09	-0.27
23.	หน่วยงานของท่านนำข้อมูลจากการดำเนินการตามแผนของสมาชิกในหน่วยงานไปวางแผนดำเนินการใหม่	3.00	1.26	3.05	0.99	-0.18
24.	งานส่วนใหญ่ที่ท่านทำบรรลุเป้าหมายตามขั้นตอนของแผนที่วางไว้.....	3.81	0.98	3.53	0.78	1.06
25.	หน่วยงานของท่านมีการติดตามผลหลังการดำเนินงานตามแผน.....	3.63	0.92	3.04	1.09	1.70
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.36	0.66	3.34	0.72	0.10

จากตารางที่ 34 แสดงว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ค ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เรื่องการวางแผนการดำเนินการร่วมกัน จำแนกตามลักษณะงานพบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความแตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

ตารางที่ 35

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของ
ข้าราชการสาย ค ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เรื่องการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย จำแนกตามลักษณะงาน

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	งานเทคนิค (N = 11)		งานสำนักงาน (N = 67)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
	การทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย					
26.	ท่านยอมรับความคิดเห็นของเพื่อน ร่วมงานมาปรับปรุงการทำงาน....	4.00	0.63	3.91	0.81	0.35
27.	ท่านเสนอความคิดเห็นเพื่อปรับปรุง การทำงาน.....	3.45	0.68	3.49	1.00	-0.12
28.	ท่านทำงานโดยรับฟังความคิดเห็น ของเพื่อนร่วมงานตามมติของเสียง ส่วนมาก.....	4.18	0.75	4.16	0.79	0.07
29.	ท่านทำงานตามระเบียบวินัยของ หน่วยงาน.....	4.09	0.83	4.28	0.71	-0.81
30.	ท่านกับเพื่อนร่วมงานแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นในการทำงาน.....	3.54	0.93	3.64	0.96	-0.31
31.	หน่วยงานสร้างบรรยากาศในการ ทำงานที่ราบรื่นอบอุ่นให้สมาชิก....	3.36	1.20	3.25	1.30	0.26
32.	สมาชิกในหน่วยงานมีการพิจารณา ตัดสินใจอย่างพินิจพิเคราะห์ในการ ทำงาน.....	3.63	0.92	3.26	0.97	1.16
33.	สมาชิกในหน่วยงานทำงานตาม ระเบียบวินัย.....	3.45	0.68	3.83	0.86	-1.39
34.	การปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ	3.36	1.20	3.25	1.14	0.29

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 35 (ต่อ)

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	งานเทคนิค (N = 11)		งานสำนักงาน (N = 67)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
35.	สมาชิกในหน่วยงานปฏิบัติต่อกันด้วยความไว้วางใจซึ่งกันและกัน.....	3.63	1.28	3.53	1.02	0.29
36.	สมาชิกในหน่วยงานยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน.....	3.81	0.87	3.47	1.05	1.02
37.	สมาชิกในหน่วยงานทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี.....	3.72	0.78	3.55	0.95	0.57
38.	การแก้ปัญหาการทำงานในหน่วยงานใช้วิธีระดมความคิดเห็นแล้วเลือกเอาความคิดเห็นของเสียงส่วนมาก.	4.00	0.77	3.14	1.13	2.40*
39.	สมาชิกในหน่วยงานให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกัน.....	3.45	0.82	3.53	1.00	-0.26
40.	สมาชิกในหน่วยงานมีการรวมพลังเพื่อปรับปรุงการทำงาน.....	3.54	0.93	3.31	1.01	0.71
ค่าเฉลี่ยรวม		3.68	0.62	3.57	0.69	0.48

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 35 แสดงว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ค ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เรื่องการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย จำแนกตามลักษณะงานพบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 38 "การแก้ปัญหาการทำงานในหน่วยงานใช้วิธีระดมความคิดเห็นแล้วเลือกเอาความคิดเห็นของเสียงส่วนมาก" มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่น ๆ นั้นมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 5 เป็นการเปรียบเทียบการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือในสายงานเดียว จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังแสดงไว้ในตารางที่ 36 - 47

ตารางที่ 36

สรุปการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ก ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เป็นรายเรื่อง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

เรื่องที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	ต่ำกว่า 10 ปี (N = 58)		10 ปีขึ้นไป (N = 99)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	3.25	0.59	3.40	0.66	-1.39
2	การวางแผนการดำเนินการร่วมกัน	3.15	0.72	3.22	0.67	-0.66
3	การทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย	3.31	0.72	3.50	0.64	-1.71

จากตารางที่ 36 แสดงว่า การทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ก ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีการปฏิบัติเรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย การวางแผนการดำเนินการร่วมกัน และการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 37

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของ
ข้าราชการสาย ก ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย
จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	ต่ำกว่า 10 ปี (N = 58)		10 ปีขึ้นไป (N = 99)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
	การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย					
1.	ท่านเข้าร่วมประชุม สัมมนา กับเพื่อนร่วมงาน.....	3.43	0.90	3.51	0.99	0.53
2.	ท่านแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม..	3.27	0.85	3.49	0.81	-1.60
3.	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน	2.93	0.97	3.20	1.03	-1.62
4.	ท่านทำงานโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายเป็นหลัก.....	4.13	0.60	4.28	0.71	-1.29
5.	สมาชิกในหน่วยงานทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงาน.....	3.13	1.16	3.16	1.03	-0.13
6.	สมาชิกในหน่วยงานมีการรวมกลุ่มกันกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย..	3.08	0.99	3.17	1.09	-0.49
7.	ท่านทำงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน.....	3.50	0.80	3.63	0.73	-1.09
8.	สมาชิกในหน่วยงานทำงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย.....	3.12	0.75	3.29	0.78	-1.35

ตารางที่ 37 (ต่อ)

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	ต่ำกว่า 10 ปี (N = 58)		10 ปีขึ้นไป (N = 99)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
9.	สมาชิกในหน่วยงานช่วยเหลืองานซึ่งกันและกันในการกำหนด เป้าหมายให้ถูกต้องชัดเจน.....	3.08	0.92	3.19	0.87	-0.71
10.	สมาชิกในหน่วยงานให้คำแนะนำซึ่งกันและกันในการทำงาน.....	3.15	0.98	3.13	1.00	0.14
11.	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการปรึกษาหารือซึ่งกันและกัน.....	3.08	1.03	3.39	1.11	-1.72
12.	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการทำงานเป็นกลุ่ม.....	3.12	0.97	3.36	1.05	-1.43
ค่าเฉลี่ยรวม		3.25	0.59	3.40	0.66	-1.39

จากตารางที่ 37 แสดงว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ก ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

ตารางที่ 38

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของ
ข้าราชการสาย ก ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เรื่องการวางแผนการดำเนินการร่วมกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	ต่ำกว่า 10 ปี (N = 58)		10 ปีขึ้นไป (N = 99)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
13.	หน่วยงานของท่านมีการวางแผนในการทำงานร่วมกันก่อนการดำเนินการ.....	3.22	1.09	3.24	1.04	-0.10
14.	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินการในหน่วยงานของท่าน...	3.00	0.87	3.30	1.11	-1.78
15.	ท่านปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามแผนงาน.....	3.74	0.76	3.75	0.90	-0.11
16.	ท่านทำงานตามขั้นตอนของแผนที่หน่วยงานวางไว้.....	3.68	0.94	3.71	0.84	-0.19
17.	สมาชิกในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน.....	3.01	1.01	3.07	0.96	-0.33
18.	สมาชิกในหน่วยงานร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดระเบียบข้อบังคับที่ใช้ในการทำงาน.....	3.00	1.02	3.02	1.05	-0.12
19.	สมาชิกในหน่วยงานทำงานตามขั้นตอนที่วางไว้.....	3.10	0.87	3.08	0.76	0.17
20.	สมาชิกในหน่วยงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามแผน.....	3.12	0.81	3.19	0.85	-0.51

ตารางที่ 38 (ต่อ)

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	ต่ำกว่า 10 ปี (N = 58)		10 ปีขึ้นไป (N = 99)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
21.	สมาชิกในหน่วยงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างทำงานตามแผน...	3.01	0.98	3.16	0.88	-0.94
22.	สมาชิกในหน่วยงานมีความรับผิดชอบต่องานที่เกิดจากการวางแผนร่วมกัน	3.13	0.80	3.33	0.78	-1.49
23.	หน่วยงานของท่านนำข้อมูลจากการดำเนินการตามแผนของสมาชิกในหน่วยงานไปวางแผนดำเนินการใหม่	3.00	0.97	3.02	0.92	-0.13
24.	งานส่วนใหญ่ที่ท่านทำบรรลุเป้าหมายตามขั้นตอนของแผนที่วางไว้.....	3.22	0.87	3.36	0.66	-1.13
25.	หน่วยงานของท่านมีการติดตามผลหลังการดำเนินงานตามแผน.....	2.70	0.93	2.70	0.97	-0.00
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.15	0.72	3.22	0.67	-0.66

จากตารางที่ 38 แสดงว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ก ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เรื่องการวางแผนการดำเนินการร่วมกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

ตารางที่ 39

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของ
ข้าราชการสาย ก ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เรื่องการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	ต่ำกว่า 10 ปี (N = 58)		10 ปีขึ้นไป (N = 99)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
		การทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย				
26.	ท่านยอมรับความคิดเห็นของเพื่อน ร่วมงานมาปรับปรุงการทำงาน....	3.94	0.68	4.03	0.59	-0.79
27.	ท่านเสนอความคิดเห็นเพื่อปรับปรุง การทำงาน.....	3.48	0.75	3.84	0.62	-3.26*
28.	ท่านทำงานโดยรับฟังความคิดเห็น ของเพื่อนร่วมงานตามมติของเสียง ส่วนมาก.....	4.00	0.74	4.20	0.71	-1.68
29.	ท่านทำงานตามระเบียบวินัยของ หน่วยงาน.....	3.74	0.78	4.18	0.70	-3.62*
30.	ท่านกับเพื่อนร่วมงานแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นในการทำงาน.....	3.63	0.83	3.86	0.77	-1.75
31.	หน่วยงานสร้างบรรยากาศในการ ทำงานที่ราบรื่นอบอุ่นให้สมาชิก....	3.05	1.22	3.17	1.17	-0.61
32.	สมาชิกในหน่วยงานมีการพิจารณา ตัดสินใจอย่างพินิจพิเคราะห์ในการ ทำงาน.....	3.15	0.91	3.23	0.89	-0.52
33.	สมาชิกในหน่วยงานทำงานตาม ระเบียบวินัย.....	3.03	0.87	3.27	0.87	-1.64
34.	การปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ	2.98	1.16	3.25	1.08	-1.47

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 39 (ต่อ)

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	ต่ำกว่า 10 ปี (N = 58)		10 ปีขึ้นไป (N = 99)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
35.	สมาชิกในหน่วยงานปฏิบัติต่อกันด้วยความไว้วางใจซึ่งกันและกัน.....	3.06	1.18	3.23	0.95	-0.95
36.	สมาชิกในหน่วยงานยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน.....	3.17	0.90	3.40	0.89	-1.57
37.	สมาชิกในหน่วยงานทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี.....	3.08	1.06	3.27	0.99	-1.10
38.	การแก้ปัญหาการทำงานในหน่วยงานใช้วิธีระดมความคิดเห็นแล้วเลือกเอาความคิดเห็นของเสียงส่วนมาก.	3.17	1.18	3.31	1.07	-0.76
39.	สมาชิกในหน่วยงานให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกัน.....	3.17	0.97	3.16	0.94	0.07
40.	สมาชิกในหน่วยงานมีการรวมพลังเพื่อปรับปรุงการทำงาน.....	2.94	1.06	3.07	0.94	-0.75
ค่าเฉลี่ยรวม		3.31	0.72	3.50	0.64	-1.71

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 39 แสดงว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ก ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เรื่องการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 27 "ท่านเสนอความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการทำงาน" และข้อที่ 29 "ท่านทำงานตามระเบียบวินัยของหน่วยงาน" มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่น ๆ นั้นมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 40

สรุปการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของ
ข้าราชการสาย ข ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เป็นรายเรื่อง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

เรื่องที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	ต่ำกว่า 10 ปี (N = 39)		10 ปีขึ้นไป (N = 16)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	3.40	0.68	3.42	0.72	-0.09
2	การวางแผนการดำเนินการร่วมกัน	3.53	0.69	3.36	0.80	0.80
3	การทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย	3.60	0.71	3.66	0.62	-0.31

จากตารางที่ 40 แสดงว่า การทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ข ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีการปฏิบัติเรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย การวางแผนการดำเนินการร่วมกัน และการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตยแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 41

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของ
ข้าราชการสาย ข. ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย
จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	ต่ำกว่า 10 ปี (N = 39)		10 ปีขึ้นไป (N = 16)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1.	ท่านเข้าร่วมประชุม สัมมนา กับเพื่อน ร่วมงาน.....	3.46	0.88	3.06	1.28	1.32
2.	ท่านแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม..	3.20	0.97	3.43	1.20	-0.75
3.	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของหน่วยงาน	2.94	1.14	3.37	1.31	-1.20
4.	ท่านทำงานโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ และเป้าหมายเป็นหลัก.....	3.97	0.62	4.25	0.68	-1.44
5.	สมาชิกในหน่วยงานทุกคนมีส่วนร่วม ในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้า- หมายของงาน.....	3.20	0.97	3.18	1.32	0.05
6.	สมาชิกในหน่วยงานมีการรวมกลุ่มกัน กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย..	3.02	1.03	2.87	1.25	0.46
7.	ท่านทำงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของหน่วยงาน.....	3.66	0.66	3.93	0.77	-1.31
8.	สมาชิกในหน่วยงานทำงานตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย.....	3.35	0.93	3.37	0.71	-0.06

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 41 (ต่อ)

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	ต่ำกว่า 10 ปี (N = 39)		10 ปีขึ้นไป (N = 16)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
9.	สมาชิกในหน่วยงานช่วยเหลืองานซึ่งกันและกันในการกำหนดเป้าหมายให้ถูกต้องชัดเจน.....	3.43	1.14	3.37	1.02	0.18
10.	สมาชิกในหน่วยงานให้คำแนะนำซึ่งกันและกันในการทำงาน.....	3.53	0.96	3.50	0.89	0.14
11.	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการปรึกษาหารือซึ่งกันและกัน.....	3.56	1.07	3.56	1.26	0.00
12.	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการทำงานเป็นกลุ่ม.....	3.51	0.97	3.18	1.16	1.06
ค่าเฉลี่ยรวม		3.40	0.68	3.42	0.72	-0.09

จากตารางที่ 41 แสดงว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ข ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 11 "หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการปรึกษาหารือซึ่งกันและกัน" ไม่แตกต่างกัน ส่วนข้ออื่น ๆ นั้น มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 42

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของ
ข้าราชการสาย ข ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เรื่องการวางแผนการดำเนินการร่วมกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	ต่ำกว่า 10 ปี (N = 39)		10 ปีขึ้นไป (N = 16)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
	การวางแผนการดำเนินการร่วมกัน					
13.	หน่วยงานของท่านมีการวางแผนใน การทำงานร่วมกันก่อนการดำเนิน การ.....	3.69	0.83	3.12	1.31	1.93
14.	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการ ดำเนินการในหน่วยงานของท่าน...	3.61	0.93	3.00	1.50	1.84
15.	ท่านปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตาม แผนงาน.....	3.89	0.75	3.68	1.19	0.78
16.	ท่านทำงานตามขั้นตอนของแผนที่ หน่วยงานวางไว้.....	3.92	0.70	3.68	0.94	1.02
17.	สมาชิกในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการ วางแผนการทำงาน.....	3.41	0.91	3.37	1.36	0.11
18.	สมาชิกในหน่วยงานร่วมแสดงความ คิดเห็นในการกำหนดระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้ในการทำงาน.....	3.28	0.97	2.87	1.31	1.27
19.	สมาชิกในหน่วยงานทำงานตามขั้น ตอนที่วางไว้.....	3.53	0.91	3.43	1.09	0.35
20.	สมาชิกในหน่วยงานให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติงานตามแผน.....	3.56	0.88	3.68	1.25	-0.42

