

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยเรื่อง “องค์ประกอบการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีมของหน่วยงานในสังกัด สำนักงานทางหลวงที่ 5 (ขอนแก่น)” ผู้วิจัยได้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n แทน จำนวนตัวอย่าง

\bar{X} แทน ค่าของคะแนนเฉลี่ย

S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

r_{xy} แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

sig แทน ค่าความสำคัญทางสถิติ

* แทน ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

X_1 แทน ด้านการวางแผน

X_2 แทน ด้านการฝึกอบรม

X_3 แทน ด้านการประเมินและติดตามผล

X_4 แทน ด้านระบบข้อมูลข่าวสาร

Y_1 แทน ด้านวัตถุประสงค์

Y_2 แทน ด้านบทบาทหน้าที่สมาชิกในทีม

Y_3 แทน ด้านผู้นำทีมและระเบียบกฎเกณฑ์

Y_4 แทน ด้านการติดต่อสื่อสาร มนุษย์สัมพันธ์

Y_5 แทน ด้านบรรยากาศและความสามัคคี

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเสนอผลการวิเคราะห์ โดยจำแนกออกเป็น 4 ขั้นตอนดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบทางการบริหาร โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. ผลวิเคราะห์ข้อมูลระดับปฏิบัติการเกี่ยวกับประสิทธิภาพของทีมงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางการบริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม โดยใช้วิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) ของเพียร์สัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ แสดงดังตารางที่ 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 2 ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพในองค์กร ประสบการณ์การทำงาน ประสบการณ์ในการฝึกอบรม

| ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | จำนวน (n =297) | ร้อยละ |
|--------------------------------|-----------------|--------|
| 1. เพศ | | |
| ชาย | 78 | 26.30 |
| หญิง | 219 | 73.70 |
| 2. อายุ | | |
| 20 – 30 ปี | 78 | 26.30 |
| 31 – 40 ปี | 77 | 25.90 |
| 41 – 50 ปี | 89 | 30.00 |
| 51 ปี ขึ้นไป | 53 | 17.80 |
| 3. ระดับการศึกษา | | |
| ปวช. | 33 | 11.10 |
| อนุปริญญา/ปวส. | 63 | 21.20 |
| ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า | 201 | 67.70 |
| สูงกว่าปริญญาตรี | - | - |
| 4. สถานภาพในองค์กร | | |
| ลูกจ้างชั่วคราว | 99 | 33.30 |
| พนักงาน | 44 | 14.80 |
| หัวหน้างาน | 11 | 3.70 |
| ข้าราชการ | 120 | 40.40 |
| ผู้บริหาร | 23 | 7.70 |
| 5. ประสบการณ์การทำงาน | | |
| 1 – 5 ปี | 100 | 33.70 |
| 6 – 10 ปี | 33 | 11.10 |
| 11 – 15 ปี | 44 | 14.80 |
| 16 – 20 ปี | 33 | 11.10 |
| 21 ปีขึ้นไป | 87 | 29.30 |

ตารางที่ 2 (ต่อ)

| ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | จำนวน (n =297) | ร้อยละ |
|--------------------------------|-----------------|--------|
| 6. ประสบการณ์ในการฝึกอบรม | | |
| เคย | 178 | 59.90 |
| ไม่เคย | 119 | 40.10 |

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 5 (ขอนแก่น) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 219 คน คิดเป็นร้อยละ 73.70 เพศชาย จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 26.30 และมีอายุส่วนใหญ่อยู่ช่วง 41 – 50 ปี จำนวน 89 คิดเป็นร้อยละ 30.0 รองลงมาคือ ช่วง 20 – 30 ปี จำนวน 78 คิดเป็นร้อยละ 26.30 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 201 คิดเป็นร้อยละ 67.70 รองลงมาคือระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 21.20 สถานภาพในองค์กร ส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นข้าราชการ จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 40.40 รองลงมามีสถานภาพเป็นลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติอยู่ช่วง 1 – 5 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 33.70 รองลงมา 21 ปีขึ้นไป จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 29.30 และมีประสบการณ์ในการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 59.90 และไม่เคยผ่านการฝึกอบรม จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 41.10 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 5 (ขอนแก่น) ส่วนใหญ่มีความรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมพอสมควร

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบทางการบริหาร

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบทางการบริหาร ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านการวางแผน ด้านการฝึกอบรม ด้านการประเมินและติดตามผล และด้านการจัดระบบข้อมูลข่าวสาร โดยนำเสนอในรูปแบบตารางวิเคราะห์ ด้วยการหาค่าสถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากร
ในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 5 (ขอนแก่น) เป็นภาพรวมและรายด้าน

| รายด้าน | \bar{X} | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|-----------------------------|-----------|------|------------------|
| ด้านการวางแผน | 3.41 | 0.73 | ปานกลาง |
| ด้านการฝึกอบรม | 3.47 | 0.77 | ปานกลาง |
| ด้านการประเมินและติดตามผล | 3.52 | 0.75 | มาก |
| ด้านการจัดระบบข้อมูลข่าวสาร | 3.48 | 0.73 | ปานกลาง |
| รวม | 3.47 | 0.74 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 3 พบว่า องค์ประกอบทางการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.47$; S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 3 ด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ มีการประเมินและติดตามผล ($\bar{X} = 3.52$; S.D. = 0.75) การจัดระบบข้อมูลข่าวสาร ($\bar{X} = 3.48$; S.D. = 0.73) การฝึกอบรม ($\bar{X} = 3.47$; S.D. = 0.77) และด้านการวางแผน ($\bar{X} = 3.41$; S.D. = 0.73) ตามลำดับ

เมื่อนำมาพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถนำเสนอรายละเอียดได้จากตารางที่ 4 ถึง 7
ต่อไปนี้เป็น

