

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
และบรรยากาศองค์การ
ที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม
กรณีศึกษากรมอุทยานแห่งชาติ
สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

Human Resource Development
and Organizational Climate Influencing

Teamwork :

A Case Study of Department of
National Parks, Wildlife
and Plant Conservation

สมคิด ผลนิล¹ เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน²

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บรรรยากาศองค์การ และการทำงานเป็นทีม 2. เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บรรรยากาศองค์การ และการทำงานเป็นทีม 3. ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีม กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และบรรรยากาศองค์การ 4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ผู้วิจัยใช้แบบประเมินเป็นเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 344 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และบรรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับสูง
2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ประเภทของบุคลากร และสังกัดหน่วยงานแตกต่างกัน มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมด ประสบการณ์การทำงานในกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช และสังกัดหน่วยงาน แตกต่างกัน มีการรับรู้บรรรยากาศองค์การแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน
3. การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับบรรรยากาศองค์การ
4. บรรรยากาศองค์การโดยรวม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการทำงานเป็นทีม บรรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ และบรรรยากาศองค์การด้านความผูกพันเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม

คำสำคัญ: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บรรรยากาศองค์การ การทำงานเป็นทีม

Abstract

The objectives of this research were 1. to study human resource development, organizational climate, and teamwork 2. to compare mean of demographic factors with human resource development, organizational climate, and teamwork 3. to study relationship between teamwork and human resource development, and organizational climate and 4. to study factor affecting teamwork of the Department of National Parks, Wildlife, and Plant Conservation. Questionnaire was employed as the research instrument. The samples of this study were 344. Frequency, mean, percentage, standard deviation, t-Test, One-way ANOVA, Pearson's product moment coefficient, and stepwise regression analysis were employed to analyze the data.

The findings are as followings;

1. The Department of National Parks, Wildlife, and Plant Conservation had moderate level of human resource development and organizational climate, and high level of teamwork.

2. Individuals who are different in age, types of employee, and department had experienced different human resource development. Individuals who are different in age, work experience, tenure, and department perceived different organizational climate.

3. Teamwork had moderate positive relationship with human resource development. It also has high positive relationship with organizational climate.

4. Total organizational climate human resource development in terms of teamwork, organizational climate in terms of responsibility, and commitment were factors affecting teamwork.

Keywords: Human Resource Development, Organizational Climate, Teamwork

บทนำ

กระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในโลกยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งเป็นยุคที่มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง ดังนั้น ผู้บริหารยุคใหม่จะต้องเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานจากแบบเดิมที่ให้ความสำคัญกับการเป็นผู้นำคนเดียว มาเป็นรูปแบบการทำงานในลักษณะการทำงานเป็นทีม เพราะจะเป็นวิธีการในการเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้แก่องค์กร ทำให้องค์กรเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันจนสามารถเอาชนะคู่แข่ง หรือทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคของสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีความซับซ้อน และหลากหลาย ทำให้ผู้บริหารจะต้องรู้จักแบ่งงานหรือการมอบอำนาจ และกระจายหน้าที่ และความรับผิดชอบให้แก่ทุกคนในองค์กร โดยการให้ทุกคนในองค์กรช่วยกันปฏิบัติงานในลักษณะของการเป็นทีมงาน ซึ่งเป็นรูปแบบการทำงานที่เกิดจากความร่วมมือร่วมใจของทุกฝ่ายในองค์กร เนื่องจากทุกฝ่ายในองค์กรสามารถมีบทบาทต่อการปฏิบัติงาน เพราะสามารถมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทำให้การทำงานต่างๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (ทองทิพา วิริยะพันธุ์, 2553)

นอกจากการทำงานเป็นทีมจะมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในยุคโลกาภิวัตน์แล้ว สิ่งที่ต้องคำนึงอีกประการหนึ่ง คือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร หรือบุคลากรที่จะมาเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน โดยจะต้องมุ่งเน้นที่ความรู้ ทักษะความชำนาญ และความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะปรับตัวให้ทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยการนำเทคโนโลยีหรือวิทยาการใหม่ๆ เข้ามาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การนำความรู้ใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานได้นั้น จำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้มีพร้อมรับกับความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี และความรู้ใหม่ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรอยู่รอด และสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ ได้ ดังนั้นองค์กรต่างๆ ควรเห็นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอันดับแรก เนื่องจากเป็นกระบวนการที่สามารถเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญ และความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งหมดในองค์กรได้ (นิสดาร์ก เวชยานนท์, 2551) ซึ่งการฝึกอบรม และการพัฒนาถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นในการให้ความรู้ในงานที่ปฏิบัติแก่พนักงานขององค์กร และเพิ่มทักษะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ (นงนุช วงษ์สุวรรณ, 2552) ทั้งนี้บรรยากาศขององค์กรก็มีความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรไม่ได้ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมขององค์กรที่มองเห็นได้เท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศขององค์กรในหน่วยงานที่พวกเขาทำงานอยู่ด้วย