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 42 (ต่อ)

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	ต่ำกว่า 10 ปี (N = 39)		10 ปีขึ้นไป (N = 16)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
21.	สมาชิกในหน่วยงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างทำงานตามแผน...	3.41	0.88	3.56	1.09	-0.54
22.	สมาชิกในหน่วยงานมีความรับผิดชอบต่องานที่เกิดจากการวางแผนร่วมกัน	3.56	0.94	3.50	1.03	0.22
23.	หน่วยงานของท่านนำข้อมูลจากการดำเนินการตามแผนของสมาชิกในหน่วยงานไปวางแผนดำเนินการใหม่	3.28	0.94	3.12	0.71	0.60
24.	งานส่วนใหญ่ที่ท่านทำบรรลุเป้าหมายตามขั้นตอนของแผนที่วางไว้.....	3.56	0.82	3.62	0.95	-0.24
25.	หน่วยงานของท่านมีการติดตามผลหลังการดำเนินงานตามแผน.....	3.17	1.02	3.00	1.03	0.59
ค่าเฉลี่ยรวม		3.53	0.69	3.36	0.80	0.80

จากตารางที่ 42 แสดงว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ข ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เรื่องการวางแผนการดำเนินการร่วมกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

ตารางที่ 43

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของ
ข้าราชการสาย ข ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เรื่องการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	ต่ำกว่า 10 ปี (N = 39)		10 ปีขึ้นไป (N = 16)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
	การทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย					
26.	ท่านยอมรับความคิดเห็นของเพื่อน ร่วมงานมาปรับปรุงการทำงาน....	3.92	0.62	4.12	0.61	-1.09
27.	ท่านเสนอความคิดเห็นเพื่อปรับปรุง การทำงาน.....	3.58	0.78	4.18	0.65	-2.68*
28.	ท่านทำงานโดยรับฟังความคิดเห็น ของเพื่อนร่วมงานตามมติของเสียง ส่วนมาก.....	4.05	0.60	4.18	0.40	-0.83
29.	ท่านทำงานตามระเบียบวินัยของ หน่วยงาน.....	3.94	0.72	4.25	0.44	-1.54
30.	ท่านกับเพื่อนร่วมงานแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นในการทำงาน.....	3.48	0.99	4.06	0.68	-2.11*
31.	หน่วยงานสร้างบรรยากาศในการ ทำงานที่ราบรื่นอบอุ่นให้สมาชิก....	3.33	1.13	3.43	1.26	-0.30
32.	สมาชิกในหน่วยงานมีการพิจารณา ตัดสินใจอย่างพินิจพิเคราะห์ในการ ทำงาน.....	3.43	0.96	3.56	0.89	-0.45
33.	สมาชิกในหน่วยงานทำงานตาม ระเบียบวินัย.....	3.53	0.91	3.75	0.85	-0.79
34.	การปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ	3.35	0.95	3.31	1.13	0.15

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 43 (ต่อ)

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	ต่ำกว่า 10 ปี (N = 39)		10 ปีขึ้นไป (N = 16)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
35.	สมาชิกในหน่วยงานปฏิบัติต่อกันด้วยความไว้วางใจซึ่งกันและกัน.....	3.56	0.96	3.31	1.13	0.83
36.	สมาชิกในหน่วยงานยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน.....	3.46	0.88	3.31	0.87	0.57
37.	สมาชิกในหน่วยงานทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี.....	3.69	0.83	3.50	1.21	0.68
38.	การแก้ปัญหาการทำงานในหน่วยงานใช้วิธีระดมความคิดเห็นแล้วเลือกเอาความคิดเห็นของเสียงส่วนมาก.	3.64	1.08	3.25	1.06	1.22
39.	สมาชิกในหน่วยงานให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกัน.....	3.56	0.91	3.37	1.02	0.67
40.	สมาชิกในหน่วยงานมีการรวมพลังเพื่อปรับปรุงการทำงาน.....	3.41	0.99	3.31	1.13	0.32
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.60	0.71	3.66	0.62	-0.31

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 43 แสดงว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ข ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เรื่องการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 27 "ท่านเสนอความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการทำงาน" และข้อที่ 30 "ท่านกับเพื่อนร่วมงานแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน" มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่น ๆ นั้น มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 44

สรุปการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของ
ข้าราชการสาย ค ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เป็นรายเรื่อง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

เรื่องที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	ต่ำกว่า 10 ปี (N = 42)		10 ปีขึ้นไป (N = 36)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	3.14	0.71	3.26	0.77	-0.72
2	การวางแผนการดำเนินการร่วมกัน	3.38	0.70	3.29	0.74	0.54
3	การทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย	3.56	0.66	3.62	0.69	-0.37

จากตารางที่ 44 แสดงว่า การทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ค ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีการปฏิบัติ เรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย การวางแผนการดำเนินการร่วมกัน และการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตยแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 45

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของ
ข้าราชการสาย ค ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย
จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	ต่ำกว่า 10 ปี (N = 42)		10 ปีขึ้นไป (N = 36)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
	การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย					
1.	ท่านเข้าร่วมประชุม สัมมนา กับเพื่อนร่วมงาน.....	2.64	1.07	3.00	1.09	-1.45
2.	ท่านแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม..	2.30	1.07	2.63	1.15	-1.31
3.	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน	2.42	1.15	2.72	1.16	-1.12
4.	ท่านทำงานโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายเป็นหลัก.....	4.14	0.81	4.11	0.70	0.18
5.	สมาชิกในหน่วยงานทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงาน.....	2.83	1.14	3.27	1.21	-1.66
6.	สมาชิกในหน่วยงานมีการรวมกลุ่มกันกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย..	2.80	1.08	3.02	1.13	-0.87
7.	ท่านทำงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน.....	3.71	0.94	4.00	0.79	-1.43
8.	สมาชิกในหน่วยงานทำงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย.....	3.52	0.86	3.52	0.97	-0.02

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 45 (ต่อ)

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	ต่ำกว่า 10 ปี (N = 42)		10 ปีขึ้นไป (N = 36)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
9.	สมาชิกในหน่วยงานช่วยเหลืองานซึ่งกันและกันในการกำหนดเป้าหมายให้ถูกต้องชัดเจน.....	3.26	1.28	3.30	1.23	-0.15
10.	สมาชิกในหน่วยงานให้คำแนะนำซึ่งกันและกันในการทำงาน.....	3.66	1.16	3.44	1.05	0.88
11.	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการปรึกษาหารือซึ่งกันและกัน.....	3.21	1.15	3.11	1.32	0.37
12.	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการทำงานเป็นกลุ่ม.....	3.16	1.28	3.00	1.24	0.58
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.14	0.71	3.26	0.77	-0.72

จากตารางที่ 45 แสดงว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ค ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

ตารางที่ 46

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของ
ข้าราชการสาย ค ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เรื่องการวางแผนการดำเนินการร่วมกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	ต่ำกว่า 10 ปี (N = 42)		10 ปีขึ้นไป (N = 36)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
13.	หน่วยงานของท่านมีการวางแผนในการทำงานร่วมกันก่อนการดำเนินการ.....	3.26	1.06	3.08	1.13	0.72
14.	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินการในหน่วยงานของท่าน...	2.61	1.01	2.75	1.15	-0.53
15.	ท่านปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามแผนงาน.....	4.00	0.88	3.88	0.78	0.58
16.	ท่านทำงานตามขั้นตอนของแผนที่หน่วยงานวางไว้.....	3.92	0.80	3.83	0.84	0.51
17.	สมาชิกในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน.....	3.26	1.12	2.91	1.25	1.28
18.	สมาชิกในหน่วยงานร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดระเบียบข้อบังคับที่ใช้ในการทำงาน.....	3.16	1.14	2.97	1.08	0.77
19.	สมาชิกในหน่วยงานทำงานตามขั้นตอนที่วางไว้.....	3.50	0.86	3.61	0.93	-0.55
20.	สมาชิกในหน่วยงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามแผน.....	3.66	0.92	3.58	0.90	0.40

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรรมใด ๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 46 (ต่อ)

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	ต่ำกว่า 10 ปี (N = 42)		10 ปีขึ้นไป (N = 36)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
21.	สมาชิกในหน่วยงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างทำงานตามแผน...	3.19	1.23	3.30	1.11	-0.43
22.	สมาชิกในหน่วยงานมีความรับผิดชอบต่องานที่เกิดจากการวางแผนร่วมกัน	3.35	1.16	3.50	0.97	-0.58
23.	หน่วยงานของท่านนำข้อมูลจากการดำเนินการตามแผนของสมาชิกในหน่วยงานไปวางแผนดำเนินการใหม่	3.07	1.13	2.97	0.97	0.41
24.	งานส่วนใหญ่ที่ท่านทำบรรลุเป้าหมายตามขั้นตอนของแผนที่วางไว้.....	3.66	0.81	3.50	0.84	0.88
25.	หน่วยงานของท่านมีการติดตามผลหลังการดำเนินงานตามแผน.....	3.35	0.98	2.97	1.25	1.52
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.38	0.70	3.29	0.74	0.54

จากตารางที่ 46 แสดงว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ค ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เรื่องการวางแผนการดำเนินการร่วมกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

ตารางที่ 47

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของ
ข้าราชการสาย ค ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เรื่องการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	ต่ำกว่า 10 ปี (N = 42)		10 ปีขึ้นไป (N = 36)		t.
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
	การทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย					
26.	ท่านยอมรับความคิดเห็นของเพื่อน ร่วมงานมาปรับปรุงการทำงาน....	3.80	0.83	3.94	0.75	-0.74
27.	ท่านเสนอความคิดเห็นเพื่อปรับปรุง การทำงาน.....	3.45	0.94	3.50	0.97	-0.22
28.	ท่านทำงานโดยรับฟังความคิดเห็น ของเพื่อนร่วมงานตามมติของเสียง ส่วนมาก.....	4.07	0.77	4.25	0.77	-1.02
29.	ท่านทำงานตามระเบียบวินัยของ หน่วยงาน.....	4.38	0.66	4.22	0.72	1.01
30.	ท่านกับเพื่อนร่วมงานแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นในการทำงาน.....	3.57	0.91	3.63	1.04	-0.30
31.	หน่วยงานสร้างบรรยากาศในการ ทำงานที่ราบรื่นอบอุ่นให้สมาชิก....	3.19	1.34	3.41	1.20	-0.78
32.	สมาชิกในหน่วยงานมีการพิจารณา ตัดสินใจอย่างพินิจพิเคราะห์ในการ ทำงาน.....	3.52	0.99	3.13	0.96	1.73
33.	สมาชิกในหน่วยงานทำงานตาม ระเบียบวินัย.....	3.64	0.85	3.88	0.88	-1.25
34.	การปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ	3.14	1.16	3.47	1.15	-1.25

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 47 (ต่อ)

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	ต่ำกว่า 10 ปี (N = 42)		10 ปีขึ้นไป (N = 36)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
35.	สมาชิกในหน่วยงานปฏิบัติต่อกันด้วยความไว้วางใจซึ่งกันและกัน.....	3.47	1.11	3.58	0.96	-0.45
36.	สมาชิกในหน่วยงานยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน.....	3.50	1.01	3.55	1.08	-0.23
37.	สมาชิกในหน่วยงานทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี.....	3.45	0.96	3.55	0.93	-0.48
38.	การแก้ปัญหาคำสั่งการทำงานในหน่วยงานใช้วิธีระดมความคิดเห็นแล้วเลือกเอาความคิดเห็นของเสียงส่วนมาก.	3.38	1.01	3.30	1.21	0.30
39.	สมาชิกในหน่วยงานให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกัน.....	3.50	0.91	3.52	1.02	-0.13
40.	สมาชิกในหน่วยงานมีการรวมพลังเพื่อปรับปรุงการทำงาน.....	3.35	0.93	3.30	1.06	0.23
ค่าเฉลี่ยรวม		3.56	0.66	3.62	0.69	-0.37

จากตารางที่ 47 แสดงว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ค ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เรื่องการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

ตอนที่ 5 เป็นการเปรียบเทียบการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือในสายงานเดียว จำแนกตามประสบการณ์ในการเข้าอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์ ดังแสดงไว้ในตารางที่ 48 - 59

ตารางที่ 48

สรุปการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ก ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เป็นรายเรื่อง จำแนกตามประสบการณ์ในการเข้าอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์

เรื่องที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	เคยผ่านการอบรม (N = 114)		ไม่เคยผ่านการ อบรม (N = 43)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	3.39	0.66	3.22	0.58	1.49
2	การวางแผนการดำเนินการร่วมกัน	3.24	0.68	3.09	0.70	1.17
3	การทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย	3.47	0.67	3.31	0.69	1.35

จากตารางที่ 48 แสดงว่า การทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ก ที่เคยผ่านการอบรม และไม่เคยผ่านการอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์ ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีการปฏิบัติเรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย การวางแผนการดำเนินการร่วมกัน และการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 49

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของ
ข้าราชการสาย ก ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย
จำแนกตามประสบการณ์ในการเข้าอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	เคยผ่านการอบรม (N = 114)		ไม่เคยผ่านการ อบรม (N = 43)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
	การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย					
1.	ท่านเข้าร่วมประชุม สัมมนา กับเพื่อนร่วมงาน.....	3.53	0.96	3.34	0.94	1.09
2.	ท่านแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม..	3.49	0.83	3.20	0.80	1.91
3.	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน	3.17	1.03	2.90	0.94	1.49
4.	ท่านทำงานโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายเป็นหลัก.....	4.28	0.67	4.09	0.68	1.55
5.	สมาชิกในหน่วยงานทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงาน.....	3.18	1.11	3.06	0.98	0.59
6.	สมาชิกในหน่วยงานมีการรวมกลุ่มกันกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย..	3.21	1.06	2.95	1.02	1.22
7.	ท่านทำงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน.....	3.64	0.77	3.41	0.69	1.71
8.	สมาชิกในหน่วยงานทำงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย.....	3.25	0.83	3.16	0.57	0.66

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 49 (ต่อ)

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	เคยผ่านการอบรม		ไม่เคยผ่านการอบรม		t
		(N = 114)		(N = 43)		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
9.	สมาชิกในหน่วยงานช่วยเหลืองานซึ่งกันและกันในการกำหนดเป้าหมายให้ถูกต้องชัดเจน.....	3.19	0.89	3.04	0.89	0.92
10.	สมาชิกในหน่วยงานให้คำแนะนำซึ่งกันและกันในการทำงาน.....	3.11	1.05	3.20	0.83	-0.53
11.	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการปรึกษาหารือซึ่งกันและกัน.....	3.32	1.09	3.16	1.09	0.83
12.	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการทำงานเป็นกลุ่ม.....	3.33	0.99	3.11	1.11	1.18
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.39	0.66	3.22	0.58	1.49

จากตารางที่ 49 แสดงว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ก ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย จำแนกตามประเภทการดำเนินการเข้าอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์ พบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