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากร
ในสังกัด สำนักงานหลวงที่ 5 (ขอนแก่น) เกี่ยวกับองค์ประกอบทางการบริหาร
ด้านการวางแผน

| ด้านการวางแผน | \bar{X} | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|--|-----------|------|------------------|
| 1. มีการสำรวจข้อมูลร่วมกันเป็นทีมภายในองค์กร | 3.25 | 0.84 | ปานกลาง |
| 2. มีการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสำรวจร่วมกันเป็นทีมภายในองค์กร | 3.26 | 0.80 | ปานกลาง |
| 3. มีการกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาพร้อมคำชี้แนะร่วมกันระหว่างบุคลากรภายในองค์กร | 3.48 | 0.69 | ปานกลาง |
| 4. ทีมงานให้ความร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดปัญหา | 3.55 | 0.74 | มาก |
| 5. มีการประเมินผลสำเร็จของงานร่วมกันเป็นทีมภายในองค์กร | 3.34 | 0.77 | ปานกลาง |
| 6. มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนให้สมาชิกในทีมงาน | 3.53 | 0.74 | มาก |
| 7. ในการกำหนดแผนการดำเนินงาน มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการดำเนินงาน ไว้อย่างชัดเจน | 3.32 | 0.85 | ปานกลาง |
| 8. มีการกำหนดแผนการปฏิบัติงาน ขั้นตอนการปฏิบัติงาน และเวลาดำเนินการแล้วเสร็จ | 3.59 | 0.56 | มาก |
| 9. มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานร่วมกันในทีมงาน | 3.33 | 0.72 | ปานกลาง |
| 10. มีการจัดเตรียมรายละเอียดของงานที่มอบหมายและกำหนดตารางการปฏิบัติงานให้กับทีมงาน | 3.49 | 0.57 | ปานกลาง |
| รวม | 3.41 | 0.73 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4 พบว่า องค์ประกอบทางการบริหารด้านการวางแผนโดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$; S.D. = 0.73) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 7 ข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 5 ลำดับแรก ดังนี้ มีการกำหนดแผนการปฏิบัติงาน ขั้นตอนการปฏิบัติงาน และเวลางานแล้วเสร็จ ($\bar{X} = 3.59$; S.D. = 0.56) ทีมงานให้ความร่วมมือกัน ในการแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดปัญหา ($\bar{X} = 3.55$; S.D. = 0.74) มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนให้สมาชิกในทีมงาน ($\bar{X} = 3.53$; S.D. = 0.74) มีการจัดเตรียมรายละเอียดของงานที่มอบหมายและกำหนดตารางการปฏิบัติงานให้กับทีมงาน ($\bar{X} = 3.49$; S.D. = 0.57) และมีการกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาพร้อมคำชี้แนะร่วมกันระหว่างบุคลากรภายในองค์กร ($\bar{X} = 3.48$; S.D. = 0.69) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากร

ในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 5 (ขอนแก่น) เกี่ยวกับองค์ประกอบทางการบริหารด้านการฝึกอบรม

| ด้านการฝึกอบรม | \bar{X} | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|--|-----------|------|------------------|
| 1. ภายในรอบปีที่ผ่านมา มีการจัดการฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาการปฏิบัติงานภายในองค์กร | 3.25 | 0.84 | ปานกลาง |
| 2. ในการจัดอบรมพนักงาน วิทยากรมีการนำรูปแบบใหม่ๆ มาใช้ | 3.48 | 0.88 | ปานกลาง |
| 3. ในการจัดอบรมพนักงาน วิทยากรได้เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงความคิดเห็น | 3.86 | 0.65 | มาก |
| 4. ในการจัดอบรม วิทยากรมีการจัดเนื้อหาการฝึกอบรมเหมาะสม | 3.67 | 0.72 | มาก |
| 5. วิทยากรมีการจัดบรรยากาศในการฝึกอบรมเป็นที่ประทับใจ | 3.44 | 0.79 | ปานกลาง |
| 6. เนื้อหาการฝึกอบรมสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของงาน | 3.66 | 0.72 | มาก |
| 7. ความสามารถในการถ่ายทอดของวิทยากร | 3.74 | 0.70 | มาก |

ตารางที่ 5 (ต่อ)

| ด้านการฝึกอบรม | \bar{X} | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|--|-----------|------|------------------|
| 8. สมาชิกในทีมงานไม่ได้รับการสนับสนุนหรือส่งเสริมให้มีความเจริญก้าวหน้าเนื่องจากขาดทักษะและเจตคติในการปฏิบัติงาน | 3.18 | 0.72 | ปานกลาง |
| 9. สมาชิกในทีมงานได้รับการฝึกอบรมแต่เนื้อหาในการอบรมไม่เหมาะสมกับหน้าที่ภาระความรับผิดชอบ | 3.19 | 0.82 | ปานกลาง |
| 10. การพัฒนาการปฏิบัติงาน เป็นรายบุคคล ในองค์กรถูกละเลย | 3.26 | 0.85 | ปานกลาง |
| รวม | 3.47 | 0.77 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 5 พบว่าองค์ประกอบทางการบริหารด้านการฝึกอบรม โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$; S.D. = 0.77) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 6 ข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 5 ลำดับแรก ดังนี้ ในการจัดอบรมพนักงาน วิทยากร ได้เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงความคิดเห็น ($\bar{X} = 3.86$; S.D. = 0.65) ความสามารถในการถ่ายทอดของวิทยากร ($\bar{X} = 3.74$; S.D. = 0.70) ในการจัดอบรม วิทยากรมีการจัดเนื้อหาการฝึกอบรมเหมาะสม ($\bar{X} = 3.67$; S.D. = 0.72) เนื้อหาการฝึกอบรมสอดคล้องกับความจำเป็นของงาน ($\bar{X} = 3.66$; S.D. = 0.72) และในการจัดอบรมพนักงาน วิทยากรมีการนำรูปแบบใหม่ๆ มาใช้ ($\bar{X} = 3.48$; S.D. = 0.88) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากร
ในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 5 (ขอนแก่น) เกี่ยวกับองค์ประกอบทางการบริหาร
ด้านการประเมินและติดตามผล

| ด้านการประเมินและติดตามผล | \bar{X} | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|---|-----------|------|------------------|
| 1. ผู้บริหารมีการประเมินและติดตามผลงาน ภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง | 3.71 | 0.60 | มาก |
| 2. ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ทีมงานเสนอ ปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงาน | 3.71 | 0.77 | มาก |
| 3. ผู้บริหารคอยให้คำแนะนำการแก้ปัญหา ในการการปฏิบัติงานแก่ทีมงาน | 3.63 | 0.91 | มาก |
| 4. ในการประเมินและติดตามผล ผู้บริหาร ให้ความเป็นกันเองกับทีมงาน | 3.67 | 0.73 | มาก |
| 5. มีการติดตามผลอย่างเป็นระบบ ระบบ การประเมินมีความน่าเชื่อถือ และตรงตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนด | 3.40 | 0.73 | ปานกลาง |
| 6. มีการสื่อสารผลการประเมินให้บุคลากร ที่รับผิดชอบทราบและแก้ไขปรับปรุง การดำเนินงาน | 3.56 | 0.69 | มาก |
| 7. การตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผนการปฏิบัติ และประเมินผลขององค์กรใช้วิธีกระจายอำนาจ ให้ทีมงาน | 3.34 | 0.86 | ปานกลาง |
| 8. มีทักษะในการปฏิบัติงานระหว่างทีมงาน | 3.30 | 0.86 | ปานกลาง |
| 9. การควบคุมในองค์กรมีรูปแบบหลากหลาย โดยสมาชิกในทีมงานมีการควบคุมตนเอง | 3.38 | 0.73 | ปานกลาง |
| 10. มีมาตรการที่นำมาใช้เพื่อควบคุมการ ปฏิบัติงานของบุคลากรให้เป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพ | 3.47 | 0.63 | ปานกลาง |
| รวม | 3.52 | 0.75 | มาก |