บรรยากาศองค์การซึ่งเป็นรูปแบบเฉพาะของสิ่งแวดล้อมองค์การมีผลในการกระตุ้นแรงจูงใจของสมาชิกในองค์การ (Stringer, 2002) โดยบรรยากาศที่คนรู้สึกหรือรับรู้มีผลอย่างมากต่อพฤติกรรมการทำงาน ความตั้งใจทำงาน การคิดริเริ่ม และความเฉลียวฉลาด ความผูกพันต่อเป้าหมาย และทัศนคติต่อความกล้าเสี่ยง รวมทั้งทัศนคติที่มีต่อหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชาหรือแม้แต่ตนเอง แม้ว่าบรรยากาศองค์การจะถูกกำหนดโดยผู้บริหาร แต่หัวหน้างานหรือผู้นำทีมก็มีส่วนสร้างบรรยากาศองค์การด้วยเช่นกัน โดยการกระทำของเขาต่อผู้ใต้บังคับบัญชานั้นจะมีผลต่อบรรยากาศที่มีผู้ใต้บังคับบัญชาประสบ และมีผลอย่างมากต่อผลงานของกลุ่ม การทำความเข้าใจบรรยากาศองค์การจึงสำคัญ เพราะบรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อทีม (เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2556) หากองค์การใดคำนึงถึงความสำคัญในเรื่องนี้ แล้วนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการที่มีการปรับเปลี่ยนให้ทันยุคทันสมัยแบบผสมผสานกลมกลืนตลอดเวลา ก็จะทำให้ห้องค์การนั้นมีความยืดหยุ่น และเกิดผลดีต่อผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหารที่ทำงานร่วมกัน โดยต่างฝ่ายต่างรู้ถึงความต้องการ และความพึงพอใจต่อกัน โดยในท้ายที่สุดย่อมทำให้เป้าหมายขององค์การสัมฤทธิ์ผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการสำรวจพบว่า ความคิดเห็น และความสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชลดลง (กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช, 2557) เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ผู้วิจัยจึงมีคำถามว่า การทำงานเป็นทีมของบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชเป็นอย่างไร เนื่องจากภารกิจของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชต้องดูแลพื้นที่ป่าไม้ และอุทยานแห่งชาติ ซึ่งเป็นทรัพยากรธรรมชาติที่มีความสำคัญยิ่ง การอนุรักษ์ ส่งเสริม และฟื้นฟูทรัพยากรป่าไม้ และสัตว์ป่า เป็นลักษณะงานที่ไม่สามารถปฏิบัติงานโดยปัจเจกบุคคลหรือบุคคลๆ เดียวได้ ต้องมีการทำงานเป็นทีมจึงจะสามารถบรรลุภารกิจตามเป้าหมายได้ เพราะการทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ (Woodcock and Francis, 1994; Robbins and Judge, 2011) และมีปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์ และมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม จากการทบทวนวรรณกรรมของผู้วิจัย พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, 2551; นิสดาร์ก เวชยานนท์, 2551) กับบรรยากาศองค์การ (Stringer, 2002) เป็นปัจจัยสำคัญที่มีความสัมพันธ์ และมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม (นาวิ ถนอมรอด, 2545; ธนวัฒน์ ภมรพรอนันต์, 2551 ; เสาวคนธ์ ทัดเที่ยง, 2551 ; กรกนก บุญชูจรัส, 2552 ; วิภาวี ชมะโชติ, 2555 ; ศิริมล คัมภีร์พันธุ์, 2556 ; หทัยกานต์ หอระสิทธิ์, 2557) ผู้วิจัยจึงมีคำถามว่าปัจจัยทั้งสองมีความสัมพันธ์ และมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากร

กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชหรือไม่อย่างไร เพราะจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และบรรยากาศองค์การ ที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการทำงานเป็นทีมของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บรรยากาศองค์การ และการทำงานเป็นทีมของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บรรยากาศองค์การ และการทำงานเป็นทีมของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีม กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และบรรยากาศองค์การ
4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บรรยากาศองค์การและการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน
 - 1.1 บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน
 - 1.2 บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน
 - 1.3 บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน
2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บรรยากาศองค์การ และการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างกัน
3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดส่วนกลางของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จำนวน 12 หน่วยงาน คือ กลุ่มตรวจสอบภายใน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กองคุ้มครองพันธุ์สัตว์ป่า และพืชป่าตามอนุสัญญา กองนิติการ สำนักบริหารงานกลางสำนักป้องกันปราบปราม และควบคุมไฟป่า สำนักแผนงาน และสารสนเทศ สำนักฟื้นฟูและพัฒนาพื้นที่อนุรักษ์ สำนักวิจัยการอนุรักษ์ป่าไม้ และพันธุ์พืช สำนักอนุรักษ์ และจัดการต้นน้ำ สำนักอนุรักษ์สัตว์ป่า และสำนักอุทยานแห่งชาติ จำนวน 344 คน โดยวิธีการคำนวณสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) และดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) แยกตามหน่วยงานที่สังกัดจากประชากรทั้งหมด จำนวน 2,434 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบประเมินที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และหาค่าความเชื่อถือได้ ประกอบด้วย แบบประเมินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 20 ข้อ มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ .961 แบบประเมินบรรยากาศขององค์กร จำนวน 24 ข้อ มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ .916 และแบบประเมินการทำงานเป็นทีม จำนวน 33 ข้อ มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ .983

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อใช้ในการขอความอนุเคราะห์กลุ่มเป้าหมายในการทดลองเครื่องมือวิจัย และเก็บรวบรวมข้อมูล และนำแบบประเมินไปให้บุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบ ผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบประเมิน และตรวจสอบแบบประเมิน พบว่า แบบประเมินมีความสมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ จำนวน 344 ชุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป (IBM SPSS Statistics) ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 344 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 64.8 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.7 มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมามีทั้งหมด ระหว่าง 10-19 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.4 มีประสบการณ์การทำงานในกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 53.5 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 61.1 เป็นข้าราชการคิดเป็นร้อยละ 46.8 สังกัดสำนักฟื้นฟู และพัฒนาพื้นที่อนุรักษ์ คิดเป็นร้อยละ 20.0

2. ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช พบว่า กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26, S.D. = .64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32, S.D. = .66$) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการทำงานเป็นที่อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20, S.D. = .71$) (ดูตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	(\bar{X})	S.D.	ระดับ
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทั่วไป	3.32	.66	ปานกลาง
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการทำงานเป็นที่	3.20	.71	ปานกลาง
รวม	3.26	.64	ปานกลาง

3. ระดับบรรยากาศองค์การ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช พบว่า กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชมีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32, S.D. = .50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชมีบรรยากาศองค์การด้านความผูกพันอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.58, S.D. = .67$) และด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.45, S.D. = .60$) รองลงมา คือ ด้านการสนับสนุนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38, S.D. = .69$) ด้านมาตรฐานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31, S.D. = .61$) ด้านโครงสร้างอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27, S.D. = .53$) และด้านการเห็นคุณค่าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.92, S.D. = .72$) ตามลำดับ (ดูตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับของบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การ	(\bar{X})	S.D.	ระดับ
ด้านโครงสร้าง	3.27	.53	ปานกลาง
ด้านมาตรฐาน	3.31	.61	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	3.45	.60	สูง
ด้านการเห็นคุณค่า	2.92	.72	ปานกลาง
ด้านการสนับสนุน	3.38	.69	ปานกลาง
ด้านความผูกพัน	3.58	.67	สูง
รวม	3.32	.50	ปานกลาง

4. ระดับการทำงานเป็นทีม กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช พบว่า กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชมีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.47$, S.D.= .57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชมีการทำงานเป็นทีม ด้านการสนับสนุน และการไว้วางใจอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.57$, S.D.= .65) ด้านการติดต่อสื่อสาร ที่ดีอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.53$, S.D.= .70) ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และเป้าหมายเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.51$, S.D.= .74) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.49$, S.D.= .73) ด้านบทบาทที่สมดุลอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.48$, S.D.= .65) ด้านความร่วมมือ และความขัดแย้งอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.47$, S.D.= .64) ด้านกระบวนการทำงานที่ราบรื่นอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.47$, S.D.= .70) และด้านการทบทวนอย่างสม่ำเสมออยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.44$, S.D.= .66) รองลงมา คือ ด้านการเปิดเผย และการเผชิญหน้าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$, S.D.= .72) และด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$, S.D.= .74) ตามลำดับ (ดูตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม	(\bar{X})	S.D.	ระดับ
ด้านบทบาทที่สมดุล	3.48	.65	สูง
ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และเป้าหมายเป็นที่ยอมรับ	3.51	.74	สูง
ด้านการเปิดเผย และการเผชิญหน้า	3.37	.72	ปานกลาง
ด้านการสนับสนุน และการไว้วางใจ	3.57	.65	สูง
ด้านความร่วมมือ และความขัดแย้ง	3.47	.64	สูง
ด้านกระบวนการทำงานที่ราบรื่น	3.47	.70	สูง
ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม	3.35	.74	ปานกลาง
ด้านการทบทวนอย่างสม่ำเสมอ	3.44	.66	สูง
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม	3.49	.73	สูง
ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี	3.53	.70	สูง
รวม	3.47	.57	สูง

5. การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

5.1 ด้านเพศ พบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ เพศชายมีค่าเฉลี่ยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทั่วไป และโดยรวมมากกว่าเพศหญิง โดยมีค่าที่เท่ากับ 2.455 และ 2.335 ตามลำดับ

5.2 ด้านอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมไม่แตกต่างกัน

5.3 ด้านประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมด พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดแตกต่างกันมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมไม่แตกต่างกัน

5.4 ด้านประสบการณ์การทำงานในกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานในกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชแตกต่างกันมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมไม่แตกต่างกัน

5.5 ด้านระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมไม่แตกต่างกัน

5.6 ด้านประเภทของบุคลากร พบว่า ประเภทของบุคลากรแตกต่างกันมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมแตกต่างกัน คือ บุคลากรที่เป็นข้าราชการมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมมากกว่าบุคลากรที่เป็นพนักงานราชการ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .18 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.7 ด้านสังกัดหน่วยงาน พบว่า บุคลากรที่มีสังกัดหน่วยงานแตกต่างกันมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมแตกต่างกัน คือ บุคลากรที่สังกัดสำนักบริหารงานกลางมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมมากกว่าบุคลากรที่สังกัดสำนักแผนงาน และสารสนเทศ สำนักฟื้นฟูและพัฒนาพื้นที่อนุรักษ์ สำนักอนุรักษ์สัตว์ป่า และสำนักอุทยานแห่งชาติ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .48, .48, .42 และ .41 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บุคลากรที่สังกัดสำนักป้องกันปราบปราม และควบคุมไฟป่า มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมมากกว่าบุคลากรที่สังกัดสำนักแผนงาน และสารสนเทศ สำนักฟื้นฟูและพัฒนาพื้นที่อนุรักษ์ สำนักอนุรักษ์สัตว์ป่า และสำนักอุทยานแห่งชาติ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .41, .41, .35 และ .33 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลากรที่สังกัดสำนักวิจัยการอนุรักษ์ป่าไม้ และพันธุ์พืชมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมมากกว่าบุคลากรที่สังกัดสำนักฟื้นฟูและพัฒนาพื้นที่อนุรักษ์ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .27 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับบรรยากาศองค์การ