ตารางที่ 50

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของ
ข้าราชการสาย ก ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เรื่องการวางแผนการดำเนินการร่วมกัน
จำแนกตามประสบการณ์ในการเข้าอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	เคยผ่านการอบรม (N = 114)		ไม่เคยผ่านการ อบรม (N = 43)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
13.	หน่วยงานของท่านมีการวางแผนใน การทำงานร่วมกันก่อนการดำเนิน การ.....	3.28	1.01	3.09	1.15	1.04
14.	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการ ดำเนินการในหน่วยงานของท่าน...	3.21	1.06	3.11	0.98	0.55
15.	ท่านปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตาม แผนงาน.....	3.84	0.88	3.51	0.70	2.19*
16.	ท่านทำงานตามขั้นตอนของแผนที่ หน่วยงานวางไว้.....	3.80	0.86	3.44	0.88	2.35*
17.	สมาชิกในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการ วางแผนการทำงาน.....	3.08	0.98	2.95	0.97	0.76
18.	สมาชิกในหน่วยงานร่วมแสดงความ ความคิดเห็นในการกำหนดระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้ในการทำงาน.....	3.00	1.03	3.04	1.04	-0.25
19.	สมาชิกในหน่วยงานทำงานตามขั้น ตอนที่วางไว้.....	3.11	0.82	3.02	0.74	0.63
20.	สมาชิกในหน่วยงานให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติงานตามแผน.....	3.19	0.84	3.09	0.84	0.66

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 50 (ต่อ)

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	เคยผ่านการอบรม		ไม่เคยผ่านการอบรม		t
		(N = 114)		(N = 43)		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
21.	สมาชิกในหน่วยงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างทำงานตามแผน...	3.11	0.92	3.09	0.92	0.13
22.	สมาชิกในหน่วยงานมีความรับผิดชอบต่องานที่เกิดจากการวางแผนร่วมกัน	3.25	0.80	3.27	0.76	-0.17
23.	หน่วยงานของท่านนำข้อมูลจากการดำเนินการตามแผนของสมาชิกในหน่วยงานไปวางแผนดำเนินการใหม่	3.04	0.91	2.93	1.00	0.67
24.	งานส่วนใหญ่ที่ท่านทำบรรลุเป้าหมายตามขั้นตอนของแผนที่วางไว้.....	3.35	0.70	3.18	0.85	1.30
25.	หน่วยงานของท่านมีการติดตามผลหลังการดำเนินงานตามแผน.....	2.79	1.00	2.46	0.82	1.94
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.24	0.68	3.09	0.70	1.17

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 50 แสดงว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ก ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เรื่องการวางแผนการดำเนินการร่วมกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการเข้าอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์พบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 15 "ท่านปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามแผนงาน" และข้อที่ 16 "ท่านทำงานตามขั้นตอนของแผนที่หน่วยงานวางไว้" มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนข้ออื่น ๆ นั้นมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 51

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของ
ข้าราชการสาย ก ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เรื่องการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย
จำแนกตามประสบการณ์ในการเข้าอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	เคยผ่านการอบรม (N = 114)		ไม่เคยผ่านการ อบรม (N = 43)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
	การทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย					
26.	ท่านยอมรับความคิดเห็นของเพื่อน ร่วมงานมาปรับปรุงการทำงาน....	4.03	0.63	3.90	0.61	1.14
27.	ท่านเสนอความคิดเห็นเพื่อปรับปรุง การทำงาน.....	3.78	0.68	3.53	0.70	1.99*
28.	ท่านทำงานโดยรับฟังความคิดเห็น ของเพื่อนร่วมงานตามมติของเสียง ส่วนมาก.....	4.21	0.68	3.88	0.79	2.61*
29.	ท่านทำงานตามระเบียบวินัยของ หน่วยงาน.....	4.14	0.67	3.69	0.88	3.34*
30.	ท่านกับเพื่อนร่วมงานแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นในการทำงาน.....	3.81	0.78	3.69	0.86	0.82
31.	หน่วยงานสร้างบรรยากาศในการ ทำงานที่ราบรื่นอบอุ่นให้สมาชิก....	3.18	1.17	2.97	1.22	0.98
32.	สมาชิกในหน่วยงานมีการพิจารณา ตัดสินใจอย่างพินิจพิเคราะห์ในการ ทำงาน.....	3.22	0.90	3.13	0.88	0.55
33.	สมาชิกในหน่วยงานทำงานตาม ระเบียบวินัย.....	3.26	0.90	2.97	0.80	1.83

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 51 (ต่อ)

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	เคยผ่านการอบรม		ไม่เคยผ่านการอบรม		t
		(N = 114)		(N = 43)		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
34.	การปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ	3.18	1.16	3.06	0.98	0.57
35.	สมาชิกในหน่วยงานปฏิบัติต่อกันด้วยความไว้วางใจซึ่งกันและกัน.....	3.21	1.04	3.04	1.04	0.92
36.	สมาชิกในหน่วยงานยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน.....	3.34	0.92	3.25	0.84	0.54
37.	สมาชิกในหน่วยงานทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี.....	3.22	1.02	3.13	1.03	0.48
38.	การแก้ปัญหาการทำงานในหน่วยงานใช้วิธีระดมความคิดเห็นแล้วเลือกเอาความคิดเห็นของเสียงส่วนมาก.	3.32	1.07	3.09	1.21	1.16
39.	สมาชิกในหน่วยงานให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกัน.....	3.14	0.98	3.20	0.86	-0.35
40.	สมาชิกในหน่วยงานมีการรวมพลังเพื่อปรับปรุงการทำงาน.....	3.01	0.96	3.04	1.04	-0.16
ค่าเฉลี่ยรวม		3.47	0.67	3.31	0.69	1.35

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 51 แสดงว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ก ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เรื่องการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย จำแนกตามประสบการณ์ในการเข้าอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธพบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 27 "ท่านเสนอความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการทำงาน" ข้อที่ 28 "ท่านทำงานโดยรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานตามมติของเสียงส่วนมาก" และข้อที่ 29 "ท่านทำงานตามระเบียบวินัยของหน่วยงาน" มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่น ๆ นั้น มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 52

สรุปการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ข ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เป็นรายเรื่อง จำแนกตามประสบการณ์ในการเข้าอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์

เรื่องที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	เคยผ่านการอบรม (N = 35)		ไม่เคยผ่านการ อบรม (N = 20)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	3.44	0.61	3.35	0.81	0.45
2	การวางแผนการดำเนินการร่วมกัน	3.46	0.74	3.51	0.70	-0.25
3	การทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย	3.61	0.66	3.63	0.72	-0.10

จากตารางที่ 52 แสดงว่า การทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ข ที่เคยผ่านการอบรม และไม่เคยผ่านการอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์ ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีการปฏิบัติเรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย การวางแผนการดำเนินการร่วมกัน และการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 53

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของ
ข้าราชการสาย ข ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย
จำแนกตามประสบการณ์ในการเข้าอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	เคยผ่านการอบรม (N = 35)		ไม่เคยผ่านการ อบรม (N = 20)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
	การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย					
1.	ท่านเข้าร่วมประชุม สัมมนา กับเพื่อนร่วมงาน.....	3.42	0.91	3.20	1.19	0.79
2.	ท่านแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม..	3.37	0.84	3.10	1.33	0.93
3.	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน	3.17	1.04	2.90	1.44	0.80
4.	ท่านทำงานโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายเป็นหลัก.....	4.11	0.67	3.95	0.60	0.90
5.	สมาชิกในหน่วยงานทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงาน.....	3.20	1.05	3.20	1.15	0.00
6.	สมาชิกในหน่วยงานมีการรวมกลุ่มกันกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย..	2.91	1.06	3.10	1.16	-0.60
7.	ท่านทำงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน.....	3.71	0.75	3.80	0.61	-0.43
8.	สมาชิกในหน่วยงานทำงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย.....	3.28	0.82	3.50	0.94	-0.88

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 53 (ต่อ)

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	เคยผ่านการอบรม		ไม่เคยผ่านการอบรม		t
		(N = 35)		(N = 20)		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
9.	สมาชิกในหน่วยงานช่วยเหลืองานซึ่งกันและกันในการกำหนดเป้าหมายให้ถูกต้องชัดเจน.....	3.40	1.03	3.45	1.23	-0.16
10.	สมาชิกในหน่วยงานให้คำแนะนำซึ่งกันและกันในการทำงาน.....	3.60	0.91	3.40	0.99	0.76
11.	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการปรึกษาหารือซึ่งกันและกัน.....	3.65	1.02	3.40	1.27	0.82
12.	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการทำงานเป็นกลุ่ม.....	3.48	1.06	3.30	0.97	0.64
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.44	0.61	3.35	0.81	0.45

จากตารางที่ 53 แสดงว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ข ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย จำแนกตามประสบการณ์ในการเข้าอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์พบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 5 "สมาชิกในหน่วยงานทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงาน" ไม่แตกต่างกัน ส่วนข้ออื่น ๆ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 54

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของ
ข้าราชการสาย ข ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เรื่องการวางแผนการดำเนินการร่วมกัน
จำแนกตามประสบการณ์ในการเข้าอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	เคยผ่านการอบรม		ไม่เคยผ่านการอบรม		t
		(N = 35)		(N = 20)		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
13.	หน่วยงานของท่านมีการวางแผนในการทำงานร่วมกันก่อนการดำเนินการ.....	3.51	1.01	3.55	1.05	-0.12
14.	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินการในหน่วยงานของท่าน...	3.45	1.17	3.40	1.14	0.18
15.	ท่านปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามแผนงาน.....	3.80	0.96	3.90	0.78	-0.39
16.	ท่านทำงานตามขั้นตอนของแผนที่หน่วยงานวางไว้.....	3.85	0.87	3.85	0.58	0.03
17.	สมาชิกในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน.....	3.40	1.09	3.40	0.99	0.00
18.	สมาชิกในหน่วยงานร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดระเบียบข้อบังคับที่ใช้ในการทำงาน.....	3.08	1.12	3.30	1.03	-0.70
19.	สมาชิกในหน่วยงานทำงานตามขั้นตอนที่วางไว้.....	3.51	1.06	3.50	0.76	0.05
20.	สมาชิกในหน่วยงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามแผน.....	3.57	1.09	3.65	0.81	-0.28

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 54 (ต่อ)

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	เคยผ่านการอบรม		ไม่เคยผ่านการอบรม		t
		(N = 35)		(N = 20)		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
21.	สมาชิกในหน่วยงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างทำงานตามแผน...	3.42	0.94	3.50	0.94	-0.27
22.	สมาชิกในหน่วยงานมีความรับผิดชอบต่องานที่เกิดจากการวางแผนร่วมกัน	3.51	0.91	3.60	1.04	-0.32
23.	หน่วยงานของท่านนำข้อมูลจากการดำเนินการตามแผนของสมาชิกในหน่วยงานไปวางแผนดำเนินการใหม่	3.28	0.89	3.15	0.87	0.55
24.	งานส่วนใหญ่ที่ท่านทำบรรลุเป้าหมายตามขั้นตอนของแผนที่วางไว้.....	3.57	0.88	3.60	0.82	-0.12
25.	หน่วยงานของท่านมีการติดตามผลหลังการดำเนินงานตามแผน.....	3.02	1.04	3.30	0.97	-0.95
ค่าเฉลี่ยรวม		3.46	0.74	3.51	0.70	-0.25

จากตารางที่ 54 แสดงว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ข ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เรื่องการวางแผนการดำเนินการร่วมกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการเข้าอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์พบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 16 "ท่านทำงานตามขั้นตอนของแผนที่หน่วยงานวางไว้" และข้อที่ 17 "สมาชิกในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน" ไม่แตกต่างกัน ส่วนข้ออื่น ๆ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 55

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของ
ข้าราชการสาย ข ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เรื่องการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย
จำแนกตามประสบการณ์ในการเข้าอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	เคยผ่านการอบรม (N = 35)		ไม่เคยผ่านการ อบรม (N = 20)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
26.	ทำนยอมรับความคิดเห็นของเพื่อน ร่วมงานมาปรับปรุงการทำงาน....	4.02	0.56	3.90	0.71	0.73
27.	ทำนเสนอความคิดเห็นเพื่อปรับปรุง การทำงาน.....	3.91	0.74	3.50	0.82	1.91
28.	ทำนทำงานโดยรับฟังความคิดเห็น ของเพื่อนร่วมงานตามมติของ เสียง ส่วนมาก.....	4.14	0.55	4.00	0.56	0.92
29.	ทำนทำงานตามระเบียบวินัยของ หน่วยงาน.....	4.00	0.64	4.10	0.71	-0.53
30.	ทำนกับเพื่อนร่วมงานแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นในการทำงาน.....	3.74	0.91	3.50	1.00	0.91
31.	หน่วยงานสร้างบรรยากาศในการ ทำงานที่ราบรื่นอบอุ่นให้สมาชิก....	3.31	1.18	3.45	1.14	-0.41
32.	สมาชิกในหน่วยงานมีการพิจารณา ตัดสินใจอย่างพินิจพิเคราะห์ในการ ทำงาน.....	3.51	0.91	3.40	0.99	0.43
33.	สมาชิกในหน่วยงานทำงานตาม ระเบียบวินัย.....	3.65	0.93	3.50	0.82	0.62

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรรมใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 55 (ต่อ)

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	เคยผ่านการอบรม		ไม่เคยผ่านการอบรม		t
		(N = 35)		(N = 20)		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
34.	การปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ	3.40	1.00	3.25	1.02	0.53
35.	สมาชิกในหน่วยงานปฏิบัติต่อกันด้วยความไว้วางใจซึ่งกันและกัน.....	3.34	1.05	3.75	0.91	-1.44
36.	สมาชิกในหน่วยงานยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน.....	3.42	0.85	3.40	0.94	0.12
37.	สมาชิกในหน่วยงานทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี.....	3.54	0.95	3.80	0.95	-0.97
38.	การแก้ปัญหาการทำงานในหน่วยงานใช้วิธีระดมความคิดเห็นแล้วเลือกเอาความคิดเห็นของเสียงส่วนมาก.	3.51	1.09	3.55	1.09	-0.12
39.	สมาชิกในหน่วยงานให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกัน.....	3.40	0.97	3.70	0.86	-1.14
40.	สมาชิกในหน่วยงานมีการรวมพลังเพื่อปรับปรุงการทำงาน.....	3.22	1.06	3.65	0.93	-1.48
ค่าเฉลี่ยรวม		3.61	0.66	3.63	0.72	-0.10

จากตารางที่ 55 แสดงว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ข ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เรื่องการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย จำแนกตามประสบการณ์ในการเข้าอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์พบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 56

สรุปการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของ
ข้าราชการสาย ค ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เป็นรายเรื่อง จำแนกตามประสบการณ์ในการเข้าอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์

เรื่องที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	เคยผ่านการอบรม (N = 55)		ไม่เคยผ่านการ อบรม (N = 23)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1	การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	3.25	0.72	3.06	0.78	1.06
2	การวางแผนการดำเนินการร่วมกัน	3.37	0.69	3.27	0.79	0.55
3	การทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย	3.56	0.66	3.65	0.71	-0.55

จากตารางที่ 56 แสดงว่า การทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ค ที่
เคยผ่านการอบรม และไม่เคยผ่านการอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์ของสถาบันเทคโนโลยีพระ-
จอมเกล้าพระนครเหนือ มีการปฏิบัติ เรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้า-
หมาย การวางแผนการดำเนินการร่วมกัน และการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 57

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของ
ข้าราชการสาย ค ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย
จำแนกตามประสบการณ์ในการเข้าอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	เคยผ่านการอบรม (N = 55)		ไม่เคยผ่านการ อบรม (N = 23)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
	การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย					
1.	ท่านเข้าร่วมประชุม สัมมนา กับเพื่อนร่วมงาน.....	2.96	1.03	2.43	1.16	1.98
2.	ท่านแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม..	2.61	1.11	2.08	1.04	1.96
3.	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน	2.67	1.17	2.30	1.10	1.29
4.	ท่านทำงานโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายเป็นหลัก.....	4.14	0.70	4.08	0.90	0.31
5.	สมาชิกในหน่วยงานทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงาน.....	3.09	1.12	2.91	1.34	0.60
6.	สมาชิกในหน่วยงานมีการรวมกลุ่มกันกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย..	2.87	1.07	3.00	1.20	-0.46
7.	ท่านทำงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน.....	3.89	0.85	3.73	0.96	0.69
8.	สมาชิกในหน่วยงานทำงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย.....	3.61	0.80	3.30	1.10	1.40