จากตารางที่ 6 พบว่า องค์กรประกอบทางการบริหารด้านการประเมินและติดตามผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$; S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ใน ระดับมาก 5 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย 5 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารมีการประเมินและติดตามผลงานภายในองค์กร อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.71$; S.D. = 0.60) ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ทีมงานเสนอปัญหา และ อุปสรรคในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.71$; S.D. = 0.77) ในการประเมินและติดตามผล ผู้บริหาร ให้ความสำคัญกับตนเองกับทีมงาน ($\bar{X} = 3.67$; S.D. = 0.73) ผู้บริหารคอยให้คำแนะนำการ แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานแก่ทีมงาน ($\bar{X} = 3.63$; S.D. = 0.91) และมีการสื่อสารผลการ ประเมินให้บุคลากรที่รับผิดชอบทราบและแก้ไขปรับปรุงการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.56$; S.D. = 0.69) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากร ในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 5 (ขอนแก่น) เกี่ยวกับองค์ประกอบทางการบริหาร ด้านการจัดระบบข้อมูลข่าวสาร

| ด้านการจัดระบบข้อมูลข่าวสาร | \bar{X} | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|---|-----------|------|------------------|
| 1. ผู้บริหารให้การสนับสนุนอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารแก่ทีมงาน | 3.21 | 0.79 | ปานกลาง |
| 2. ผู้บริหารมีการแนะนำเกี่ยวกับวิธีการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนและทีมงาน | 3.40 | 0.56 | ปานกลาง |
| 3. ผู้บริหารมีการแนะนำทีมงานในการใช้ ประโยชน์จากข้อมูลเพียงใด | 3.54 | 0.67 | มาก |
| 4. สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานทุกขั้นตอน | 3.53 | 0.88 | มาก |
| 5. มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารได้ง่ายและ รวดเร็ว มีส่วนช่วยต่อการปฏิบัติงานเป็นทีม ภายในหน่วยงาน | 3.52 | 0.69 | มาก |

ตารางที่ 7 (ต่อ)

| ด้านการจัดระบบข้อมูลข่าวสาร | \bar{X} | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|---|-----------|------|------------------|
| 6. มีการแบบแผนความคิดที่สมาชิกได้กำหนดร่วมกันภายในองค์กรมีส่วนช่วยต่อการปฏิบัติงานเป็นทีม | 3.47 | 0.74 | ปานกลาง |
| 7. ประกาศข่าวสารภายในองค์กรมีความชัดเจน | 3.32 | 0.95 | ปานกลาง |
| 8. ผลจากการใช้เครื่องมือสื่อสารภายในองค์กรทำให้การสื่อสารระหว่างทีมงานมีความเข้าใจได้ง่าย | 3.62 | 0.73 | มาก |
| 9. การติดต่อสื่อสารโดยใช้ลายลักษณ์อักษรภายในองค์กรมีความเหมาะสม | 3.59 | 0.63 | มาก |
| 10. การเลือกช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมส่งผลให้ทีมงานภายในองค์กรเกิดความเข้าใจได้ง่ายขึ้น | 3.63 | 0.63 | มาก |
| รวม | 3.48 | 0.73 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 7 พบว่า องค์กรประกอบทางการบริหารด้านการจัดระบบข้อมูลข่าวสารโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$; S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ การเลือกช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมส่งผลให้ทีมงานภายในองค์กรเกิดความเข้าใจได้ง่ายขึ้น ($\bar{X} = 3.63$; S.D. = 0.63) ผลจากการใช้เครื่องมือสื่อสารภายในองค์กรทำให้การสื่อสารระหว่างทีมงานมีความเข้าใจได้ง่าย ($\bar{X} = 3.62$; S.D. = 0.73) การติดต่อสื่อสารโดยใช้ลายลักษณ์อักษรภายในองค์กรมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.59$; S.D. = 0.63) ผู้บริหารมีการแนะนำทีมงานในการใช้ประโยชน์จากข้อมูลเพียงใด ($\bar{X} = 3.54$; S.D. = 0.67) และสมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานทุกขั้นตอน ($\bar{X} = 3.53$; S.D. = 0.88) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปฏิบัติการเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทีมงาน

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทีมงานซึ่งประกอบไปด้วย ด้านวัตถุประสงค์ ด้านบทบาทหน้าที่สมาชิกในทีม ด้านผู้นำทีมและระเบียบกฎเกณฑ์ ด้านการติดต่อสื่อสาร มนุษย์สัมพันธ์ และด้านบรรยากาศความสามัคคี โดยนำเสนอในรูปแบบตารางวิเคราะห์ ด้วยการหาค่าสถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แสดงดังตารางที่ 8 ต่อไปนี้

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปฏิบัติการเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีมของหน่วยงาน ในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 5 (ขอนแก่น) เป็นภาพรวมและรายด้าน

| รายด้าน | \bar{X} | S.D. | ระดับปฏิบัติการ |
|-------------------------------------|-----------|------|-----------------|
| ด้านวัตถุประสงค์ | 3.53 | 0.76 | มาก |
| ด้านบทบาทหน้าที่สมาชิกในทีม | 3.66 | 0.73 | มาก |
| ด้านผู้นำทีมและระเบียบกฎเกณฑ์ | 3.58 | 0.79 | มาก |
| ด้านการติดต่อสื่อสาร มนุษย์สัมพันธ์ | 3.54 | 0.74 | มาก |
| ด้านบรรยากาศและความสามัคคี | 3.52 | 0.84 | มาก |
| รวม | 3.57 | 0.77 | มาก |

จากตารางที่ 8 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$; S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านบทบาทหน้าที่สมาชิกในทีม ($\bar{X} = 3.66$; S.D. = 0.73) ด้านผู้นำทีมและระเบียบกฎเกณฑ์ ($\bar{X} = 3.58$; S.D. = 0.79) ด้านการติดต่อสื่อสาร มนุษย์สัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.54$; S.D. = 0.74) ด้านวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 3.53$; S.D. = 0.76) ด้านบรรยากาศและความสามัคคี ($\bar{X} = 3.52$; S.D. = 0.84) ตามลำดับ เมื่อนำมาพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถนำเสนอรายละเอียดได้จากตารางที่ 9 ถึง 13 ต่อไปนี้