6.1 ด้านเพศ พบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน

6.2 ด้านอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมแตกต่างกัน คือ บุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมมากกว่าบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี และอายุระหว่าง 51-60 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .20 และ .24 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.3 ด้านประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมด พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดแตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมแตกต่างกัน คือ บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดน้อยกว่า 5 ปี มีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดระหว่าง 10-19 ปี

และระหว่าง 20-29 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .21 และ .25 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดระหว่าง 5-9 ปี มีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดระหว่าง 10-19 ปี และระหว่าง 20-29 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .18 และ .22 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.4 ด้านประสบการณ์การทำงานในกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช พบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานในกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชแตกต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมแตกต่างกัน คือ บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานในกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชน้อยกว่า 3 ปี มีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานในกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชระหว่าง 5-9 ปี และ 10 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .20 และ .21 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.5 ด้านระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน

6.6 ด้านประเภทของบุคลากร พบว่า ประเภทของบุคลากรแตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน

6.7 ด้านสังกัดหน่วยงาน พบว่า บุคลากรที่มีสังกัดหน่วยงานแตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมแตกต่างกัน คือ บุคลากรที่สังกัดกลุ่มตรวจสอบภายในมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมมากกว่าบุคลากรที่สังกัดกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.02 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บุคลากรที่สังกัดกองคุ้มครองพันธุ์สัตว์ป่า และพืชป่าตามอนุสัญญาที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมมากกว่าบุคลากรที่สังกัดกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .72 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บุคลากรที่สังกัดสำนักบริหารงานกลางมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมมากกว่าบุคลากรที่สังกัดกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร และกองนิติการ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .84 และ .49 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บุคลากรที่สังกัดสำนักป้องกันปราบปราม และควบคุมไฟป่ามีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมมากกว่าบุคลากรที่สังกัดกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .81 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บุคลากรที่สังกัดสำนักฟื้นฟูและพัฒนาพื้นที่อนุรักษ์มีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมมากกว่าบุคลากรที่สังกัด

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .71 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บุคลากรที่สังกัดสำนักวิจัยการอนุรักษ์ป่าไม้ และพันธุ์พืช มีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมมากกว่าบุคลากรที่สังกัดกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กองนิติการ สำนักแผนงาน และสารสนเทศ สำนักฟื้นฟู และพัฒนาพื้นที่อนุรักษ์ และสำนักอนุรักษ์สัตว์ป่า โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .97, .61, .34, .25 และ .28 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บุคลากรที่สังกัดสำนักอนุรักษ์ และจัดการต้นน้ำ มีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมมากกว่าบุคลากรที่สังกัดกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .82 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลากรที่สังกัดสำนักอุทยานแห่งชาติ มีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมมากกว่าบุคลากรที่สังกัดกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร และกองนิติการ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .86 และ .51 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับการทำงานเป็นทีม

7.1 ด้านเพศ พบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีการทำงานเป็นทีมโดยรวมไม่แตกต่างกัน

7.2 ด้านอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีการทำงานเป็นทีมโดยรวมไม่แตกต่างกัน

7.3 ด้านประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมด พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมดแตกต่างกันมีการทำงานเป็นทีมโดยรวมไม่แตกต่างกัน

7.4 ด้านประสบการณ์การทำงานในกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานในกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชแตกต่างกันมีการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน

7.5 ด้านระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการทำงานเป็นทีมโดยรวมไม่แตกต่างกัน

7.6 ด้านประเภทของบุคลากร พบว่า ประเภทของบุคลากรแตกต่างกันมีการทำงานเป็นทีมโดยรวมไม่แตกต่างกัน

7.7 ด้านสังกัดหน่วยงาน พบว่า บุคลากรที่มีสังกัดหน่วยงานแตกต่างกันมีการทำงานเป็นทีมโดยรวมไม่แตกต่างกัน

8. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และบรรยากาศองค์การ พบว่า การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และบรรยากาศองค์การ ดังนี้

8.1 การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทั่วไป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการทำงานเป็นทีม และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .432, .515 และ .511 ตามลำดับ

8.2 การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการเห็นคุณค่า ด้านการสนับสนุนด้านความผูกพัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .340, .594, .666, .558 และ .641 ตามลำดับ และการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับบรรยากาศองค์การโดยรวม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .744

9. การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช พบว่า ตัวแปรบรรยากาศองค์การโดยรวมสามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์การทำงานเป็นทีมได้ร้อยละ 55.3 หรือมีค่า R^2 เท่ากับ .553 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อเพิ่มตัวแปรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการทำงานเป็นทีมจะมีอำนาจพยากรณ์การทำงานเป็นทีมเพิ่มขึ้น .013 สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมได้ร้อยละ 56.7 หรือมีค่า R^2 เท่ากับ .567 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อเพิ่มตัวแปรบรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบจะมีอำนาจพยากรณ์การทำงานเป็นทีมเพิ่มขึ้น .011 สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมร้อยละ 57.7 หรือมีค่า R^2 เท่ากับ .577 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อเพิ่มตัวแปรบรรยากาศองค์การด้านความผูกพัน จะมีอำนาจพยากรณ์การทำงานเป็นทีมเพิ่มขึ้น .011 โดยทั้งสี่ตัวแปรจะสามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมได้ร้อยละ 58.8 หรือมีค่า R^2 เท่ากับ .588 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ดูตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม

ตัวแปร	B	Beta	t	R ² change
ค่าคงที่	.530		3.899***	
บรรยากาศองค์การโดยรวม	.375 (1)	.327	3.570***	.553
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการทำงานเป็นทีม	.116 (2)	.144	3.415***	.013
บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ	.226 (3)	.239	3.736***	.011
บรรยากาศองค์การด้านความผูกพัน	.152 (4)	.178	2.969**	.011
R	.767			
R ²	.588			
Adjust R ²	.583			
F	121.044**			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.001

โดยสามารถแสดงสมการพยากรณ์การทำงานเป็นทีม ได้ดังนี้

การทำงานเป็นทีม = .530 + .375 (บรรยากาศองค์การโดยรวม) + .116 (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการทำงานเป็นทีม) + .226 (บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ) + .152 (บรรยากาศองค์การด้านความผูกพัน)

การอภิปรายผล

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทั่วไป และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการทำงาน เป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิไลดา ชาวชื่นสุข (2550) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และเบญจวรรณ นิवासานนท์ (2552) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยเห็นว่า กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมเพิ่มมากขึ้น โดยการดำเนินการฝึกอบรม และการพัฒนาต้องเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพมากขึ้น บุคลากรรวมถึงองค์กรได้รับประโยชน์จากการฝึกอบรม และการพัฒนาอย่างสูงสุด

2. บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บรรยากาศองค์การด้านความผูกพัน และด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านการสนับสนุนด้านมาตรฐาน ด้านโครงสร้าง และด้านการเห็นคุณค่าอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของรมิดา เสนโสพิศ (2550) ศึกษาเรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์การ และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา และ วิภาวี ชมะโชติ (2555) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ และองค์ประกอบในการทำงานเป็นทีมของข้าราชการสำนักงานกรมการสื่อสาร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พบว่า บุคลากรมีการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยเห็นว่ากรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ควรส่งเสริม และพัฒนาบรรยากาศองค์การ เนื่องจากการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรที่มีต่อองค์การส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งอาจเป็นในรูปแบบของความตั้งใจในการทำงาน การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือการแสดงออกในรูปแบบต่างๆ อันเป็น ผลให้องค์การเกิดความเจริญก้าวหน้า (เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2556)

3. การทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้าน การสนับสนุน และการไว้วางใจ ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และเป้าหมาย

เป็นที่ยอมรับ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม ด้านบทบาทที่สมดุล ด้านความร่วมมือ และความขัดแย้งด้านกระบวนการทำงานที่ราบรื่น และด้านการทบทวนอย่างสม่ำเสมอในระดับสูง ส่วนด้านการเปิดเผย และการเผชิญหน้า และด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของปีนแก้ว เสียงเย็น (2547) ศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของวี๊ดคอคค์ และพรานซิสของข้าราชการครู สำนักงานเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร จันทิมา มุขด้วง (2550) ศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรโรงพยาบาลอุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี กรกนก บุญชูจรัส (2552) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนาการในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์การศึกษา และพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี และวิภาวี ชมะโชติ (2555) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ และองค์ประกอบในการทำงานเป็นทีมของข้าราชการสำนักกรมอาชญากรรม สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พบว่ามีการทำงานเป็นทีมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

4. การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์พบว่า เพศ ประเภทของบุคลากร และสังกัดหน่วยงานแตกต่างกันมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน เนื่องจากภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบแตกต่างกัน การได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ สมรรถนะจึงแตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของนงนุช วงษ์สุวรรณ (2552) ที่กล่าวว่า เมื่อพิจารณาลักษณะของบุคลากรในองค์การแล้วจะพบว่า มีความแตกต่างกันทั้งในส่วนขององค์การ และส่วนบุคคล ในส่วนขององค์การจะแตกต่างกันตามวัตถุประสงค์และประเภทขององค์การ สำหรับบุคลากรในองค์การย่อมแตกต่างกัน ตามลักษณะ เพศ อายุ วัย ลักษณะนิสัย ความมุ่งมั่นในการทำงาน และความสามารถในการปฏิบัติงาน ทั้งลักษณะขององค์การ และบุคลากรดังกล่าวจะเป็นปัจจัยที่จะต้องพิจารณาให้รอบคอบเพื่อพัฒนาบุคลากรในด้านความรู้ ความสามารถ ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และค้ำค่าที่สุด ผู้วิจัยเห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชควรจัดให้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม และการพัฒนาทักษะ ความรู้ สมรรถนะ ในงานที่เป็นภารกิจหลัก และงานที่เป็นภารกิจสนับสนุนอย่างสมดุล เพื่อให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานทั้งในภารกิจหลัก และภารกิจสนับสนุนได้รับการพัฒนา สามารถร่วมกันขับเคลื่อนองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับบรรยากาศองค์การ พบว่า อายุ ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมด ประสบการณ์การทำงานในกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช และสังกัดหน่วยงานแตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับผลงานวิจัยของรมิตา เสนโสภาพิศ (2550) ศึกษาเรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์การ และประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา พบว่า บุคลากรที่มีอายุ อายุงาน และสังกัดแตกต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน ผู้วิจัยเห็นว่ากรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ควรให้ความสำคัญกับบุคลากรที่ทำงานในองค์การ ดำเนินการปรับทัศนคติ และเสริมสร้างบรรยากาศองค์การในทุกหน่วยงาน ให้บุคลากรรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐาน และด้านความรับผิดชอบ (Stringer, 2002) เมื่อบุคลากรมีทัศนคติที่ดี และรับรู้ได้ถึงบรรยากาศองค์การที่ดีก็จะส่งผลให้บุคลากรทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ส่งผลให้องค์การ และบุคลากรประสบความสำเร็จอย่างสูงต่อไป

6. การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับการทำงานเป็นทีม พบว่า เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมด ประสบการณ์การทำงานในกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร และสังกัดหน่วยงานแตกต่างกัน มีการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน สามารถอธิบายได้ว่า ในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสังกัดกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ส่วนใหญ่มีความคุ้นเคย และเป็นกันเองในการปฏิบัติงาน มีการประสานงานในการทำงานร่วมกันบ่อยครั้ง และมีลักษณะการทำงานเป็นทีมที่คล้ายคลึงกัน ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับผลงานวิจัยของปิ่นแก้ว เสียงเย็น (2547) ศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของวิคคอกค์ และพรานชิของข้าราชการครู สำนักงานเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการครู สำนักงานเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีคุณลักษณะ (อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน) แตกต่างกันมีสภาพการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยเห็นว่ากรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชควรให้ความสำคัญ และสนับสนุนการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง โดยวิธีการฝึกอบรม และพัฒนา วิธีการสอนงานทั้งในระดับผู้บริหาร และในระดับปฏิบัติงาน เนื่องจากการทำงานเป็นทีมจะช่วยให้วัตถุประสงค์ขององค์การได้

บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าหรือความอยู่รอดขององค์กรด้วย องค์กรยุคใหม่จึงมีความจำเป็นต้องสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพให้เกิดขึ้น ในองค์กร ทั้งนี้เพราะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายนั้นทีมงานจะต้องประสบกับปัญหา และอุปสรรคมากมาย ทำให้ทีมงานต้องมีความสามารถในการทำงาน และต้องให้อำนาจสมาชิก ของทีมงานได้ทำงานร่วมกันอย่างเต็มที่ เพื่อให้สมาชิกของทีมงานได้ใช้ความสามารถในการเลือก หนทางไปสู่เป้าหมาย และดำเนินการตามหนทางที่ได้เลือกไว้ (ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, 2553 : 80)

7. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และบรรยากาศองค์กร จากการศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับ ปานกลางกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทั่วไป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการทำงาน เป็นทีม และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .432, .515 และ .511 ตามลำดับ สามารถอธิบายได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกันเป็นทีมของสมาชิกทีม ซึ่ง Swanson and Holton (2001 : 4) ได้กล่าวถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นกระบวนการ สร้างความชำนาญให้บุคลากร และการพัฒนาเพื่อวัตถุประสงค์ในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้โดยการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา เป็นการเพิ่มพูนความรู้ และศักยภาพในการทำงาน รวมทั้งปรับพฤติกรรมของ ผู้ปฏิบัติงานให้พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและมีโอกาส ก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น (สุนันทา เลาहनันท์, 2542 : 5) และศิริมล คัมภีร์พันธุ์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง โปรแกรมการฝึกอบรมเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมสำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย พบว่า โปรแกรมการฝึกอบรมเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม สำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทยมีความเหมาะสมในการนำไปใช้เพื่อ เสริมสร้างการทำงานเป็นทีม ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการทำงาน เป็นทีมยิ่งขึ้น บอกได้ถึงวิธีทำให้ทีมงานมีประสิทธิภาพ และเกิดความเชื่อมั่นว่าสามารถนำความรู้ และประสบการณ์ที่ได้รับไปปรับใช้ในการทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดีที่ระดับมากที่สุด และค่าเฉลี่ยของคะแนนหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม

การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับบรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการเห็นคุณค่า ด้านการสนับสนุนด้าน ความผูกพันมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .340, .594, .666, .558 และ .641 ตามลำดับ และการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับบรรยากาศองค์การโดยรวม มีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .744 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เสาวคนธ์ ทัดเที่ยง (2551) ที่ได้ศึกษาปัจจัยคัตสรรที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ที่ผ่านการรับรองคุณภาพ เขตภาคเหนือ พบว่า ปัจจัยคัตสรรที่มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมในงานประกันคุณภาพของพยาบาลวิชาชีพ คือ ตัวแปรด้านบรรยากาศ องค์การ พฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสมของพยาบาล การมีส่วนร่วมในงานประกัน คุณภาพ และภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ($r = .64, .57, .67$ และ $.52$ ตามลำดับ) และ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของกรรณก บุญชูจรัส (2552) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อ การทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์การศึกษา และพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษา และพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ การคิดเชิงบวก การรวมทีม การจัดการความรู้ สภาพแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงาน ความสมดุลของชีวิตการทำงาน โครงสร้างของทีม และการกำหนดภารกิจของหน่วยงาน และกลยุทธ์ในการบริหารงาน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิภาวี ชมะโชติ (2555) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศ องค์การ และองค์ประกอบในการทำงานเป็นทีมของข้าราชการสำนักงานกรรมาธิการ สำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา พบว่า ปัจจัยทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัย ของหทัยกานต์ หอระสิทธิ์ (2557) ที่ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการทำงาน เป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ผู้วิจัยเห็นว่า บรรยากาศองค์การทุกด้านเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการทำงาน เป็นทีม ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับบรรยากาศองค์การ เนื่องจากการทำงาน ในบรรยากาศที่พนักงานชอบหรือมีความสุข ก็จะมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Lussier, 2010 : 505) รวมถึงส่งผลต่อความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมให้เกิดประสิทธิผลมาก ยิ่งขึ้น

8. การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม จากการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การโดยรวม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการทำงานเป็นทีม บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ และบรรยากาศองค์การด้านความผูกพันเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช กล่าวคือ บรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสำคัญเป็นอันดับแรกสามารถอธิบายความผันแปรหรือมีอำนาจพยากรณ์การทำงานเป็นทีมได้ร้อยละ 55.3 หรือมีค่า R^2 เท่ากับ .553 และตัวแปรที่มีความสำคัญอันดับสอง คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการทำงานเป็นทีมจะมีอำนาจพยากรณ์การทำงานเป็นทีมเพิ่มขึ้น .013 สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมได้ร้อยละ 56.7 หรือมีค่า R^2 เท่ากับ .567 เมื่อเพิ่มตัวแปรบรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบต่อเป็นตัวแปรอันดับสามจะมีอำนาจพยากรณ์การทำงานเป็นทีมเพิ่มขึ้น .011 สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมร้อยละ 57.7 หรือมีค่า R^2 เท่ากับ .577 และตัวแปรสุดท้าย เมื่อเพิ่มตัวแปรบรรยากาศองค์การด้านความผูกพัน จะมีอำนาจพยากรณ์การทำงานเป็นทีมเพิ่มขึ้น .011 โดยทั้งสี่ตัวแปรจะสามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมได้ร้อยละ 58.8 หรือมีค่า R^2 เท่ากับ .588 สามารถอธิบายได้ว่า บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมอย่างยิ่ง โดยมีบรรยากาศองค์การถึง 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม ได้แก่ บรรยากาศองค์การโดยรวม บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบต่อ และบรรยากาศองค์การด้านความผูกพัน สอดคล้องกับ เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ (2556 : 39-40) ที่กล่าวว่า บรรยากาศที่คนรู้สึกหรือรับรู้มีผลอย่างมากต่อพฤติกรรมการทำงาน มีผลต่อความตั้งใจทำงาน การคิดริเริ่ม และความเฉลียวฉลาด ความผูกพัน เป้าหมายทัศนคติ ความกล้าเสี่ยง รวมทั้งทัศนคติที่มีต่อหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และแม้แต่ตนเอง การทำความเข้าใจบรรยากาศองค์การจึงสำคัญ เพราะเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อทีม และผลการศึกษาที่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เสาวคนธ์ ทัดเที่ยง (2551) ศึกษาปัจจัยคัดสรรที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ที่ผ่านการรับรองคุณภาพ เขตภาคเหนือ พบว่าบรรยากาศองค์การ เป็นปัจจัยคัดสรรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมในงานประกันคุณภาพของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ หทัยกานต์ หอระสิทธิ์ (2557) ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผล พบว่า บรรยากาศองค์การ 4 ด้านร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา คือ ด้านความอบอุ่น และการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน

ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย และนโยบาย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .936 มีค่าอำนาจการพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา ร้อยละ 87.7 ($R^2 = .877$) ผู้วิจัยเห็นว่าหากบุคลากรมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมที่ดี โดยเฉพาะบรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ และบรรยากาศองค์การด้านความผูกพัน ก็จะส่งผลให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการการทำงานเป็นทีมก็เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม เนื่องจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการฝึกอบรม และการพัฒนา ที่มุ่งเน้นแนวทางการสร้าง และวางแผนการเรียนรู้จะช่วยพัฒนาความสามารถหลักให้กับบุคคลที่จะปฏิบัติงานในปัจจุบันหรือในอนาคต (McLagan, 1989) และส่งผลให้บุคคลมีทักษะความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมมากขึ้น และผลการศึกษานี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นาวิ ถนอมรอด (2545) ที่ศึกษาการพัฒนากระบวนการฝึกอบรม เพื่อการทำงานเป็นทีม สำหรับพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า การทดลองโดยใช้แผนการวิจัยแบบ One-Group Pretest-Posttest Design นั้น ผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการอบรมสูงกว่าก่อนการใช้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการสังเกตทักษะพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม พบว่า ทักษะพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงออกสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ผลการทดลองใช้แผนการฝึกอบรมในสภาพการณ์จริง พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินผลการใช้แผนการฝึกอบรมเพื่อการทำงานเป็นทีมสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธนวัฒน์ ภมรพรอนันต์ (2551) ศึกษาการทำงานเป็นทีม และการสร้างโมเดลการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของพนักงาน พบว่า การฝึกอบรมมีผลให้กลุ่มทดลองมีการทำงานเป็นทีมเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ดังนั้นองค์การควรให้ความสำคัญกับบรรยากาศองค์การ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เอื้ออำนวยให้การทำงานเป็นทีมเกิดประสิทธิผล ส่งผลให้ องค์การโดยรวมมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทางการบริหาร

1. ด้านบรรยากาศองค์การ จากผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช อยู่ในระดับปานกลาง บรรยากาศองค์การโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับการทำงานเป็นทีมโดยรวม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .744 บรรยากาศองค์การโดยรวม บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ และบรรยากาศองค์การด้านความผูกพัน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช แสดงให้เห็นว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ในระดับสูง และเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม แต่กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชมีบรรยากาศองค์การในระดับปานกลางเท่านั้น ดังนั้นหากกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชต้องการให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากขึ้น กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชจะต้องให้ความสำคัญ และพัฒนาบรรยากาศองค์การให้ดีขึ้น โดยมอบหมายให้ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชเป็นหน่วยงานหลักในการกำหนดแนวทาง และสนับสนุนการสร้างบรรยากาศองค์การในหน่วยงานโดยเฉพาะบรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ และบรรยากาศองค์การด้านความผูกพัน เพื่อให้บุคลากรรับรู้ถึงบรรยากาศองค์การที่เหมาะสม และพร้อมที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้บรรยากาศองค์การ และการทำงานเป็นทีมขององค์การได้รับการพัฒนาต่อไป

2. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จากผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช อยู่ในระดับปานกลาง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับการทำงานเป็นทีม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .511 นอกจากนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการทำงานเป็นทีมยังเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีม ดังนั้น นอกจากจะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านทั่วไปแล้ว ควรเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านการทำงานเป็นทีมด้วย เนื่องจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในด้านการทำงานเป็นทีมจะเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม และ สนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตลอดจนส่งผลต่อประสิทธิภาพ ของงานในหน่วยงานอีกด้วย ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมอบหมายให้ส่วนฝึกอบรมซึ่งมีหน้าที่หลักในการพัฒนาบุคลากรของกรมดำเนินการพัฒนา กระบวนการฝึกอบรม หลักสูตรในการฝึกอบรม และกำหนดให้ทุกหน่วยงานมีการฝึกอบรม และ พัฒนาการทำงานเป็นทีม

3. ด้านการทำงานเป็นทีมจากผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมโดยรวมของ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช อยู่ในระดับสูง แต่ยังมีบางประเด็นที่ยังต้องปรับปรุง และพัฒนา คือ ด้านการเปิดเผย และการเผชิญหน้า ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.37 และด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.35 ตามลำดับ ผู้บริหาร ควรกำหนดแนวทางให้มีการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันเป็นหัวหน้าทีมในแต่ละภารกิจตาม ความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และพัฒนาการเปิดเผย และการเผชิญหน้าของทีม โดยวิธีการ ของ Woodcock and Francis คือ 1. ระบุประเด็นปัญหา 2. ส่งเสริมการแสดงความคิดเห็น อย่างเต็มที่ 3. รับฟังผู้อื่นโดยปราศจากการต่อต้านโดยทัศนคติส่วนตัว 4. ระบุความแตกต่าง และให้ความสำคัญต่อความแตกต่าง 5. ระบุความสอดคล้อง และให้ความสำคัญกับความสอดคล้อง 6. ตรวจสอบปัญหาว่าได้รับการแก้ไขแล้วหรือยัง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับบรรยากาศ ขององค์กร ซึ่งบรรยากาศองค์การสามารถพยากรณ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้
2. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม เช่น ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อ การทำงานเป็นทีม
3. ควรมีการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กรกนก บุญชูจรัส. (2552). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่
ความรับผิดชอบของศูนย์การศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาตลอดชีวิตและการพัฒนามนุษย์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จันทิมา मुखดั่ง. (2550). การศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรโรงพยาบาลอุ้มทอง
จังหวัดสุพรรณบุรี. ภาคนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ
ทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2553). การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ
: สหธรรมิก.
- ธนวัฒน์ ภมรพอนันต์. (2551). เรื่องการศึกษาการทำงานเป็นทีมและการสร้างโมเดล
การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงาน เป็นทีมของพนักงาน. ปริญญาโทปริญญา
การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2552). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ :
จามจุรีโปรดักท์.
- นาวี ถนอมรอด. (2545). การพัฒนาระบบการฝึกอบรม เพื่อการทำงานเป็นทีม สำหรับ
พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
เทคโนโลยีทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิสตาร์ก เวชยานนท์. (2551). บทความด้าน HR. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี : รัตนไตร.
- เบญจวรรณ นิเวศานนท์. (2552). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัด
นนทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ปิ่นแก้ว เสียงเย็น. (2547). การศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของวี๊ดคอกค์และ
พรานซิสของข้าราชการครู สำนักงานเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
บ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

- รมิดา เสนโสภาพิศ. (2550). การรับรู้บรรยากาศองค์การและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2556). การสร้างทีมงาน. กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์.
- วิภาวี ชมะโชติ. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและองค์ประกอบในการทำงานเป็นทีมของข้าราชการสำนักกรมอาชญากรรม สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา 5, 1 (มกราคม-เมษายน) : 230-238.
- วิไลดา ชาวชื่นสุข. (2550). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ศิริมล คัมภีร์พันธุ์. (2556). โปรแกรมการฝึกอบรมเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมสำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุนันทา เลาहनันท์. (2542). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ธนะการพิมพ์.
- เสาวคนธ์ ทัดเที่ยง. (2551). ปัจจัยคัดสรรที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ที่ ผ่านการรับรองคุณภาพ เขตภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- หทัยกานต์ หอระสิทธิ์. (2557). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2551). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- อุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช, กรม. (2557). หนังสือที่ ทส 0928/21147 เรื่อง รายงานผลการสำรวจการพัฒน่องค์การผ่านระบบออนไลน์ ครั้งที่ 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2557. 24 ตุลาคม.

ภาษาอังกฤษ

- Lussier, Robert N. (2010). **Human relations in organization : application and skill-building**. 8th ed. Boston, Mass. : McGraw-Hill/rwin.
- McLagan, Patricia A. (1989). Models of HRD Practice. **Training and Development Journal**. 43, 9.
- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. (2011). **Organizational behavior : global edition**. 14th ed. New Jersey : Pearson.
- Stringer, Robert (Robert A.). (2002). **Leadership and organizational climate : the cloud chamber effect**.
- Woodcock, Mike and Francis Dave. (1994). **Teambuilding strategy**. Aldershot, Hampshire : Gower.
- Yamane, Taro. (1973). **Statistics : An Introductory Analysis**. (3rd ed). Newyork : Harper & Row Publication.