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 57 (ต่อ)

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	เคยผ่านการอบรม (N = 55)		ไม่เคยผ่านการ อบรม (N = 23)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
9.	สมาชิกในหน่วยงานช่วยเหลืองานซึ่งกันและกันในการกำหนดเป้าหมายให้ถูกต้องชัดเจน.....	3.49	1.13	2.78	1.41	2.33*
10.	สมาชิกในหน่วยงานให้คำแนะนำซึ่งกันและกันในการทำงาน.....	3.54	1.08	3.60	1.19	-0.23
11.	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการปรึกษาหารือซึ่งกันและกัน.....	3.10	1.18	3.30	1.36	-0.64
12.	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการทำงานเป็นกลุ่ม.....	3.05	1.19	3.17	1.43	-0.38
ค่าเฉลี่ยรวม		3.25	0.72	3.06	0.78	1.06

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 57 แสดงว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ค ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย จำแนกตามประสบการณ์ในการเข้าอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์ พบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 9 "สมาชิกในหน่วยงานช่วยเหลืองานซึ่งกันและกันในการกำหนดเป้าหมายให้ถูกต้องชัดเจน" มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่น ๆ นั้น มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 58

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของ
ข้าราชการสาย ค ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เรื่องการวางแผนการดำเนินการร่วมกัน
จำแนกตามประสบการณ์ในการเข้าอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	เคยผ่านการอบรม (N = 55)		ไม่เคยผ่านการ อบรม (N = 23)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
13.	หน่วยงานของท่านมีการวางแผนใน การทำงานร่วมกันก่อนการดำเนิน การ.....	3.16	1.05	3.21	1.20	-0.20
14.	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการ ดำเนินการในหน่วยงานของท่าน...	2.80	1.02	2.39	1.15	1.54
15.	ท่านปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตาม แผนงาน.....	3.98	0.75	3.86	1.01	0.54
16.	ท่านทำงานตามขั้นตอนของแผนที่ หน่วยงานวางไว้.....	3.92	0.76	3.78	0.95	0.71
17.	สมาชิกในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการ วางแผนการทำงาน.....	3.20	1.19	2.86	1.18	1.12
18.	สมาชิกในหน่วยงานร่วมแสดงความ คิดเห็นในการกำหนดระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้ในการทำงาน.....	3.21	1.08	2.73	1.13	1.76
19.	สมาชิกในหน่วยงานทำงานตามขั้น ตอนที่วางไว้.....	3.61	0.82	3.39	1.03	1.02
20.	สมาชิกในหน่วยงานให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติงานตามแผน.....	3.67	0.88	3.52	0.99	0.66

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 58 (ต่อ)

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	เคยผ่านการอบรม		ไม่เคยผ่านการอบรม		t
		(N = 55)		(N = 23)		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
21.	สมาชิกในหน่วยงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างทำงานตามแผน...	3.25	1.20	3.21	1.12	0.13
22.	สมาชิกในหน่วยงานมีความรับผิดชอบต่องานที่เกิดจากการวางแผนร่วมกัน	3.38	1.13	3.52	0.94	-0.52
23.	หน่วยงานของท่านนำข้อมูลจากการดำเนินการตามแผนของสมาชิกในหน่วยงานไปวางแผนดำเนินการใหม่	2.96	1.03	3.17	1.11	-0.80
24.	งานส่วนใหญ่ที่ท่านทำบรรลุเป้าหมายตามขั้นตอนของแผนที่วางไว้.....	3.58	0.76	3.60	0.98	-0.13
25.	หน่วยงานของท่านมีการติดตามผลหลังการดำเนินงานตามแผน.....	3.12	1.03	3.30	1.32	-0.63
ค่าเฉลี่ยรวม		3.37	0.69	3.27	0.79	0.55

จากตารางที่ 58 แสดงว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ค ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เรื่องการวางแผนการดำเนินการร่วมกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการเข้าอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์พบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

ตารางที่ 59

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของ
ข้าราชการสาย ค ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
เรื่องการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย
จำแนกตามประสบการณ์ในการเข้าอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	เคยผ่านการอบรม (N = 55)		ไม่เคยผ่านการ อบรม (N = 23)		t
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
26.	ทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย ท่านยอมรับความคิดเห็นของเพื่อน ร่วมงานมาปรับปรุงการทำงาน....	3.80	0.86	4.04	0.56	-1.24
27.	ท่านเสนอความคิดเห็นเพื่อปรับปรุง การทำงาน.....	3.45	0.93	3.52	0.99	-0.28
28.	ท่านทำงานโดยรับฟังความคิดเห็น ของเพื่อนร่วมงานตามมติของเสียง ส่วนมาก.....	4.12	0.79	4.21	0.73	-0.47
29.	ท่านทำงานตามระเบียบวินัยของ หน่วยงาน.....	4.27	0.67	4.39	0.72	-0.69
30.	ท่านกับเพื่อนร่วมงานแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นในการทำงาน.....	3.60	0.93	3.60	1.07	-0.04
31.	หน่วยงานสร้างบรรยากาศในการ ทำงานที่ราบรื่นอบอุ่นให้สมาชิก....	3.32	1.27	3.21	1.31	0.34
32.	สมาชิกในหน่วยงานมีการพิจารณา ตัดสินใจอย่างพินิจพิเคราะห์ในการ ทำงาน.....	3.30	1.01	3.43	0.94	-0.51
33.	สมาชิกในหน่วยงานทำงานตาม ระเบียบวินัย.....	3.76	0.90	3.73	0.81	0.11

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 59 (ต่อ)

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	เคยผ่านการอบรม		ไม่เคยผ่านการอบรม		t
		(N = 55)		(N = 23)		
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
34.	การปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ	3.21	1.16	3.47	1.16	-0.90
35.	สมาชิกในหน่วยงานปฏิบัติต่อกันด้วยความไว้วางใจซึ่งกันและกัน.....	3.47	0.97	3.65	1.19	-0.69
36.	สมาชิกในหน่วยงานยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน.....	3.50	1.01	3.56	1.12	-0.22
37.	สมาชิกในหน่วยงานทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี.....	3.49	0.94	3.52	0.99	-0.13
38.	การแก้ปัญหาการทำงานในหน่วยงานใช้วิธีระดมความคิดเห็นแล้วเลือกเอาความคิดเห็นของเสียงส่วนมาก.	3.29	1.11	3.47	1.08	-0.68
39.	สมาชิกในหน่วยงานให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกัน.....	3.50	0.94	3.52	1.03	-0.05
40.	สมาชิกในหน่วยงานมีการรวมพลังเพื่อปรับปรุงการทำงาน.....	3.29	0.93	3.43	1.12	-0.58
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.56	0.66	3.65	0.71	-0.55

จากตารางที่ 59 แสดงว่า เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ค ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เรื่องการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย จำแนกตามประสบการณ์ในการเข้าอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์พบว่า โดยส่วนรวมแล้วมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 30 "ทำงานกับเพื่อนร่วมงานแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน" ไม่แตกต่างกันส่วนข้ออื่น ๆ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือในแต่ละสายงาน ใน 3 เรื่อง คือ
 - 1.1 การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย
 - 1.2 การวางแผนการดำเนินการร่วมกัน
 - 1.3 การทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย
2. เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือในสายงานเดียวกัน โดยจำแนกตามระดับตำแหน่ง ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการเข้าอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์

ขอบเขตของการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ได้จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากประชากรที่เป็นข้าราชการ โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามหลักเกณฑ์ของ Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 290 คน เป็นข้าราชการสาย ก จำนวน 157 คน ข้าราชการสาย ข จำนวน 55 คน และข้าราชการสาย ค จำนวน 78 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือใน 3 เรื่อง คือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย จำนวน 12 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 1 - 12 การวางแผนการดำเนินการร่วมกัน จำนวน 13 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 13 - 25 และการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย จำนวน 15 ข้อ ตั้งแต่ข้อ 26 - 40 รวมทั้งหมด 40 ข้อ สาระในแบบสอบถามเป็นข้อคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert มีช่องแสดงระดับการปฏิบัติ 5 ช่อง คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด และในตอนท้ายของแบบสอบถามแต่ละเรื่อง เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

งานบัณฑิตศึกษา

แบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา และข้อคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำงาน เป็นหมู่คณะทั้ง 3 เรื่อง แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่น 0.96

การดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง แต่ละหน่วยงาน ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 310 ฉบับ และเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์นำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูล จำนวน 290 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.54

การวิเคราะห์ข้อมูล จำแนกเป็นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามตามเพศ อายุ วุฒิต่างการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการเข้าอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์ จำแนกตามสายงาน ลักษณะงาน และระดับตำแหน่ง โดยใช้การหาค่าความถี่และร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือในแต่ละสายงาน ตามความมุ่งหมายข้อ 1 โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในสายงานเดียวกัน จำแนกตามระดับตำแหน่ง ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการเข้าอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์ ตามความมุ่งหมายข้อ 2 ซึ่งเป็นการตรวจสอบสมมติฐานข้อ 1, 2, 3 และ 4 ตามลำดับ โดยใช้ t-test

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมด ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS^x (Statistical Package for Social Sciences Version-X) ที่สำนักพัฒนาเทคนิคศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลปรากฏดังนี้

1. เพศ ข้าราชการสาย ก และ ข ที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 5 และระดับ 5 ขึ้นไป เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง ส่วนข้าราชการสาย ค ที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 5 และระดับ 5 ขึ้นไป เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. อายุ ข้าราชการสาย ก และ ค ที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 5 ส่วนมากมีอายุ 25-35 ปี ข้าราชการสาย ก และ ค ที่มีระดับ 5 ขึ้นไป ส่วนมากมีอายุ 36-45 ปี ส่วนข้าราชการสาย ข ที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 5 และระดับ 5 ขึ้นไป ส่วนมากมีอายุ 25-35 ปี

3. วุฒิต่างการศึกษา ข้าราชการสาย ข และ ค ที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 5 และระดับ 5 ขึ้นไป ส่วนมากมีวุฒิต่างการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ส่วนข้าราชการสาย ก ที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 5 ส่วนมากมีวุฒิต่างการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และข้าราชการสาย ก ที่มีระดับ 5 ขึ้นไป มีวุฒิต่างการศึกษาระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า

4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ข้าราชการสาย ก และ ค ที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 5 ส่วนมากมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี ข้าราชการสาย ก และ ค ที่มีระดับ 5 ขึ้นไป ส่วนมากมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป และข้าราชการสาย ข ที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 5 และระดับ 5 ขึ้นไป ส่วนมากมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี

5. ประสบการณ์ในการเข้าอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์ ข้าราชการสาย ก ข และ ค ที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 5 และระดับ 5 ขึ้นไป ส่วนมากเคยผ่านการอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์

ตอนที่ 2 การทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือในแต่ละสายงานใน 3 เรื่อง คือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย การวางแผนการดำเนินการร่วมกัน และการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย ผลปรากฏดังนี้

1. ข้าราชการสาย ก ข และ ค มีการปฏิบัติในเรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการสาย ก ข และ ค มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ทำงานโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายเป็นหลัก และทำงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน แต่การแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมนั้น ข้าราชการสาย ค มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ในขณะที่ข้าราชการสาย ก และ ข มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2. ข้าราชการสาย ก ข และ ค มีการปฏิบัติในเรื่องการวางแผนการดำเนินการร่วมกันโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการสาย ก ข และ ค มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามแผนงานและทำงานตามขั้นตอนของแผนที่หน่วยงานวางไว้

3. ข้าราชการสาย ก มีการปฏิบัติในเรื่องการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้าราชการสาย ข และ ค มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการสาย ก ข และ ค มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานมาปรับปรุงการทำงาน ทำงานโดยรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานตามมติของเสียงส่วนมาก ทำงานตามระเบียบวินัยของหน่วยงาน และตัวข้าราชการกับเพื่อนร่วมงานแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน แต่การเสนอความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการทำงานนั้น ข้าราชการสาย ค มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ข้าราชการสาย ก และ ข มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือในสายงานเดียวกัน จำแนกตามระดับตำแหน่งใน 3 เรื่อง คือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย การวางแผนการดำเนินการร่วมกัน และการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย ผลปรากฏดังนี้

1. ข้าราชการสาย ก ที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 5 และระดับ 5 ขึ้นไป มีการปฏิบัติใน 3 เรื่อง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ข้าราชการสาย ก ที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 5 และระดับ 5 ขึ้นไป มีการปฏิบัติใน 3 เรื่อง ไม่แตกต่างกัน และพบว่า ข้าราชการสาย ก ที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 5 และระดับ 5 ขึ้นไป มีการปฏิบัติใน 3 เรื่อง อยู่ในระดับปานกลาง

2. ข้าราชการสาย ข ที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 5 และระดับ 5 ขึ้นไป มีการปฏิบัติเรื่องการวางแผนการดำเนินการร่วมกัน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่า ข้าราชการสาย ข ที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 5 มีการปฏิบัติในเรื่องนี้อยู่ในระดับมากกว่าข้าราชการสาย ข ที่มีระดับ 5 ขึ้นไป ส่วนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย และการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย พบว่า ข้าราชการสาย ข ที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 5 และระดับ 5 ขึ้นไป มีการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน และพบว่า ข้าราชการสาย ข ที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 5 และระดับ 5 ขึ้นไป มีการปฏิบัติในเรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายอยู่ในระดับปานกลาง และการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตยมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3. ข้าราชการสาย ค ที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 5 และระดับ 5 ขึ้นไป มีการปฏิบัติใน 3 เรื่อง คือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย การวางแผนการดำเนินการร่วมกัน และการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ข้าราชการสาย ค ที่มีระดับ 5 ขึ้นไป มีการปฏิบัติใน 3 เรื่องมากกว่าข้าราชการสาย ค ที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 5

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือในสายงานเดียวกัน จำแนกตามลักษณะงาน ใน 3 เรื่อง คือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย การวางแผนการดำเนินการร่วมกัน และการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย ผลปรากฏดังนี้

1. ข้าราชการสาย ข ที่มีลักษณะงานบริการวิชาการ และงานบริการการศึกษา มีการปฏิบัติใน 3 เรื่อง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่าข้าราชการสาย ข ที่มีลักษณะงานบริการวิชาการมีการปฏิบัติในเรื่องการวางแผนการดำเนินการร่วมกัน อยู่ในระดับมากกว่าข้าราชการสาย ข ที่มีลักษณะงานบริการการศึกษา และพบว่าข้าราชการสาย ข ที่มีลักษณะงานบริการวิชาการ และงานบริการการศึกษามีการปฏิบัติในเรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตยมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. ข้าราชการสาย ค ที่มีลักษณะงานเทคนิค และงานสำนักงาน มีการปฏิบัติใน 3 เรื่อง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่าข้าราชการสาย ค ที่มีลักษณะงานเทคนิค และงานสำนักงาน มีการปฏิบัติในเรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย และการวางแผนการดำเนินการร่วมกันอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตยมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือในสายงานเดียวกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใน 3 เรื่อง คือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย การวางแผนการดำเนินการร่วมกัน และการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย ผลปรากฏดังนี้

1. ข้าราชการสาย ก ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป มีการปฏิบัติใน 3 เรื่อง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่าข้าราชการสาย ก ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไปมีการปฏิบัติในเรื่องการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตยอยู่ในระดับมากกว่าข้าราชการสาย ก ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี และพบว่าข้าราชการสาย ก ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป มีการปฏิบัติในเรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย และการวางแผนการดำเนินการร่วมกันอยู่ในระดับปานกลาง