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปฏิบัติการเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานเป็นทีมของหน่วยงาน ในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 5 (ขอนแก่น)
ด้านวัตถุประสงค์

| ด้านวัตถุประสงค์ | \bar{X} | S.D. | ระดับปฏิบัติการ |
|---|-------------|-------------|-----------------|
| 1. ทีมงานมีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน | 3.59 | 0.92 | มาก |
| 2. เป้าหมายในการปฏิบัติงานของบุคคลสอดคล้องกับเป้าหมายของทีมงาน | 3.44 | 0.83 | ปานกลาง |
| 3. ทีมงานและสมาชิกร่วมกันกำหนดภาระหน้าที่อย่างชัดเจน | 3.53 | 0.69 | มาก |
| 4. ทีมงานและสมาชิกรับรู้หน้าที่อย่างทั่วถึง | 3.59 | 0.83 | มาก |
| 5. สมาชิกในทีมงานร่วมกันพิจารณาถึงความเป็นไปได้ของงาน | 3.52 | 0.74 | มาก |
| 6. ทีมงานทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดลำดับความสำคัญของงาน | 3.51 | 0.69 | มาก |
| 7. ทีมงานภายในองค์กรมีการกำหนดภาระหน้าที่ร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย | 3.56 | 0.79 | มาก |
| 8. ทีมงานภายในองค์กรมีการกำหนดภาระงานและขอบเขตงานที่แน่นอน | 3.53 | 0.63 | มาก |
| รวม | 3.53 | 0.76 | มาก |

จากตารางที่ 9 พบว่า ประสิทธิภาพของทีมงานเป็นรายด้านวัตถุประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.53$; S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 7 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 5 ลำดับแรกได้ ดังนี้ ทีมงานมีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.59$; S.D. = 0.92) ทีมงานและสมาชิกรับรู้หน้าที่อย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 3.59$; S.D. = 0.83) ทีมงานภายในองค์กรมีการกำหนดภาระหน้าที่ร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.56$; S.D. = 0.79) ทีมงานและสมาชิกร่วมกันกำหนดภาระหน้าที่อย่าง

ชัดเจน ($\bar{X} = 3.53$; S.D. = 0.69) ทีมงานภายในองค์กรมีการกำหนดภาระงานและขอบเขตงานที่แน่นอน ($\bar{X} = 3.53$; S.D. = 0.63 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปฏิบัติการเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีมของหน่วยงาน ในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 5 (ขอนแก่น) ด้านบทบาทหน้าที่สมาชิกในทีม

| ด้านบทบาทหน้าที่สมาชิกในทีม | \bar{X} | S.D. | ระดับปฏิบัติการ |
|---|-----------|------|-----------------|
| 1. ทีมงานภายในองค์กรมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง | 3.63 | 0.82 | มาก |
| 2. ทีมงานภายในองค์กรมีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ | 3.63 | 0.83 | มาก |
| 3. ทีมงานในองค์กรสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน | 3.70 | 0.71 | มาก |
| 4. ทีมงานมีการระบุน้ำที่ความรับผิดชอบให้สมาชิกในทีมรับรู้อย่างชัดเจน | 3.89 | 0.63 | มาก |
| 5. การปฏิบัติงานภายในองค์กรสมาชิกในทีมปฏิบัติงานไม่ซ้ำซ้อนกัน | 3.63 | 0.73 | มาก |
| 6. ในการปฏิบัติงาน สมาชิกในทีมทุกคนเข้าใจหน้าที่ของตนเอง | 3.66 | 0.67 | มาก |
| 7. ในการปฏิบัติงานสมาชิกในทีมทุกคนสามารถปฏิบัติงานได้ตามเวลาที่กำหนด | 3.48 | 0.74 | ปานกลาง |
| 8. ในการปฏิบัติงานสมาชิกในทีมทุกคนปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนอย่างเคร่งครัด | 3.67 | 0.67 | มาก |
| รวม | 3.66 | 0.73 | มาก |

จากตารางที่ 10 พบว่า ประสิทธิภาพของทีมงานเป็นรายด้าน ด้านบทบาทหน้าที่สมาชิกในทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.66$; S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 7 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับ

ความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 5 ลำดับแรกได้ ดังนี้ ทีมงานมีการระบุน้ำที่ความ
 รับผิดชอบให้สมาชิกในทีมรับรู้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.89$; S.D. = 0.63) ทีมงานในองค์กร
 สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.70$; S.D. = 0.71) ในการ
 ปฏิบัติงานสมาชิกในทีมทุกคนปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 3.67$; S.D. =
 0.67) ในการปฏิบัติงาน สมาชิกในทีมทุกคนเข้าใจหน้าที่ของตนเอง ($\bar{X} = 3.66$; S.D. = 0.67)
 และทีมงานภายในองค์กรมีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.63$; S.D. =
 0.83) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปฏิบัติการเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
 การปฏิบัติงานเป็นทีมของหน่วยงาน ในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 5 (ขอนแก่น)
 ด้านผู้นำทีมและระเบียบกฎเกณฑ์

| ด้านผู้นำทีมและระเบียบกฎเกณฑ์ | \bar{X} | S.D. | ระดับปฏิบัติการ |
|--|-----------|------|-----------------|
| 1. ผู้นำทีมมีการกำหนดความรับผิดชอบของสมาชิกอย่างชัดเจน | 3.77 | 0.79 | มาก |
| 2. ผู้นำทีมมีการเตรียมทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ | 3.59 | 0.74 | มาก |
| 3. ผู้นำทีมสามารถนำสมาชิกเข้าร่วมกิจกรรมได้อย่างสม่ำเสมอ | 3.47 | 0.74 | ปานกลาง |
| 4. ทีมงานมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน | 3.63 | 0.68 | มาก |
| 5. ผู้นำทีมใช้ความสามารถของสมาชิกในทีมงานอย่างเต็มศักยภาพ | 3.63 | 0.78 | มาก |
| 6. ผู้นำทีมมีการเอาใจใส่พัฒนาตนเองและสมาชิกในทีม | 3.63 | 0.73 | มาก |

ตารางที่ 11 (ต่อ)

| ด้านผู้นำทีมและระเบียบกฎเกณฑ์ | \bar{X} | S.D. | ระดับปฏิบัติการ |
|---|-----------|------|-----------------|
| 7. ผู้นำทีมใช้หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานร่วมกัน | 3.52 | 0.92 | มาก |
| 8. ผู้นำทีมมีความสามารถในการบริหารจัดการความขัดแย้ง | 3.41 | 0.92 | ปานกลาง |
| รวม | 3.58 | 0.79 | มาก |