2. ข้าราชการสาย ข ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป มีการปฏิบัติใน 3 เรื่อง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่าข้าราชการสาย ข ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีการปฏิบัติเรื่องการวางแผนการดำเนินการร่วมกันอยู่ในระดับมากกว่าข้าราชการสาย ข ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งาน 10 ปีขึ้นไป และพบว่าข้าราชการสาย ข ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป มีการปฏิบัติในเรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตยมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3. ข้าราชการสาย ค ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป มีการปฏิบัติใน 3 เรื่อง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่าข้าราชการสาย ค ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไปมีการปฏิบัติในเรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย และการวางแผนการดำเนินการร่วมกันอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตยมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 6 การเปรียบเทียบการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ในการเข้าอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์ใน 3 เรื่อง คือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย การวางแผนการดำเนินการร่วมกัน และการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย ผลปรากฏดังนี้

1. ข้าราชการสาย ก ที่เคยผ่านการอบรม และไม่เคยผ่านการอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์ มีการปฏิบัติใน 3 เรื่อง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่าข้าราชการสาย ก ที่เคยผ่านการอบรม และไม่เคยผ่านการอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์ มีการปฏิบัติในเรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย การวางแผนการดำเนินการร่วมกัน และการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย อยู่ในระดับปานกลาง

2. ข้าราชการสาย ข ที่เคยผ่านการอบรม และไม่เคยผ่านการอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์ มีการปฏิบัติใน 3 เรื่อง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่าข้าราชการสาย ข ที่ไม่เคยผ่านการอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์ มีการปฏิบัติในเรื่องการวางแผนการดำเนินการร่วมกันอยู่ในระดับมากกว่าข้าราชการสาย ข ที่เคยผ่านการอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์ และพบว่าข้าราชการสาย ข ที่เคยผ่านการอบรม และไม่เคยผ่านการอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์ มีการปฏิบัติในเรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตยมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3. ข้าราชการสาย ค ที่เคยผ่านการอบรม และไม่เคยผ่านการอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์ มีการปฏิบัติใน 3 เรื่อง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่าข้าราชการสาย ค ที่เคยผ่านการอบรม และไม่เคยผ่านการอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์ มีการปฏิบัติในเรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย และการวางแผน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การดำเนินการร่วมกันอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตยมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

การอภิปรายผลการวิจัย

1. การทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในแต่ละสายงาน พบว่า

1.1 การทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ก ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือใน 3 เรื่อง คือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย การวางแผนการดำเนินการร่วมงาน และการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตยมีการปฏิบัติในแต่ละเรื่องอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งที่ตามความเป็นจริงนั้น ผู้บริหารระดับสูงของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือต้องเป็นข้าราชการสาย ก เท่านั้น ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้าราชการสาย ก ต้องมีบทบาทที่สำคัญในการกำหนดนโยบายและวางแผนการดำเนินงาน ตลอดจนการบริหารงานของสถาบันให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถาบันตามพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ปี พ.ศ. 2529 ที่กล่าวไว้ว่า "ให้สถาบันเป็นสถานศึกษาและวิจัย มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษ วิจัย และให้บริการทางเทคโนโลยี วิทยาศาสตร์ และครุศาสตร์อุตสาหกรรม รวมทั้งทะนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ" และอีกประการหนึ่ง ข้าราชการของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการสาย ก เมื่อเทียบกับข้าราชการสายอื่น ประกอบกับข้าราชการสาย ก จะเป็นผู้มีคุณวุฒิระหว่างระดับปริญญาตรีจนถึงปริญญาเอก ซึ่งทำหน้าที่สอนและถ่ายทอดความรู้ ความสามารถด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี ครุศาสตร์-อุตสาหกรรม และวิศวกรรมศาสตร์ ตลอดจนฝึกนักศึกษาให้เกิดความคิด ความอ่านที่กว้างไกล ทั้งนี้เพื่อให้นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาออกไปเป็นพลเมืองที่ดีมีคุณภาพ สามารถนำความรู้ ความสามารถไปพัฒนาประเทศชาติโดยเป็นอย่างดี ดังนั้น ข้าราชการสาย ก จึงน่าจะมีศักยภาพ ความสามารถ ตลอดจนการเป็นผู้นำในการทำงานเป็นหมู่คณะใน 3 เรื่องนี้ อยู่ในระดับมาก และมากกว่าข้าราชการสายอื่น ๆ แต่จากผลการวิจัยการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ก อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะจากลักษณะและหน้าที่ของข้าราชการสาย ก ซึ่งมีการกิจหลักคือ การสอนอันถือได้ว่าเป็นภารกิจหลักของสถาบันการศึกษา และคณาจารย์ยังมีผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาเป็นอย่างมากทำให้ข้าราชการสาย ก ต้องมีการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ให้กับตนเองอยู่ตลอดเวลา จึงทำให้คุณวุฒิของข้าราชการสาย ก ส่วนใหญ่มีวุฒิทางการศึกษาระดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปริญญาตรีขึ้นไป ด้วยเหตุนี้จึงเป็นผลให้ข้าราชการสาย ก มีความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่จำเป็นต้องพึ่งพาค้ำกับข้าราชการสายอื่น และสายเดียวกัน เช่น เรื่องการสอน การแต่งตั้งตำรา ข้าราชการสาย ก มองว่าสามารถทำได้ด้วยตนเองได้ ดังนั้น ข้าราชการสาย ก จึงมีการทำงานเป็นหมู่คณะอยู่ในระดับปานกลาง แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าข้าราชการสาย ก แต่ละคนมองตัวเองว่าทำงานโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ ทำงานตามขั้นตอนที่หน่วยงานวางแผนไว้ และทำงานโดยรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ในขณะที่มองข้าราชการอื่นว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้สถาบันแห่งนี้เป็นสถาบันทางการศึกษาทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งสถาบันการศึกษาเอกชนและอุตสาหกรรมมีความต้องการข้าราชการสาย ก เป็นจำนวนมาก เนื่องจากเศรษฐกิจมีความเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วทำให้กำลังคนทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีขาดแคลน ประกอบกับเงินเดือนของข้าราชการน้อยไม่เพียงพอกับความต้องการในการดำรงชีพ ทำให้ข้าราชการสาย ก มีโอกาสที่จะทำงานพิเศษเพื่อหารายได้เพิ่มเติม จึงเป็นผลให้การทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ก อยู่ในระดับปานกลาง

อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ก ใน 3 เรื่อง จะอยู่ในระดับปานกลาง แต่ก็ยังถือว่าข้าราชการสาย ก ก็ยังมีการทำงานเป็นหมู่คณะ ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบการทำงานเป็นหมู่คณะและหลักการทำงานเป็นหมู่คณะของ เชิดศักดิ์ ชุศรี¹ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เป็นที่น่าสังเกตว่า เรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายนั้น ข้าราชการสาย ก แต่ละคนมีความคิดเห็นว่า ตนเองทำงานโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายเป็นหลัก และทำงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ตามลักษณะหน้าที่ของข้าราชการสาย ก ก็คือ การสอนนักศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถในการที่จะออกไปพัฒนาสังคมให้เจริญก้าวหน้า ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นงานหลักของสถาบันทางการศึกษาทุกแห่ง เมื่อเป็นเช่นนั้น ข้าราชการสาย ก จึงตระหนักดีว่าภารกิจที่ต้องทำอันดับแรกคือ งานสอน ทำให้ข้าราชการสาย ก ปฏิบัติงานสอนได้ตรงและคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของสถาบันคือ ให้การศึกษา วิจัย และให้บริการทางเทคโนโลยี วิทยาศาสตร์ และครุศาสตร์อุตสาหกรรม รวมทั้งทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ ในเรื่องการวางแผนการดำเนินการร่วมกันก็เช่นกันที่ข้าราชการสาย ก แต่ละคนมีความคิดเห็นว่า ตนเองปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามแผนงานและทำงานตามขั้นตอนของแผนที่หน่วยงานวางแผนไว้ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะงานสอนของข้าราชการสาย ก มีกำหนดระยะเวลาเป็นภาคการศึกษาซึ่งมีระยะเวลา

¹ เชิดศักดิ์ ชุศรี, "การทำงานเป็นหมู่คณะ : ศึกษาเฉพาะกรณีกรมการปกครอง," เทศาภิบาล, (กุมภาพันธ์ 2524), หน้า 19-26.

ที่แน่นอน ดังนั้นหน่วยงานสามารถวางแผนกิจกรรมการเรียนการสอนในแต่ละภาคการศึกษา ได้ล่วงหน้า ด้วยเหตุนี้ทำให้ข้าราชการสาย ก สามารถปฏิบัติงานสอนได้ได้ตามแผนงาน และเป็นไปตามลำดับขั้นตอนของแผนที่หน่วยงานวางไว้ ส่วนเรื่องการทำงานโดยยึดหลักยึดหลักประชาธิปไตย ข้าราชการสาย ก มีความคิดเห็นว่าคุณเองมีการยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ในขณะที่เดียวกันก็เสนอความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการทำงาน และทำงานโดยรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานตามมติของเสียงส่วนมาก ตลอดจนมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะงานของข้าราชการสาย ก เป็นงานสอนซึ่งขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถของตนเองเป็นสำคัญ เมื่อแต่ละคนต่างยอมรับว่าแต่ละคนมีความรู้ ความสามารถเท่าเทียมกัน ย่อมทำให้เกิดการยอมรับและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันซึ่ง เชิดศักดิ์ ชูศรี² กล่าวว่า การทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตยนั้น จะต้องถือว่าทุกคนมีความสำคัญเท่าเทียมกันและมีศักดิ์ศรีเหมือนกัน ในการประชุมปรึกษาหารือต่าง ๆ ต้องเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นของตนอย่างเสรีเต็มที่ถือว่าความขัดแย้งทางความคิดเป็นเรื่องธรรมดา นอกจากนี้จะต้องมีกระบวนการสื่อสารภายในกลุ่มเป็นไปโดยเปิดเผยจริงใจต่อกันตรงไปตรงมาไว้เนื้อเชื่อใจ ทุกคนกล้าที่จะพูดความจริงภายใต้บรรยากาศของความ เป็นมิตร

1.2 การทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ข ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในเรื่องการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะและหน้าที่ของข้าราชการสาย ข อยู่ระหว่างข้าราชการสาย ก และ ค เช่น ครูต้องทำหน้าที่สอนเช่นเดียวกับข้าราชการสาย ก หรือนักวิชาโสตทัศนศึกษาทำงานเกี่ยวกับวิชาการและต้องทำงานตามสายการบังคับบัญชา และทำงานตามระเบียบวินัยของสถาบันเหมือนข้าราชการสาย ค นอกจากนี้ข้าราชการสาย ข ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 25 - 35 ปี วุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี จึงเป็นสาเหตุให้ระดับความคิด ความอ่านอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบของการทำงานเป็นหมู่คณะของ วัชร ทรัพย์มี³ ที่กล่าวไว้ว่า ในการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะนั้น ย่อมต้องประกอบด้วยสมาชิกซึ่งมีตำแหน่งวัย และสถานะแตกต่างกัน แต่สิ่งนี้มีได้เป็นปัญหา ถ้าสมาชิกทุกคนตระหนักที่จะใช้สิทธิในการแสดงความคิดเห็น ประกอบกับข้าราชการสาย ข ส่วนใหญ่อยู่ในวัยหนุ่มสาว ยึดมั่นในอุดมการณ์ที่เป็นประชาธิปไตย ทั้งนี้เนื่องมาจากเป็นกลุ่มบุคคลที่ได้อยู่ร่วมอยู่ในเหตุการณ์การ

² เชิดศักดิ์ ชูศรี, เรื่องเดียวกัน หน้าเดียวกัน.

³ วัชร ทรัพย์มี, "การทำงานเป็นกลุ่ม," มิตร์ครู, (กันยายน 2519),

เปลี่ยนแปลงการเมืองการปกครองไทย เมื่อวันที่ 14 ตุลาคม พ.ศ. 2516 ทำให้ยึดถือเอาแนวความคิดและวิธีการของประชาธิปไตยมาใช้ในการทำงาน ดังนั้นเพื่อให้การทำงานเป็นหมู่คณะสำเร็จตามวัตถุประสงค์จึงต้องมีการถกเถียง อภิปรายแสดงความคิดเห็นของตนออกมาอย่างเต็มที่ และในที่สุดข้อยุติของปัญหาต่าง ๆ จะขึ้นอยู่กับหลักการของประชาธิปไตย ซึ่งเป็นหลักสำคัญของประชาธิปไตย

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ข เรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายเป็นรายชื่อนั้น ข้าราชการสาย ข มีความคิดเห็นว่า ตนเองทำงานโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายเป็นหลัก ทำงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย อีกทั้งสมาชิกในหน่วยงานให้คำแนะนำซึ่งกันและกันในการทำงาน และหน่วยงานสนับสนุนให้มีการปรึกษาหารือซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะงานของข้าราชการสาย ข ทำหน้าที่ให้บริการทางวิชาการ ซึ่งข้าราชการสาย ข แต่ละคนย่อมต้องทำงานได้ตรงและคำนึงถึงวัตถุประสงค์เป็นหลัก และเนื่องจากลักษณะงานของข้าราชการและหน่วยงานสนับสนุนให้มีการปรึกษาหารือซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะงานของข้าราชการสาย ข ทำหน้าที่ให้บริการทางวิชาการ ซึ่งข้าราชการสาย ข แต่ละคนย่อมต้องทำงานได้ตรงและคำนึงถึงวัตถุประสงค์เป็นหลัก และเนื่องจากลักษณะงานของข้าราชการสาย ข เป็นงานที่ต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและตามสายการบังคับบัญชา ทำให้สมาชิกในหน่วยงานย่อมต้องมีการให้คำแนะนำช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ ในเรื่องการวางแผนการดำเนินการร่วมกันนั้น ข้าราชการสาย ข มีความคิดเห็นว่า หน่วยงานมีการวางแผนในการทำงานร่วมกันก่อนการดำเนินงาน ข้าราชการสาย ข แต่ละคนปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามแผนงานทำงานตามขั้นตอนของแผนที่หน่วยงานวางไว้ อีกทั้งสมาชิกในหน่วยงานทำงานตามขั้นตอนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามแผน รับผิดชอบต่องานที่เกิดจากการวางแผนร่วมกัน และงานส่วนใหญ่บรรลุเป้าหมายตามขั้นตอนของแผนที่วางไว้ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานให้บริการทางวิชาการนั้นสมาชิกในหน่วยงานย่อมต้องมีการวางแผนการให้บริการร่วมกัน เพื่อจะได้ถือปฏิบัติตามวิธีการ แนวทางและนโยบายของหน่วยงานเหมือนกัน นอกจากนี้การให้บริการของข้าราชการสาย ข ส่วนใหญ่ไม่สามารถปฏิบัติเพียงคนเดียวได้ แต่ต้องมีการร่วมมือช่วยเหลือกัน ส่วนในเรื่องการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตยนั้น ข้าราชการสาย ข มีความคิดเห็นว่าตนเองยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน มีการเสนอความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการทำงาน และทำงานตามระเบียบวินัยของหน่วยงาน อีกทั้งสมาชิกในหน่วยงานยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคีอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานการให้บริการทางวิชาการเป็นงานที่ต้องให้บริการแก่อาจารย์และเจ้าหน้าที่ของสถาบัน โดยที่ข้าราชการสาย ข ส่วนใหญ่มีอายุ 25-35 ปี วุฒิ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทางการศึกษาระดับปริญญาตรี จึงทำให้ข้าราชการสาย ข มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และสมาชิกซึ่งมีระดับความคิด ความอ่านเท่าเท่ากัน จึงมีการยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกัน และกัน เพราะแต่ละคนต่างก็ต้องการที่จะปรับปรุงให้งานที่ร่วมกันปฏิบัติมีประสิทธิภาพมากที่สุด

1.3 การทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ค ของสถาบันเทคโนโลยี-พระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในเรื่องการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทั้งที่ตามลักษณะงานและหน้าที่เป็นงานธุรการที่ต้องทำภายใต้ระเบียบ ข้อบังคับ และทำงานตามสายการบังคับบัญชาเป็นหลัก ประกอบกับโอกาสในการเข้าร่วมประชุม สัมมนา กับเพื่อนร่วมงาน และการเสนอความคิดเห็นของข้าราชการสาย ค ส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อย แต่ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการสาย ค มีการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการสาย ค ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 25 - 35 ปี วุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี จึงเป็นสาเหตุให้ระดับความคิด ความอ่าน อยู่ในระดับใกล้เคียงกัน ตลอดจนอุดมการณ์ที่เป็นประชาธิปไตย ซึ่งทำให้ข้าราชการสาย ค มีการยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน มาปรับปรุงการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันในการทำงาน อีกทั้งมีการทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี และที่สำคัญการทำงานเป็นไปตามระเบียบวินัยของหน่วยงาน ซึ่ง พจน์ เพชรบูรณิน⁴ ได้กล่าวไว้ว่า การที่สมาชิกในหมู่คณะมีความเข้าใจและปฏิบัติงานไปตามกฎ ระเบียบ หรือมาตรฐานต่าง ๆ ที่หน่วยงานกำหนดขึ้นไปในแนวทางเดียวกัน ย่อมเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งซึ่งส่งเสริม สนับสนุนให้การทำงานเป็นหมู่คณะประสบความสำเร็จ และผู้นำในการทำงานเป็นหมู่คณะที่เหมาะสมที่สุดก็คือ ผู้นำแบบประชาธิปไตย

จากการพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายนั้น ข้าราชการสาย ค มีความคิดเห็นว่าตนเองแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม อยู่ในระดับน้อย แต่ตนเองทำงานโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายเป็นหลัก ตนเอง และสมาชิกทำงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย และสมาชิกในหน่วยงานให้คำแนะนำซึ่งกัน และกัน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะงานของข้าราชการสาย ค เป็นงานที่ต้องปฏิบัติตามระเบียบต่าง ๆ เป็นประจำอย่างต่อเนื่อง โดยสมาชิกต้องติดต่อประสานงานกันอยู่ตลอดเวลา เป็นงานที่ไม่สามารถปฏิบัติเพียงคนเดียวได้ ดังนั้น ข้าราชการสาย ค จะเป็นกลุ่มข้าราชการที่เป็นผู้ปฏิบัติการมากกว่าเป็นผู้บริหาร จึงทำให้ขาดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม แต่ข้าราชการสาย ค จะสามารถปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ โดยสมาชิกในหน่วยงานต่างให้คำแนะนำช่วยเหลือซึ่งกันและกันตลอดเวลา ใน

⁴พจน์ เพชรบูรณิน, "การทำงานเป็นกลุ่ม," นิตยสารการท่าเรือแห่งประเทศไทย, (มีนาคม 2531), หน้า 2.

เรื่องการวางแผนการดำเนินการร่วมกันนั้นก็เช่นกัน ข้าราชการสาย ค มีความคิดเห็นว่าคุณเองสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามแผน คุณเองและสมาชิกทำงานตามขั้นตอนของแผนที่หน่วยงานวางไว้ และสมาชิกให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามแผน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเมื่อลักษณะงานของข้าราชการสาย ค เป็นงานประจำที่ต้องปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด งานส่วนใหญ่มีเวลาเป็นเครื่องกำหนดทำให้ข้าราชการสาย ค ต้องพยายามปฏิบัติหน้าที่ และทำงานตามขั้นตอนของแผนโดยอาศัยความร่วมมือของข้าราชการสาย ค ทุกคนเป็นสำคัญ จึงจะทำให้งานบรรลุตามแผนที่หน่วยงานวางไว้ ส่วนในเรื่องการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตยนั้น ข้าราชการสาย ค มีความคิดเห็นว่าคุณเองยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ทำงานตามระเบียบวินัย คุณเองกับเพื่อนร่วมงานแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน สมาชิกทำงานตามระเบียบวินัย สมาชิกยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน สมาชิกทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะงานเป็นงานต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจซึ่งกันและกันในการทำงาน ประกอบกับข้าราชการสาย ค ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 25-35 ปี วุฒิต่างการศึกษาในระดับปริญญาตรี ดังนั้นจากลักษณะงาน วัตถุประสงค์ และคุณวุฒิ จึงเป็นผลให้ข้าราชการสาย ค ต่างยอมรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ตลอดจนมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานภายใต้ระเบียบวินัยที่ต้องถือปฏิบัติ เป็นสำคัญ

2. การเปรียบเทียบการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือในสายงานเดียวกัน จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า

2.1 การทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ก ที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 5 และระดับ 5 ขึ้นไป มีการปฏิบัติใน 3 เรื่องแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะงานและหน้าที่ ตลอดจนโอกาสความเจริญก้าวหน้าของงานเท่าเทียมกัน ในขณะเดียวกันข้าราชการสาย ก มีโอกาสเสนอผลงานเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการเพื่อให้ระดับตำแหน่งสูงขึ้น ซึ่งเป็นการสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับตัวเอง โดยมีโอกาสก้าวหน้าไปถึงระดับ 11 ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระดับความสามารถของตัวเอง

เมื่อพิจารณาการทำงานเป็นหมู่คณะ เรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย เป็นรายชื่อพบว่า ข้าราชการสาย ก ที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 5 และระดับ 5 ขึ้นไปนั้น เห็นว่า "ท่านมีการแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม" และ "ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน" แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการสาย ก ที่มีระดับ 5 ขึ้นไป มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากกว่าข้าราชการสาย ก ที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 5 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการสาย ก ที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 5 ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการใหม่ ซึ่งมีอายุและประสบการณ์ใน

การปฏิบัติงานน้อยทำให้ยังไม่ทราบวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ตลอดจนการดำเนินงานของหน่วยงานที่ชัดเจนดีพอ ดังนั้นจึงยังไม่กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมหรือขาดโอกาสที่จะได้แสดงความคิดเห็น รวมทั้งการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน

เมื่อพิจารณาการทำงานเป็นหมู่คณะ เรื่องการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตยเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการสาย ก ที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 5 และระดับ 5 ขึ้นไป นั้นเห็นว่า "ท่านเสนอความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการทำงาน" แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการสาย ก ที่มีระดับ 5 ขึ้นไป มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากกว่าข้าราชการสาย ก ที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 5 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการสาย ก ที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 5 ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการใหม่ ยังมีอายุและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย ทำให้ยังไม่ทราบวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ตลอดจนการดำเนินงานของหน่วยงานที่ชัดเจนดีพอ ดังนั้น จึงยังไม่กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการทำงาน และ "ท่านทำงานตามระเบียบวินัยของหน่วยงาน" มีการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการสาย ก ที่มีระดับ 5 ขึ้นไป มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากกว่าข้าราชการสาย ก ที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 5 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการสาย ก ที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 5 ยังมีความรับผิดชอบน้อย อันเนื่องมาจากอายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนความเป็นนักวิชาการน้อยกว่าข้าราชการสาย ก ที่มีระดับ 5 ขึ้นไป จึงทำให้ข้าราชการสาย ก ที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 5 ทำงานตามระเบียบวินัยของหน่วยงานน้อยกว่าข้าราชการสาย ก ที่มีระดับ 5 ขึ้นไป

2.2 การทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ข ที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 5 และระดับ 5 ขึ้นไป มีการปฏิบัติเรื่องการวางแผนการดำเนินการร่วมกัน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย และการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะงานและหน้าที่ ตลอดจนโอกาสความเจริญก้าวหน้าของงานเท่าเทียมกัน ในขณะที่เดียวกันข้าราชการสาย ข ก็มีโอกาสในการเสนอผลงานเพื่อขอตำแหน่งเชี่ยวชาญ ชำนาญการ และชำนาญการพิเศษเพื่อให้ระดับตำแหน่งสูงขึ้น ซึ่งเป็นการสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับตัวเอง โดยมีโอกาสก้าวหน้าไปถึงระดับ 10 แต่จะกระทำได้อาจต้องพิจารณาจากภาระงานของหน่วยงานประกอบกับความสามารถของตัวข้าราชการสาย ข เป็นหลัก

2.3 การทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ค ที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 5 และระดับ 5 ขึ้นไป มีการปฏิบัติใน 3 เรื่อง คือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย การวางแผนการดำเนินการร่วมกัน และการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ

ลักษณะงานและหน้าที่ ความรับผิดชอบ เป็นงานธุรการที่ไม่สลับซับซ้อนไม่ต้องใช้ความคิด ความอ่านด้านวิชาการ คือ ทำตามระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ ทำให้ไม่มีความเป็นอิสระ อีกทั้งโอกาสความเจริญก้าวหน้าของงานไม่เท่าเทียมกันเนื่องจากข้าราชการสาย ค. ที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 5 มีโอกาสในการเสนอผลงานเพื่อขอ ตำแหน่งเชี่ยวชาญ ชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ เพื่อให้ระดับตำแหน่งสูงขึ้น โดยมี โอกาสก้าวหน้าไปถึงระดับ 9 แต่จะกระทำได้อาศัยพิจารณาจากภาระงานของหน่วยงาน ประกอบกับความสามารถของตัวข้าราชการสาย ค. เป็นหลัก นอกจากนี้ข้าราชการสาย ค. ที่ มีระดับตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 5 มีโอกาสในการเข้าร่วมประชุมบ่อย จึงเป็นผลให้โอกาสใน การเสนอความคิดเห็น หรือการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ตลอดจน การมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานในหน่วยงาน อยู่ในระดับน้อยกว่าข้าราชการ สาย ค. ที่มีระดับ 5 ขึ้นไป

3. การเปรียบเทียบการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยี- พระจอมเกล้าพระนครเหนือในสายงานเดียวกัน จำแนกตามลักษณะงาน พบว่า

3.1 การทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ข. ที่มีลักษณะงานบริการ วิชาการ และงานบริการการศึกษา มีการปฏิบัติใน 3 เรื่อง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะงานของข้าราชการสาย ข. เป็นงานให้บริการทาง วิชาการแก่อาจารย์ นักศึกษาของสถาบัน หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นงานที่คอยส่งเสริม สนับสนุนให้การดำเนินงานภายในสถาบันดำเนินไปจนบรรลุวัตถุประสงค์ อีกทั้งข้าราชการสาย ข. ส่วนมากมีอายุ 25-35 ปี ฉะนั้นความคิด ความอ่านหรือประสบการณ์ที่ผ่านมาจึงมีลักษณะ ที่ใกล้เคียงกัน ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า ข้าราชการสาย ข. ที่มีลักษณะงานบริการวิชาการมีการปฏิบัติในเรื่องการวางแผนการดำเนิน การร่วมกันมากกว่าข้าราชการสาย ข. ที่มีลักษณะงานบริการการศึกษา อีกทั้งเมื่อพิจารณา การทำงานเป็นหมู่คณะเรื่องการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตยเป็นรายข้อ พบว่าข้าราชการสาย ข. ที่มีลักษณะงานบริการวิชาการ และงานบริการการศึกษา นั้น เห็นว่า "ท่าน ทำงานตามระเบียบวินัยของหน่วยงาน" แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการสาย ข. ที่มีลักษณะงานบริการวิชาการ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากกว่า ข้าราชการสาย ข. ที่มีลักษณะงานบริการการศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการสาย ข. ที่มีลักษณะงานบริการวิชาการ ประกอบด้วยตำแหน่งครู และเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบาย และแผน ซึ่งการเตรียมแผนการสอน แผนการดำเนินงานการของงบประมาณประจำปี แผน การขออนุมัติจัดตั้งหน่วยงานใหม่ของสถาบันและอื่น ๆ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้การทำงานของ ข้าราชการสาย ข. กลุ่มนี้จำเป็นต้องมีการวางแผนการดำเนินการร่วมกันก่อน เพื่อให้เป็น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แผนงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่ง เชิดศักดิ์ ชุศรี⁵ กล่าวว่า การทำงานเป็นหมู่คณะจะต้องมีการทำงานตามแผน โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการวางแผนงานนั้น ๆ ทั้งนี้เพื่อเป็นการกำหนดขั้นตอนการทำงาน ด้วยบุคคล และระยะเวลาการทำงานที่แน่นอน และจะต้องให้ทุกคนเข้าใจและทำงานให้เป็นไปตามขั้นตอนของแผนตามระเบียบวินัยของหน่วยงานตลอดเวลา

3.2 การทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ค ที่มีลักษณะงานเทคนิค และงานสำนักงานมีการปฏิบัติใน 3 เรื่อง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะงานของข้าราชการสาย ค ทั้ง 2 กลุ่ม เป็นงานที่ต้องปฏิบัติเป็นประจำตามกฎ ระเบียบของหน่วยงานเป็นสำคัญ ซึ่งทำให้ข้าราชการสาย ค มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน มีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินการอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาการทำงานเป็นหมู่คณะ เรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายเป็นรายชื่อ พบว่าข้าราชการสาย ค ที่มีลักษณะงานเทคนิค และงานสำนักงานนั้น เห็นว่า "ทำงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน" และ"สมาชิกในหน่วยงานทำงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย" แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการสาย ค ที่มีลักษณะงานสำนักงาน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากกว่าข้าราชการสาย ค ที่มีลักษณะงานเทคนิค ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการสาย ค ที่มีลักษณะงานเทคนิค ซึ่งประกอบด้วย พนักงานโสตทัศนศึกษา พนักงานห้องสมุด นายช่างเทคนิค นายช่างศิลป์ ช่างพิมพ์ นายช่างอิเล็กทรอนิกส์ และวิศวกร เป็นกลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติงานในลักษณะที่ใช้ความรู้ ความสามารถทางเทคนิค ดังนั้น โอกาสในการแสดงความคิดเห็นหรือปฏิบัติงานในกิจกรรมที่เป็นส่วนรวมจึงอยู่ในระดับน้อยตามไปด้วย

4. การเปรียบเทียบการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยี-พระจอมเกล้าพระนครเหนือในสายงานเดียวกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพบว่า

4.1 การทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ก ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป มีการปฏิบัติใน 3 เรื่อง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการสาย ก ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป ย่อมเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานในสถาบันแห่งนี้มามาก เนื่องจากผ่านการประชุม สัมมนาใน

⁵ เชิดศักดิ์ ชุศรี, สิ่งที่ได้สั่งมาแล้ว, หน้า 23.

เป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานในสถาบันแห่งนี้มานาน เนื่องจากผ่านการประชุม สัมมนา ในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งถือได้ว่าเป็นการทำงานเป็นหมู่คณะ และเมื่อพิจารณาการทำงานเป็นหมู่ คณะเรื่องการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย เป็นรายชื่อ พบว่าข้าราชการสาย ก ที่มี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป เห็นว่า "ท่านเสนอความคิดเห็น เพื่อปรับปรุงการทำงาน" และ "ท่านทำงานตามระเบียบวินัยของหน่วยงาน" แตก ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการสาย ก ที่มีประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากกว่าข้าราชการสาย ก ที่มีประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการสาย ก ที่มีประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป ย่อมมีความรู้ความเข้าใจ ตลอดจนความเชี่ยวชาญ ชำนาญใน การทำงานต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี อีกทั้งยังมีวิสัยทัศน์ คุณวุฒิที่ทำให้เป็นที่ยอมรับแก่ข้าราชการ อื่นด้วย เนื่องจากส่วนมากจะเป็นผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 5 ขึ้นไป จึงเป็นผลให้มีโอกาสใน การเสนอความคิดเห็นในที่ประชุม และการทำงานย่อมยึดถือตามระเบียบวินัย เพื่อเป็นตัวอย่าง ที่ดีให้ข้าราชการอื่นประพฤติปฏิบัติตามเป็นสำคัญ

4.2 การทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ข ที่มีประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป มีการปฏิบัติใน 3 เรื่อง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัย สำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการสาย ข ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำ กว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป ส่วนมากมีอายุ 25-35 ปี มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี ทำให้ระดับความคิด ความอ่าน อยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน ดังนั้นลักษณะและวิธีการทำงาน จึงใช้แนวทางเดียวกันตามไปด้วย และเมื่อพิจารณาการทำงานเป็นหมู่คณะเรื่องการทำงาน โดยยึดหลักประชาธิปไตย เป็นรายชื่อ พบว่าข้าราชการสาย ข ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติ งานต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป เห็นว่า "ท่านเสนอความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการ ทำงาน" และ "ท่านกับเพื่อนร่วมงานแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน" แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการสาย ข ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติ งาน 10 ปีขึ้นไป มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากกว่าข้าราชการสาย ข ที่มีประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนช่วยเสริม สร้างให้ข้าราชการมีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกันมากขึ้น ทำให้ได้มีโอกาส เข้าไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น หรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถาบันมาก ขึ้น แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าข้าราชการสาย ข ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีการทำงานเป็นหมู่คณะเรื่องการวางแผนการดำเนินการร่วมกันอยู่ในระดับมากกว่าข้าราชการสาย ข ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเป็น ข้าราชการใหม่ยังไม่มียุทธศาสตร์การทำงานหรือยังไม่เคยผ่านการทำงานมา ทำให้มีความกลัวว่างานจะไม่ประสบความสำเร็จ จึงต้องมีการวางแผนการดำเนินการร่วมกันก่อน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เพื่อให้สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายเป็นไปตามลำดับขั้นตอนจนบรรลุผลตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4.3 การทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ค ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป มีการปฏิบัติใน 3 เรื่อง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะงานและหน้าที่ของข้าราชการสาย ค ส่วนใหญ่เป็นงานประจำที่ต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา อีกทั้งลักษณะงานเป็นงานที่ช่วยสนับสนุนส่งเสริม ให้งานต่าง ๆ ภายในสถาบันดำเนินไปด้วยดี และที่สำคัญข้าราชการสาย ค ที่ จะเข้าไปมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม หรือ เข้าไปมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตาม ย่อมต้องมีระดับตำแหน่งสูง นั่นคือ ต้องมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป ประกอบกับต้อง เป็นผู้ดำรงตำแหน่งระดับหัวหน้าซึ่งมีจำนวนน้อยมากในสถาบัน

5. การเปรียบเทียบการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยี-พระจอมเกล้าพระนครเหนือในสายงานเดียวกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการเข้าอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์ พบว่า

5.1 การทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ก ที่เคยผ่านการอบรมและไม่เคยผ่านการอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์ มีการปฏิบัติใน 3 เรื่อง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะจากลักษณะงานของข้าราชการที่เคยผ่านการอบรมและไม่เคยผ่านการอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์ มีการปฏิบัติใน 3 เรื่อง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะจากลักษณะงานของข้าราชการสาย ก ที่เคยผ่านการอบรม และไม่เคยผ่านการอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์เป็นงานสอน ซึ่งข้าราชการสาย ก แต่ละคนจะเตรียมวางแผนการสอนศึกษาค้นคว้าในเรื่องที่ทำการสอนด้วยตนเอง และงานสอนเป็นงานที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญเฉพาะเป็นสำคัญ แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าในเรื่องการวางแผนการดำเนินการร่วมกันนั้น ข้าราชการสาย ก ที่เคยผ่านการอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์มีการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามแผนงาน และทำงานได้ตามขั้นตอนของแผนที่หน่วยงานวางไว้ ส่วนในเรื่องการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย ก็สามารถเสนอความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงงาน ทำงานโดยรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและทำงานตามระเบียบวินัยของหน่วยงานมากกว่าข้าราชการสาย ก ที่ไม่เคยผ่านการอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการสาย ก ที่เคยผ่านการอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์ได้นำหลักการ วิธีการของการทำงานร่วมกันมาประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.2 การทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ข ที่เคยผ่านการอบรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และไม่เคยผ่านการอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์ มีการปฏิบัติใน 3 เรื่อง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการสาย ข ทั้งที่เคยผ่านการอบรมและไม่เคยผ่านการอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์ ส่วนใหม่มีอายุ 25-35 ปี มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี จากวิทยุक्ति และคุณวุฒิตั้งกล่าวเป็นผลให้ข้าราชการสาย ข มีความมุ่งมั่น มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าข้าราชการสาย ข ที่ไม่เคยผ่านการอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์มีการปฏิบัติในเรื่องการวางแผนการดำเนินการร่วมกันอยู่ในระดับมากกว่าข้าราชการสาย ข ที่เคยผ่านการอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์ ทั้งนี้อาจเป็นอายุ ระดับการศึกษาประกอบกับลักษณะงานมีส่วนช่วยให้ข้าราชการสาย ข ที่ไม่เคยผ่านการอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์ตระหนักถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างแรงกล้าที่จะช่วยส่งเสริม สนับสนุนภารกิจหลัก คือ งานสอนของสถาบันดำเนินไปได้อย่างราบรื่น จึงเป็นผลให้การวางแผนการดำเนินการร่วมกันมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

5.3 การทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ค ที่เคยผ่านการอบรมและไม่เคยผ่านการอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์ มีการปฏิบัติใน 3 เรื่อง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน้าที่ ความรับผิดชอบ และลักษณะงานของข้าราชการสาย ค เป็นงานประจำที่ต้องมีการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนทำงานตามนโยบายและสายการบังคับบัญชาอยู่ตลอดเวลา จึงทำให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็น การมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินการในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาการทำงานเป็นหมู่คณะ เรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ข้าราชการสาย ค ที่เคยผ่านการอบรม และไม่เคยผ่านการอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์เห็นว่า "สมาชิกในหน่วยงานช่วยเหลืองานซึ่งกันและกันในการกำหนดเป้าหมายให้ถูกต้องชัดเจน" แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการสาย ค ที่เคยผ่านการอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากกว่าข้าราชการสาย ค ที่ไม่เคยผ่านการอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะจากลักษณะงานประจำที่ข้าราชการสาย ค ต้องปฏิบัติอยู่นั้น เป็นงานที่ต้องมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนสามารถทำงานแทนกันได้อยู่แล้ว ดังนั้นข้าราชการสาย ค ที่เคยผ่านการอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์ก็ยิ่งมีความรู้ ความเข้าใจถึงหลักการ วิธีการร่วมมือกันทำงานให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถาบัน เป็นผลให้ข้าราชการสาย ค ที่เคยผ่านการอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

สรุป

จากผลการวิจัยทำให้ทราบว่า การทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือในแต่ละสายงาน ใน 3 เรื่อง คือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย การวางแผนการดำเนินการร่วมกัน และการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย นั้น โดยส่วนรวมแล้วข้าราชการแต่ละสายงานมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก แสดงให้เห็นว่าข้าราชการของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือมีการทำงานเป็นหมู่คณะ และเมื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือในสายงานเดียวกัน ใน 3 เรื่องดังกล่าว จำแนกตามระดับตำแหน่ง ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการเข้าอบรมเกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์ พบว่า โดยส่วนรวมแล้วข้าราชการแต่ละสายงาน มีการปฏิบัติใน 3 เรื่อง ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีความแตกต่างกัน นั้นแสดงให้เห็นว่า ส่วนใหญ่ข้าราชการของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือยึดถือหลักการ วิธีการ และแนวทางในการปฏิบัติที่ใกล้เคียงกันหรือเหมือนกัน ซึ่งอาจมีความแตกต่างกันในรายละเอียดปลีกย่อย ทั้งนี้เป็นผลสืบเนื่องจากวิถี วัฒนธรรม ลักษณะงานที่ปฏิบัติ อย่างไรก็ตามก็ถือว่าข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือมีการทำงานเป็นหมู่คณะซึ่งสอดคล้องกับหลักการการทำงานเป็นหมู่คณะของ เชิดศักดิ์ ชุศรี^๑

หลักการที่ได้จากการทำงานเป็นหมู่คณะ

จากการศึกษาเรื่องการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมพระนครเหนือ สามารถสรุปหลักการที่ได้จากการวิจัย ดังนี้

1. การทำงานเป็นหมู่คณะจะประกอบด้วย 3 ประการ คือ
 - 1.1 การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย
 - 1.2 การวางแผนการดำเนินการร่วมกัน
 - 1.3 การทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย
2. การที่จะให้เกิดการทำงานเป็นหมู่นั้น ผู้ร่วมงานต้องมีการปฏิบัติ ดังนี้
 - 2.1 ผู้ร่วมงานต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และ เป้าหมายของ

หน่วยงาน

^๑ เชิดศักดิ์ ชุศรี, สิ่งที่ได้อ้างมาแล้ว, หน้า 21-26.

- 2.2 ผู้ร่วมงานต้องตระหนักและทำความเข้าใจในฐานบทบาท ตลอดจนอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ดำรงอยู่
- 2.3 ผู้ร่วมงานต้องใช้สิทธิ์ในการแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมให้มาก
- 2.4 ผู้ร่วมงานต้องมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานในหน่วยงาน และปฏิบัติตามลำดับขั้นตอนของแผนที่ได้ร่วมกันวางไว้
- 2.5 ผู้ร่วมงานต้องร่วมมือช่วยเหลือและรับผิดชอบต่อร่วมกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างทำงานตามแผน
- 2.6 ผู้ร่วมงานต้องให้เกียรติ เคารพนับถือ และยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันในการทำงาน
- 2.7 ผู้ร่วมงานต้องทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี เป็นกันเอง จริงใจ และเปิดเผยซึ่งกันและกัน
- 2.8 ผู้ร่วมงานต้องเคารพและทำงานตามระเบียบวินัยและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่หน่วยงานได้วางไว้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะ เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นหมู่คณะ ผลจากการวิจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ผู้วิจัยจึงเสนอแนะดังนี้

1. ควรจัดให้มีการประชุม สัมมนาเพื่อปรึกษาหารือเกี่ยวกับข้อบกพร่อง ปัญหา และอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้ข้าราชการสาย ก ข และ ค ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการ ขั้นตอน และแนวปฏิบัติในการทำงานต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งจะทำให้ข้าราชการทั้ง 3 สายมีความเข้าใจ และสามารถปรับปรุงบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของตนให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนการดำเนินงานของสถาบัน
2. ควรจัดอบรมข้าราชการของสถาบันโดยเฉพาะข้าราชการสาย ค ได้เข้าใจและตระหนักถึงประโยชน์ของการใช้สิทธิ์ในการร่วมเสนอความคิดเห็น เพื่อนำข้อมูลต่าง ๆ ไปใช้ในการกำหนดวัตถุประสงค์และวางแผนดำเนินงานของสถาบัน
3. ควรกำหนดให้แต่ละหน่วยงานได้มีการรายงานผลการดำเนินงานทุก 6 เดือน ต่อครั้ง ทั้งนี้จะเป็นการกระตุ้นให้ข้าราชการในแต่ละหน่วยงานได้ร่วมกันวางแผนการทำงาน และทำงานตามขั้นตอนของแผน ซึ่งทำให้สถาบันสามารถดำเนินการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานได้อย่างใกล้ชิด เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำงานของข้าราชการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. ในการบริหารงานควรให้ข้าราชการได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถาบัน โดยมีการประชุมปรึกษาหารือกัน ในลักษณะของคณะกรรมการ

5. การทำแผนพัฒนาสถาบันทั้งแผนระยะสั้นและระยะยาว ควรให้ข้าราชการในแต่ละสายงานได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผน โครงการ รวมทั้งร่วมกันประเมินแผนและโครงการต่าง ๆ ของสถาบัน

6. ส่วนการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตยนั้น ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันที่เปิดเผย เป็นกันเอง และจริงจังต่อกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป จากผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสาย ข และ ค เรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย และการวางแผนการดำเนินการร่วมกัน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้าราชการสาย ก มีการปฏิบัติทั้ง 3 เรื่อง อยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยจึงเสนอว่า ควรได้มีการวิจัยในเรื่องต่อไปนี้ คือ

1. ควรมีการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
2. ควรมีการวิจัยเรื่องการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในแต่ละสายงานของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
3. ควรมีการวิจัยเรื่องศึกษาทัศนคติของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่มีต่อการทำงานเป็นหมู่คณะ
4. ควรมีการวิจัยเรื่องการสร้างชุดการสอนเพื่อพัฒนาค่านิยมการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

กมลรัตน์ หล้าสุวงศ์. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527.

เกชา ลาวัลยะวัฒน์. "ความพึงพอใจในการทำงานสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า," วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, ธันวาคม, 2531.

คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. รายงานผลการดำเนินการนำร่องโครงการพัฒนาวิสัยและจริยธรรมข้าราชการครู. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2530.

คมเพชร จันทรศุกุล. กิจกรรมกลุ่มในโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : แสงรุ่งการพิมพ์, 2522.

จารุวรรณ ภัทรนาวิน. "การสร้างชุดฝึกปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะการมีส่วนร่วมในสังคมในด้านการเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพในกลุ่ม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนมัธยมวัดมกุฎกษัตริย์ กรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2531.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. สร้างทีมงานให้แข็งแกร่ง. กรุงเทพมหานคร : รุ่งแสงการพิมพ์, ม.ป.ป.

เชิดศักดิ์ ชูศรี. "การทำงานเป็นหมู่คณะ : ศึกษาเฉพาะกรณีกรมการปกครอง." เทศาภิบาล, 19-31 กุมภาพันธ์, 2524.

ถวิล ธาราโกชน์. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร : บริษัท รวมสาส์น (1977) จำกัด, 2524.

ทศนา แชมมณี. "การแก้ปัญหาความขัดแย้ง," กลุ่มสัมพันธ์ : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ เล่ม 1.
กรุงเทพมหานคร : บุรพาศิลป์การพิมพ์, 2522.

นิตยา เชียงทอง. "ผลการทดลองใช้กิจกรรมกลุ่มเพื่อพัฒนาการยอมรับตนเองของนักเรียน
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนเทพมงคลรังษี จังหวัดกาญจนบุรี." ปรินฎานิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2526.

นพวรรณ สมานสุขุมาล. "ผลของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มที่มีต่อการพัฒนาการยอมรับตนเอง
ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี." ปรินฎานิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2529.

ประกาศิต, กอง, สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 103
ตอนที่ 26 วันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2529. กรุงเทพมหานคร : สำนักเลขาธิการคณะ
รัฐมนตรี, 2529.

ประชุม รอดประเสริฐ. การบริหารบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528.

พจน์ เพชรบุรณิน. "การทำงานเป็นกลุ่ม," นิตยสารการทำเรื่องแห่งประเทศไทย,
มีนาคม, 2531.

"พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518," ราชกิจจานุเบกษา.
(ฉบับพิเศษ) เล่ม 93 ตอนที่ 26. 6 กุมภาพันธ์ 2518.

พิรพรด หุ่นเจริญ. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรม-
ศาสตร์." ปรินฎานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2525.

มัญญ วงศ์นารี. "การสร้างทีมงานในองค์กร (Team Building in Organiza-
tion)," ทรัพยากรมนุษย์, 2520.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมตตา จินดารักษ์. "ผลการใช้กิจกรรมกลุ่มในการพัฒนาความสามารถในการปรับตัวทางสังคมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี กรุงเทพมหานคร." ปรินญาพันธการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2525.