จากตารางที่ 11 พบว่า ประสิทธิภาพของทีมงานด้านผู้นำทีมและระเบียบกฎเกณฑ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.58$; S.D. = 0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 5 ลำดับแรกได้ ดังนี้ ผู้นำทีมมีการกำหนดความรับผิดชอบของสมาชิกอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.77$; S.D. = 0.79) ผู้นำทีมใช้ความสามารถของสมาชิกในทีมงานอย่างเต็มศักยภาพ ($\bar{X} = 3.63$; S.D. = 0.78) ทีมงานมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.63$; S.D. = 0.68) ผู้นำทีมมีการเอาใจใส่พัฒนาตนเองและสมาชิกในทีม ($\bar{X} = 3.63$; S.D. = 0.73) ผู้นำทีมมีการเตรียมทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.59$; S.D. = 0.74) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปฏิบัติการเกี่ยวกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานเป็นทีมของหน่วยงาน ในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 5 (ขอนแก่น) ด้านการติดต่อสื่อสาร มนุษย์สัมพันธ์

| ด้านติดต่อสื่อสาร มนุษย์สัมพันธ์ | \bar{X} | S.D. | ระดับปฏิบัติการ |
|---|-------------|-------------|-----------------|
| 1. ภายในทีมมีการติดต่อสื่อสารเพื่อให้มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน | 3.74 | 0.65 | มาก |
| 2. ภายในทีมมีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือกันอย่างต่อเนื่อง | 3.36 | 0.73 | ปานกลาง |
| 3. ทีมงานมีการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน | 3.43 | 0.63 | ปานกลาง |
| 4. เมื่อเกิดปัญหาสมาชิกในทีมมีการช่วยเหลือกันในแก้ปัญหา | 3.70 | 0.90 | มาก |
| 5. สมาชิกในทีมงานมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างทีมงาน | 3.45 | 0.79 | ปานกลาง |
| 6. ข้อมูลข่าวสารที่สมาชิกในทีมได้รับมีความถูกต้อง ชัดเจนและเป็นปัจจุบัน | 3.56 | 0.69 | มาก |
| 7. การติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีมทำได้ง่ายเป็นกันเอง | 3.60 | 0.68 | มาก |
| 8. มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างสมาชิกในทีมอย่างสม่ำเสมอ | 3.44 | 0.83 | ปานกลาง |
| รวม | 3.54 | 0.74 | มาก |

จากตารางที่ 12 พบว่า ประสิทธิภาพของทีมงานเป็นรายด้าน ด้านการติดต่อสื่อสาร มนุษย์สัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.54$; S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 5 ลำดับแรกได้ ดังนี้ ภายในทีมมีการติดต่อสื่อสารเพื่อให้มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.74$; S.D. = 0.65) เมื่อเกิดปัญหาสมาชิกในทีมมีการช่วยเหลือกันในแก้ปัญหา ($\bar{X} = 3.70$; S.D. = 0.90) การติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีมทำได้ง่ายเป็นกันเอง ($\bar{X} = 3.60$; S.D. = 0.68) ข้อมูลข่าวสารที่

สมาชิกในทีมได้รับมีความถูกต้อง ชัดเจนและเป็นปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.56$; S.D. = 0.69) และสมาชิก ในทีมงานมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างทีมงาน ($\bar{X} = 3.45$; S.D. = 0.79) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปฏิบัติการเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีมของหน่วยงาน ในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 5 (ขอนแก่น) ด้านบรรยากาศและความสามัคคี

| ด้านบรรยากาศและความสามัคคี | \bar{X} | S.D. | ระดับปฏิบัติการ |
|---|-----------|------|-----------------|
| 1. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน | 3.61 | 0.77 | มาก |
| 2. เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นระหว่างสมาชิกในทีมสามารถแก้ไขปัญหาได้ | 3.39 | 0.95 | ปานกลาง |
| 3. ทีมงานมีกระบวนการบริหาร โดยยึดหลักเหตุและผล | 3.62 | 0.87 | มาก |
| 4. สมาชิกของทีมงานมีการยอมรับความคิดเห็นของสมาชิกด้วยกัน | 3.33 | 0.87 | ปานกลาง |
| 5. สมาชิกของทีมงานมีความไว้วางใจระหว่างสมาชิกด้วยกัน | 3.48 | 0.88 | ปานกลาง |
| 6. บรรยากาศในการปฏิบัติงาน มีความเป็นกันเอง ไม่ตึงเครียด มีส่วนช่วยในการปฏิบัติงานเป็นทีม | 3.73 | 0.70 | มาก |
| 7. บรรยากาศที่สมาชิกให้เกียรติซึ่งกันและกันมีส่วนช่วยต่อการปฏิบัติงานเป็นทีมในหน่วยงาน | 3.66 | 0.82 | มาก |
| 8. สมาชิกในทีมมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน | 3.37 | 0.83 | ปานกลาง |
| รวม | 3.52 | 0.84 | มาก |

จากตารางที่ 13 พบว่า ประสิทธิภาพของทีมงานเป็นรายด้าน ด้านบรรยากาศและความสามัคคี โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.52$; S.D. = 0.84) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 5 ลำดับแรกได้ ดังนี้ บรรยากาศ ในการปฏิบัติงาน มีความเป็นกันเอง ไม่ตึงเครียด มีส่วนช่วยในการปฏิบัติงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.73$; S.D. = 0.70)

บรรยากาศที่สมาชิกให้เกียรติซึ่งกันและกันมีส่วนช่วยต่อการปฏิบัติงานเป็นทีมในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.66$; S.D. = 0.82) ทีมงานมีกระบวนการบริหารโดยยึดหลักเหตุและผล ($\bar{X} = 3.62$; S.D. = 0.87) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.61$; S.D. = 0.77) และสมาชิกของทีมงาน มีความไว้วางใจระหว่างสมาชิกด้วยกัน ($\bar{X} = 3.48$; S.D. = 0.88) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางการบริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางการบริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม ในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 5 (ขอนแก่น) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์เพียร์สัน ดังแสดงตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางการบริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม ในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 5 (ขอนแก่น)

| องค์ประกอบ ทางการบริหาร (X) | ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Y) | | | | | | | | | |
|--|---|------|--|------|--|------|--|------|--|------|
| | ด้าน วัตถุประสงค์ (Y ₁) | | ด้านบทบาท หน้าที่สมาชิก ในทีม (Y ₂) | | ด้านผู้นำทีม และระเบียบ กฎเกณฑ์ (Y ₃) | | ด้านการ ติดต่อสื่อสาร มนุษย์ สัมพันธ์ (Y ₄) | | ด้าน บรรยากาศ และความ สามัคคี (Y ₅) | |
| | R. | Sig. | R. | Sig. | R. | Sig. | R. | Sig. | R. | Sig. |
| ด้านการวางแผน (X ₁) | .429** | .000 | .041** | .480 | .218** | .000 | .212** | .000 | .297** | .000 |
| ด้านการฝึกอบรม (X ₂) | .674** | .000 | .624** | .000 | .475** | .000 | .512** | .000 | .565** | .000 |
| ด้านการประเมินและ ติดตามผล (X ₃) | .748** | .000 | .836** | .000 | .688** | .000 | .751** | .000 | .629** | .000 |
| ด้านการจัดระบบข้อมูล ข่าวสาร(X ₄) | .761** | .000 | .842** | .000 | .745** | .000 | .821** | .000 | .768** | .000 |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 14 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางการบริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม ในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 5 (ขอนแก่น) มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างองค์ประกอบทางการบริหาร(X) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม(Y) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.041 ,...,0.842

ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสัมพันธ์สูงสุด 3 ลำดับแรก คือ องค์ประกอบทางการบริหาร(X) ด้านการจัดการระบบข้อมูลข่าวสาร(X_4) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม (Y) ด้านบทบาทหน้าที่สมาชิกในทีม (Y_2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.842 องค์ประกอบทางการบริหาร(X) ด้านประเมินติดตามผล(X_3) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม(Y) ด้านบทบาทหน้าที่สมาชิกในทีม(Y_2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.836 และ องค์ประกอบทางการบริหาร(X) ด้านการจัดการระบบข้อมูลข่าวสาร(X_4) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม(Y) ด้านการติดต่อสื่อสารมนุษย์สัมพันธ์(Y_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.821

ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางการบริหาร(X) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม(Y) ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสัมพันธ์ต่ำสุด 3 ลำดับแรก คือ องค์ประกอบทางการบริหาร(X) ด้านการวางแผน(X_1) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม(Y) ด้านบทบาทหน้าที่สมาชิกในทีม(Y_2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.041 องค์ประกอบทางการบริหาร(X) ด้านการวางแผน(X_1) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม (Y) ด้านการติดต่อสื่อสาร มนุษย์สัมพันธ์ (Y_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.212 และองค์ประกอบทางการบริหาร(X) ด้านการวางแผน(X_1) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม(Y) ด้านผู้นำทีมและระเบียบกฎเกณฑ์ (Y_3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.218

จากตารางผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางการบริหาร(X) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม(Y) ในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 5(ขอนแก่น) ข้างต้นเมื่อนำมาพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถนำเสนอรายละเอียดได้จากตารางที่ 15 ถึง 34 ต่อไปนี้

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางการบริหาร(X) ด้านการวางแผน (X_1) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม (Y) ด้านวัตถุประสงค์ (Y_1) ในสังกัดสำนักในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 5(ขอนแก่น)

| องค์ประกอบทางการบริหาร (X) | | ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม (Y) วัตถุประสงค์ (Y_1) |
|-------------------------------|---------------------|---|
| ด้านการวางแผน (X_1) | Pearson Correlation | .429** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 297 |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 15 พบว่า ค่าความสัมพันธ์ (r) = 0.429 ซึ่งเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ให้ไว้ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางการบริหาร(X) ด้านการวางแผน (X_1) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม(Y) ด้านวัตถุประสงค์ (Y_1) ในสังกัดสำนักงานหลวงที่ 5 (ขอนแก่น) มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางการบริหาร (X) ด้านการวางแผน(X_1) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม (Y) ด้านบทบาทหน้าที่สมาชิกในทีม(Y_2) ในสังกัดสำนักงานหลวงที่ 5(ขอนแก่น)

| องค์ประกอบทางการบริหาร (X) | | ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม (Y) บทบาทหน้าที่สมาชิกในทีม (Y_2) |
|-------------------------------|---------------------|--|
| ด้านการวางแผน (X_1) | Pearson Correlation | .041** |
| | Sig. (2-tailed) | .480 |
| | N | 297 |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 16 พบว่า ค่าความสัมพันธ์ (r) = 0.041 ซึ่งเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ให้ไว้ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางการบริหาร(X) ด้านการวางแผน(X_1) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม(Y) ด้านบทบาทหน้าที่สมาชิกในทีม(Y_2) ในสังกัดสำนักงานหลวงที่ 5(ขอนแก่น) มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ที่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางการบริหาร (X) ด้านการวางแผน(X_1) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม (Y) ด้านผู้นำทีมและระเบียบกฎเกณฑ์(Y_3) ในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 5(ขอนแก่น)

| องค์ประกอบทางการบริหาร (X) | | ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม (Y) ด้านผู้นำทีมและระเบียบกฎเกณฑ์ (Y_3) |
|-------------------------------|---------------------|--|
| ด้านการวางแผน (X_1) | Pearson Correlation | .218** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 297 |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 17 พบว่า ค่าความสัมพันธ์ (r) = 0.218 ซึ่งเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ให้ไว้ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางการบริหาร(X) ด้านการวางแผน(X_1) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม (Y) ด้านผู้นำทีมและระเบียบกฎเกณฑ์ (Y_3) ในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 5(ขอนแก่น) มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ ที่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางการบริหาร(X) ด้านการวางแผน(X_1) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม (Y) ด้านการติดต่อสื่อสารมนุษยสัมพันธ์(Y_4) ในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 5(ขอนแก่น)

| องค์ประกอบทางการบริหาร (X) | | ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม (Y) ด้านการติดต่อสื่อสารมนุษยสัมพันธ์ (Y_4) |
|-------------------------------|---------------------|--|
| การวางแผน (X_1) | Pearson Correlation | .212** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 297 |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 18 พบว่า ค่าความสัมพันธ์ (r) = 0.212 ซึ่งเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ให้ไว้ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางการบริหาร(X) ด้านการวางแผน (X_1) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม(Y) ด้านการติดต่อสื่อสาร (Y_1) ในสังกัดสำนักงานหลวงที่ 5(ขอนแก่น) มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางการบริหาร(X)