มาลี วงษ์แก้ว. "ผลการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มต่อการพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ กรุงเทพมหานคร." ปรินญาพันธการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2526.

ยุจिता ทองเวส. "การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ," **เพิ่มผลผลิต**, มิถุนายน-กรกฎาคม, 2524.

วัชรีย์ ทรัพย์มี. "การทำงานเป็นกลุ่ม," **มิตรครู**, 30 กันยายน, 2519.

วีระ ผังรักษ์. "การศึกษาความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้นโดยการทดลองทำกิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพ." ปรินญาพันธการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528.

วีระวัฒน์ พงษ์พยอม. **ทำงานเป็นทีม**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด, 2533.

สมนึก แดงเจริญ. "บรรณาธิการแถลง," **พัฒนบริหารศาสตร์**. 4 : VIII, ตุลาคม 2523.

สันหัด สิ้นธุพันธ์ประทุม. "การสร้างทีมงาน," เอกสารประกอบคำบรรยายเรื่อง การทำงานร่วมกัน. 2531. (เอกสารอัดสำเนา)

สุรางค์ นามสูตร. "ผลการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มเพื่อลดความวิตกกังวลด้านการเรียนของนักศึกษาปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 วิทยาลัยครูอุตรดิตถ์." ปรินญาพันธการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2526.

อรุณ รัชธรรม. **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2526.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาภรณ์พันธ์ จันทร์สว่าง. การพัฒนาบุคคล กลุ่ม และชุมชน. กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2525.

อุทัย บุญประเสริฐ. องค์การและปัญหาในองค์การ. กรุงเทพมหานคร : โครงการตำราและเอกสารทางวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.

Bass, B. M. *Leadership, Psychology, and Organizational Behavior.* New York : Harper & Row, 1960.

Cronbach, Lee J. *Essentials of Psychological Testing.* 3rd ed. New York : Harper & Row, 1971.

Fiedler, F. E. *A Theory of Leadership Effectiveness.* New York : McGraw-Hill, 1967.

Ghiselli, Edwin, and Clarence Brown. *Personnel and Industrial Psychology.* New York : McGraw-Hill Book Co., 1955.

Krejcie, Robert J. and Daryle W. Morgan. "Determining Simple Size for Research Activities," *Journal of Educational and Psychological Measurement.* 3 : 607-610; Autumn, 1970.

Loeser, L. H. "Some Aspects of Group Dynamics," *International Journal of Group Psychotherapy.* 1 : 5-19, 1957.

McDavid, J. W., and H. Harari. *Social Psychology : Individuals, Groups, Societies.* New York : Harper & Row, 1968.

Mills, T. M. *The Sociology of Small Groups.* Englewood Cliffs, N. J. : Prentice-Hall, 1967.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Shaver, K. G. *Principles of Social Psychology*. Cambridge,
Mass : Winthrop Publishing Co., 1977.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1507.3/ 10๕

บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถนนฉลองกรุง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

14 กันยายน 2533

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิการบดี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์

ด้วยนายวิจิต บัวแก้ว เป็นนักศึกษาลัทธิสุตตรสูตรหรือสหกรรมภิกขุบัณฑิต สาขา
การบริหารอาชีวศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลัง
ทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษากิจการงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสถาบัน-
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ"

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออนุมัติให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
ในสถาบันของท่าน

หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยความดีเช่นเคย จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายเมธี บิลันธนาพงศ์)
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
รักษาราชการแทนคณบดี

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 3267320-9 ต่อ 393

ทว
27 ก.ย. 2533

อ.เมธี / แฉก ทว กวี งามไพฑูริติก
19 ก.ย. 19๙๓

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรรมใดทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง

30 กันยายน 2533

เรื่อง ขอความกรุณาตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้วยข้าพเจ้า นายวิจิต บัวแก้ว นักศึกษาปริญญาโทภาควิชาชีพบริหารอาชีวศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาการทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต และจะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการนำไปพัฒนาปรับปรุงให้การทำงานเป็นหมู่คณะของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

ในการนี้ข้าพเจ้าเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความสำคัญในการให้ข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์และเพื่อให้การสรุปผลวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ถูกต้องสมบูรณ์ และน่าเชื่อถือย่อมขึ้นอยู่กับความกรุณาของท่านในการตอบแบบสอบถามอย่างสมบูรณ์ทุกข้อให้ข้าพเจ้า คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับและไม่ให้กระทบกระเทือนต่อท่านและผู้ใดทั้งสิ้น ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิจิต บัวแก้ว)

นักศึกษาระดับปริญญาโท

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

6. ระดับตำแหน่ง

 ต่ำกว่าระดับ 5 ระดับ 5 ขึ้นไป

7. ตำแหน่งสายงาน

สาย ก

 อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์

สาย ข

 ครู พยาบาล บรรณารักษ์ นักแนะแนวการศึกษา นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ นักวิชาการศึกษา นักวิชาการโสตทัศนศึกษา นักเอกสารสนเทศ นักวิทยาศาสตร์ เจ้าหน้าที่ระบบคอมพิวเตอร์ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน

สาย ค

 เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เจ้าหน้าที่บุคคล นิติกร นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ พนักงานโสตทัศนศึกษา พนักงานการเงินและบัญชี พนักงานพัสดุ พนักงานธุรการ พนักงานห้องสมุด นักประชาสัมพันธ์ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่พัสดุ เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด เจ้าหน้าที่สถิติ นายช่างเทคนิค ช่างพิมพ์ นายช่างอิเล็กทรอนิกส์ วิศวกร

ตอนที่ 2 การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการทำงานเป็นหมู่คณะ

- คำชี้แจง**
1. คำถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นหมู่คณะ มีทั้งหมด 40 ข้อ ประกอบด้วย
 - 1.1 การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ได้แก่ ข้อ 1-12 รวม 12 ข้อ
 - 1.2 การวางแผนการดำเนินการร่วมกัน ได้แก่ ข้อ 13-25 รวม 13 ข้อ
 - 1.3 การทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย ได้แก่ ข้อ 26-40 รวม 15 ข้อ

คำถามแต่ละข้อจะถามถึงการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการทำงานเป็นหมู่คณะในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยพิจารณาถึงสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

2. ลักษณะของการตอบคำถามเป็นการให้นำหน้าระดับความมากน้อยของการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ
 - 2.1 มากที่สุด หมายถึง ท่าน/สมาชิก/หน่วยงานมีการปฏิบัติเกี่ยวกับการทำงานเป็นหมู่คณะอยู่ในระดับมากที่สุด
 - 2.2 มาก หมายถึง ท่าน/สมาชิก/หน่วยงานมีการปฏิบัติเกี่ยวกับการทำงานเป็นหมู่คณะอยู่ในระดับมาก
 - 2.3 ปานกลาง หมายถึง ท่าน/สมาชิก/หน่วยงานมีการปฏิบัติเกี่ยวกับการทำงานเป็นหมู่คณะอยู่ในระดับปานกลาง
 - 2.4 น้อย หมายถึง ท่าน/สมาชิก/หน่วยงานมีการปฏิบัติเกี่ยวกับการทำงานเป็นหมู่คณะอยู่ในระดับน้อย
 - 2.5 น้อยที่สุด หมายถึง ท่าน/สมาชิก/หน่วยงานมีการปฏิบัติเกี่ยวกับการทำงานเป็นหมู่คณะอยู่ในระดับน้อยที่สุด
3. เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล โปรดตอบคำถามทุกข้อ โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของท่าน

หมายเหตุ คำว่า "หน่วยงาน" ในวิจัยนี้ หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานอยู่ในคณะ/วิทยาลัย/สำนัก/ภาควิชา ฝ่าย/ศูนย์/โครงการ/หน่วย/แผนก/งาน/สำนักงาน

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถามส่วนที่ 2

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	ระดับปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย					
1.	ท่านเข้าร่วมประชุม สัมมนา กับเพื่อนร่วมงาน/..
2.	ท่านแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม.....	./..

ผู้ตอบข้อ 1 หมายความว่า ผู้ตอบมีการปฏิบัติในการเข้าร่วมประชุม สัมมนา กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับ "มาก"

ผู้ตอบข้อ 2 หมายความว่า ผู้ตอบมีการปฏิบัติในการแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมอยู่ในระดับ "มากที่สุด"

หน่วยงาน หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานอยู่ในคณะ/วิทยาลัย/สำนัก/ภาควิชา/
 ฝ่าย/ศูนย์/โครงการ/หน่วย/แผนก/งาน/สำนักงาน
 (กรุณาตอบตามความเป็นจริง)

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	ระดับปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย					
1.	ท่านเข้าร่วมประชุม สัมมนา กับเพื่อนร่วมงาน
2.	ท่านแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม.....
3.	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน.....
4.	ท่านทำงานโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายเป็นหลัก.....
5.	สมาชิกในหน่วยงานทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงาน.....
6.	สมาชิกในหน่วยงานมีการรวมกลุ่มกันกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย.....
7.	ท่านทำงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน.....
8.	สมาชิกในหน่วยงานทำงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย.....
9.	สมาชิกในหน่วยงานช่วยเหลืองานซึ่งกันและกันในการกำหนดเป้าหมายให้ถูกต้องชัดเจน.....
10.	สมาชิกในหน่วยงานให้คำแนะนำซึ่งกันและกันในการทำงาน.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หน่วยงาน หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานอยู่ในคณะ/วิทยาลัย/สำนัก/ภาควิชา/
 ฝ่าย/ศูนย์/โครงการ/หน่วย/แผนก/งาน/สำนักงาน
 (กรุณาตอบตามความเป็นจริง)

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	ระดับปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
11.	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการปรึกษาหารือซึ่งกันและกัน.....
12.	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการทำงานเป็นกลุ่ม.....

ปัญหาหรือข้อคิดเห็นเพิ่มเติม.....

หน่วยงาน หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานอยู่ในคณะ/วิทยาลัย/สำนัก/ภาควิชา/
 ฝ่าย/ศูนย์/โครงการ/หน่วย/แผนก/งาน/สำนักงาน
 (กรุณาตอบตามความเป็นจริง)

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	ระดับปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	การวางแผนการดำเนินการร่วมกัน					
13.	หน่วยงานของท่านมีการวางแผนในการทำงานร่วมกันก่อนการดำเนินงาน.....					
14.	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินการในหน่วยงานของท่าน.....					
15.	ท่านปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามแผนงาน.....					
16.	ท่านทำงานตามขั้นตอนของแผนที่หน่วยงานวางไว้.....					
17.	สมาชิกในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน.....					
18.	สมาชิกในหน่วยงานร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้ในการทำงาน.....					
19.	สมาชิกในหน่วยงานทำงานตามขั้นตอนที่วางไว้.....					
20.	สมาชิกในหน่วยงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามแผน.....					
21.	สมาชิกในหน่วยงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างทำงานตามแผน.....					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หน่วยงาน หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานอยู่ในคณะ/วิทยาลัย/สำนัก/ภาควิชา/
 ฝ่าย/ศูนย์/โครงการ/หน่วย/แผนก/งาน/สำนักงาน
 (กรุณาตอบตามความเป็นจริง)

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	ระดับปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
22.	สมาชิกในหน่วยงานมีความรับผิดชอบต่องานที่เกิดจากการวางแผนร่วมกัน.....
23.	หน่วยงานของท่านนำข้อมูลจากการดำเนินการตามแผนของสมาชิกในหน่วยงานไปวางแผนดำเนินการใหม่ ฯลฯ.....
24.	งานส่วนใหญ่ที่ท่านทำบรรลุเป้าหมายตามขั้นตอนของแผนที่วางไว้.....
25.	หน่วยงานของท่านมีการติดตามผลหลังการดำเนินงานตามแผน.....

ปัญหาหรือข้อคิดเห็นเพิ่มเติม.....

หน่วยงาน หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานอยู่ในคณะ/วิทยาลัย/สำนัก/ภาควิชา/
ฝ่าย/ศูนย์/โครงการ/หน่วย/แผนก/งาน/สำนักงาน
(กรุณาตอบตามความเป็นจริง)

ข้อที่	การทำงาน เป็นหมู่คณะ	ระดับปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	การทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย					
26.	ท่านยอมรับเอาความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานมาปรับปรุงการทำงาน.....					
27.	ท่านเสนอความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการทำงาน.....					
28.	ท่านทำงานโดยรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานตามมติของเสียงส่วนมาก.....					
29.	ท่านทำงานตามระเบียบวินัยของหน่วยงาน.....					
30.	ท่านกับเพื่อนร่วมงานแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน.....					
31.	หน่วยงานสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ราบรื่นอบอุ่นให้สมาชิก.....					
32.	สมาชิกในหน่วยงานมีการพิจารณาตัดสินใจอย่างพินิจพิเคราะห์ในการทำงาน.....					
33.	สมาชิกในหน่วยงานทำงานตามระเบียบวินัย.....					
34.	การปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ.....					
35.	สมาชิกในหน่วยงานปฏิบัติต่อกันด้วยความไว้วางใจซึ่งกันและกัน.....					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หน่วยงาน หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานอยู่ในคณะ/วิทยาลัย/สำนัก/ภาควิชา/
 ฝ่าย/ศูนย์/โครงการ/หน่วย/แผนก/งาน/สำนักงาน
 (กรุณาตอบตามความเป็นจริง)

ข้อที่	การทำงานเป็นหมู่คณะ	ระดับปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
36.	สมาชิกในหน่วยงานยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน.....
37.	สมาชิกในหน่วยงานทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี.....
38.	การแก้ปัญหาการทำงานในหน่วยงานใช้วิธีระดมความคิดเห็นแล้วเลือกเอาความคิดเห็นของเสียงส่วนมาก.....
39.	สมาชิกในหน่วยงานให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกัน.....
40.	สมาชิกในหน่วยงานมีการรวมพลังเพื่อปรับปรุงการทำงาน.....

ปัญหาหรือข้อคิดเห็นเพิ่มเติม.....

(ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 , ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติการศึกษาของผู้วิจัย

- ชื่อ นายวิชิต บัวแก้ว
- วัน เดือน ปีเกิด วันที่ 31 กรกฎาคม พ.ศ. 2498
- สถานที่อยู่ปัจจุบัน 78/127 ถนนกรุงเทพ-นนทบุรี
ตำบล ตลาดขวัญ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี 11000
- ประวัติการศึกษา
- พ.ศ. 2524 อดุสาหกรรมศาสตร์บัณฑิต (อ.ส.บ.) สาขาเทคโนโลยีการผลิต
ภาควิชาเทคโนโลยีการผลิต คณะวิศวกรรมศาสตร์
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- พ.ศ. 2534 ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต (ค.อ.ม.)
สาขาการบริหารอาชีวศึกษา
ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- ประวัติการทำงาน
- พ.ศ. 2520-2524 - อาจารย์พิเศษแผนกวิชาช่างยนต์ วิทยาลัยเทคโนโลยี-
อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- พ.ศ. 2524-2525 - ผูกอบรมเกี่ยวกับการออกแบบสื่อการเรียนการสอน
ด้วยทุนรัฐบาลสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน
ณ ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน
- พ.ศ. 2525 - รับราชการ ประจำแผนกออกแบบและพัฒนาการเรียน
การสอนสาขาเครื่องกล ฝ่ายสื่อการเรียนการสอน
สำนักพัฒนาเทคนิคศึกษา
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- อาจารย์พิเศษสอนวิชา Internal Combustion Engine
และ Power Machine 2 วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- พ.ศ. 2532-ปัจจุบัน - หัวหน้าฝ่ายพัฒนาหลักสูตร สำนักพัฒนาเทคนิคศึกษา
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- อาจารย์พิเศษสอนวิชา Quality Control
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้