ด้านการวางแผน (X_1) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม (Y) ด้านบรรยากาศและความสามัคคี (Y_2) ในสังกัดสำนักงานหลวงที่ 5(ขอนแก่น)

| องค์ประกอบทางการบริหาร (X) | | ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม (Y) บรรยากาศและความสามัคคี(Y_2) |
|-------------------------------|---------------------|--|
| การวางแผน (X_1) | Pearson Correlation | .297** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 297 |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 19 พบว่า ค่าความสัมพันธ์ (r) = 0.297 ซึ่งเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ให้ไว้ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางการบริหาร(X) ด้านการวางแผน (X_1) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทีมงาน(Y) ด้านบรรยากาศและความสามัคคี (Y_2) ในสังกัดสำนักงานหลวงที่ 5(ขอนแก่น) มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางการบริหาร(X) ด้านการฝึกอบรม(X_2) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม (Y) ด้านวัตถุประสงค์ (Y_1) ในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 5(ขอนแก่น)

| องค์ประกอบทางการบริหาร (X) | | ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม (Y) วัตถุประสงค์(Y_1) |
|-------------------------------|---------------------|--|
| ด้านการฝึกอบรม (X_2) | Pearson Correlation | .674** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 297 |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 20 พบว่า ค่าความสัมพันธ์ (r) = 0.674 ซึ่งเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ให้ไว้ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางการบริหาร(X) ด้านการฝึกอบรม(X_2) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม(Y) ด้านวัตถุประสงค์ (Y_1) ในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 5 (ขอนแก่น) มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางการบริหาร(X) ด้านการฝึกอบรม(X_2) กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม (Y) ด้านบทบาทหน้าที่สมาชิกในทีม (Y_2) ในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 5(ขอนแก่น)

| องค์ประกอบทางการบริหาร (X) | | ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม (Y) บทบาทหน้าที่สมาชิกในทีม(Y_2) |
|-------------------------------|---------------------|---|
| การฝึกอบรม (X_2) | Pearson Correlation | .624** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 297 |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 21 พบว่า ค่าความสัมพันธ์ (r) = 0.624 ซึ่งเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ให้ไว้ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางการบริหาร(X) ด้านการฝึกอบรม (X_2) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเป็นทีม(Y) ด้านบทบาทหน้าที่สมาชิกในทีม (Y_2) ในสังกัด

สำนักทางหลวงที่ 5(ขอนแก่น) มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ที่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ ที่ระดับ .05

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางการบริหาร (X) ด้านการฝึกอบรม(X_2) กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม (Y) ด้านผู้นำทีมและระเบียบกฎเกณฑ์ (Y_3) ในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 5(ขอนแก่น)

| องค์ประกอบทางการบริหาร (X) | | ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม (Y) ด้านผู้นำทีมและระเบียบกฎเกณฑ์ (Y_3) |
|-------------------------------|---------------------|--|
| การฝึกอบรม (X_2) | Pearson Correlation | .475** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 297 |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 22 พบว่า ค่าความสัมพันธ์ (r) = 0.475 ซึ่งเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ให้ไว้ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางการบริหาร(X) ด้านการฝึกอบรม(X_2) กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม (Y) ด้านผู้นำทีมและระเบียบกฎเกณฑ์(Y_3) ในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 5 (ขอนแก่น) มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางการบริหาร(X) ด้านการฝึกอบรม(X_2) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม (Y) ด้านการติดต่อสื่อสารมนุษยสัมพันธ์ (Y_4) ในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 5 (ขอนแก่น)

| องค์ประกอบทางการบริหาร (X) | | ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม (Y) ด้านการติดต่อสื่อสารมนุษยสัมพันธ์(Y_4) |
|-------------------------------|---------------------|---|
| การฝึกอบรม (X_2) | Pearson Correlation | .512** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 297 |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 23 พบว่า ค่าความสัมพันธ์ (r) = 0.512 ซึ่งเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ให้ไว้ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางการบริหาร(X) ด้านการฝึกอบรม (X_2) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม(Y) ด้านการติดต่อสื่อสาร มนุษย์สัมพันธ์ (Y_4) ในสังกัดสำนักงานหลวงที่ 5(ขอนแก่น) มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางการบริหาร(X) ด้านการฝึกอบรม(X_2) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม (Y) ด้านบรรยากาศและความสามัคคี (Y_3) ในสังกัดสำนักงานหลวงที่ 5(ขอนแก่น)

| องค์ประกอบทางการบริหาร (X) | | ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม (Y) บรรยากาศและความสามัคคี (Y_3) |
|-------------------------------|---------------------|---|
| การฝึกอบรม (X_2) | Pearson Correlation | .565** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 297 |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 24 พบว่า ค่าความสัมพันธ์ (r) = 0.565 ซึ่งเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ให้ไว้ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางการบริหาร(X) ด้านการฝึกอบรม(X_2) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม(Y) ด้านบรรยากาศและความสามัคคี(Y_3) ในสังกัดสำนักงานหลวงที่ 5(ขอนแก่น) กับ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางการบริหาร (X) ด้านประเมินและติดตามผล (X_3) กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม (Y) ด้านวัตถุประสงค์ (Y_1) ในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 5(ขอนแก่น)

| องค์ประกอบทางการบริหาร (X) | | ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม (Y) วัตถุประสงค์ (Y_1) |
|-------------------------------------|---------------------|---|
| ด้านประเมินและติดตามผล (X_3) | Pearson Correlation | .748** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 297 |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 25 พบว่า ค่าความสัมพันธ์ (r) = 0.748 ซึ่งเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ให้ไว้ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางการบริหาร (X) ด้านประเมินและติดตามผล (X_3) กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม (Y) ด้านวัตถุประสงค์ (Y_1) ในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 5(ขอนแก่น) มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางการบริหาร (X) ด้านประเมินและติดตามผล (X_3) กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม (Y) ด้านบทบาทหน้าที่สมาชิกในทีม (Y_2) ในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 5(ขอนแก่น)

| องค์ประกอบทางการบริหาร (X) | | ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม (Y) บทบาทหน้าที่สมาชิกในทีม (Y_2) |
|-------------------------------------|---------------------|--|
| ด้านประเมินและติดตามผล (X_3) | Pearson Correlation | .836** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 297 |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 26 พบว่า ค่าความสัมพันธ์ (r) = 0.836 ซึ่งเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ให้ไว้ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางการบริหาร (X) ด้านประเมินและติดตามผล (X_3) กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม (Y) ด้านบทบาทหน้าที่สมาชิก ในทีม (Y_2)

ในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 5(ขอนแก่น) มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางการบริหาร(X) ด้านประเมินและติดตามผล(X_3) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม(Y) ด้านผู้นำทีมและระเบียบกฎเกณฑ์ (Y_3) ในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 5(ขอนแก่น)

| องค์ประกอบทางการบริหาร (X) | | ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม (Y) ด้านผู้นำทีมและระเบียบกฎเกณฑ์ (Y_3) |
|-------------------------------------|---------------------|--|
| ด้านประเมินและติดตามผล (X_3) | Pearson Correlation | .688** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 297 |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 27 พบว่า ค่าความสัมพันธ์ (r) = 0.688 ซึ่งเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ให้ไว้ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางการบริหาร(X) ด้านประเมินและติดตามผล(X_3) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม(Y) ด้านผู้นำทีมและระเบียบกฎเกณฑ์ (Y_3) ในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 5 (ขอนแก่น) มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางการบริหาร(X) ด้านประเมินและติดตามผล(X_3) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม(Y) ด้านการติดต่อสื่อสาร มนุษย์สัมพันธ์ (Y_4) ในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 5 (ขอนแก่น)

| องค์ประกอบทางการบริหาร (X) | | ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม (Y) ด้านการติดต่อสื่อสารมนุษย์สัมพันธ์ (Y_4) |
|-------------------------------------|---------------------|---|
| ด้านประเมินและติดตามผล (X_3) | Pearson Correlation | .751** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 297 |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 28 พบว่า ค่าความสัมพันธ์ (r) = 0.751 ซึ่งเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ให้ไว้ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางการบริหาร(X) ด้านประเมินและติดตามผล (X_3) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม(Y) ด้านการติดต่อสื่อสารมนุษย์สัมพันธ์(Y_4) ในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 5(ขอนแก่น) มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางการบริหาร(X) ด้านประเมินและติดตามผล(X_3) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม (Y) ด้านบรรยากาศและความสามัคคี (Y_5) ในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 5(ขอนแก่น)

| องค์ประกอบทางการบริหาร (X) | | ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม(Y) ด้านบรรยากาศและความสามัคคี (Y_5) |
|-------------------------------------|---------------------|--|
| ด้านประเมินและติดตามผล (X_3) | Pearson Correlation | .629** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 297 |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 29 พบว่า ค่าความสัมพันธ์ (r) = 0.629 ซึ่งเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ให้ไว้ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางการบริหาร(X) ด้านประเมินและติดตามผล (X_3) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม (Y) ด้านบรรยากาศและความสามัคคี (Y_5) ในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 5(ขอนแก่น) ที่มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางการบริหาร(X) ด้านการจัดการระบบข้อมูลข่าวสาร(X_4) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม (Y) ด้านวัตถุประสงค์ (Y_1) ในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 5(ขอนแก่น)

| องค์ประกอบทางการบริหาร (X) | | ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม (Y) วัตถุประสงค์ (Y_1) |
|---|---------------------|---|
| ด้านการจัดการระบบข้อมูลข่าวสาร (X_4) | Pearson Correlation | .761** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 297 |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 30 พบว่า ค่าความสัมพันธ์ (r) = 0.761 ซึ่งเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ให้ไว้ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางการบริหาร(X) ด้านการจัดการระบบข้อมูลข่าวสาร(X_4) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม(Y) ด้านวัตถุประสงค์(Y_1) ในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 5(ขอนแก่น) มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงที่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางการบริหาร(X) ด้านการจัดการระบบข้อมูลข่าวสาร(X_4) กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม (Y) ด้านบทบาทหน้าที่สมาชิกในทีม (Y_2) ในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 5 (ขอนแก่น)

| องค์ประกอบทางการบริหาร (X) | | ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม (Y) ด้านบทบาทหน้าที่สมาชิกในทีม(Y_2) |
|---|---------------------|---|
| ด้านการจัดการระบบข้อมูลข่าวสาร (X_4) | Pearson Correlation | .842** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 297 |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 31 พบว่า ค่าความสัมพันธ์ (r) = 0.842 ซึ่งเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ให้ไว้ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางการบริหาร(X) ด้านการจัดการระบบข้อมูลข่าวสาร(X_4) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม (Y) ด้านบทบาทหน้าที่สมาชิกในทีม(Y_2) ในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 5(ขอนแก่น) ที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางการบริหาร(X) ด้านการจัดการระบบข้อมูลข่าวสาร(X_4) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม (Y) ด้านผู้นำทีมและระเบียบกฎเกณฑ์ (Y_3) ในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 5 (ขอนแก่น)

| องค์ประกอบทางการบริหาร (X) | | ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม (Y) ด้านผู้นำทีมและระเบียบกฎเกณฑ์ (Y_3) |
|---|---------------------|--|
| ด้านการจัดการระบบข้อมูลข่าวสาร (X_4) | Pearson Correlation | .745** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 297 |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 32 พบว่า ค่าความสัมพันธ์ (r) = 0.745 ซึ่งเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ 3 ให้ไว้ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางการบริหาร(X) ด้านการจัดการระบบข้อมูลข่าวสาร(X_4) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม(Y) ด้านผู้นำทีมและระเบียบกฎเกณฑ์ (Y_3) ในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 5(ขอนแก่น) มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางการบริหาร(X) ด้านการจัดระบบข้อมูลข่าวสาร(X_4) กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม (Y) ด้านการติดต่อสื่อสารมนุษยสัมพันธ์ (Y_4)ในสังกัดสำนักงานทลวงที่ 5(ขอนแก่น)

| องค์ประกอบทางการบริหาร (X) | | ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม (Y) ด้านการติดต่อสื่อสารมนุษยสัมพันธ์ (Y_4) |
|--|---------------------|--|
| ด้านการจัดระบบข้อมูลข่าวสาร (X_4) | Pearson Correlation | .821** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 297 |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 33 พบว่า ค่าความสัมพันธ์ (r) = 0.821 ซึ่งเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ให้ไว้พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางการบริหาร(X) ด้านการจัดการระบบข้อมูลข่าวสาร(X_4) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม(Y) ด้านการติดต่อสื่อสาร มนุษย์สัมพันธ์ (Y_4) ในสังกัดสำนักงานทลวงที่ 5(ขอนแก่น) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 34 ผลผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางการบริหาร(X) ด้านการจัดระบบข้อมูลข่าวสาร(X_4) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม (Y) ด้านบรรยากาศและความสามัคคี (Y_5) ในสังกัดสำนักงานทลวงที่ 5 (ขอนแก่น)

| องค์ประกอบทางการบริหาร (X) | | ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม (Y) บรรยากาศและความสามัคคี (Y_5) |
|--|---------------------|---|
| ด้านการจัดระบบข้อมูลข่าวสาร (X_4) | Pearson Correlation | .768** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 297 |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 34 พบว่า ค่าความสัมพันธ์ (r) = 0.768 ซึ่งเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ให้ไว้ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางการบริหาร(X) ด้านการจัดระบบข้อมูลข่าวสาร (X_4) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีม(Y) ด้านบรรยากาศและความสามัคคี(Y_3) ในสังกัดสำนักงานหลวงที่ 5(ขอนแก่น) มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY