



การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของคุณครู
และบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด โรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

Teamwork Performance that Affects the Efficiency of Government
Teachers and Education Personnel Affiliated with Schools under the
Office of the Primary Education Services in Bangkok Area

ปณิตา เล็กเจริญสุข

PANITA LEKCHARESUK

การค้นคว้าอิสระเสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ปีการศึกษา 2564



การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของคุณครู
และบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด โรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

Teamwork Performance that Affects the Efficiency of Government
Teachers and Education Personnel Affiliated with Schools under the
Office of the Primary Education Services in Bangkok Area

ปณิตา เล็กเจริญสุข
PANITA LEKCHARESUK

การค้นคว้าอิสระเสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ปีการศึกษา 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ	การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของคุณครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด โรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
ชื่อ นามสกุล	นางสาวปณิดา เล็กเจริญสุข
ชื่อปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชา	การจัดการ
คณะ	บริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา	2564

บทคัดย่อ

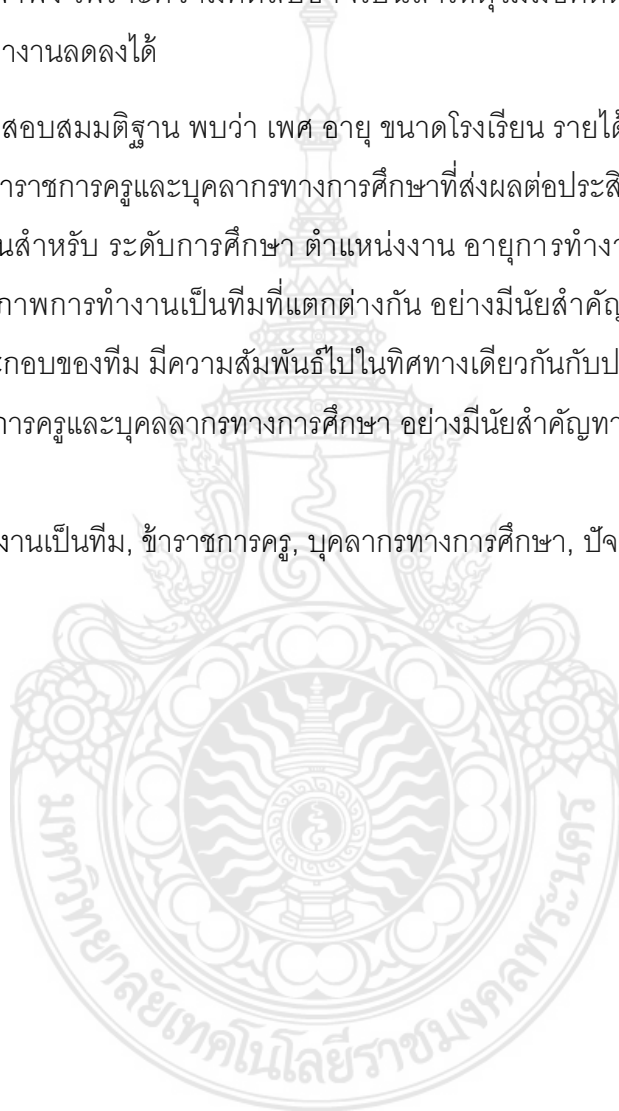
การค้นคว้าอิสระเรื่องการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของคุณครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด โรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของคุณครูและบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร และ 2) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของคุณครูและบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ คุณครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 334 คน โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ t-test และ F-test (ANOVA) และทดสอบรายคู่โดยวิธี Least Significant Different (LSD) และ Pearson Product Moment Correlation Coefficient

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุอยู่ในช่วง 21-30 ปี ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ที่ โรงเรียนขนาดกลาง มีระดับการศึกษาอยู่ที่ปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นข้าราชการครู มีระดับตำแหน่งอยู่ที่ระดับปฏิบัติการ ซึ่งปฏิบัติงานเป็นเวลา 5 - 10 ปี มีอาชีพข้าราชการ และพบว่าปัจจัยองค์ประกอบทีม ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ ด้านการออกแบบ ด้านกระบวนการ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในทีม อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก

บุคลากรทางการศึกษามีความเชื่อถือว่าว่างใจกันระหว่างสมาชิกในทีม มีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกับทีม มีการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีมเป็นอย่างดี สามารถการแก้ไขปัญหาอุปสรรคร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกที่ดี และสมาชิกไม่มีความขัดแย้งซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ บุคลากรทางการศึกษา ควรมีทัศนคติในเชิงบวกในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและลำพัง เพราะความคิดลบอาจเป็นสาเหตุไม่มีอคติต่อผู้อื่นและอาจทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลงได้

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ อายุ ขนาดโรงเรียน รายได้ ระดับตำแหน่ง อาชีพที่แตกต่างกันของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมที่ไม่แตกต่างกันสำหรับ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน ที่แตกต่างกันนั้นจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยองค์ประกอบของทีม มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม, ข้าราชการครู, บุคลากรทางการศึกษา, ปัจจัยองค์ประกอบของทีม



Independent Study Title	Teamwork Performance that Affects the Efficiency of Government Teachers and Education Personnel Affiliated with Schools under the Office of the Primary Education in Bangkok Area
Author	Miss Panita Lekchaesuk
Degree	Master of Business Administration
Field Study	Management
Faculty	Business Administration
Academic Year	2021

ABSTRACT

This independent study to the teamwork performance that affects the efficiency of government teachers and education personnel affiliated with the schools under the office of the primary education in Bangkok area. The objectives are 1) to study personal factors of education personnel that affect teamwork performance that affect the efficiency of government teachers and education personnel affiliated with schools under the office of the primary education in Bangkok area. Furthermore, 2) to study the team composition that affects the work performance of teachers and education personnel affiliated to schools under the office of the primary education in Bangkok area. By using questionnaires designed to teachers and education personnel from the office of the primary education in Bangkok area for 334 samplings, using the Taro Yamanae formula. Testing was done in descriptive statistics using frequency, percentage, mean, and standard deviation, while hypothesis testing was t-test, F-test (ANOVA) and double test by method Least Significant Difference (LSD), and Pearson Product Moment Correlation Coefficient.

The result of the study found that most responders were female, aged between 21-30 years old, working in middle-sized schools, and having a bachelor's degree. Most had an income between 15,001-20,000 Baht and most of them had been

government teachers in operating positions for 5-10 years as civil servant and the study found team composition factors, such as environment composition and appearance, the feature design, and process affected the team's performance at a high level. The reason was trust between education personnel team members. There also was a high degree of satisfaction with the working environment and the excellent collaboration between team members. Team members were able to resolve obstacles together effectively. There was good communication between members, and the members had no conflict with each other's. However, the education personnel should have a positive attitude to work with other people and alone. Negative thinking cause no bias towards others and decrease performance.

The results of the hypothesis testing indicated that sex, age, school size, income, position level, different occupations of government teachers, and education personnel could not differently affect teamwork performance, as could not different for education, job titles, and working ages the difference will affect performance of the team composition factors. The factors were statistically significant at the 0.05 level and the team composition factor. There also was a correlation in the same direction with the efficiency of teamwork of government teachers and education personnel. It was statistically significant at the 0.05 level.

Keywords: Teamwork Performance, Government Teacher, Education Personnel,
Team Composition Factor

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าเฉพาะบุคคลฉบับนี้ ล้วนส่งมอบให้ ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศศพร มุ่งวิชา อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ สนับสนุนให้กำลังใจ ซึ่งผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและประทับใจในความกรุณาจากท่านเป็นอย่างยิ่งขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณกลุ่มตัวอย่าง คือ คุณครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด โรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ที่สละเวลาอันมีค่าให้ความร่วมมืออย่างดียิ่ง ในการตอบแบบสอบถาม หากไม่ได้รับความร่วมมือจากท่านการศึกษาค้นคว้าเฉพาะบุคคลฉบับนี้คงไม่ประสบผลสำเร็จ

ขอขอบพระคุณบิดามารดา ที่ให้การส่งเสริมและสนับสนุนทุนการศึกษาตลอดมา

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณเพื่อนๆ ในกลุ่มอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศศพร มุ่งวิชา ที่คอยให้ความช่วยเหลือและคอยตอบคำถามข้อข้องใจในเรื่องต่าง ๆ และทุกความช่วยเหลือผู้ที่ไม่ได้กล่าวนามทั้งหมดข้างต้น ที่ห่วงใย เป็นกำลังใจให้ตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มจนเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์

ปณิตา เล็กเจริญสุข

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฎ
สารบัญภาพ	ฐ
1. บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์	4
1.3 ขอบเขตของการศึกษา	4
1.4 สมมติฐาน	5
1.5 กรอบแนวความคิด	6
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
1.7 นิยามศัพท์	5
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม	7
2.2 รูปแบบเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม	10
2.3 หลักการทำงานเป็นทีม	11
2.4 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม	14
2.5 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน	19
2.6 ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ	20
2.7 ความเป็นมาของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร	25
2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	29

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3. วิธีดำเนินการ	
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	36
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	47
3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ	49
3.4 วิธีการรวบรวมข้อมูล	50
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	50
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบคำถาม	53
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยองค์ประกอบของทีม และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	57
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	62
4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน	69
5. สรุปผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผล	95
5.2 อภิปรายผล	98
5.3 ข้อเสนอแนะ	101
5.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	102
บรรณานุกรม	103
ภาคผนวก	105
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	110

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
3.1	แสดงกลุ่มข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร	38
3.2	แสดงข้อมูลพื้นฐานโรงเรียน สังกัด สพป.กรุงเทพมหานคร	39
3.3	แสดงจำนวนคุณครูและบุคลากรและจำนวนตัวอย่างของ ครูและบุคลากรตัวอย่าง	45
4.1	แสดงจำนวน และค่าร้อยละ จำแนกตามเพศ	53
4.2	แสดงจำนวน และค่าร้อยละ จำแนกตามอายุ	53
4.3	แสดงจำนวน และค่าร้อยละ จำแนกตามโรงเรียน	54
4.4	แสดงจำนวน และค่าร้อยละ จำแนกตามระดับการศึกษา	54
4.5	แสดงจำนวน และค่าร้อยละ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	55
4.6	แสดงจำนวน และค่าร้อยละ จำแนกตามตำแหน่งงาน	55
4.7	แสดงจำนวน และค่าร้อยละ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน	56
4.8	แสดงจำนวน และค่าร้อยละ จำแนกตามระยะเวลา การทำงาน	56
4.9	แสดงจำนวน และค่าร้อยละ จำแนกตามด้านอาชีพ	57
4.10	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยองค์ประกอบของทีม ในภาพรวม	57
4.11	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยองค์ประกอบของทีมด้านสภาพแวดล้อม	58
4.12	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยองค์ประกอบของทีมด้านองค์ประกอบ และคุณลักษณะ	59

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.13	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยองค์ประกอบของทีมด้านกระบวนการ	60
4.14	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยองค์ประกอบของทีมด้านการออกแบบงาน	61
4.15	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ในภาพรวม	62
4.16	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีม	63
4.17	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ด้านความเชื่อใจไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกในทีม	64
4.18	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ด้านสมาชิกมีการติดต่อสื่อสารที่ดี	65
4.19	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมด้านการ แก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ	66
4.20	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมด้านสมาชิกมีความขัดแย้ง	67
4.21	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมด้านเสริมสร้างการ รับรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีม	68

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.22	แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมของคุณครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามเพศ	69
4.23	แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพการ ทำงานเป็นทีมของคุณครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามอายุ	70
4.24	แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพการ ทำงานเป็นทีมของคุณครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน	72
4.25	แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมของคุณครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา	73
4.26	แสดงการเปรียบเทียบผลการทดสอบความแตกต่างค่า เฉลี่ยรายคู่ของคุณครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านสมาชิกมี การติดต่อสื่อสารที่ดี จำแนกตามระดับการศึกษา	74
4.27	แสดงการเปรียบเทียบผลการทดสอบความแตกต่างค่า เฉลี่ยรายคู่ของคุณครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการแก้ไขปัญหา อุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำแนกตามระดับการศึกษา	75
4.28	แสดงการเปรียบเทียบผลการทดสอบความแตกต่างค่า เฉลี่ยรายคู่ของคุณครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านเสริมสร้างการรับรู้ ในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีม จำแนกตามระดับการศึกษา	76
4.29	แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมของคุณครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามรายได้	77

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.30	แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมของคุณครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามตำแหน่งงาน	79
4.31	แสดงการเปรียบเทียบผลการทดสอบความแตกต่างค่า เฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพการทำงานด้านการติดต่อ สื่อสารที่ดี จำแนกตามตำแหน่งงาน	80
4.32	แสดงการเปรียบเทียบผลการทดสอบความแตกต่างค่า เฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพการทำงานด้านความขัดแย้ง จำแนกตามตำแหน่งงาน	81
4.33	แสดงการเปรียบเทียบผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ย รายคู่ของประสิทธิภาพการทำงานด้านเสริมสร้างการรับรู้ ในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีม จำแนกตามตำแหน่งงาน	82
4.34	แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมของคุณครูและบุคลากรทางการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน	83
4.35	แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมของคุณครูและบุคลากรทางการศึกษา อายุการทำงาน	84
4.36	แสดงการเปรียบเทียบผลการทดสอบความแตกต่างค่า เฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพการทำงานด้านความไว้วางใจกัน ระหว่างสมาชิกในทีม จำแนกตามอายุการทำงาน	86
4.37	แสดงการเปรียบเทียบผลการทดสอบความแตกต่างค่า เฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพการทำงานด้านการแก้ไข ปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำแนกตามอายุการทำงาน	87

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.38	แสดงการเปรียบเทียบผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพการทำงานด้านการส่งเสริมการรับรู้การทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีม จำแนกตามอายุการทำงาน	88
4.39	แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของคุณครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามอาชีพ	90
4.40	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์ประกอบของคุณครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน	92



สารบัญภาพ

ภาพ		หน้า
1.1	แสดงรูปแบบองค์ประกอบของทีมที่มีประสิทธิภาพ	15



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรทุกองค์กรถือว่าเป็นหน่วยงานทางสังคมอย่างหนึ่ง ที่เกิดขึ้นจากระบบความร่วมมือของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปเพื่อดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งได้กำหนดและยอมรับในสังคม อย่างมีระบบแบบแผน มีอาณาเขตสัมพันธ์เฉพาะตัว และมีกรรมวิธีที่จะเสริมสร้างบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคลรวมทั้งทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อให้สมาชิกขององค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างบรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจ และมีการติดต่อสื่อสารที่ดี ในยุคปัจจุบันความสำเร็จขององค์กรนอกจากขึ้นอยู่กับความสามารถและภาวะผู้นำของผู้บริหารแล้ว ยังขึ้นอยู่กับสมาชิกขององค์กรทุกคน ดังนั้นการบริหารองค์กรถือเป็นกิจกรรมที่บุคลากรทุกคนต้องร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามที่กำหนดไว้ มีการบริหารองค์กรแบบมีส่วนร่วม มีระบบการทำงานเป็นทีม เพื่อช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่าการบริหารจัดการ เนื่องจากการทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานที่นำความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่แตกต่างกันมาผสมผสาน มีการร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างรอบคอบเหมาะสมกับการทำงานที่ซับซ้อน การทำงานเป็นทีมมีการวางแผนงาน การแบ่งงานกันทำ การร่วมมือ ประสานงาน การตัดสินใจแก้ปัญหาสมาชิกเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อกันยอมรับความคิดเห็นของเห็นส่วนรวมให้เกียรติซึ่งกันและกัน (ณัฐ ชุมวรฐายี, 2545, น. 4) ในปัจจุบันหน่วยงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน ภาครัฐวิสาหกิจ ต่างก็พยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาองค์กร ให้มีรูปแบบและวิธีการทำงานเป็นทีมแทนที่จะมุ่งบุคคลเพียงคนเดียว เพราะการทำงานเป็นกลุ่ม ช่วยสร้างความร่วมมือร่วมใจในการส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการปรับปรุงฟื้นฟูองค์กรได้มากกว่า (สุนันทา เลานันท์, 2540 , น. 13) การบริหารงานภายในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั้น จำเป็นต้องมีทีมงานเพื่อทำหน้าที่แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้สำเร็จลุล่วง เช่น การพัฒนากระบวนการวัดผลการประเมินคุณภาพการศึกษา การเรียนการสอนที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและทำให้ผล

สัมฤทธิ์ของนักเรียนมีคะแนนที่น่าพึงพอใจ การลดความสูญเสียในการผลิต การปรับปรุงคุณภาพ การเพิ่มประสิทธิภาพ การสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน โดยทีมงานนี้ควรมีการฝึกอบรม อย่างเป็นระบบ มีความอิสระในการปฏิบัติงาน ได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจังจากผู้บริหาร (สุรสิทธิ์ เหมตะศิลป์, 2540 , น. 22-25) ทำงานเป็นทีมจึงเกิดเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่องค์กร ต้องการจากพนักงานทุกคน ทุกระดับ เพื่อการดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ให้คำจำกัดความของคำว่า “ครู” คือผู้มีหน้าที่หลักด้านการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาทั้งของ รัฐและเอกชนครูถือว่าเป็นผู้จุดประกายการเรียนรู้ให้กับผู้รู้ เป็นผู้อำนวยความสะดวกเพื่อให้เกิด การเรียนรู้ของผู้เรียนครูต้องเป็นผู้แสวงหากิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อสนองความสนใจของ ผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ , 2554 5:6) ดังที่ สสวท. (2524) คุณภาพ ของครู : ตัวแปรที่สำคัญว่า ครูไทยต้องสอนให้ตรงวุฒิในสัดส่วนที่ค่อนข้างต่ำ ประเด็นนี้ที่ทำให้ ครูไม่ได้ทำหน้าที่แค่สอนอย่างเดียวแต่ได้ทำทุกหน้าที่และสอนทุกวิชา และมีการวัดผลคะแนน ของนักเรียนตามผลการสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (o-net) ในระดับประเทศพบได้ว่า นักเรียนมี สัมฤทธิ์ทุกรายวิชาต่ำกว่าร้อยละ 50 ดังนั้นจึงควรมีการจัดการที่เป็นระบบสำหรับการพัฒนาครู ไปสู่ครูคุณภาพสูง ที่สามารถสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพสูงการพัฒนาครูต้องทำ หลายระดับ ประกอบด้วย 1. การจัดการด้านครูประจำการให้สอนได้ตามหน้าที่ของครู 2. ครูมี ความมั่นใจในเนื้อหาที่จะสอนเพื่อที่จะพานักเรียนไปสู่เป้าหมาย 3. พัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นที่ ดึงดูดใจและให้มีเกียรติเป็นที่น่ายกย่องนอกจากนี้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ยังได้ระบุให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ (สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545:19) จะเห็นได้ว่าประสิทธิภาพสำหรับการพัฒนาการเรียน การสอนและผู้เรียนจำเป็นต้องมีความสัมพันธ์กันอย่างไรก็ดีโดยรวมทั้งพฤติกรรมที่สอนแสดงต่อ ผู้เรียนในเรื่องการเรียนการสอนการทำงานกันเป็นทีมที่เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการ ทำงาน

สภาพปัญหาของโรงเรียนหรือสถานศึกษาเป็นหน่วยงานในการพัฒนางานด้านการศึกษาโดยตรง ในสภาพปัจจุบัน เช่น บริบทด้านการจัดการศึกษาของแต่ละโรงเรียน การบริหารจัดการด้านงบประมาณ การบริหารด้านบุคลากร การจัดการเรียนการสอน มาตรฐานการศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในปีการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของแต่ละโรงเรียนที่ตั้งไว้ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น การให้ความร่วมมือร่วมใจของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา จากสถานการณ์ปัจจุบันผู้บริหาร ครู รวมไปถึงบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ส่วนหนึ่งเกิดจากสภาพการจัดการเรียนรู้ วิธีการถ่ายทอดความรู้ การใช้อุปกรณ์สื่อสารไม่ดีเท่าที่ควร ภาระงานอื่น ๆ ที่ครูต้องปฏิบัติเพิ่มเติมจากการให้แค่ความรู้กับเด็กนักเรียน บรรยากาศในการเรียน ผู้บริหารไม่ได้จับมือบริหารโดยตรง ประทับกับครูหรือบุคลากรทางการศึกษาเพิ่มจบใหม่ จึงทำให้เป็นสาเหตุหนึ่งในการที่จะให้ผู้บริหารคุณครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดการปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันหรือภาวะผู้นำที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้สอน คือ ไม่เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ มุ่งเน้นให้ผลสำเร็จตามเป้าหมายเพียงด้านเดียว กีดกันการเปลี่ยนแปลงเป็นต้น พฤติกรรมดังกล่าวเป็นสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการเรียน (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2552, หน้า 21)

ในการนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของคุณครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัด โรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้วางแผนในการทำงานร่วมกันของคุณครูและบุคลากรในหน่วยงาน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานตามที่หน่วยงานที่มุ่งหวังไว้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุดต่อองค์กรคุณครูบุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนในสังกัด โรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรทางการศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของคุณครูและบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

1.2.2. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของคุณครูและบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

1.3 ขอบเขตงานวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านประชากรและสถานที่

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ คุณครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 37 โรงเรียน จำนวน 2,016 คน (ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียน สังกัด สพป.กรุงเทพมหานคร , 2564)

1.3.2 ขอบเขตด้านเนื้อหาและตัวแปร

ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร หนังสือวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดการทำงานเป็นทีม และแนวคิดประสิทธิผลการทำงานและผลวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีตัวแปรดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

- ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลประกอบไปด้วย เพศ อายุ ขนาดโรงเรียน การศึกษารายได้ ตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่งงาน อายุการทำงาน อาชีพ

- ปัจจัยองค์ประกอบของทีม ประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อม ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ ด้านการออกแบบ ด้านกระบวนการ

2. ตัวแปรตาม ได้แก่

- ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย ด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีม ด้านความเชื่อถือไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกในทีม ด้านสมาชิกมีการสื่อสารที่ดี ด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านสมาชิกมีความขัดแย้งกัน ด้านเสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีม

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.4.1 ทำให้รู้ถึงข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของ คุณครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

1.4.2 รู้ถึงการดำเนินงานผลการทำงานเป็นทีมของคุณครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

1.5 สมมุติฐานการวิจัย

สมมุติฐานการวิจัยมีดังต่อไปนี้

1.5.1 ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ขนาดโรงเรียน การศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่งงาน อายุการทำงาน อาชีพ ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน

1.5.2 ปัจจัยองค์ประกอบของทีม ด้านสภาพแวดล้อม ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ ด้านการออกแบบ ด้านกระบวนการ ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน

1.6 นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมตัวของกลุ่มคนที่ทำงานร่วมกันทำกิจกรรมใน งานร่วมกัน

ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรในการ ปฏิบัติงานให้เกิดผลได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ครู หมายถึง บุคคลที่มีหน้าที่ หรือมีอาชีพในการสอนนักเรียน เกี่ยวกับวิชาความรู้ หลักการคิดการอ่าน รวมถึงการปฏิบัติและแนวทางในการทำงาน

ตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของบุคลากรในโรงเรียน ประกอบด้วย คุณครูและบุคลากร ทางการศึกษา

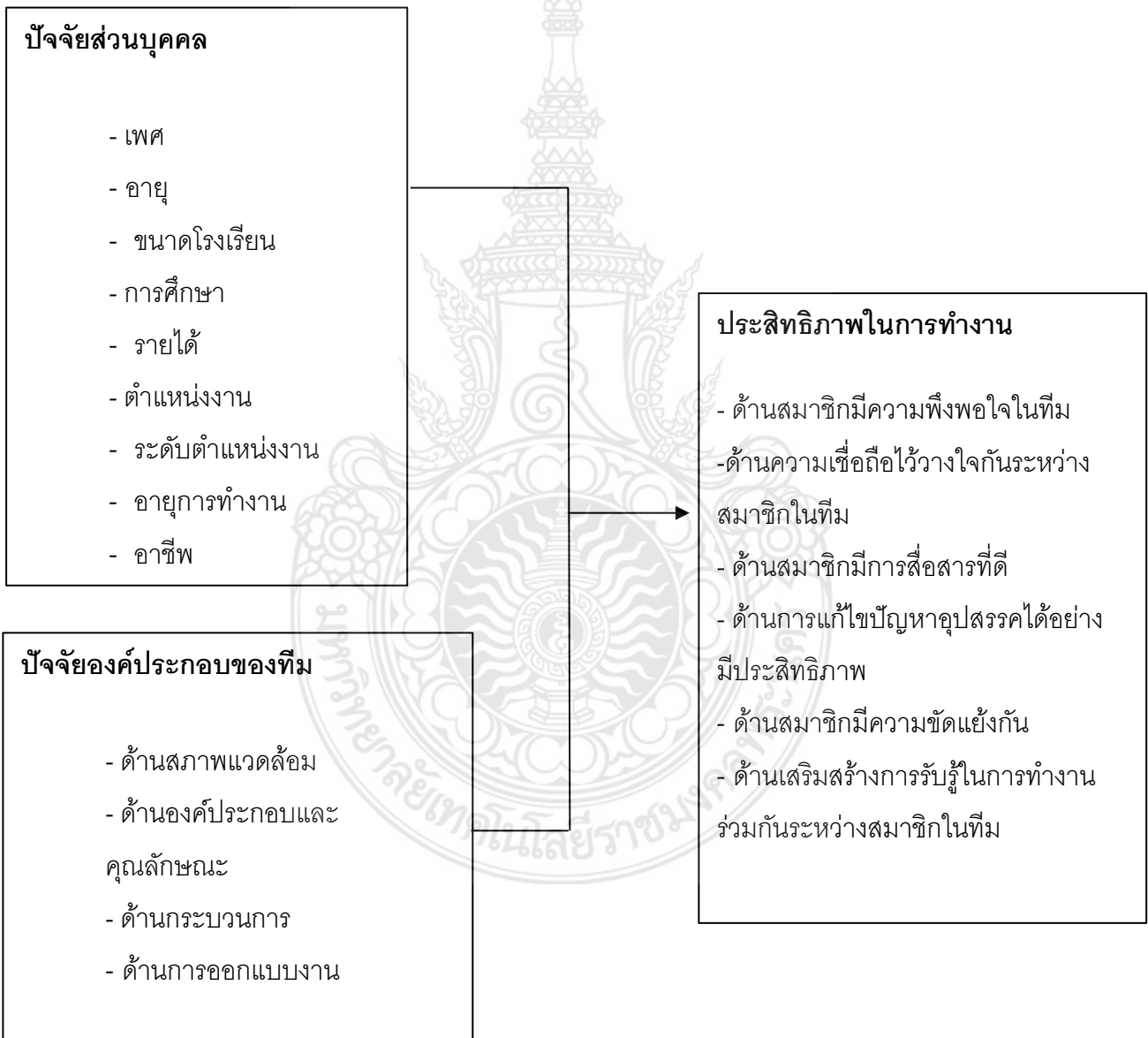
บุคลากรทางการศึกษา หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา รวมทั้งผู้สนับสนุนการศึกษาซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการ หรือปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัด กระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ การบริหารการศึกษา และปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงาน ทางการศึกษา

1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ภาพ 1.1 กรอบแนวคิด

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษางานศึกษางานวิจัยเรื่อง “การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของคุณครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด โรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ” ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า เอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอเป็นหัวข้อดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม
- 2.2 รูปแบบเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม
- 2.3 หลักการทำงานเป็นทีม
- 2.4 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม
- 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน
- 2.6 ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ
- 2.7 ความเป็นมาของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
- 2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

ในส่วนนี้จะกล่าวถึงความหมายและคำจำกัดความของคำว่าการทำงานเป็นทีมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของการทำงานเป็นทีม

Woodcock (1999, น. 101 อ้างใน สุรัตติกาล ผูกเกสร 2550, น. 32) ได้ให้ความหมายว่า ทีม คือ การที่แต่ละบุคคลมาร่วมกัน เพื่อที่จะนำไปสู่ผลสำเร็จได้มากกว่าการที่จะทำงานตามลำพัง

Parker (1990, น. 16 อ้างใน สุรัตติกาล ผูกเกสร 2550, น. 32) ให้ความหมายว่า ทีม เป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์และต้องพึ่งพากันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือ

ปฏิบัติงานให้สำเร็จสมบูรณ์ คนกลุ่มนี้มีเป้าหมายร่วมกัน และยอมรับว่าวิธีเดียวกันที่จะทำงานให้สำเร็จได้ คือ การทำงานร่วมกัน

วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2549, น. 7) ให้ความหมายการทำงานเป็นทีม ว่าหมายถึง การที่บุคคลมารวมกันเพื่อร่วมมือกันในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงด้วยดีโดยการร่วมมือกัน ประสานงานกัน มุ่งดึงศักยภาพที่มีจากบุคคลแต่ละคนภายในกลุ่มออกมาช่วยในการดำเนินกิจกรรมให้งานบรรลุเป้าหมาย

สุรีพร พึ่งพุทธรุณ (2548) กล่าวว่า ทีม (Team) คือ เป็นสังคมเล็ก ๆ ที่ประกอบไปด้วยรูปแบบความคิด ซึ่งเกิดจากวิธีปฏิบัติและแหล่งที่มาที่แตกต่างกัน สมาชิกความชำนาญที่แตกต่างกัน เหล่านั้นล้วนแล้วแต่ทำงานอยู่ในทีมเดียวกัน สมาชิกของทีมแต่ละคนต่างก็มีหน้าที่ที่นำประสบการณ์ความรู้และสิ่งที่ตนให้ความสำคัญ ซึ่งแตกต่างกันไปตามความเชี่ยวชาญของแต่ละคนเข้ามาใช้ในการทำงานร่วมกันในทีม

สุนันทา เลาพันธ์ (2551) ได้ให้ความหมายว่า ทีมหมายถึงกลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพและผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจในการทำงานนั้น

จากคำจำกัดความของการทำงานเป็นทีม ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปความหมายของการทำงานเป็นทีมไว้ว่า การทำงานเป็นทีม คือ กลุ่มบุคคลที่มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ ด้านมารวมตัวกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งในองค์กรหรือหน่วยงานเดียวกัน โดยมีวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันสมาชิกทุกคนในทีมต่างความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ช่วยกันทำงานแก้ไขปัญหาต่างๆ และรับผิดชอบต่อเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้คัดเลือกแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่น่าสนใจมากล่าวไว้ ดังนี้

ร็อบบินส์ กล่าวถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม ไว้ทั้งหมดคือ ทฤษฎีการระบุเหตุของพฤติกรรม ทฤษฎีของแรงจูงใจ ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีรายละเอียดดังนี้

1. ทฤษฎีการระบุเหตุของพฤติกรรม

ไฮเดอ์ (Heider, 1958) อธิบายว่าการรับรู้พฤติกรรมนั้นจะต้องอาศัยสาเหตุ 2 อย่าง คือ สาเหตุที่มาจากส่วนบุคคล และสาเหตุที่มาจากเงื่อนไขของสิ่งแวดล้อม โดยเหตุทั้งสองนี้จะอยู่ในลักษณะความสัมพันธ์แบบเพิ่มหรือลด บวกหรือลบ กล่าวคือ ถ้ากระทำสิ่งใดด้วยความต้องการของตน บุคคลจะทำได้ง่ายขึ้น เมื่อเงื่อนไขสิ่งแวดล้อมอำนวยให้แต่จะยากขึ้นเมื่อสิ่งแวดล้อมเป็นตัวขัดขวาง สำหรับสาเหตุที่มาจากส่วนบุคคล ถูกแยกออกเป็น 2 สาเหตุย่อย คือ สาเหตุที่เป็นแรงจูงใจให้พยายามทำ (Trying) และที่เป็นความสามารถ (Ability) สาเหตุย่อยทั้งสองส่วนนี้จะสัมพันธ์กันในลักษณะที่ว่าบุคคลจะไม่มีพฤติกรรมใด ๆ ถ้าบุคคลนั้นขาดแรงจูงใจ ได้แก่ ความต้องการจะทำหรือขาดความสามารถที่จะทำได้

2. ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์

มาสโลว์ ได้เขียนทฤษฎีการจูงใจ หรือที่เรียกว่าทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจ เป็นทฤษฎีซึ่งมาสโลว์กล่าวถึงสิ่งจูงใจจากความต้องการของมนุษย์ไว้ว่ามนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุดขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วและความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง

3. ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

เบียนชาร์ด อธิบายว่ารูปแบบผู้นำแต่ละคนเป็นแบบแผนของพฤติกรรมที่แสดงถึงความพยายามที่จะกระตุ้นการปฏิบัติงานของผู้ตาม โดยแยกพฤติกรรมออกเป็น 2 ด้านได้แก่ พฤติกรรมด้านงาน (Task behavior) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำปฏิบัติเพื่อกำหนดบทบาท และมอบหมายงานที่ผู้ตามแต่ละคนจะต้องปฏิบัติด้วยการกำหนดกิจกรรมว่าจะทำอะไร ที่ไหน เมื่อไหร่ อย่างไร เพื่อให้งานของกลุ่มสำเร็จตามเป้าหมาย พฤติกรรมด้านสัมพันธภาพ (Relationship behavior) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแต่ละคนแสดงออกโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างตนกับ ลูกน้อง และระหว่างลูกน้องด้วยกันซึ่งแสดงออกโดยการเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารแบบอิสระ จัดหาและเตรียมการสนับสนุนด้านสังคม

4. ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตน

การรับรู้ความสามารถของตนเองมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญา สังคม ของแบนดูรา ซึ่งมีความเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลเป็นผลเนื่องมาจากการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่าง 3 องค์ประกอบได้แก่ พฤติกรรมปัญญาองค์ประกอบส่วนบุคคล และอิทธิพลของสภาพแวดล้อม โดยทั้ง 3 องค์ประกอบนี้ จะทำหน้าที่เป็นตัวกำหนดที่มี

อิทธิพลซึ่งเหตุผลซึ่งกันและกัน ทักษะที่บุคคลมีอยู่ในขณะนั้น หากแต่ว่าขึ้นอยู่กับความเชื่อของบุคคลว่าเขาสามารถทำได้ด้วยทักษะที่มีอยู่ ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเองประกอบด้วย ความคาดหวังซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจที่จะกระทำพฤติกรรม 2 ประการ ประการแรกความคาดหวังในความสามารถของตน หมายถึง ความมั่นใจของบุคคลที่สามารถกระทำหรือแสดงพฤติกรรม เพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการเป็นความคาดหวังที่เกิดขึ้นก่อนกระทำพฤติกรรมส่วน ความคาดหวังในผลลัพธ์ หมายถึง การคาดคะเนของบุคคลว่าถ้ากระทำพฤติกรรมนั้นแล้วจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ตนเองคาดหวังไว้เป็นการคาดหวังในผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำพฤติกรรมของตน

1.2 รูปแบบเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

โรมิก (Romig , 1996) ได้กล่าวถึงลักษณะที่จำเป็นของการทำงานเป็นทีม ในรูปแบบของ ดังนี้

1. พฤติกรรมการติดต่อสื่อสาร (Communication) การติดต่อสื่อสารเป็นอันดับแรกของการปรับปรุงการปฏิบัติงานของทีมงาน โดยการพัฒนาโครงสร้างทีมงานให้มีการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีม ในการรับฟัง และมีความเข้าใจซึ่งกันและกันในปัญหาของงานที่ปฏิบัติและสามารถช่วยกันแก้ไขปัญหาได้ การติดต่อสื่อสารต้องมีความเปิดเผยและสนับสนุนให้สมาชิกในทีมมีอิสระในการให้ข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน สมาชิกในทีมต้องมีความคิดที่หลากหลายในการทำงานซึ่งจะทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในงานที่ดี ดังนั้นในการทำงานเป็นทีม จะต้องมีการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง เพื่อนำไปสู่การเข้าใจที่ตรงกันและนำไปปฏิบัติให้ถูกต้อง

2. พฤติกรรมความร่วมมือ (Cooperation) การร่วมมือการทำงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในกาแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของทีมความร่วมมือของทีมเป็นปัจจัยและพื้นฐานที่สำคัญของการทำงานเป็นทีม โดยจะมีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารเพื่อร่วมกันตัดสินใจของสมาชิกในทีม

3. พฤติกรรมประสานงาน (Corrdination) สมาชิกในทีมที่มีการประสานงานกันในการปฏิบัติงาน โดยมีการประชุมทีม มีการวางแผนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานที่ตนได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ เพื่อที่จะได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การประสานงานต้องมีการพึ่งพาซึ่งกันและกันโดยปราศจากการควบคุม

4. พฤติกรรมการมีความคิดสร้างสรรค์ (Creative Breakthrough) สมาชิกในทีมต้องมีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรมการทำงานหรือการแก้ปัญหา ซึ่งปฏิบัติแตกต่างไปจากงานที่ทำอยู่ซึ่งความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ทำให้เกิดกระบวนการคิดใหม่ๆ ต่อปัญหา ที่เกิดขึ้น ซึ่งสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง เพื่อเป็นการพัฒนาและก่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน นำไปปรับปรุงงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

5. พฤติกรรมการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง (Continuous Breakthrough) การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง เป็นการปรับปรุงกระบวนการทำงานและการพัฒนางาน เพื่อลดระยะเวลาในการทำงาน เป็นการปรับปรุงคุณภาพและออกแบบงานใหม่ให้มีความเหมาะสมมากขึ้น การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเป็นการช่วยให้บุคลากรได้เรียนรู้ข้อผิดพลาดและเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพิ่มเติม

1.3 หลักการทำงานเป็นทีม

ไพโรจน์ บาลัน (2551) ให้แนวคิดที่ว่า ทีมอาจมีภารกิจและเป้าหมายเฉพาะของแต่ละทีมเป็นตัวขับเคลื่อนกิจกรรมต่างๆ แต่ทีมจะมีลักษณะต่างๆ ไปในการทำงานที่เหมือนกัน คือ ทีมจะตั้งเป้าหมายให้ชัดเจนและทำตามเป้าหมายที่วางไว้ให้ได้ มีความเห็นพ้องต้องกันในแนวทางดำเนินโครงการ พัฒนาระบบการที่วางไว้ ประเมินและแก้ไขกระบวนการให้ถูกต้อง โดยพิจารณาจากผลชี้วัดและการวิเคราะห์ สื่อสารให้สมาชิกในทีมและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบ

สุนันทา เลานันท์ (2551) ให้ความเห็นไว้ว่า หลักในการทำงานเป็นทีมนั้นต้องมีองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญ ดังนี้

- ต้องประกอบไปด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป
- บุคคลในกลุ่มต้องมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน
- บุคคลในกลุ่มต้องสัมพันธ์ต่อกันอย่างมีแบบแผน
- บุคคลในกลุ่มต้องพึ่งพากันในการปฏิบัติงาน
- บุคคลในกลุ่มถือว่าตนเป็นสมาชิกของทีมงาน
- บุคคลในกลุ่มมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน
- บุคคลในกลุ่มคิดว่าการทำงานร่วมกันช่วยให้งานสำเร็จ
- บุคคลในกลุ่มมีความสมัครใจที่จะทำงานร่วมกัน

- บุคคลในกลุ่มมีความยืดหยุ่นที่จะทำงานและผลิตผลงานคุณภาพสูง
- บุคคลในกลุ่มพร้อมที่จะเผชิญปัญหาาร่วมกัน

วูดค็อก Woodcock (1989, อ้างใน ปองปรัชญ์ ป็อราแง, น. 9 - 11) กล่าวว่า การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยองค์ประกอบหลายๆ ด้าน ให้สอดคล้องกับสถานการณ์และเวลา เพื่ออำนวยความสะดวกให้ทุกคนทำงานร่วมกันเกิดผลสำเร็จของงานตามเป้าหมายและมีความพึงพอใจต่อผลงานที่เกิดขึ้น ลักษณะการปฏิบัติงานใน 11 ด้านตามแนวคิดของวูดค็อก มีดังนี้

1. เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนที่เห็นพ้องต้องกัน (Clear Objectives and Agreed Goals) คือการมีจุดมุ่งหมายของการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเห็นด้วยกับเป้าหมายนั้นอย่างแท้จริง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และใช้เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการทำงาน การกำหนดวัตถุประสงค์ที่ดีควรให้ผู้นำและสมาชิกที่มีส่วนร่วมในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

2. ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา (Openness and Confrontation) คือการที่สมาชิกในทีมกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา รวมทั้งสมาชิกต้องกล้าที่จะเผชิญปัญหาในการช่วยกันแก้ไขปัญหาลงอย่างเต็มใจและทุกคนสามารถพูดคุยถึงปัญหาต่าง ๆ ได้ มีความเชื่อถือและมีความไว้วางใจต่อกัน เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันและอยู่ร่วมกันได้เป็นอย่างดี

3. การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน (Support and Trust) คือการที่สมาชิกในทีมได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน การสนับสนุนซึ่งกันและกันจะทำให้สมาชิกในทีมเกิดความไว้วางใจต่อกัน กล้าเปิดเผยและกล้าเผชิญหน้าเพื่อแก้ไขปัญหาคือกัน

4. ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้ง (Cooperation and Conflict) คือการที่สมาชิกในทีมต้องให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย พร้อมทั้งจะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และต้องให้สมาชิกในทีมได้รับส่วนร่วมกับข้อขัดแย้งกันภายในทีม

5. กระบวนการการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม (Sound Working and Decision Procedures) คือ วิธีการบริหารงานและกาตัดสินใจแก้ไขปัญห โดยที่ผู้นำเอาปัญหาให้สมาชิกในทีมอภิปรายแล้วสมาชิกในทีมเป็นผู้ตัดสินใจหรือสมาชิกในทีมอาจจะมอบหมายให้คนใดคนหนึ่งเห็นว่าเหมาะสมตัดสินใจได้ ขั้นตอนในการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ การทำความเข้าใจอย่างชัดเจนในเหตุผลสำหรับการตัดสินใจ การวิเคราะห์ลักษณะของปัญหาที่จะตัดสินใจ

การตรวจสอบทางเลือกต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหา โดยพิจารณาถึงผลที่จะตามมาด้วยและนำผลการตัดสินใจไปปฏิบัติ

6. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) คือการทำงานในทีมจะต้องมีหัวหน้าทีมที่มีบทบาทของผู้นำ ทำหน้าที่แบ่งงาน กระจายงานให้กับสมาชิก ต้องพร้อมที่จะทำหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย โดยนำไปให้ทีมประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเป็นทีม

7. การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีในการทำงาน (Regular Review) คือการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอในระหว่างปฏิบัติงานหรือภายหลังการทำงานเสร็จเรียบร้อยแล้วก็ได้เพื่อเป็นการประเมินการทำงานหรือปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องการทำงานช่วยเพิ่มการสนับสนุนการไว้ใจ การเปิดเผย ความซื่อสัตย์ และเพิ่มประสิทธิภาพของภาวะผู้นำทีม

8. การพัฒนาตนเอง (Individual Development) คือการจัดให้สมาชิกในทีมได้มีการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้กับสมาชิกในทีม

9. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม (Sound Inter-group Relation) คือการที่สมาชิกในทีมมีการทำงานและบรรยากาศสัมพันธ์ภาพที่ดี สมาชิกในทีมเข้าใจปัญหาและความคิดเห็นของผู้อื่น มีการร่วมมือให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการนำความคิดเห็นของคนอื่นมาใช้ในทีม

10. การกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจนและสมดุล (Balanced Role) คือการที่สมาชิกในทีมแต่ละคนมีความเข้าใจในบทบาทของตนเองมีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานต่าง ๆ

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communication) คือ การติดต่อสื่อสารหรือแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกัน โดยทั่วไปจะต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาจะก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งสมาชิกในทีมทุกคนต้องได้รับการพัฒนาทักษะและได้รับข้อมูลข่าวสารในการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ การสื่อสารถ้าเป็นคำพูด ผู้พูดต้องใช้ศิลปะทั้งการพูดและการเขียน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการสื่อสาร ถ้าการสื่อสารไม่ดีจะทำให้เข้าใจไม่ตรงกัน

จากแนวคิดการทำงานเป็นทีมข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า พื้นฐานในการสร้างคุณลักษณะในการสร้างทีมงาน 11 ประการของทีมที่กล่าวมา จะมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเหมือนระบบในร่างกายคนเรา หากระบบใดระบบหนึ่งในร่างกายบกพร่อง ผลร้ายจะกระทบกระเทือนถึงระบบ

อื่น ๆ ด้วย โดยนับเดียวกัน หากเราปรับปรุงพัฒนาองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งของการทำงานเป็นทีม ผลดีที่เกิดขึ้นจะส่งผลแก่ทีมงานหรือหน่วยงาน ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัย จึงนำองค์ประกอบ การสร้างทีมทั้ง 11 ประการมาเป็นตัวแปรในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้

1.4 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมไว้ ดังนี้

รังสิมา มั่นใจอารีย์ (2549 :14) กล่าวว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมนอกจากจะมีผลดีต่อ องค์การ โดยส่วนรวมแล้ว ยังมีผลต่อสมาชิกและบุคคลในทีมงานนั้นด้วยเหตุผล 3 ประการ คือ

1. ทีมงานเป็นการรวมเอาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่ามากที่สุดขององค์การเข้าด้วยกัน ทำให้สามารถปฏิบัติงานที่บุคคลเพียงคนเดียวไม่อาจทำได้ เพราะนอกจากจะได้แรงกายแรงใจ เพิ่มขึ้นแล้วยังจะได้ความคิดหลายแง่หลายมุมมาผสมผสานกัน ทำให้ศักยภาพแฝงที่แต่ละคนมี อยู่ถูกนำมาใช้ได้มากขึ้น

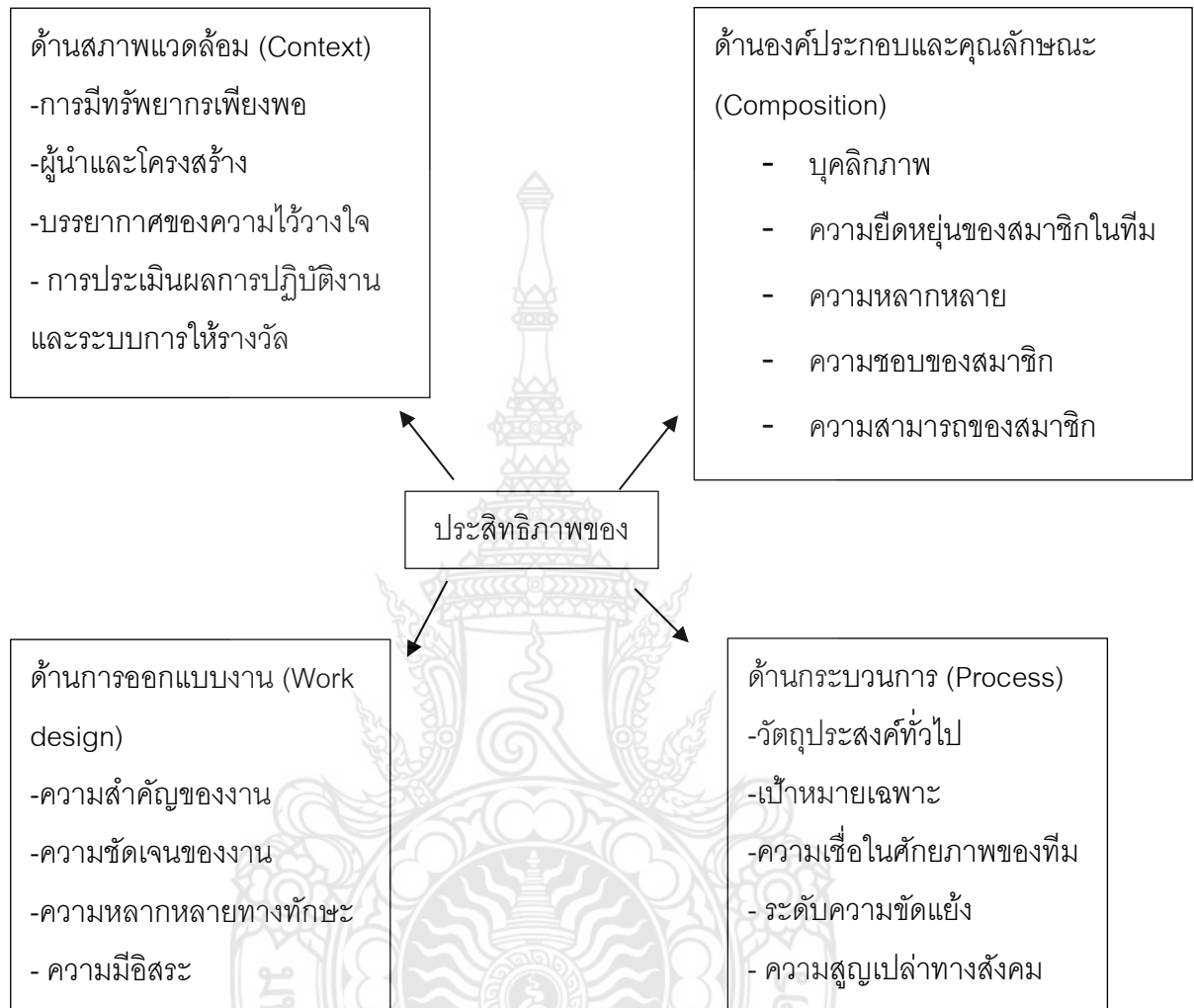
2. ทีมงานทำให้มีการมอบหมายให้รับผิดชอบเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามความถนัดความ เชี่ยวชาญ และความพอใจของแต่ละคน เป็นการทำให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ยังส่งผลให้แต่ละคนมีโอกาสสร้างหรือพัฒนาความสามารถด้านอื่น ๆ ให้ดีขึ้นโดยการเรียนรู้จากสมาชิก ผู้ร่วมงาน

3. ทีมงานช่วยให้สมาชิกแต่ละคนได้รับการตอบสนองของความต้องการทางด้านสังคม อัน ได้แก่ ความรัก และการยอมรับซึ่งกันและกัน อันจะเป็นบันไดนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิตการทำงานในที่สุด

การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผล

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2001, 264) กล่าวว่า องค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้ เกิดทีมที่มีประสิทธิภาพนั้นแบ่งออกเป็นทั้งหมด 4 ด้าน ประกอบด้วย 1. ด้านสภาพแวดล้อม 2. ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ 3. ด้านการออกแบบงาน 4. ด้านกระบวนการ โดยถ้าจะ กล่าวถึงแบบจำลองขึ้นมาตรฐานความคิดที่ว่าการทำงานเป็นทีมดีกว่าการทำงานเพียงคนเดียว โดย ร็อบบิ้นส์ (Robbins) ได้นำเสนอรายละเอียดในลักษณะที่มีชื่อเรียกว่า Team effectiveness modal หรือที่เรียกว่า รูปแบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ดังภาพต่อไปนี้

ภาพ 2.1 แสดงรูปแบบองค์ประกอบของทีมที่มีประสิทธิภาพ



ที่มา : Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2001, 264)

และจะกล่าวถึงรายละเอียดย่อยขององค์ประกอบทั้ง 4 ประการดังนี้

1. ด้านสภาพแวดล้อม (Context)

ปัจจัยด้านที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของทีมมี 4 ประการดังนี้

1.1. การมีทรัพยากรที่เพียงพอ (Adequate Resources) เพื่อให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพนั้นควรพิจารณาลักษณะที่ประกอบด้วยเช่น ข้อมูลที่ทันสมัย เทคโนโลยี กำลังพลที่เพียงพอ การช่วยเหลือและสนับสนุนตลอดจนผู้ช่วยบริหารที่มั่งงาน ทีมงานต้องได้รับการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการทำงานจากผู้บริหาร

1.2. ผู้นำและโครงสร้าง (Leadership and Structure) ภายในทีมจำเป็นต้องมีผู้นำ และโครงสร้างการทำงานของทีม เพื่อให้สมาชิกแต่ละคนทราบบทบาทหน้าที่และขอบเขตงานที่ตนเองรับผิดชอบและมีการแบ่งงานกันอย่างชัดเจน นอกจากนี้ทีมต้องกำหนดแผนการทำงาน พัฒนาทักษะที่จำเป็นในการทำงานให้กับสมาชิก มีผู้นำคอยแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในทีม เป็นต้น

ผู้นำนั้นในบางครั้งอาจไม่จำเป็น หลายครั้งเราอาจพบว่าการทำงานเป็นทีมที่ดี อาจไม่มีผู้นำที่ได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการก็ได้ ผู้นำที่ดีคือคนที่สามารถบริหารทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3. บรรยากาศของความไว้วางใจ (Climate and Trust) สมาชิกของทีมงานที่มีประสิทธิภาพมักมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และเขามักแสดงออกถึงความไว้วางใจในตัวผู้นำ ทีมด้วย ความไว้วางใจกันของสมาชิกภายในทีมจะเอื้อให้เกิดความร่วมมือกัน ลดความจำเป็นที่ต้องมีการควบคุมพฤติกรรมโดยบุคคลอื่น และสมาชิกจะมีความเชื่อว่าจะไม่มีใครในทีมที่เอาเปรียบ ความไว้วางใจเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้นำ ความไว้วางใจในตัวผู้นำเป็นสิ่งที่สำคัญที่สมาชิกในทีมเต็มใจที่จะยอมรับและมีความผูกพันต่อเป้าหมายและการตัดสินใจของผู้นำ

1.4. การประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบการให้รางวัล (Performance Evaluation and Reward Systems) การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคลเพื่อจ่ายค่าจ้างต่อชั่วโมง หรือแรงกระตุ้นส่วนบุคคล (Individual Incentives) ดูเหมือนว่าจะไม่เพียงพอสำหรับการพัฒนาผลงานของทีมให้สูงขึ้น ดังนั้นการประเมินผลหรือระบบการให้รางวัลควรพิจารณาเป็นกลุ่ม เช่น การแบ่งปันผลประโยชน์ การแบ่งปันสิ่งที่ได้รับ แรงกระตุ้นสำหรับกลุ่มย่อย และระบบการเสริมแรงอื่น ๆ ควรให้เป็นทีมมากกว่าการให้เป็นรายบุคคล

2. ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ (Composition)

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมได้แก่ ความสามารถ (Ability) บุคลิกภาพของสมาชิกในทีม (Personality) การกำหนดบทบาทและภาระหน้าที่ต่าง ๆ (Roles and Diversity) ขนาดของทีม (Size of the Team) ความชอบ (Preference) และความยืดหยุ่น (Flexibility) ของสมาชิกในการทำงานเป็นทีม

2.1. บุคลิกภาพ บุคลิกภาพเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคล และจะส่งผลต่อพฤติกรรมของทีม ตามทฤษฎีบุคลิกภาพ Big five model ได้แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพกับการทำงานเป็นทีมว่าลักษณะของทีมที่ดีนั้นต้องประกอบด้วยสมาชิกที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผย (Extroversion) ปรองดอง (Agreeableness) รอบคอบ

ระมัดระวัง (Conscientiousness) และอารมณ์มั่นคง (Emotional Stability) ทีมที่มีบุคลิกภาพแบบนี้มีแนวโน้มที่จะมีผลงานของทีมที่ดีด้วย

2.2. ความยืดหยุ่นของสมาชิกในทีม การสร้างทีมให้มีความยืดหยุ่นในการทำงานจะทำให้สมาชิกสามารถทำงานแทนกันได้ ซึ่งจะทำให้มีการ ฟังฟังสมาชิกคนใดคนหนึ่งน้อยลง ดังนั้นจึงควรพัฒนาสมาชิกที่จะทำให้เกิดความยืดหยุ่นด้วยการฝึกให้เขาสามารถทำงานในหน้าที่อื่นของเพื่อนร่วมงานได้ ซึ่งจะส่งผลให้ผลงานของทีมมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

2.3. ความหลากหลาย ทีมที่ประกอบด้วยสมาชิกที่มีความคิดแล้วความเห็นที่แตกต่างกันไปทำให้มีความสามารถและข้อมูลที่หลากหลาย และทำให้นำไปสู่ประสิทธิภาพของทีม

2.4. ความชอบของสมาชิก พนักงานบางคนอาจไม่ชอบการทำงานเป็นทีม เมื่อถูกเลือกให้มาทำงานเป็นทีมหัวหน้าทีมจำเป็นต้องสร้างขวัญและความพึงพอใจให้กับสมาชิกแต่ละคน มีข้อเสนอแนะว่าหากมีการคัดเลือกสมาชิกเข้าทีม ควรพิจารณาเกี่ยวกับความสามารถ ความชอบ บุคลิกภาพและทักษะของแต่ละบุคคลด้วย ทั้งนี้เพราะทีมที่มีผลงานอย่างยอดเยี่ยมมักจะประกอบด้วยบุคคลที่ชอบการทำงานเป็นทีม

2.5. ความสามารถของสมาชิก ในการทำงานเป็นทีมจะให้ประสิทธิภาพได้นั้นจะต้องมี 3 ทักษะ ประกอบด้วย ทักษะด้านความชำนาญด้านเทคนิค ทักษะด้านการแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจ

2.6. ขนาดของทีม ทีมงานที่ดีควรมีสมาชิกประมาณ 7 - 9 คน ทีมที่มีประสิทธิภาพควรมีสมาชิกน้อยกว่า 10 คน ถ้ามีสมาชิกที่มากกว่านี้หัวหน้าก็อาจจะมีปัญหาและพบปัญหาในการบริหารทีม ทีมงานไม่ควรมีสมาชิกน้อยกว่า 4 - 5 คน ทั้งนี้ก็เพื่อให้มีมุมมองและทักษะที่หลากหลาย ดังนั้นทีมที่มีประสิทธิภาพควรมีสมาชิกไม่เกิน 10 คน หากหน่วยงานที่มีขนาดใหญ่และต้องการให้พนักงานทำงานเป็นทีมก็ควรมีการแบ่งเป็นทีมย่อย ๆ

2.7. การกำหนดบทบาทและภาระหน้าที่ต่าง ๆ การทำงานเป็นทีม สมาชิกในทีมมีความต้องการที่แตกต่างกัน และสมาชิกในทีมควรคัดเลือกมาเพื่อให้มั่นใจว่ามีความหลากหลายในหน้าที่การงานและกำหนดบทบาทที่แตกต่างกัน

3. ด้านการออกแบบงาน (Work Design)

ทีมที่มีประสิทธิภาพต้องทำงานร่วมกันและร่วมรับผิดชอบให้งานเสร็จอย่างสมบูรณ์ สมาชิกทุกคนต้องร่วมมือกันทำงานมากกว่า"การมีเพียงชื่ออยู่ในทีม " การออกแบบลักษณะงานนี้ต้องคำนึงถึงตัวแปรต่าง ๆ ด้วยเช่น ความเป็นอิสระ (freedom) การมีอิสระในการทำงาน

(Autonomy) โอกาสที่จะใช้ทักษะและความสามารถพิเศษที่มีอยู่ ความสามารถโดยรวมซึ่งต้องระบุงานหรือผลิตภัณฑ์ที่ต้องการทำให้สำเร็จ และการทำงานในหน้าที่หรือโครงการที่มีผลกระทบต่อผู้อื่นด้วย มีหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าลักษณะที่กล่าวมานี้มีผลต่อการเพิ่มแรงจูงใจของสมาชิกในทีมและเพิ่มประสิทธิภาพของทีมงาน การออกแบบลักษณะงานให้จูงใจนี้ก็เพื่อให้สมาชิกมีความรู้สึกมีส่วนร่วมรับผิดชอบและมีความเป็นเจ้าของงานนั้น และจะทำให้เขาปฏิบัติงานนั้นด้วยความเอาใจใส่มากขึ้น

4. ด้านกระบวนการ (Process) กระบวนการในการทำงานก็เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของทีม โดยสมาชิกในทีมต้องมีความผูกพันกับสิ่งเหล่านี้

4.1. วัตถุประสงค์ทั่วไป (Common Purpose) การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพนั้นสมาชิกในทีมต้องร่วมกันตั้งวัตถุประสงค์ในการทำงานเพื่อกำหนดทิศทาง การทุ่มเทแรงกายแรงใจ และความผูกพันของสมาชิก ซึ่งวัตถุประสงค์นี้ก็คือ วิสัยทัศน์ (Vision) นั่นเองซึ่งมีความหมายกว้างกว่าคำว่า "เป้าหมาย"

4.2. เป้าหมายเฉพาะ (Specific Goals)

ทีมที่ประสบความสำเร็จจะแปลงวัตถุประสงค์ทั่วไปมาเป็นเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง (Specific) สามารถวัดได้ (Measurable) และมีความเป็นไปได้จริง (Realistic) การตั้งเป้าหมายให้เฉพาะเจาะจงนี้จะช่วยให้การสื่อสารภายในทีมมีความชัดเจนขึ้น และทำให้ทุกคนมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย จากผลการวิจัยพบว่า การตั้งเป้าหมายส่วนบุคคล หรือเป้าหมายของทีมควรมีความท้าทาย (Challenging) การตั้งเป้าหมายที่ยากพบว่ามีผลต่อการเพิ่มผลงานของทีมให้สูงขึ้น ยกตัวอย่างเช่น การตั้งเป้าหมายเกี่ยวกับคุณภาพมีแนวโน้มทำให้คุณภาพสูงขึ้น การตั้งเป้าหมายเกี่ยวกับความเร็ว มีแนวโน้มทำให้มีความเร็วเพิ่มขึ้น การตั้งเป้าหมายเกี่ยวกับความถูกต้องมีแนวโน้มทำให้ความถูกต้องเพิ่มขึ้น เป็นต้น

4.3. ความเชื่อในศักยภาพของทีม (Efficacy)

ทีมที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีความเชื่อมั่นในทีมของตนเอง สมาชิกในทีมจะมีความเชื่อว่าทีมของเขาสามารถประสบความสำเร็จได้ เราเรียกสิ่งนี้ว่า "Team Efficacy"

ทีมที่เคยทำงานประสบความสำเร็จจะมีความเชื่อว่าการทำงานในอนาคตจะประสบความสำเร็จเช่นกัน ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจทำให้เขาทำงานหนักขึ้น มีความพยายามมากขึ้น การที่จะทำให้ทีมมี Team Efficacy สูงขึ้นนั้นสามารถสร้างได้โดยการทำให้ทีมประสบความสำเร็จทีละเล็กทีละน้อยหลาย ๆ ครั้ง และการฝึกฝนทักษะภายในทีมให้เพิ่มพูนขึ้นก็จะทำให้ทีมมั่นใจเพิ่มขึ้นมี Team Efficacy สูงขึ้น

4.4. ความขัดแย้ง (Conflict Level)

ความขัดแย้งภายในทีมมิใช่เป็นสิ่งที่เลวร้ายเสมอไป ในทางตรงกันข้ามทีมที่หลีกเลี่ยงความขัดแย้งจะเริ่มกลายเป็นทีมที่เฉื่อยเฉื่อย หยุดนิ่งไม่มีการพัฒนา ความขัดแย้งจะช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพของทีม และทำให้ไม่เกิดลักษณะของ groupthink (พวกมากลากไป) ความขัดแย้งในงานจะเป็นสิ่งเร้าทำให้ทุกคนช่วยกันอภิปราย ส่งเสริมการประเมินเชิงวิพากษ์เกี่ยวกับปัญหาซึ่งจะนำไปสู่แนวทางการตัดสินใจที่ดีของทีม ดังนั้นทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะมีลักษณะที่มีระดับความขัดแย้งที่เหมาะสมไม่มากหรือน้อยเกินไป

4.5. ความสูญเสียเปล่าทางสังคม (Social Loafing)

ที่ผ่านมาเราได้เรียนรู้ว่าสมาชิกบางคนสามารถแอบแฝง/ซ่อนเร้นอยู่ในกลุ่มได้ เขาก็จะมีพฤติกรรมกินแรงเพื่อนและพยายามอยู่ภายในกลุ่มโดยไม่ทำงาน ทีมงานที่มีประสิทธิภาพมีแนวโน้มที่จะให้การยอมรับนับถือซึ่งกันและกันทั้งระดับรายบุคคลและทีม สมาชิกจะมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และหลักการร่วมกัน สมาชิกจะเข้าใจอย่างชัดเจนว่าตนเองมีหน้าที่รับผิดชอบอะไรและมีส่วนร่วมอย่างไรบ้าง ฉะนั้นพฤติกรรมการกินแรงเพื่อนจะไม่เกิด

1.5 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงาน การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำนิยามความหมายไว้ดังนี้

จอห์น ดี.มิลเล็ท (John D. Millet, 1954) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจหมายถึง ความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชน โดยพิจารณาจาก เช่น การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา การให้บริการอย่างเพียงพอ การให้บริการอย่างต่อเนื่อง และการให้บริการอย่างก้าวหน้า เป็นต้น

สมใจ ลักษณะ (2544) ได้กล่าวว่า การมีประสิทธิภาพในการทำงานของตัวบุคคล หมายถึงการทำงานให้เสร็จ โดยสูญเสียเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด ได้แก่การทำงานได้เร็ว และได้งานที่ดี บุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นบุคลากรที่ตั้งใจในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ใช้กลวิธี หรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองต้นทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อยที่สุด

สิริวิดี ชูเชิด (2556) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ความสามารถและทักษะในการกระทำของบุคคลของตนเอง หรือของผู้อื่นให้ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและขององค์กร อันจะทำให้ตนเอง ผู้อื่นและองค์กร เกิดความพึงพอใจและสงบสุขในที่สุด

1.6 ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

การปรับปรุงทีมงานที่จะสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นจึงจำเป็นต้องรับรู้ถึงลักษณะการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของทีมงาน ซึ่งการที่ทีมงานนั้นจะมีความสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพนั้น คนที่ทำงานอยู่ในทีมนั้นจะต้องมีการจัดรูปแบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการทำงานที่มีประสิทธิภาพไว้ ดังนี้

วีระวัฒน์ (2536) ได้กล่าวถึงลักษณะการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ไว้ดังนี้

1. ด้านเป้าหมาย ทีมงานที่จะทำงานได้ดีนั้นก็ต่อเมื่อสมาชิกของทีมงานรับผิดชอบในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน แต่สิ่งที่จะถูกลืมเสมอขึ้น คือ การที่สมาชิกแต่ละคนของทีมงานต่างมีเป้าหมายของตนเอง ดังนั้นทีมงานจึงต้องระบุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานให้ชัดเจนเพื่อจะให้สมาชิกภายในทีมได้รับรู้และมีการจัดการวางแผนล่วงหน้าให้ถูกต้อง

2. บทบาท : ใครทำอะไรในทีมงาน? จะต้องมีการกำหนดบทบาทของสมาชิกในทีมให้มีความชัดเจน โดยบทบาทที่ทั้งบทบาทที่มุ่งสนองความต้องการเฉพาะของตนและบทบาทตามตำแหน่ง

3. กระบวนการทำงาน : สมาชิกในทีมงานกันอย่างไร? ผู้นำต้องมีวิธีการทำงานที่ดีในกลุ่ม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมเพื่อการตัดสินใจที่ถูกต้อง โดยคำนึงถึงการประหยัดทรัพยากรและสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่หรือสามารถแสวงหาทรัพยากรมาใช้ปฏิบัติได้ สมาชิกในทีมงานมีความศรัทธาต่อกัน มีความจริงใจและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามัคคี รักใคร่ และเต็มใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

4. องค์ประกอบที่เป็นพื้นฐานของทีมงาน หรือการทำงานเป็นทีม (Teamwork) สามารถนำตัวหนังสือมาแยกเป็นองค์ประกอบได้ดังนี้

- T = Target - เป้าหมาย
 E = Empathy – ความเห็นอกเห็นใจ
 A = Application - การมีส่วนร่วม
 M = Moral - มีคุณธรรม
 W = Welfare - ความปลอดภัย
 O = Open Mind – เปิดใจกว้าง
 R = Responsibility – ความรับผิดชอบ
 K = Knowledge – ความรู้เชิงวิชาการ

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2547, หน้า 215 - 214) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ คือ ทีมที่สามารถทำงานได้บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ มีการนำแนวคิดใหม่ๆ มาปรับปรุงการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร และมีความเชื่อว่ามนุษย์มีความสามารถเฉพาะบุคคลที่แตกต่างกันออกไปโดยการทำงานเป็นทีมที่มีความสำคัญและส่งผลต่อความสำเร็จในองค์กรองค์กร และการพัฒนาการทำงานได้อย่างดีที่ทีมงานจะสำเร็จได้ต้องอาศัยทักษะของภาวะผู้นำ และกลยุทธ์การบริหารของผู้บริหารในการสร้างทีมงาน หากผู้บริหารให้ความสำคัญต่อทีมงาน และสร้างทีมงานที่มีคุณภาพขึ้นมา ทีมงานนั้นจะช่วยสร้างคนที่มีประสิทธิภาพขึ้นมา ทั้งนี้เพราะการทำงานเป็นทีมจะทำให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และเห็นแบบอย่างในการทำงานของผู้นำและของเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ จึงมีลักษณะทั้งหมด 6 ข้อ ดังนี้ประกอบด้วย

1. สมาชิกในทีมมีความพึงพอใจในทีม การที่บุคคล ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพและผู้ปฏิบัติงานต่างก็เกิดความพอใจในการทำงานนั้น การทำงานเป็นทีมจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร เนื่องจากทำให้วัตถุประสงค์รวมขององค์กรประสบความสำเร็จสูงสุด โดยสมาชิกในทีมมีความพอใจในงานที่กระทำและมีความพึงพอใจเพื่อนร่วมงาน

2. มีความเชื่อถือไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกในทีมและผู้บริหาร ความเชื่อถือและความไว้วางใจ (Trust) เป็นปัจจัยที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างกันและกัน โดยจะยังคงอยู่ก็ต่อเมื่อบุคคลมีความมั่นใจ ความไว้วางใจจะช่วยลดความไม่แน่นอน ลดความเสี่ยงและเพิ่มความระมัดระวังของกระบวนการความคิดในการตอบสนองอย่างทันทีทันใดที่มีต่อผู้นำหรือองค์กร หรืออาจหมายถึงการที่พนักงานมีความเชื่อถือต่อผู้บังคับบัญชาว่าเป็นคนที่น่าเชื่อถือและมีความ

นำไว้วางใจ ซึ่งจะนำมาซึ่งความไว้วางใจในองค์การเพื่อผลของความสำเร็จในงานนั้นร่วมกัน "ความเชื่อมั่น" ในตัวบุคคลหรือองค์การไม่ได้เกิดขึ้นและตั้งอยู่อย่างเลื่อนลอย หากแต่ต้องมี "ฐาน" รองรับนั่นก็คือผลงานการกระทำและพฤติกรรมของบุคคลและองค์การ หากต้องการให้คนเชื่อมั่น เชื่อถือควรเริ่มที่ "การกระทำ" ที่น่าเชื่อถือ ถ้าการกระทำน่าเชื่อถือจะเกิดการเชื่อถือขึ้น ไม่จำเป็นต้องเรียกร้องให้เชื่อถือ การรับรู้เกี่ยวกับภาพลักษณ์และประวัติขององค์การ ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชามีผลกระทบต่อความตั้งใจ ความภาคภูมิใจ และความไว้วางใจด้วยเช่นเดียวกัน ทั้งนี้ รวมถึงปัจจัยที่เกิดจากการส่งผ่านข้อมูลข่าวสารภายในองค์การและความเชื่อจากรุ่นหนึ่งไปอีกรุ่นหนึ่ง เช่น ในพนักงานใหม่เมื่อเห็นผู้นำประพฤติปฏิบัติตน เมื่อเขาก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นก็มีแนวโน้มจะมีพฤติกรรมดังกล่าวด้วย

3. สมาชิกมีการสื่อสาร จากการที่การสื่อสารในองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่ไม่สามารถจะหลีกเลี่ยงได้และ เป็นปัจจัยสำคัญยิ่งที่จะเอื้อให้องค์กรประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์กร แต่การสื่อสารที่ด้อยคุณภาพนั้นเป็นสิ่งที่สามารถจะหลีกเลี่ยงได้ และที่สำคัญซึ่งไปกว่านั้นก็คือ ผู้บริหารจัดการ และผู้นำทุกคนจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้สื่อสาร (Communication) ในความเป็นจริงแล้วสิ่งที่ผู้บริหารจัดการ และผู้นำทำลงไปทุกอย่างนั้นเป็นการสื่อสารอะไรบางอย่าง โดยวิธีการบางอย่างถึงคนบางคนหรือบางกลุ่ม คำถามก็คือ สิ่งที่สื่อออกไปนั้นจะมีผลเช่นใด นั่นคือ ในการสื่อสารออกไปนั้นผลที่ตามมาคืออะไร เป็นไปตามเจตนาหรือไม่ ในการดำเนินธุรกิจนั้น การสื่อสารมีบทบาทหรือเราสามารถจะใช้ประโยชน์จากการสื่อสารใน 4 ประเด็นหลัก ๆ คือ การควบคุมดูแล (Controlling) การจูงใจ (Motivation) การแสดงออกทางอารมณ์ความรู้สึก (Emotional Expression) และด้านข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ (Information)

4. มีความขัดแย้งกัน ความขัดแย้ง (Conflict) คือ เหตุการณ์ที่ปรากฏขึ้นเมื่อ เมื่อบุคคลหรือทีมมีความเห็น ไม่สอดคล้องกัน ความขัดแย้งถือเป็นเหตุการณ์ธรรมดาที่เกิดขึ้นในการอยู่ร่วมกันหรือทำงานร่วมกัน คนโดยทั่วไปมักนึกถึงความขัดแย้งในเชิงทำลายแต่เป็นที่ยอมรับกันว่า หากความขัดแย้งเกิดขึ้นในปริมาณที่พอเหมาะความขัดแย้งนั้น จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์

4.1 สาเหตุของการเกิดความขัดแย้ง ดังที่ได้กล่าวแล้วว่าความขัดแย้งเป็นปรากฏการณ์ธรรมดาที่เกิดขึ้นกับบุคคลโดยเฉพาะเมื่อต้องทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ในการทำงาน เป็นที่มองเห็นว่าสมาชิกของทีมขัดแย้งกันด้วยการใช้วาจาหรือท่าทางจนคนอื่น ๆ สังเกตเห็นได้ สมาชิกของทีมจะขัดแย้งกันได้ง่ายเมื่อได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กัน เพราะในระหว่างนั้นความคิด ความสนใจ ความรู้สึกและผลประโยชน์ของฝ่ายหนึ่งอาจไม่สอดคล้องกับอีกฝ่ายหนึ่ง ทำให้ต่าง

ฝ่ายต่างต่อต้านกันและเกิดสภาพการณ์ซึ่งทำให้ไม่สามารถหาข้อยุติได้ สาเหตุสำคัญที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งอาจมาจาก

การตกอยู่ในสภาพแวดล้อมต่างกันสิ่งแวดล้อมรอบตัว สมาชิกแต่ละคนเป็นปัจจัยสำคัญ ที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งขึ้นมาได้ เนื่องจากสิ่งแวดล้อม เป็นส่วนที่ทำให้สมาชิกมีลักษณะต่างกันไป แม้ไม่มีผลการวิจัยที่ยืนยันถึงเรื่องนี้แต่มีข้อสังเกตว่า การจำแนกงานออกเป็นแผนกย่อย ๆ หลายแผนกมีผลต่อ การเพิ่มปริมาณ ความขัดแย้งของคนงานในแผนกต่าง ๆ ทั้ง ๆ ที่อยู่ในองค์กรเดียวกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะคนงาน เหล่านั้นใช้เวลา เงินและทรัพยากรต่างกัน อันอาจกล่าวได้ว่าตกอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ต่างกันซึ่งมีผลก่อให้เกิดลักษณะประจำตัวที่ต่างกันขึ้นมา และความขัดแย้ง ระหว่างแผนกต่าง ๆ ขององค์กรจะ ลดลงได้ หากลดข้อจำกัดเฉพาะแผนกลงมาให้มีลักษณะใกล้เคียงกัน นอกไปจากนั้น การกระทำเช่นดังกล่าวจะส่งผลให้เกิดความร่วมมือกันมากขึ้น

4.2 การมีผลประโยชน์ขัดกัน สาเหตุของความขัดแย้งในข้อนี้ คือ ความไม่สอดคล้องกันระหว่างความต้องการของสมาชิกในทีม และแสดงออกเป็น พฤติกรรมให้เห็น อย่างเปิดเผย ความขัดแย้งชนิดนี้ อาจเกิดขึ้นได้ เนื่องจาก สมาชิกมีความต้องการ สิ่งเดียวกันในการทำงาน แต่อาจแบ่งปันกัน ไม่ได้ต่าง ฝ่ายต่าง จึงพยายามกีดกัน มิให้อีกฝ่ายหนึ่ง บรรลุถึงความต้องการ หรือให้ได้น้อยกว่าฝ่ายตน หรืออาจเกิดขึ้นจาก การที่สมาชิกมี ความต้องการคนละอย่างในการทำงาน ร่วมกันก็ได้

4.3 การมีความคาดหวังในบทบาทต่างกัน

เมื่อคนมาอยู่รวมกันนั้นตามธรรมชาติแล้วต่างคนต่างจะคาดหวังในพฤติกรรม ซึ่งเป็น บทบาทของอีกฝ่ายหนึ่ง ความขัดแย้งของความคาดหวังในบทบาทนี้อาจเกิดขึ้นได้ใน 3 ลักษณะ

4.3.1 อาจเกิดจากการรับรู้บทบาทผิดทำให้มีพฤติกรรมต่างจากที่ควรจะเป็นจริง

4.3.2 เกิดจากการที่ต้องสวมบทบาทในขณะเดียวกันทำให้เกิดความสับสนในบทบาท

4.3.3 เกิดจากการที่มีบทบาทแย้งกันจนเป็นเหตุให้มีพฤติกรรมขัดแย้งกัน

โดยสรุปแล้วความขัดแย้งที่เกิดจากความคาดหวังในบทบาท คือ การที่ต่างฝ่ายต่างทำนายพฤติกรรมของอีกฝ่ายหนึ่งไว้ แต่กลับประเมินได้ว่าอีกฝ่ายหนึ่งมีพฤติกรรมไม่สอดคล้องกับที่ตนทำนายความขัดแย้งจึงเกิดขึ้น

4.4 การมีอคติ พฤติกรรมต่าง ๆ ที่คน ๆ หนึ่งแสดงออกมาต่อคนอื่น ๆ ย่อมสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกส่วนตัวของคนผู้นั้น ความขัดแย้งอันเกิดจาก อคตินี้เป็นไปได้ที่ทั้งสองฝ่าย มีความรู้สึกส่วนตัวที่ไม่ดี ต่อกัน และแสดงออกมาให้เห็น ในขณะที่มีการติดต่อสื่อสารกัน จนเป็นเหตุให้ก้าวร้าวกัน สำหรับลักษณะที่จะลดอคติลงได้นั้นสรุปได้ว่า ขึ้นอยู่กับการมองโลกในแง่ดี เพราะการมองโลกในแง่ดี เป็นเหตุให้แต่ละคน เต็มใจ ที่จะค้นหาวิธีแก้ไขความขัดแย้ง และการไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง จะช่วยอำนวยความสะดวก ต่อการยอมรับ ผู้อื่นได้ง่ายเข้า

4.5 การมีปทัสสถาน ค่านิยมและการรับรู้ที่ต่างกัน ความขัดแย้งที่เกิดจาก สาเหตุนี้ เป็น ความขัดแย้งที่หาข้อยุติได้ยาก หากทั้งสองฝ่ายยังคงยึดวิธีการเดิม ในการมองสิ่งแวดล้อม และตัดสินใจตาม เกณฑ์ที่ตนมีอยู่ ทั้ง ๆ ที่ตกอยู่ในสิ่งแวดล้อม อย่างเดียวกัน คนแต่ละคนอาจมองสิ่งที่ปรากฏอยู่ไปคนละอย่าง และต่างก็ยืนยันใน ความเห็นของตนโดยหาข้อตกลงร่วมกันไม่ได้ ความขัดแย้งย่อมเกิดขึ้นได้

4.6 การปฏิสัมพันธ์ สาเหตุหลังสุดหากกล่าวไปแล้ว ก็เป็นผลมาจาก สาเหตุทั้ง 5 ประการข้างต้น เนื่องจากการที่คนเรา มีการสื่อสารกันนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับ ลักษณะประจำตัว ที่เกิดขึ้นกับสิ่งแวดล้อม ผลประโยชน์ อคติ ความคาดหวัง ปทัสสถานและค่านิยมส่วนตัว การปฏิสัมพันธ์ คือ การนำเอาปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้มาติดต่อกันนั่นเอง ความขัดแย้งที่เกิดจาก การปฏิสัมพันธ์นี้ จะเห็นได้ชัดเจนขึ้น หากการติดต่อระหว่าง สองฝ่ายนั้น มุ่งที่จะแข่งขันกันเพื่อให้บรรลุถึง จุดมุ่งหมายที่ตนต้องการ โดยที่ต่างฝ่ายได้แสดงพฤติกรรมซึ่งเป็นปฏิปักษ์ต่อกันออกมา อย่างไรก็ตามความขัดแย้ง ที่เกิดจากสาเหตุนี้อาจเปลี่ยนไปได้หากกระบวนการคิดและการรับรู้ของทั้งสองฝ่ายเปลี่ยนไปจากเดิม

5. มีการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคอย่างมีประสิทธิภาพ อุปสรรคในการทำงานเป็นทีม ที่จะต้องพบเจอและทีมงานจะต้องรีบช่วยกันแก้ไขเพื่อให้องค์กรดำเนินต่อไปตามเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้

5.1. การพุดจาและตกลงกันไม่ชัดเจน ตั้งแต่เริ่มต้นถึงเป้าหมายและบทบาทของทีมงานทั้งบทบาทของแต่ละคน

5.2. มีการปกปิดความผิดพลาดที่เกิดจากการทำงาน และหลีกเลี่ยงที่จะเผชิญกับปัญหา ทำให้ขาดโอกาสที่จะวิเคราะห์ความผิดพลาดที่ผ่านมา และใช้ประโยชน์จากความผิดพลาดนั้นสำหรับการขจัดปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในครั้งต่อ ๆ ไป

5.3. มีการแข่งขันชิงดีกันระหว่างสมาชิก เมื่อมีการขัดแย้งกันในเรื่องของความคิดเห็นเกิดขึ้นก็ได้มีการหารือกันในทางที่สร้างสรรค์ หรือมองประสิทธิภาพของทีม

5.4. ไม่ได้มีการประชุมหารือเป็นเครื่องกระตุ้นให้สมาชิกเกิดความรู้สึกผูกพันกับมติของที่ประชุมอย่างแท้จริง ทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึกฝืนใจที่ต้องสวมบทบาท หรือปฏิบัติตามที่ตกลงกันได้

5.5. ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องไม่ได้เป็นไปในทางที่สนับสนุนกันและกัน ต่างคนต่างก็มีปัญหาในการทำงาน ซึ่งวิธีการการปรึกษาหารือกันก็มักจะสวนทางกัน

5.6. ขาดการวางแผนทาง และหาจังหวะที่จะใช้ให้เป็นประโยชน์ในอันที่จะส่งเสริมความก้าวหน้าของสมาชิก

5.7. ขาดความสัมพันธ์อันดีกับทีมอื่น หรือหน่วยงานอื่น ทำให้ทีมนี้ไม่ได้รับความเชื่อถือยกย่อง หัวหน้าทีมเองก็ไม่ได้เป็นลูกทีมที่ดีของทีมในระดับเหนือขึ้นไป

5.8. ขาดการประเมินผลการทำงานของทีม ซึ่งควรจะเป็นระยะ ๆ อย่างสม่ำเสมอ ทำให้ขาดการทบทวนเป้าหมาย และวิธีการ ซึ่งอาจจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปให้สอดคล้องกับสถานะขององค์กร

6. เสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีม คือ การตัดลินความสามารถของตนเองว่าจะสามารถทำงานได้ในระดับใดกับทีมและคอยตรวจสอบว่าตนมีอะไรที่ควรเสริมสร้างให้ทีมเดินต่อไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร หรือเป็นความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งมีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตความเชื่อในความสามารถตนเองพิจารณาจากความรู้สึก ความคิด การจูงใจ และพฤติกรรมของตนเอง

จากที่กล่าวมาถึงลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของนักวิชาการต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ซึ่งลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2547 , หน้า 215 -214) ได้ศึกษาไว้แล้วมีความน่าสนใจและสอดคล้องกับลักษณะการทำงานเป็นทีม จึงได้นำมาเป็นตัวแปรตาม ตามแนวคิดของ เนตร์พัฒนา ยาวีราช

1.7 ความเป็นมาของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ประวัติความเป็นมา สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เคยมีชื่อย่อว่า สป.กทม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สปช.) กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นหน่วยงานบริหารการศึกษาที่ตั้งขึ้นอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลง โครงสร้าง และระบบการบริหารการประถมศึกษาแห่งชาติ เมื่อ 1 ตุลาคม 2523 ตามพระราชกฤษฎีกาฉบับพิเศษ

เล่มที่ 97 ตอนที่ 157 เมื่อวันที่ 13 ตุลาคม 2523 ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2523 ตามมาตรา 3 วรรค 5 กำหนดให้มีสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สป.กทม.เป็นหน่วยงานบริหารการศึกษาตั้งอยู่ในส่วนกลาง เป็นหน่วยงานที่ไม่มีสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ / กิ่งอำเภอ ดังนั้น การบริหารจากโรงเรียนและกลุ่มโรงเรียนจึงขึ้นตรงต่อ สป.กทม.

ตามพระราชบัญญัติโอนกิจการบริหารโรงเรียนประชาบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดและโรงเรียนประถมศึกษาของกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ไปเป็นของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ 2523 ตามมาตรา 14 กำหนดให้โอนบรรดาข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการพลเรือนวิสามัญ ข้าราชการครู ลูกจ้างของกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนประถมศึกษา ไปเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครู หรือลูกจ้าง แล้วแต่กรณีของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ

มาตรา 15 ได้ให้โรงเรียนประชาบาลและโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งโอนตาม พ.ร.บ.นี้ ในโรงเรียนใดอยู่ในเขตกิ่งอำเภอ อำเภอ จังหวัดใด ให้ถือว่าโรงเรียนนั้นสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา กิ่งอำเภอ อำเภอ หรือสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และให้สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัด มีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลโรงเรียนนั้นด้วย

ดังนั้น ตาม พ.ร.บ. ฉบับนี้โรงเรียนสังกัดกองการการประถมศึกษา จำนวนทั้งหมด 34 โรงเรียน จึงได้โอนมาสังกัด สป.กทม. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

เนื่องจาก สป.กทม. เป็นหน่วยงานบริหารการศึกษาที่ตั้งขึ้นในส่วนกลาง งานส่วนหนึ่งจึงถูกกำหนดไว้ด้วยระเบียบต่าง ๆ ให้เป็นสำนักงานในราชการส่วนกลางอีกด้วย

ตำแหน่งผู้อำนวยการการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร คนแรกที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้รักษาการในตำแหน่ง ผอ.ป.กทม. คือ นายสุจำรูญ (จำรูญ) เกียรติมงคล ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนัง สังกัดประถมศึกษา กรมสามัญศึกษา (เดิม) ซึ่งแตกต่างไปจากผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด ซึ่งได้กำหนดไว้ในมาตรา 20 แห่ง พ.ร.บ.โอนกิจการบริหารโรงเรียนประชาบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และโรงเรียนประถมศึกษาของกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ไปเป็นของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2523 สรุปว่าในระหว่างที่ยังไม่ได้แต่งตั้ง ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดให้หัวหน้าส่วนการศึกษา หรือผู้รักษาการในตำแหน่งดังกล่าว ซึ่งโอนตาม พ.ร.บ.นี้ รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดต่อมา นายสุจำรูญ (จำรูญ) เกียรติ

มณฑล ก็ได้ผ่านการประเมินจากคณะกรรมการฯ และได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ผู้อำนวยการการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ปี พ.ศ. 2523 - 2529

มีการแบ่งโรงเรียนในสังกัดออกเป็น 5 กลุ่ม ประกอบด้วย

1. กลุ่มทราวดี ได้แก่ โรงเรียนนพญาไท โรงเรียนโสมสิตตโมสร โรงเรียนราชวินิต โรงเรียน
วัดโบสถ์ โรงเรียนวัดโสมนัส โรงเรียนอมรินทราราม โรงเรียนอนุบาลวัดปรีณายก

2. กลุ่มอโยธยา ได้แก่ โรงเรียนบางบัวฯ โรงเรียนวัดใหม่ช่องลม โรงเรียนพิบูลอุปถัมภ์
โรงเรียนวัดคูขัยธาราม โรงเรียนอนุบาลพิบูลเวศม์ โรงเรียนอนุบาลสามเสนฯ โรงเรียนพระยา
ประเสริฐสุนทราศรัย โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๗๕

3. กลุ่มสุโขทัย ได้แก่ โรงเรียนวัดพลับพลาชัย โรงเรียนประถมทวีธาภิเศก โรงเรียนมหา
วีรานุวัตร โรงเรียนวัดชนะสงคราม โรงเรียนวัดชัยชนะสงคราม โรงเรียนวัดประยูรวงศาวาส
โรงเรียนวัดเวตะวันธรรมาวาส โรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ

4. กลุ่มกรุงธน ได้แก่ โรงเรียนประถมบางแค โรงเรียนวัดเจ้ามูล โรงเรียนวัดช่างเหล็ก
โรงเรียนวัดหนึ่ง โรงเรียนวัดนาครปรก โรงเรียนวัดหงส์รัตนาราม โรงเรียนอนุบาลวัดนางนอง
โรงเรียนวัดสังข์กระจาย

5. กลุ่มรัตนโกสินทร์ ได้แก่ โรงเรียนทุ่งมหาเมฆ โรงเรียนดาราคาม โรงเรียนบ้านหนอง
บอน โรงเรียนประถมนนทบุรี โรงเรียนสายน้ำทิพย์ โรงเรียนวัดด่าน โรงเรียนวัดมหาบุศย์

และหลังจากนั้น กระทรวงศึกษาธิการ ได้มีการปรับเปลี่ยนระบบบริหารและการจัด
การศึกษาตามโครงสร้างใหม่ของกระทรวงศึกษาธิการ ตามระเบียบบริหารราชการกระทรวง
ศึกษา พ.ศ. 2546 ได้แบ่งส่วนราชการ โดยกำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอยู่ภายใต้การ
กำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตาม
อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติ
การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ
กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 โดยประกาศจัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้งหมดเป็น
จำนวน 175 เขตพื้นที่การศึกษา

ในกรุงเทพมหานคร มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 3 เขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 2 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3

ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม.เขต 1

1. นายพร รุจนเวช
2. นางรพีพรรณ เอกสุภาพันธุ์
3. นายเดิบ ไยเจริญ

แบ่งกลุ่มโรงเรียนออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 มีโรงเรียน จำนวน 22 โรงเรียน กลุ่มที่ 2 มีโรงเรียน จำนวน 22 โรงเรียน และกลุ่มที่ 3 มีโรงเรียน จำนวน 21 โรงเรียน

ต่อมากระทรวงศึกษาธิการ ได้มีกฎหมาย จำนวน 3 ฉบับ คือพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2523) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2523 และพระราชบัญญัติครูและบุคลากรทางการศึกษา ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2553) เมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2553 ประกอบกับประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 18 สิงหาคม 2553 ได้มีการประกาศจัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับศึกษากทม.เขต 1

โดยกำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม.เขต 1 เป็นที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับศึกษาในปัจจุบันผู้บริหารในปัจจุบันได้แก่นายพิเชษฐ์ วันทอง ดำรงตำแหน่ง 28 ตุลาคม 2563 – ปัจจุบัน และในปัจจุบันมีการแบ่งกลุ่มโรงเรียนออกเป็นทั้งหมด 3 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มทราวดี มีจำนวน 12 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดชนะสงคราม โรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ โรงเรียนวัดพลับพลาชัย โรงเรียนวัดโสมนัส โรงเรียนมหาวิธานวัตร โรงเรียนวัดชัยชนะสงคราม (วัดตึก) โรงเรียนอนุบาลวัดปริณายก โรงเรียนราชวินิต โรงเรียนที่ปังกวิททยาพัฒนา โรงเรียนวัดเวตวันธรรมมาวาส โรงเรียนพญาไท โรงเรียนอนุบาลสามเสนฯ

2. กลุ่มรัตนโกสินทร์ มีจำนวน 13 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนทุ่งมหาเมฆ โรงเรียนประถมนนทรีโรงเรียนวัดदान โรงเรียนดาราคาม โรงเรียนสายน้ำทิพย์ โรงเรียนอนุบาลพิบูลเวศม์ โรงเรียนวัดมหาบุศย์ โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 75 โรงเรียนบ้านหนองบอน โรงเรียนบางบัว โรงเรียนพระยาประเสริฐสุนทราศรัย โรงเรียนพิบูลอุปถัมภ์ โรงเรียนวัดอุทัยธาราม

3. กลุ่มกรุงธนบุรี มีจำนวน 12 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนโสมนัสมิตร โรงเรียนวัดอมรินทรารามโรงเรียนประถมทวิธาภิเศก โรงเรียนวัดประยูรวงศาวาส โรงเรียนราชวินิตประถมบางแค โรงเรียนวัดเจ้ามูล โรงเรียนวัดช่างเหล็ก โรงเรียนวัดหนัง โรงเรียนวัดนาครุฑ โรงเรียนวัดหงส์รัตนาราม โรงเรียนอนุบาลวัดนางนอง โรงเรียนวัดสังข์กระจาย

ในปัจจุบันมีโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (สพป) จำนวนทั้งหมด 37 โรงเรียนด้วยกัน แบ่งออกเป็นทั้งหมด 3 กลุ่ม

1.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กมลนิตย์ วิลัยแดง (2559) ได้ทำงานศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียน ในสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดระยอง จำแนกตามตำแหน่งของครูและประสบการณ์ในการทำงาน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูมนสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดระยอง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลโดยหาความถี่ ค่าร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

คมกฤช จันทร์โอภาส (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในทหารอากาศ พบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานตรวจสอบภายในทหารอากาศ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่สถิติ 0.01 ด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมและสถานที่ทำงานนั้นมีระดับความคิดเห็นโดยรวมต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สถิติ 0.01 และในข้อเสนอแนะแนวทางการทำงานเป็นทีมคือ การที่บุคคลมีความผูกพันความรับผิดชอบ การผลักดันการทำงานให้ไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์รวมกัน และในการทำงานเป็นทีมจะต้องมีการจัดการ การวางแผน การดำเนินงานที่ดีและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ผลวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดระยอง โดยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ประกอบด้วย ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านการมีส่วนร่วม ส่วนด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ได้คะแนนเป็นอันดับสุดท้าย

พัฒนา คดีพิศาล (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท เวิลด์พลาส จำกัดและในเครือ เพื่อวัตถุประสงค์ในการศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานในเรื่องประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม เพื่อการเปรียบเทียบการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ

พนักงานจำนวน 110 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและแบ่งเป็นรายด้าน คือ บทบาทหน้าที่ การมีส่วนร่วม ผู้นำ นั้นอยู่ในระดับมาก ส่วนการติดต่อสื่อสารและการประชุมหารือ อยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความเห็นในเรื่องประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีอายุประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน มีความคิดเห็นในเรื่องประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ที่ 0.05

กิตติพงษ์ ศิริพร (2552) การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายในและปัจจัยแรงจูงใจภายนอก ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยการสุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 430 คนโดยที่เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพของข้อมูลประชากรศาสตร์ ระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ และแบบมาตราส่วนประกอบค่า 5 ระดับ (Rating Scale) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าทางสถิติพื้นฐาน (Percentage) ค่าความเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์ค่าของความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และการทดสอบเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD การวิเคราะห์การถดถอย แบบเส้นตรงพหุคูณ (Regression) ผลการศึกษาวิจัยปรากฏดังนี้

1. ปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวม อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ทำสาย ด้านความมั่นคงในงาน ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านการมีส่วนร่วมในงาน และระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน อันได้แก่ ด้านของโอกาสในความก้าวหน้า ด้านการยกย่องและยอมรับนับถือ ด้านการมีอำนาจในหน้าที่

2. ปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีระดับมาก และระดับปานกลาง จำนวนทั้งสิ้น 5 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการพัฒนาการฝึกอบรม ทางด้านของการเลื่อนตำแหน่งงาน ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

3. การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านต้นทุนการผลิต ด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์ และด้านเวลาการผลิต

4. การเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในบริษัทปัจจุบันและประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา พบว่า โดยรวมแล้วแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5. การเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจภายในและปัจจัยแรงจูงใจภายนอกของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ ด้านปัจจัยแรงจูงใจภายใน ที่จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในบริษัทปัจจุบันและประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ด้านปัจจัยแรงจูงใจภายนอก ซึ่งได้มีการจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในบริษัทปัจจุบันและประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาพบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

6. ปัจจัยแรงจูงใจภายใน ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการโดยรวม ด้านต้นทุนการผลิต อยู่ในระดับปานกลาง ด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์ อยู่ในระดับปานกลาง และด้านเวลาการผลิต อยู่ในระดับปานกลาง

7. ปัจจัยปัจจัยแรงจูงใจภายนอก ที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานที่อยู่ในระดับปฏิบัติการโดยรวม ด้านต้นทุนการผลิต อยู่ในระดับปานกลาง ด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์ อยู่ในระดับปานกลาง และด้านเวลาการผลิต อยู่ในระดับปานกลาง

อัศวเดช ไม้จันทร์และนุจรีร์ แซ่จิว(2561)ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยในการทำงาน ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา มีกลุ่มตัวอย่าง 110 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามชนิดเลือกตอบใช้เทคนิคการสุ่มแบบชั้นภูมิวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความถี่ ค่าร้อยละส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t-test) การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว

และทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ(Multiple Regression Analysis) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 31-35 ปีสถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับปริญญาตรีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 15,000 บาท และอายุงานน้อยกว่า 5 ปี ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ตำแหน่งงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานไม่แตกต่าง

สุภาพร โทบุตร (2561) ศึกษาเรื่องปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดปราจีนบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดปราจีนบุรี(2) เพื่อศึกษาปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดปราจีนบุรีประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรภาครัฐในจังหวัดปราจีนบุรี กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Independent Samples t-test , One-way ANOVA และการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดปราจีนบุรี ไม่แตกต่างกัน 2 ปัจจัยการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดปราจีนบุรี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านกระบวนการ ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ และด้านการออกแบบงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พระมหาคณาธิป จันทรสง่า (2561) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร โดยพบว่า ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สารนิพนธ์.หลักสูตรปริญญาตรีวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต.สาขารัฐประศาสนศาสตร์.บัณฑิตวิทยาลัย.มหาวิทยาลัยสยาม

ธนกร กรวัชรเจริญและผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.เขมมาวี รักษ์ชูชีพ (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เฮ้าส์จำกัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานระดับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ด้านองค์ประกอบของทีมกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยและใช้กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงาน บริษัท ควอลิตี้เฮ้าส์จำกัด จำนวน 350 คน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่า เบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐานโดยสถิติ Independent Samples t-test, One-way ANOVA, LSD และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สันผลการศึกษาพบว่าระดับ ปัจจัยองค์ประกอบของทีมอยู่ในระดับมาก คือในด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ ด้าน สภาพแวดล้อม ด้านการออกแบบงาน ด้านกระบวนการทำงานและมีประสิทธิภาพการทำงานเป็น ทีมอยู่ในระดับมาก คือในด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีมด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่าง มีประสิทธิภาพด้านการสื่อสารที่ดี ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุงานที่แตกต่างกันของ หน่วยงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน สำหรับเพศ อายุระดับ การศึกษา ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันนั้นจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 และปัจจัยด้านองค์ประกอบของทีมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก และ อยู่ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01

นิมนอน ทองแสน (2559) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มี วัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานต่างกัน 2. เพื่อศึกษาปัจจัยความคาดหวังที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการ ทำงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอาง ในเขต จังหวัดปทุมธานี จำนวนทั้งสิ้น 309 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย ค่าความถี่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานและ สถิติเชิงอนุมานประกอบด้วย Independent Samples t-test, One-way ANOVA และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1. พนักงานกลุ่มธุรกิจผลิต เครื่องสำอางมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด โดยจำแนกเป็นด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านส่วนบุคคล ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และด้านผลการ ปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 2. องค์ประกอบของความคาดหวังของพนักงานกลุ่มธุรกิจ

ผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโดยรวม เป็นไปในทิศทางเดียวกันซึ่งมีระดับความสัมพันธ์กันปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และอายุงาน(ปี) ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน

พระมหาคณาธิป จันทรสง่า (2561) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร โดยพบว่า ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สารนิพนธ์.หลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขารัฐประศาสนศาสตร์.บัณฑิตวิทยาลัย.มหาวิทยาลัยสยาม

รัศมี วงศ์วี (2560) เรื่องบทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ เปรียบเทียบความคิดเห็นในการแสดงบทบาท กลุ่มตัวอย่างเป็นครูจำนวน 353 คน จาก 19 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยถามเกี่ยวกับขนาดของโรงเรียน วุฒิกการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (5 Point Rating Scales) การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้อธิบาย ความแตกต่างระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ได้แก่ t-test และ ANOVA โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยบทบาทผู้บริหารด้านการสร้างลักษณะของงานมีค่ามากที่สุด รองลงมาคือบทบาทผู้บริหารด้านการสร้างความก้าวหน้า และบทบาทผู้บริหารด้านการสร้างยอมรับนับถือ ส่วนบทบาทผู้บริหารด้านเงินเดือนมีค่ามากที่สุดทำบทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า โรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ระดับวุฒิกการศึกษาต่างกัน และประสบการณ์ในการทำงาน

ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง “การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของคุณครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ และสามารถเขียนขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 วิธีสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร (Population) ประชากรที่เลือกในการวิจัยในครั้งนี้เป็นคุณครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ทั้งเพศหญิงและชาย ซึ่งมีจำนวน 2,016 คน (ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียน สังกัด สพป.กรุงเทพมหานคร (2564) สืบค้นจาก https://data.bopp-obec.info/emis/school.php?Area_CODE=1001) จำนวน 37 โรงเรียน ซึ่งเป็นคุณครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครทั้ง 50 เขต

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง การวิจัยในครั้งนี้ได้ทำการสุ่มตัวอย่างจาก คุณครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขต กรุงเทพมหานคร มีจำนวน 2,016 คน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้การหาขนาดตัวอย่างการคำนวณด้วยสูตรของ (Taro Yamane, 1973) โดยมีการกำหนดค่าคาดเคลื่อนของการเลือกกลุ่มตัวอย่างของการประมาณค่าไว้ร้อยละ 5 หรือ 0.05 จึงใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

กำหนดให้ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากรทั้งหมด

e = ความคาดเคลื่อน เท่ากับ 0.05

$$\text{ดังนั้นจะได้} \quad n = \frac{2,016}{1 + 2,016 (0.05)^2}$$

$$n = 333.77$$

$$n \approx 334 \text{ คน}$$

ดังนั้น จากการคำนวณได้ขนาดตัวอย่างที่จะให้ตอบแบบสอบถาม ประมาณ 334 คน ประชากรที่ทำการศึกษาคือ ประชากรที่เป็นคุณครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ทั้งเพศหญิงและเพศชายมีโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 37 โรงเรียน จำนวนคุณครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 2,016 คน แบ่งออกเป็นทั้งหมด 3 กลุ่ม ได้แก่

1. กลุ่มทราวดี มีจำนวน 12 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดชนะสงคราม โรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ โรงเรียนวัดพลับพลายชัย โรงเรียนวัดโสมนัส โรงเรียนมหาวิธานวัตร โรงเรียนวัดชัยชนะสงคราม (วัดตึก) โรงเรียนอนุบาลวัดปรีณายก โรงเรียนราชวินิต โรงเรียนที่ปังกรวิทยาพัฒน์ โรงเรียนวัดเวตะวันธรรมมาวาส โรงเรียนพญาไท โรงเรียนอนุบาลสามเสนฯ

2. กลุ่มรัตนโกสินทร์ มีจำนวน 13 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนทุ่งมหาเมฆ โรงเรียนประถมนนทรีโรงเรียนวัดด่าน โรงเรียนดาราคาม โรงเรียนสายน้ำทิพย์ โรงเรียนอนุบาลพิบูลเวศม์ โรงเรียนวัดมหาบุศย์ โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๗๕ โรงเรียนบ้านหนองบอน โรงเรียนบางบัว โรงเรียนพระยาประเสริฐสุนทราศรัย โรงเรียนพิบูลอุปถัมภ์ โรงเรียนวัดอุทัยธาราม

3. กลุ่มกรุงธนบุรี มีจำนวน 12 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนโสมนัสโมสร โรงเรียนวัดอมรินทรารามโรงเรียนประถมทวิธาภิเศก โรงเรียนวัดประยูรวงศาวาส โรงเรียนราชวินิตประถมบางแค

โรงเรียนวัดเจ้ามูล โรงเรียนวัดช่างเหล็ก โรงเรียนวัดหนัง โรงเรียนวัดนาคปรก โรงเรียนวัดหงส์รัตนาราม โรงเรียนอนุบาลวัดนางนอง โรงเรียนวัดสังข์กระจาย

ผู้วิจัยได้สุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาวิจัย โดยกำหนดขนาดตัวอย่างโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยใช้เกณฑ์ประชากรทั้งหมดที่จะทำการสุ่มตัวอย่าง คือ 334 คน ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลาก เพื่อเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งตามกลุ่มเขตการปกครอง เป็น 3 กลุ่ม ประกอบ

ตาราง 3.1 แสดงกลุ่มข้อมูลพื้นฐานโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

ลำดับ	กลุ่มพื้นที่	จำนวน โรงเรียน	โรงเรียน
1	กลุ่มทราวดี	12	โรงเรียนวัดชนะสงคราม โรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ โรงเรียนวัดพลับพลาชัย โรงเรียนวัดโสมนัส โรงเรียนมหาวิทยาลัย วัตร โรงเรียนวัดชัยชนะสงคราม (วัดตึก) โรงเรียนอนุบาล วัดปรีณายก โรงเรียนราชวินิต โรงเรียนที่ปึงกรวิทยาพัฒนา โรงเรียนวัดเวตะวันธรรมมาวาส โรงเรียนพญาไท โรงเรียนอนุบาล สามเสนฯ
2	กลุ่มรัตนโกสินทร์	13	โรงเรียนทุ่งมหาเมฆ โรงเรียนประถมนนทบุรีโรงเรียนวัดด่าน โรงเรียนดาราคาม โรงเรียนสายน้ำทิพย์ โรงเรียนอนุบาลพิบูล เวศม์ โรงเรียนวัดมหาบุศย์ โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๗๕ โรงเรียนบ้านหนองบอน โรงเรียนบาง บัว โรงเรียนพระยาประเสริฐสุนทราศรัย โรงเรียนพิบูลอุปถัมภ์ โรงเรียนวัดอุทัยธาราม
3	กลุ่มกรุงธนบุรี	12	โรงเรียนโสมสิตตโมสร โรงเรียนวัดอมรินทารามโรงเรียนประถม ทวีธาภิเศก โรงเรียนวัดประยูรวงศาวาส โรงเรียนราชวินิต ประถมบางแค โรงเรียนวัดเจ้ามูล โรงเรียนวัดช่างเหล็ก โรงเรียน วัดหนัง โรงเรียนวัดนาคปรก โรงเรียนวัดหงส์รัตนาราม โรงเรียน อนุบาลวัดนางนอง โรงเรียนวัดสังข์กระจาย

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร (2564)

สืบค้นจาก https://data.bopp-obec.info/emis/school.php?Area_CODE=100

ตาราง 3.2 แสดงข้อมูลพื้นฐานโรงเรียน สังกัด สพป.กรุงเทพมหานคร (2564)

ตาราง 3.2 แสดงข้อมูลพื้นฐานโรงเรียน สังกัด สพป.กรุงเทพมหานคร (2564) ที่มา:

https://data.bopp-obec.info/emis/school.php?Area_CODE=1001

ลำดับ	โรงเรียน	ครู/บุคลากร	ลำดับ	โรงเรียน	ครู/บุคลากร(คน)
1	วัดชนะสงคราม	25	20	พิบูลอุปถัมภ์	118
2	อนุบาลวัดปรี นายก	51	21	บางบัว (เพ่งตั้งตรงจิตร วิทยาคาร)	73
3	พระตำหนักสวน กุหลาบ	90	22	บ้านหนองบอน (นัยนานนท์ อนุสรณ์)	41
4	ราชวินิต	154	23	วัดมหาบุศย์ (พิทักษ์ถาวร คุณ)	42
5	ที่บังกรวิทยา พัฒน์	27	24	ไทยรัฐวิทยา ๗๕ เฉลิมพระ เกียรติ	60
6	วัดพลับพลาชัย	54	25	พระยาประเสริฐสุนทราศรัย (กระจ่าง สิงหเสนี)	93
7	วัดโสมนัส	30	26	วัดประยูรวงศาวาส	28
8	ประถมนนทรี	25	27	วัดเจ้ามุล	26
9	วัดदान	20	28	วัดสังข์กระจาย (แจ่มวิชา สอน)	15
10	มหาวิรานุวัตร	17	29	วัดหงส์รัตนาราม	30
11	วัดชัยชนะ สงคราม(วัดตึก)	18	30	ประถมทวิธาภิเศก	38
12	อนุบาลสามเสน	70	31	วัดช่างเหล็ก	22
13	ทุ่งมหาเมฆ	60	32	วัดอมรินทราราม	106
14	วัดเวตวันธรรม วาส	43	33	โสมสิตสโมสร	30
15	สายน้ำทิพย์	76	34	ราชวินิตประถมบางแค	97
16	ดาราคาม	33	35	วัดนาคปรก	18
17	พญาไท	132	36	วัดหนึ่ง	39
18	อนุบาลพิบูลเวศม์	115	37	อนุบาลวัดนางนอง	69
19	วัดอุทัยธาราม	31			

รวมทั้งหมด 37 โรงเรียน 2,016 คน

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อการศึกษา คือ จำนวน 334 ชุด

วิธีการสุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ การให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง จึงมีการใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา โดยเก็บแบบสอบถาม คุณครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ทั้งเพศหญิงและเพศชายมีโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจำนวน 37 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดชนะสงคราม โรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ โรงเรียนวัดพลับพลาชัย โรงเรียนวัดโสมนัส โรงเรียนมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิร โรงเรียนวัดชัยชนะสงคราม(วัดตึก) โรงเรียนอนุบาลวัดปรีณายก โรงเรียนราชวินิต โรงเรียนที่ปังกกรวิทยาพัฒนา โรงเรียนวัดเวตะวันธรรมมาวาส โรงเรียนพญาไท โรงเรียนอนุบาลสามเสนฯ โรงเรียนทุ่งมหาเมฆ โรงเรียนประถมนนทบุรีโรงเรียนวัดด่าน โรงเรียนดาราคาม โรงเรียนสายน้ำทิพย์ โรงเรียนอนุบาลพิบูลเวศม์ โรงเรียนวัดมหาบุศย์ โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๗๕ โรงเรียนบ้านหนองบอน โรงเรียนบางบัว โรงเรียนพระยาประเสริฐสุนทราศรัย โรงเรียนพิบูลอุปถัมภ์ โรงเรียนวัดอุทัยธาราม โรงเรียนโสมนัสมิตร โรงเรียนวัดอมรินทราราม โรงเรียนประถมทวีธาภิเศก โรงเรียนวัดประยุรวงศาวาส โรงเรียนราชวินิตประถมบางแค โรงเรียนวัดเจ้ามุล โรงเรียนวัดช่างเหล็ก โรงเรียนวัดหนึ่ง โรงเรียนวัดนาครุฑ โรงเรียนวัดหงส์รัตนาราม โรงเรียนอนุบาลวัดนางนอง โรงเรียนวัดสังข์กระจาย ซึ่งจะได้สัดส่วนตามประชากรในแต่ละโรงเรียน คำนวณได้จากสูตร ดังนี้

$$\frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนครูและบุคลากรของแต่ละโรงเรียน}}{\text{จำนวนครูบุคลากรทั้งหมดในสังกัดโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร}}$$

จำนวนครูบุคลากรทั้งหมดในสังกัดโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

จำนวนตัวอย่างทั้งหมด = 334 ตัวอย่าง

จำนวนครูบุคลากรทั้งหมดในสังกัดโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
กรุงเทพมหานคร = 25 + 51 + 90 + 154 + 27 + 54 + 30 + 25 + 20 + 17 + 17 + 70 + 60 + 43
+ 76 + 33 + 132 + 115 + 31 + 119 + 73 + 41 + 42 + 60 + 93 + 28 + 26 + 15 + 30 + 38 +
22 + 106 + 30 + 97 + 18 + 39 + 70 = 2,016 คน

1. จำนวนตัวอย่างของโรงเรียนวัดชนะสงคราม = 334×25 = 4 คน

$$\frac{2,016}{\quad\quad\quad}$$
2. จำนวนตัวอย่างของอนุบาลวัดปรินายก = 334×51 = 8 คน

$$\frac{2,016}{\quad\quad\quad}$$
3. จำนวนตัวอย่างของพระตำหนักสวนกุหลาบ = 334×90 = 15 คน

$$\frac{2,016}{\quad\quad\quad}$$
4. จำนวนตัวอย่างของราชวินิต = 334×154 = 8 คน

$$\frac{2,016}{\quad\quad\quad}$$
5. จำนวนตัวอย่างของที่บังกรวิทยาพัฒน์ในพระราชูปถัมภ์ฯ = 334×27 = 4 คน

$$\frac{2,016}{\quad\quad\quad}$$
6. จำนวนตัวอย่างของวัดพลับพลาชัย = 334×54 = 9 คน

$$\frac{2,016}{\quad\quad\quad}$$
7. จำนวนตัวอย่างของวัดโสมนัส = 334×30 = 5 คน

$$\frac{2,016}{\quad\quad\quad}$$
8. จำนวนตัวอย่างของประถมนนทรี = 334×25 = 4 คน

$$\frac{2,016}{\quad\quad\quad}$$

9.จำนวนตัวอย่างของวัดด่าน	$= 334 \times 20$ <hr/> 2,016	= 3 คน
10.จำนวนตัวอย่างของมหาวิรานุวัตร	$= 334 \times 17$ <hr/> 2,016	= 3 คน
11.จำนวนตัวอย่างของวัดชัยชนะสงคราม	$= 334 \times 17$ <hr/> 2,016	= 3 คน
12.จำนวนตัวอย่างของอนุบาลสามเสนฯ	$= 334 \times 70$ <hr/> 2,016	= 12 คน
13.จำนวนตัวอย่างของทุ่งมหาเมฆ	$= 334 \times 60$ <hr/> 2,016	= 10 คน
14.จำนวนตัวอย่างของวัดเวตวันธรรมาวาส	$= 334 \times 43$ <hr/> 2,016	= 7 คน
15.จำนวนตัวอย่างของสายน้ำทิพย์	$= 334 \times 76$ <hr/> 2,016	= 13 คน
16.จำนวนตัวอย่างของดาราคาม	$= 334 \times 33$ <hr/> 2,016	= 5 คน
17.จำนวนตัวอย่างของพญาไท	$= 334 \times 132$ <hr/> 2,016	= 22 คน

18.จำนวนตัวอย่างของอนุบาลพิบูลเวศม์	$= 334 \times 115$	= 19 คน
	<hr/>	
	2,016	
19.จำนวนตัวอย่างของวัดคูทัยธาราม	$= 334 \times 31$	= 5 คน
	<hr/>	
	2,016	
20.จำนวนตัวอย่างของพิบูลอุปถัมภ์	$= 334 \times 119$	= 20 คน
	<hr/>	
	2,016	
21.จำนวนตัวอย่างของบางบัว	$= 334 \times 73$	= 12 คน
	<hr/>	
	2,016	
22.จำนวนตัวอย่างของบ้านหนองบอน	$= 334 \times 41$	= 7 คน
	<hr/>	
	2,016	
23.จำนวนตัวอย่างของวัดมหาบุศย์	$= 334 \times 42$	= 7 คน
	<hr/>	
	2,016	
24.จำนวนตัวอย่างของไทยรัฐวิทยา ๗๕ เฉลิมพระเกียรติ	$= 334 \times 60$	= 10 คน
	<hr/>	
	2,016	
25.จำนวนตัวอย่างของพระยาประเสริฐสุนทราศรัย	$= 334 \times 93$	= 15 คน
	<hr/>	
	2,016	
26.จำนวนตัวอย่างของวัดประยูรวงศาวาส	$= 334 \times 28$	= 5 คน
	<hr/>	
	2,016	

27.จำนวนตัวอย่างของวัดเจ้ามุล	$= 334 \times 26$	= 4 คน
	<hr/>	
	2,016	
28.จำนวนตัวอย่างของวัดสังข์กระจาย	$= 334 \times 15$	= 2 คน
	<hr/>	
	2,016	
29.จำนวนตัวอย่างของวัดหงส์รัตนาราม	$= 334 \times 30$	= 5 คน
	<hr/>	
	2,016	
30.จำนวนตัวอย่างของประมทวิธาภิเศก	$= 334 \times 38$	= 6 คน
	<hr/>	
	2,016	
31.จำนวนตัวอย่างของวัดช่างเหล็ก	$= 334 \times 22$	= 4 คน
	<hr/>	
	2,016	
32.จำนวนตัวอย่างของวัดอมรินทราราม	$= 334 \times 106$	= 18 คน
	<hr/>	
	2,016	
33.จำนวนตัวอย่างของโฆสิตตโมสร	$= 334 \times 30$	= 5 คน
	<hr/>	
	2,016	
34.จำนวนตัวอย่างของราชวินิตประมบางแค	$= 334 \times 97$	= 16 คน
	<hr/>	
	2,016	
35.จำนวนตัวอย่างของวัดนาคปรก	$= 334 \times 18$	= 3 คน
	<hr/>	
	2,016	

$$36. \text{จำนวนตัวอย่างของวัดหนึ่ง} = \frac{334 \times 39}{2,016} = 6 \text{ คน}$$

$$37. \text{จำนวนตัวอย่างของอนุบาลวัดนางนอง} = \frac{334 \times 70}{2,016} = 12 \text{ คน}$$

ตาราง 3.3 แสดงจำนวนครูและบุคลากรและจำนวนตัวอย่างของครูและบุคลากรตัวอย่าง

ที่	โรงเรียน	ครู/บุคลากร ทั้งหมด (คน)	จำนวนครู/บุคลากร ตัวอย่าง (คน)
1	วัดชนะสงคราม	25	4
2	อนุบาลวัดปรีณายก	51	8
3	พระตำหนักสวนกุหลาบ	90	15
4	ราชวินิต	154	26
5	ที่ปังกกรวิทยาพัฒนา (วัดโบสถ์) ในพระ ราชูปถัมภ์ฯ	27	4
6	วัดพลับพลาชัย	54	9
7	วัดโสมนัส	30	5
8	ประถมนนทรี	25	4
9	วัดदान	20	3
10	มหาวิธานูวัตร	17	3
11	วัดชัยชนะสงคราม (วัดตึก)	17	3
12	อนุบาลสามเสนฯ	70	12
13	ทุ่งมหาเมฆ	60	10
14	วัดเวตวันธรรมาวาส	43	7
15	สายน้ำทิพย์	76	13
16	ดาราคาม	33	5
17	พญาไท	132	22

ตาราง 3.3 แสดงจำนวนครูและบุคลากรและจำนวนตัวอย่างของครูและบุคลากรตัวอย่าง (ต่อ)

ที่	โรงเรียน	ครู/บุคลากร ทั้งหมด (คน)	จำนวนครู/บุคลากร ตัวอย่าง (คน)
18	อนุบาลพิบูลเวศม์	115	19
19	วัดอุทัยธาราม	31	5
20	พิบูลอุปถัมภ์	119	20
21	บางบัว (เฟ่งตั้งตรงจิตรวิทยาคาร)	73	12
22	บ้านหนองบอน (นัยนานนท์อนุสรณ์)	41	7
23	วัดมหาบุศย์ (พิทักษ์ถาวรคุณ)	42	7
24	ไทยรัฐวิทยา ๗๕ เฉลิมพระเกียรติ	60	10
25	พระยาประเสริฐสุนทราศรัย (กระจ่าง สิงห์เสนี)	93	15
26	วัดประยูรวงศาวาส	28	5
27	วัดเจ้ามูล	26	4
28	วัดสังข์กระจาย (แจ่มวิชาวสน)	15	2
29	วัดหงส์รัตนาราม	30	5
30	ประถมทวิธาภิเศก	38	6
31	วัดช่างเหล็ก	22	4
32	วัดอมรินทราราม	106	18
33	โสมสิตสโมสร	30	5
34	ราชวินิตประถมบางแค	97	16
35	วัดนาคปรก	18	3
36	วัดหนึ่ง	39	6
37	อนุบาลวัดนางนอง	70	12
33	โสมสิตสโมสร	30	5
รวมทั้งสิ้น		2,016	334

ขั้นตอนที่ 2 เลือกเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 37 โรงเรียน โดยใช้ในการสุ่มตัวอย่าง โดยการใช้การสุ่มแบบตัวอย่างตามความสะดวก โดยทำการเก็บข้อมูลตามแหล่งโรงเรียนที่เป็นเป้าหมาย ดังต่อไปนี้

- สถานที่ทำงานที่เป็นโรงเรียนเขตประถมศึกษา
- ส่งแบบสอบถามไปที่โรงเรียนโดยแนบไปพร้อมกับเอกสารที่ทางสำนักงานต้องส่งเอกสารไปให้โรงเรียนในเขตประถมศึกษาทุกเดือน
- สุ่มโดยผู้ศึกษาทำการส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ผ่าน Link Google Form ส่ง ทาง Facebook หน่วยงาน และ Line office

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ของคุณครูและบุคลากรทางการศึกษา ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ขนาดโรงเรียน การศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่งงาน อายุการทำงาน อาชีพ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูล ปัจจัยองค์ประกอบของทีม ด้านสภาพแวดล้อม ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ ด้านการออกแบบ ด้านกระบวนการ จำนวน 19 ข้อ ซึ่งลักษณะคำถามจะเป็นแบบสเกลการให้คะแนน ประเมินค่า 5 ระดับ

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้คะแนน	= 5
เห็นด้วยมาก	ให้คะแนน	= 4
เห็นด้วยปานกลาง	ให้คะแนน	= 3
เห็นด้วยน้อย	ให้คะแนน	= 2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้คะแนน	= 1

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย ด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีม ด้านสมาชิกมีการสื่อสารที่ดี ด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านสมาชิกมีความขัดแย้งกัน จำนวน 16 ข้อ ซึ่งลักษณะคำถามจะเป็นแบบ สเกลการให้คะแนน ประเมินค่า 5 ระดับ

เกณฑ์การให้คะแนนสำหรับตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ซึ่งเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานส่วน ประเมินค่า 5 ระดับ ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้คะแนน	= 5
เห็นด้วยมาก	ให้คะแนน	= 4
เห็นด้วยปานกลาง	ให้คะแนน	= 3
เห็นด้วยน้อย	ให้คะแนน	= 2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้คะแนน	= 1

การแปลผลคะแนน

ผู้วิจัยแบ่งช่วงระดับคะแนนโดยใช้ค่าเฉลี่ยจากข้อมูลเป็นเกณฑ์ในการ พิจารณา โดยการหาค่าความกว้างอันตรภาคชั้น ดังนี้ (วัฒนา ศิริพาณิชย์, 2553, น. 19)

$$\begin{aligned} \text{ช่วงคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนช่วงที่ต้องการ}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ \text{ค่าเฉลี่ยที่ได้} &= 0.8 \end{aligned}$$

ผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมายระดับความคิดของคุณครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21- 5.00 แปลว่า เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 แปลว่า เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.50 แปลว่า เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 แปลว่า เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 แปลว่า เห็นด้วยน้อยที่สุด

3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ

ในการศึกษางานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้คำแนะนำ และนำแบบสอบถามมาปรับปรุงให้สมบูรณ์แล้วทำการเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวนทั้งหมด 3 ท่านด้วยกันเพื่อทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ทำการตรวจสอบการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (ปราณี หล้าเบญญะ, 2559) เกณฑ์ที่ใช้ประเมินมี ดังนี้

ให้คะแนน +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อสอบวัดจุดประสงค์/เนื้อหานั้น

ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อสอบวัดจุดประสงค์/เนื้อหานั้น

ให้คะแนน -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อสอบไม่วัดจุดประสงค์/เนื้อหานั้น

แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ หาค่าความสอดคล้องกันในระหว่างข้อคำถามในแต่ละข้อกับจุดประสงค์หรือเนื้อหา

$$\text{สูตร} \quad \text{IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ $\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การตัดสินค่า IOC ถ้ามีค่า 0.05 ขึ้นไป แสดงว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตาม จุดประสงค์ หรือตรงตามเนื้อหาที่แสดงให้เห็นว่าข้อคำถามข้อนั้นใช้ได้

1. แบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาทดลองใช้ กับผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งหมด 30 ชุด และได้นำมาตรวจสอบตรวจสอบความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach's alpha ซึ่งได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือไม่น้อยกว่า 0.07 (กัลยา วา นิชย์บัญชา, 2559) โดยค่า reliability โดยแบบสอบถามนี้ได้ผลเท่ากับ 0.09 และถือว่า แบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้ และสามารถนำไปเก็บข้อมูลได้จริง

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดย

1. ผู้วิจัยได้ศึกษา เอกสาร และหนังสืองานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพื่อ ประยุกต์ใช้ในการสร้างแบบสอบถาม
2. เก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามกลับด้วยตนเอง ซึ่งผู้วิจัยเก็บ รวบรวมแบบสอบถามกลับมาได้ทั้ง 334 ฉบับ
3. เมื่อผู้วิจัยทำการรวบรวมแบบสอบถามที่แจกกลับมาแล้ว นำแบบสอบถาม ตรวจสอบเพื่อนำไปศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ที่ได้ทำการสอบถามจากกลุ่ม ตัวอย่างที่ได้สอบถามจากประชากรกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows Version 20 โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1. ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าสัดส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิเคราะห์ข้อมูล ทั่วไปของกลุ่มประชากร
2. การใช้ค่า t-test ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ เพื่อเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยของ 2 กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม

3. การใช้ค่า F-test ในการทดสอบหรือเปรียบเทียบความแปรปรวนของข้อมูล 2 ชุดที่ได้มาจากการทดสอบที่ต่างกัน และใช้กับตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม เช่น อายุ อาชีพ รายได้

4. One-way ANOVA และทดสอบรายคู่โดยวิธี Least Significant Different (LSD) ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐาน เพศ อายุ ขนาดโรงเรียน การศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่งงาน อายุการทำงาน อาชีพ

5. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อทดสอบสมมติฐาน การทำงานเป็นทีม กับประสิทธิภาพการทำงาน

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$ สำหรับการแปลความหมายระดับความสัมพันธ์โดยมีข้อกำหนดดังนี้ (กัลยา วาณิชยบัญชา. 2546: 285)

1. ค่า r เป็น ลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้าม คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม
2. ค่า r เป็น บวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะเพิ่ม แต่ถ้า X ลด Y จะลด
3. ค่า r เข้าใกล้ 1 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก
4. ค่า r เข้าใกล้ -1 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก
5. ถ้าค่า r มีค่าเข้าใกล้ศูนย์ (0) แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กันน้อย
6. ถ้าค่า r เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ถ้าค่า $ r $ มีค่าสูงกว่า	0.90	แสดงว่า	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
ถ้าค่า $ r $ มีค่าตั้งแต่	0.70-0.89	แสดงว่า	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
ถ้าค่า $ r $ มีค่าตั้งแต่	0.30-0.69	แสดงว่า	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ถ้าค่า $ r $ มีค่าตั้งแต่	0.01-0.29	แสดงว่า	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
ถ้าค่า $ r $ มีค่าเท่ากับ	0	แสดงว่า	ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของคุณครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด โรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร” โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

- 4.1 ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยองค์ประกอบของทีม และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- 4.3 ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- 4.4 ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สำหรับสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ในบทนี้มีความหมายดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์	ความหมาย
n	แทน จำนวนประชากร
\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard Deviation)
df	แทน ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
Ms	แทน ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
SS	แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-test
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-test
LSD	แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณสำหรับการทดสอบความแตกต่าง
Sig	แทน ความน่าจะเป็นสำหรับบอกค่านัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.1 ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 4.1 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	158	47.3
หญิง	176	52.7
รวม	334	100

จากตาราง 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 176 คน คิดเป็นร้อยละ 52.7 และเพศชาย จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 47.3

ตาราง 4.2 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
21-30 ปี	135	40.4
31-40 ปี	134	40.1
41-50 ปี	42	12.6
51-60 ปี	23	6.9
รวม	334	100

จากตาราง 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 21-30 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 40.4 รองลงมา มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 40.1 อายุ 41-50 ปีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 12.6 และมีอายุ 51-60 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 ตามลำดับ

ตาราง 4.3 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โรงเรียนขนาดเล็ก	118	35.3
โรงเรียนขนาดกลาง	142	42.5
โรงเรียนขนาดใหญ่	74	22.2
รวม	334	100

จากตาราง 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ที่ โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 รองลงมา โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 35.3 และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 ตามลำดับ

ตาราง 4.4 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	37	11.1
ปริญญาตรี	263	78.7
สูงกว่าปริญญาตรี	34	10.2
รวม	334	100

จากตาราง 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ที่ปริญญาตรี จำนวน 263 คน คิดเป็นร้อยละ 78.7 รองลงมา มีระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 ตามลำดับ

ตาราง 4.5 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 15,000 บาท	68	20.4
15,001 – 20,000 บาท	131	39.2
20,001 – 30,000บาท	99	29.6
มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป	36	10.8
รวม	334	100

จากตาราง 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2 รองลงมารายได้ 20,001 – 30,000บาท จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 29.6 มีรายได้ไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4 และมีรายได้มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 ตามลำดับ

ตาราง 4.6 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ จำแนกตามตำแหน่งการทำงาน

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการครู	125	37.4
ครูอัตราจ้าง	62	18.6
พนักงานราชการ	82	24.5
ลูกจ้าง	65	19.5
รวม	334	100

จากตาราง 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นข้าราชการครู จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 37.4 รองลงมาเป็นพนักงานราชการ จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5 เป็นลูกจ้าง จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 และเป็นครูอัตราจ้าง จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 18.6 ตามลำดับ

ตาราง 4.7 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เชี่ยวชาญ	23	6.9
ชำนาญการ	61	18.3
ปฏิบัติการ	143	42.8
พนักงาน	107	32.0
รวม	334	100

จากตาราง 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ระดับตำแหน่งอยู่ที่ ปฏิบัติการ จำนวน 42.5 คน คิดเป็นร้อยละ 42.8 รองลงมาคือระดับพนักงาน จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 32 ระดับชำนาญการ จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 และเชี่ยวชาญ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 ตามลำดับ

ตาราง 4.8 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	96	28.7
5 - 10 ปี	139	41.6
11 - 15 ปี	53	15.9
16 - 20 ปี	30	9.0
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	16	4.8
รวม	334	100

จากตาราง 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานเป็นเวลา 5 - 10 ปี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 41.6 รองลงมาคือน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7 ระยะเวลา 11 - 15 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9 ระยะเวลา 16 - 20 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 9 และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 ตามลำดับ

ตาราง 4.9 แสดงจำนวน และค่าร้อยละ จำแนกตามด้านอาชีพ

อาชีพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการครู	182	54.5
บุคลากรทางการศึกษา	152	45.5
รวม	334	100

จากตาราง 4.9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอาชีพข้าราชการครู จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 54.5 และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5

4.2 ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยองค์ประกอบของทีม และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยองค์ประกอบของทีม แบ่ง ออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ ด้านกระบวนการ ด้านการออกแบบงาน โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ผลการวิเคราะห์ ดังตาราง 4.10 -4.14

ตาราง 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยองค์ประกอบของทีม ในภาพรวม

ปัจจัยองค์ประกอบของทีม	\bar{X}	SD.	แปลผล
1.ด้านสภาพแวดล้อม	4.00	0.746	มาก
2. ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ	4.00	0.761	มาก
3. ด้านกระบวนการ	3.91	0.766	มาก
4. ด้านการออกแบบงาน	3.88	0.779	มาก
รวมเฉลี่ย	3.94	0.763	มาก

จากตาราง 4.10 พบว่า ระดับความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยองค์ประกอบของทีม ในภาพรวม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.94 เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 4.00$) ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ ($\bar{X} = 4.00$) รองลงมาคือด้านกระบวนการ ($\bar{X} = 3.91$) และด้านการออกแบบงาน ($\bar{X} = 3.88$)ตามลำดับ

ตาราง 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยองค์ประกอบของทีม ด้านสภาพแวดล้อม

ด้านสภาพแวดล้อม	ระดับความเห็นด้วย (n=334)					\bar{X}	SD.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ผู้นำของทีมมีความสามารถในการสั่งการและมอบหมายงาน	120 (35.9)	162 (48.5)	46 (13.8)	5 (1.5)	1 (0.3)	4.18	0.743	มาก
2. สมาชิกในทีมรับฟังความเห็นของผู้อื่นภายในทีม	74 (22.2)	156 (46.7)	101 (30.2)	3 (0.9)	0 (0)	3.90	0.742	มาก
3. การประเมินผลงานจะดูจากผลงานเป็นหลัก	80 (24)	164 (49)	83 (24.9)	7 (2.1)	0 (0)	3.94	0.755	มาก
รวมเฉลี่ย						4.00	0.746	มาก

จากตาราง 4.11 พบว่า ระดับความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยองค์ประกอบของทีม ด้านสภาพแวดล้อม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.00 เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้นำของทีมมีความสามารถในการสั่งการและมอบหมายงาน ($\bar{X} = 4.18$) รองลงมาคือ การประเมินผลงานจะดูจากผลงานเป็นหลัก ($\bar{X} = 4.94$) และสมาชิกในทีมรับฟังความเห็นของผู้อื่นภายในทีม ($\bar{X} = 3.90$) ตามลำดับ

ตาราง 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยองค์ประกอบ
ของทีม ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ

ด้านองค์ประกอบและ คุณลักษณะ	ระดับความเห็นด้วย					\bar{X}	SD.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1.สมาชิกในทีมมี หลากหลายทางความคิด และความเห็นที่แตกต่าง กัน	96 (28.7)	166 (49.7)	63 (18.9)	8 (2.4)	1 (0.3)	4.04	0.773	มาก
2.สมาชิกในทีมมีทักษะ ด้านความชำนาญและการ แก้ไขปัญหา	91 (27.2)	175 (52.4)	60 (18)	8 (2.4)	0 (0)	4.04	0.739	มาก
3.สมาชิกในทีมควรมีน้อย กว่า 10 คน	79 (23.7)	166 (49.6)	80 (24)	8 (2.4)	1 (0.3)	3.94	0.772	มาก
รวมเฉลี่ย						4.00	0.761	มาก

จากตาราง 4.12 พบว่า ระดับความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัย
องค์ประกอบของทีม ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมี
ค่าเฉลี่ย 4.00 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สมาชิกในทีมมีหลากหลาย
ทางความคิดและความเห็นที่แตกต่างกัน ($\bar{X} = 4.04$) สมาชิกในทีมมีทักษะด้านความชำนาญ
และการแก้ไขปัญหา ($\bar{X} = 4.04$) และ สมาชิกในทีมควรมีน้อยกว่า 10 คน ($\bar{X} = 3.94$)
ตามลำดับ

ตาราง 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยองค์ประกอบของทีม ด้านกระบวนการ

ด้านกระบวนการ	ระดับความเห็นด้วย					\bar{X}	SD.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1.สมาชิกในทีมเข้าใจเป้าหมายของทีม	74 (22.2)	147 (44)	105 (31.4)	8 (2.4)	0 (0)	3.85	0.783	มาก
2.ทีมงานสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่มอบหมาย	77 (23.1)	176 (52.7)	77 (23.1)	3 (0.9)	1 (0.3)	3.97	0.724	มาก
3.ท่านค้นหาข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงงานอย่างสม่ำเสมอ	66 (19.8)	167 (50)	94 (28.1)	6 (1.8)	1 (0.3)	3.87	0.750	มาก
4.สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานได้อย่างกลมเกลียว	81 (24.3)	171 (51.2)	73 (21.8)	7 (2.1)	2 (0.6)	3.96	0.774	มาก
5.สมาชิกได้รับมอบหมายงานนอกเหนือหน้าที่ความรับผิดชอบ	76 (22.8)	172 (51.5)	73 (21.8)	10 (3)	3 (0.9)	3.92	0.801	มาก
รวมเฉลี่ย						3.91	0.766	มาก

จากตาราง 4.13 พบว่า ระดับความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยองค์ประกอบของทีม ด้านกระบวนการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.91 เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ทีมงานสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่มอบหมาย ($\bar{X} = 3.97$) สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานได้อย่างกลมเกลียว ($\bar{X} = 3.96$) สมาชิกได้รับมอบหมายงานนอกเหนือหน้าที่ความ

รับผิดชอบเสมอ ($\bar{X} = 3.92$) ท่านค้นหาข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.87$) และสมาชิกในทีมเข้าใจเป้าหมายของทีม ($\bar{X} = 3.85$) ตามลำดับ

ตาราง 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยองค์ประกอบของทีม ด้านการออกแบบงาน

ด้านการออกแบบงาน	ระดับความเห็นด้วย (n=334)					\bar{X}	SD.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1.ทีมมีการวางแผนแจกแจงงานให้กับสมาชิกที่ชัดเจน	87 (26)	128 (38.3)	104 (31.2)	13 (3.9)	2 (0.6)	3.85	0.873	มาก
2.ทีมมีการจัดลำดับความสำคัญของงานได้ดี	62 (18.5)	184 (55.1)	79 (23.7)	8 (2.4)	1 (0.3)	3.89	0.731	มาก
3.ทีมมีอิสระในการปฏิบัติงาน	74 (22.2)	164 (49.1)	92 (27.5)	4 (1.2)	0 (0)	3.92	0.735	มาก
รวมเฉลี่ย						3.88	0.779	มาก

จากตาราง 4.14 พบว่า ระดับความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยองค์ประกอบของทีม ด้านการออกแบบงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.88 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ทีมมีอิสระในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.92$) รองลงมาคือทีมมีการจัดลำดับความสำคัญของงานได้ดี ($\bar{X} = 3.89$) และทีมมีการวางแผนแจกแจงงานให้กับสมาชิกที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.85$) ตามลำดับ

4.3 ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านสมาชิกมีความพึงพอใจ ด้านความเชื่อถือไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกในทีม ด้านสมาชิกมีการสื่อสารที่ดี ด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านสมาชิกมีความขัดแย้งกัน ด้านเสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีม โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ผลการวิเคราะห์ ดังตาราง 4.15 - 4.21

ตาราง 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ในภาพรวม

ปัจจัยองค์ประกอบของทีม	\bar{X}	SD.	แปลผล
1. ด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีม	3.94	0.746	มาก
2. ด้านความเชื่อถือไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกในทีม	4.01	0.717	มาก
3. ด้านสมาชิกมีการติดต่อสื่อสารที่ดี	3.85	0.768	มาก
4. ด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.88	0.798	มาก
5. ด้านสมาชิกมีความขัดแย้ง	3.44	0.876	มาก
6. ด้านเสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีม	3.92	0.786	มาก
รวมเฉลี่ย	3.84	0.781	มาก

จากตาราง 4.15 พบว่า ระดับความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ในภาพรวม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.84 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความเชื่อถือไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกในทีม ($\bar{X} = 4.01$) ด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีม ($\bar{X} = 3.94$) รองลงมาคือด้านเสริมสร้างการรับรู้ในการทำงาน

ร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีม ($\bar{X} = 3.92$) ด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.88$) ด้านสมาชิกมีการติดต่อสื่อสารที่ดี ($\bar{X} = 3.85$) และด้านสมาชิกมีความขัดแย้ง ($\bar{X} = 3.44$) ตามลำดับ

ตาราง 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีม

ด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีม	ระดับความเห็นด้วย (n=334)					\bar{X}	SD.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ท่านได้รับมอบงานตามที่เหมาะสม	113 (33.8)	138 (41.3)	74 (22.2)	8 (2.4)	1 (0.3)	4.05	0.825	มาก
2. ท่านได้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	55 (16.5)	212 (63.5)	61 (18.3)	6 (1.8)	0 (0)	3.94	0.646	มาก
3. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือในการสนับสนุนในการปฏิบัติงานของท่าน	76 (22.8)	159 (47.6)	91 (27.2)	7 (2.1)	1 (0.3)	3.90	0.776	มาก
4. โรงเรียนของท่านส่งเสริมความเจริญเติบโตในหน้าที่การงานของท่านอยู่เสมอ	63 (18.9)	178 (53.2)	83 (24.9)	10 (3)	0 (0)	3.88	0.737	มาก
รวมเฉลี่ย						3.94	0.746	มาก

จากตาราง 4.16 พบว่า ระดับความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.94 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านได้รับมอบงานตามที่เหมาะสม

($\bar{X} = 4.05$) รองลงมาคือท่านได้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.94$) เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือในการหรือสนับสนุนในการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{X} = 3.90$) และโรงเรียนของท่านส่งเสริมความเจริญเติบโตในหน้าที่การงานของท่านอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.88$) ตามลำดับ

ตาราง 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ด้านความเชื่อถือไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกในทีม

ด้านความเชื่อถือไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกในทีม	ระดับความเห็นด้วย					\bar{X}	SD.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลแบบชัดเจนตรงไปตรงมา	80 (24)	164 (49.1)	79 (23.6)	11 (3.3)	0 (0)	3.93	0.778	มาก
2. ผู้นำทีมมีความไว้วางใจในการมอบอำนาจให้ลูกน้องตัดสินใจ	71 (21.3)	213 (63.7)	47 (14.1)	3 (0.9)	0 (0)	4.05	0.622	มาก
3. สมาชิกในทีมสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้	104 (31.1)	155 (46.4)	71 (21.3)	4 (1.2)	0 (0)	4.07	0.753	มาก
รวมเฉลี่ย						4.01	0.717	มาก

จากตาราง 4.17 พบว่า ระดับความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ด้านความเชื่อถือไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกในทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สมาชิกในทีมสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมาคือ ผู้นำทีมมีความไว้วางใจในการมอบอำนาจให้ลูกน้องตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.05$) และทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลแบบชัดเจนตรงไปตรงมา ($\bar{X} = 3.93$) ตามลำดับ

ตาราง 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ด้านสมาชิกมีการติดต่อสื่อสารที่ดี

ด้านสมาชิกมีการติดต่อสื่อสารที่ดี	ระดับความเห็นด้วย (n=334)					\bar{X}	SD.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1.การติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกไม่มีอุปสรรค	61 (18.3)	145 (43.4)	108 (32.3)	19 (5.7)	1 (0.3)	3.73	0.832	มาก
2.การติดต่อสื่อสารกันระหว่างทีมงานเข้าใจง่าย	57 (17.1)	196 (58.7)	75 (22.5)	6 (1.8)	0 (0)	3.91	0.678	มาก
3.ทราบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง	76 (22.7)	171 (51.2)	74 (22.2)	11 (3.3)	2 (0.6)	3.92	0.794	มาก
รวมเฉลี่ย						3.85	0.768	มาก

จากตาราง 4.18 พบว่า ระดับความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านสมาชิกมีการติดต่อสื่อสารที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.85 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ทราบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 3.92$) รองลงมาคือการติดต่อสื่อสารกันระหว่างทีมงานเข้าใจง่าย ($\bar{X} = 3.91$) และการติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกไม่มีอุปสรรค ($\bar{X} = 3.73$) ตามลำดับ

ตาราง 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการ
ทำงานเป็นทีม ด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการแก้ไขปัญหา อุปสรรคได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ระดับความเห็นด้วย (n=334)					\bar{X}	SD.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. ทีมมีการพูดจา เป้าหมายและบทบาทของ ทีมอย่างชัดเจน	78 (23.4)	141 (42.2)	100 (29.9)	14 (4.2)	1 (0.3)	3.84	0.839	มาก
2. สมาชิกในทีมมีการ ปรึกษารวบรวมข้อมูลของ ปัญหาแล้วนำมา ดำเนินการแก้ไข	63 (18.9)	176 (52.7)	84 (25.1)	11 (3.3)	0 (0)	3.87	0.746	มาก
3. ทีมงานสามารถ ดำเนินการแก้ไขปัญหา และทำงานได้ตรงไปตาม เป้าหมาย	84 (25.1)	156 (46.7)	80 (24)	12 (3.6)	2 (0.6)	3.92	0.827	มาก
4. ทีมมีการประเมิน ติดตามการทำงานของทีม เป็นระยะ ๆ	69 (20.7)	176 (52.6)	74 (22.2)	14 (4.2)	1 (0.3)	3.89	0.782	มาก
รวมเฉลี่ย						3.88	0.798	มาก

จากตาราง 4.19 พบว่า ระดับความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.88 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ทีมงานสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาและทำงานได้ตรงไปตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.92$) รองลงมาคือทีมมีการประเมินติดตามการทำงานของทีมเป็นระยะ ๆ ($\bar{X} = 3.89$) สมาชิกในทีมมีการปรึกษารวบรวม

ข้อมูลของปัญหาแล้วนำมาดำเนินการแก้ไข ($\bar{X} = 3.87$) และทีมมีการพูดจาเป้าหมายและบทบาทของทีมอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.84$) ตามลำดับ

ตาราง 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ด้านสมาชิกมีความขัดแย้ง

ด้านสมาชิกมีความขัดแย้ง	ระดับความเห็นด้วย					\bar{X}	SD.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ทีมมักมีความขัดแย้งกับแผนกต่าง ๆ อยู่บ่อยครั้ง	28 (8.4)	115 (34.4)	143 (42.8)	41 (12.3)	7 (2.1)	3.34	0.876	ปานกลาง
2. สมาชิกในทีมมักมีการโต้เถียงกันในเรื่องของการทำงานและขัดแย้งกันบ่อย	35 (10.5)	136 (40.7)	117 (35)	42 (12.6)	4 (1.2)	3.46	0.885	มาก
3. สมาชิกในทีมมักมีอคติกับสมาชิกในกลุ่มที่เข้ามาใหม่	26 (7.8)	116 (34.7)	136 (40.7)	46 (13.8)	10 (3)	3.30	0.908	ปานกลาง
4. สมาชิกในทีมบางคนมีพฤติกรรมกีดกันเพื่อนร่วมงาน	38 (11.4)	185 (55.4)	85 (25.4)	18 (5.4)	8 (2.4)	3.67	0.835	มาก
รวมเฉลี่ย						3.44	0.876	มาก

จากตาราง 4.20 พบว่า ระดับความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านสมาชิกมีความขัดแย้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.44 เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สมาชิกในทีมบางคนมีพฤติกรรมกีดกันเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.67$) รองลงมาคือสมาชิกในทีมมักมีการโต้เถียงกันในเรื่องของการทำงานและขัดแย้งกันบ่อย ($\bar{X} = 3.46$) ทีมมักมีความขัดแย้งกับแผนกต่าง ๆ อยู่บ่อยครั้ง ($\bar{X} = 3.34$) และสมาชิกในทีมมักมีอคติกับสมาชิกในกลุ่มที่เข้ามาใหม่ ($\bar{X} = 3.30$) ตามลำดับ

ตาราง 4.21 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ด้านเสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีม

ด้านเสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีม	ระดับความเห็นด้วย					\bar{X}	SD.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1.สมาชิกในทีมมีบุคลิกภาพแบบเปิดเผย ประนีประนอม รอบคอบ ระมัดระวังและอารมณ์มั่นคง	77 (23.1)	143 (42.8)	107 (32)	6 (1.8)	1 (0.3)	3.86	0.795	มาก
2.สมาชิกในทีมยอมรับความผิดพลาดของเพื่อนร่วมทีมได้	103 (30.8)	146 (43.7)	75 (22.5)	10 (3)	0 (0)	4.02	0.808	มาก
3.สมาชิกในทีมมีความหลากหลายทางทักษะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	69 (20.6)	175 (52.4)	82 (24.6)	6 (1.8)	2 (0.6)	3.90	0.755	มาก
รวมเฉลี่ย						3.92	0.786	มาก

จากตาราง 4.21 พบว่า ระดับความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.92 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สมาชิกในทีมยอมรับความผิดพลาดของเพื่อนร่วมทีมได้ ($\bar{X} = 4.02$) รองลงมาคือสมาชิกในทีมมีความหลากหลายทางทักษะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.90$) และสมาชิกในทีมมีบุคลิกภาพแบบเปิดเผย ประนีประนอม รอบคอบระมัดระวังและอารมณ์มั่นคง ($\bar{X} = 3.86$) ตามลำดับ

4.4 ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานนี้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ Independent t-test ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.22 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามเพศ

ประสิทธิภาพการทำงาน	เพศ	Mean	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
ด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีม	ชาย	3.93	.546	.662	.502
	หญิง	3.96	.423		
ด้านความเชื่อถือว่าไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกในทีม	ชาย	4.04	.537	.557	.578
	หญิง	4.01	.460		
ด้านสมาชิกมีการติดต่อสื่อสารที่ดี	ชาย	3.87	.568	.585	.546
	หญิง	3.84	.520		
ด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ชาย	3.86	.546	.688	.492
	หญิง	3.90	.508		
ด้านสมาชิกมีความขัดแย้ง	ชาย	3.45	.651	.072	.942
	หญิง	3.45	.631		
ด้านเสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีม	ชาย	3.93	.560	.012	.991
	หญิง	3.93	.503		

*นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 4.22 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test แบบ 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ในภาพรวม และรายด้านทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีม ด้านความเชื่อถือไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกในทีม ด้านสมาชิกมีการติดต่อสื่อสารที่ดี ด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านสมาชิกมีความซัดแย้งและด้านเสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีม

สมมติฐานที่ 1.2 อายุของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานนี้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ F-test ใช้ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.23 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามอายุ

ประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีม	ระหว่างกลุ่ม	.032	3	.011	.046	.987
	ภายในกลุ่ม	78.176	330	.237		
	รวม	78.208	333			
ด้านความเชื่อถือไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกในทีม	ระหว่างกลุ่ม	.039	3	.013	.053	.984
	ภายในกลุ่ม	82.466	330	.250		
	รวม	82.506	333			
ด้านสมาชิกมีการติดต่อสื่อสารที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	.089	3	.030	.100	.960
	ภายในกลุ่ม	97.902	330	.297		
	รวม	97.991	333			
ด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	.766	3	.255	.922	.430
	ภายในกลุ่ม	91.313	330	.277		
	รวม	92.079	333			

ตาราง 4.23 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามอายุ (ต่อ)

ประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านสมาชิกมีความขัดแย้ง	ระหว่างกลุ่ม	.540	3	.180	.438	.726
	ภายในกลุ่ม	135.682	330	.411		
	รวม	136.222	333			
ด้านเสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีม	ระหว่างกลุ่ม	.158	3	.053	.186	.906
	ภายในกลุ่ม	93.415	330	.283		
	รวม	93.573	333			

*นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 4.23 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิผลการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ในภาพรวม และรายด้านทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีม ด้านความเชื่อถือไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกในทีม ด้านสมาชิกมีการติดต่อสื่อสารที่ดี ด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านสมาชิกมีความขัดแย้ง และด้านเสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีม

สมมติฐานที่ 1.3 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลการทำงานแตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานนี้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ F-test ใช้ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตาราง 4.24

ตาราง 4.24 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านสมาชิกมีความพึงพอใจ ในทีม	ระหว่างกลุ่ม	.677	2	.338	1.445	.237
	ภายในกลุ่ม	77.531	331	.234		
	รวม	78.208	333			
ด้านความเชื่อถือไว้วางใจกัน ระหว่างสมาชิกในทีม	ระหว่างกลุ่ม	.203	2	.102	.409	.665
	ภายในกลุ่ม	82.302	331	.249		
	รวม	82.506	333			
ด้านสมาชิกมีการ ติดต่อสื่อสารที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	.770	2	.385	1.312	.271
	ภายในกลุ่ม	97.220	331	.294		
	รวม	97.991	333			
ด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรค ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	.684	2	.342	1.239	.291
	ภายในกลุ่ม	91.395	331	.276		
	รวม	92.079	333			
ด้านสมาชิกมีความขัดแย้ง	ระหว่างกลุ่ม	.300	2	.150	.365	.695
	ภายในกลุ่ม	135.923	331	.411		
	รวม	136.222	333			
ด้านเสริมสร้างการรับรู้ในการ ทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิก ในทีม	ระหว่างกลุ่ม	.649	2	.324	1.155	.316
	ภายในกลุ่ม	92.924	331	.281		
	รวม	93.573	333			

*นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 4.24 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลการทำงานไม่แตกต่างกัน ในภาพรวม และรายด้านทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีม ด้านความเชื่อถือไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกใน

ทีม ด้านสมาชิกมีการติดต่อสื่อสารที่ดี ด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านสมาชิกมีความขัดแย้ง และด้านเสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีม

สมมติฐานที่ 1.4 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการทำงานแตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานนี้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ F-test ใช้ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตาราง 4.25

ตาราง 4.25 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา

ประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีม	ระหว่างกลุ่ม	.885	2	.443	1.895	.152
	ภายในกลุ่ม	77.323	331	.234		
	รวม	78.208	333			
ด้านความเชื่อถือไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกในทีม	ระหว่างกลุ่ม	.779	2	.389	1.577	.208
	ภายในกลุ่ม	81.727	331	.247		
	รวม	82.506	333			
ด้านสมาชิกมีการติดต่อสื่อสารที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	2.242	2	1.121	3.876	.022*
	ภายในกลุ่ม	95.748	331	.289		
	รวม	97.991	333			
ด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	3.095	2	1.547	5.756	.003*
	ภายในกลุ่ม	88.984	331	.269		
	รวม	92.079	333			
ด้านสมาชิกมีความขัดแย้ง	ระหว่างกลุ่ม	1.300	2	.650	1.594	.205
	ภายในกลุ่ม	134.923	331	.408		
	รวม	136.222	333			

ตาราง 4.25 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

ประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านเสริมสร้างการรับรู้ในการ	ระหว่างกลุ่ม	3.516	2	1.758	6.461	.002*
ทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกใน	ภายในกลุ่ม	90.057	331	.272		
ทีม	รวม	93.573	333			

*นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 4.25 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิผลการทำงาน ไม่แตกต่างกัน รายด้าน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีม ด้านความเชื่อถือไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกในทีม และด้านสมาชิกมีความขัดแย้งแต่แตกต่างกัน ในภาพรวม รายด้าน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสมาชิกมีการติดต่อสื่อสารที่ดี ด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ และด้านเสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีม ดังนั้นจึงเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ โดยใช้วิธีทดสอบ LSD ดังตาราง 4.26 4.27 และ 4.28

ตาราง 4.26 แสดงการเปรียบเทียบผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพการทำงานด้านสมาชิกมีการติดต่อสื่อสารที่ดี จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ระดับการศึกษา			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	
	\bar{x}	3.69	3.85	4.05
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.69	-	-	0.36*
ปริญญาตรี	3.85	-	-	0.19*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.05	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.26 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพการทำงาน ด้านสมาธิที่มีการติดต่อสื่อสารที่ดี ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านสมาธิที่มีการติดต่อสื่อสารที่ดีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ คือ

คู่ที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านสมาธิที่มีการติดต่อสื่อสารที่ดีมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

คู่ที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จะมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านสมาธิที่มีการติดต่อสื่อสารที่ดีมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ตาราง 4.27 แสดงผลการเปรียบเทียบผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพการทำงานด้านการแก้ไขปัญหาคูสมรรถค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ระดับการศึกษา			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	
	\bar{x}	3.72	3.87	4.13
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.72	-	-	0.41*
ปริญญาตรี	3.87	-	-	0.26*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.13	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.27 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการแก้ไขปัญหาคูสมรรถค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านการแก้ไขปัญหาคูสมรรถค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ คือ

คู่ที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

คู่ที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ตาราง 4.28 แสดงผลการเปรียบเทียบผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ระดับการศึกษา			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	
	\bar{x}	3.71	3.93	4.16
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.71	-	0.22*	0.45*
ปริญญาตรี	3.93	-	-	0.22*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.16	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.28 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีม ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ คือ

คู่ที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีม มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ระดับการศึกษาปริญญาตรี

คู่มือ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีม มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

คู่มือ 3 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีม มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

สมมติฐานที่ 1.5 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านรายได้ที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการทำงานแตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานนี้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ F-test ใช้ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตาราง 4.29

ตาราง 4.29 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามรายได้

ประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านสมาชิกมีความพึงพอใจ ในทีม	ระหว่างกลุ่ม	.293	3	.098	.413	.743
	ภายในกลุ่ม	77.915	330	.236		
	รวม	78.208	333			
ด้านความเชื่อถือว่าไว้วางใจกัน ระหว่างสมาชิกในทีม	ระหว่างกลุ่ม	.869	3	.290	1.171	.321
	ภายในกลุ่ม	81.637	330	.247		
	รวม	82.506	333			
ด้านสมาชิกมีการ ติดต่อสื่อสารที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	1.052	3	.351	1.193	.312
	ภายในกลุ่ม	96.939	330	.294		
	รวม	97.991	333			

ตาราง 4.29 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามรายได้ (ต่อ)

ประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	.919	3	.306	1.109	.346
	ภายในกลุ่ม	91.160	330	.276		
	รวม	92.079	333			
ด้านสมาชิกมีความขัดแย้ง	ระหว่างกลุ่ม	.103	3	.034	.083	.969
	ภายในกลุ่ม	136.120	330	.412		
	รวม	136.222	333			
ด้านเสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีม	ระหว่างกลุ่ม	.769	3	.256	.912	.436
	ภายในกลุ่ม	92.804	330	.281		
	รวม	93.573	333			

*นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลจากตาราง 4.29 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า พนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ในภาพรวม และรายด้านทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีม ด้านความเชื่อถือไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกในทีม ด้านสมาชิกมีการติดต่อสื่อสารที่ด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านสมาชิกมีความขัดแย้งและด้านเสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีม

สมมติฐานที่ 1.6 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานนี้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ F-test ใช้ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตาราง 4.30

ตาราง 4.30 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการ
ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามตำแหน่งงาน

ประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านสมาชิกมีความพึงพอใจ ในทีม	ระหว่างกลุ่ม	1.135	3	.378	1.619	.185
	ภายในกลุ่ม	77.074	330	.234		
	รวม	78.208	333			
ด้านความเชื่อถือไว้วางใจกัน ระหว่างสมาชิกในทีม	ระหว่างกลุ่ม	1.671	3	.557	2.275	.080
	ภายในกลุ่ม	80.834	330	.245		
	รวม	82.506	333			
ด้านสมาชิกมีการ ติดต่อสื่อสารที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	2.997	3	.999	3.471	.016*
	ภายในกลุ่ม	94.993	330	.288		
	รวม	97.991	333			
ด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรค ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	1.541	3	.514	1.872	.134
	ภายในกลุ่ม	90.538	330	.274		
	รวม	92.079	333			
ด้านสมาชิกมีความขัดแย้ง	ระหว่างกลุ่ม	3.414	3	1.138	2.828	.039*
	ภายในกลุ่ม	132.808	330	.402		
	รวม	136.222	333			
ด้านเสริมสร้างการรับรู้ในการ ทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิก ในทีม	ระหว่างกลุ่ม	3.170	3	1.057	3.857	.010*
	ภายในกลุ่ม	90.403	330	.274		
	รวม	93.573	333			

*นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 4.30 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า คุณครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกัน รายด้าน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสมาชิกมี

ความพึงพอใจในทีม ด้านความเชื่อถือไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกในทีม และด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่แตกต่างกัน ในภาพรวม รายด้าน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสมาชิกมีการติดต่อสื่อสารที่ดี ด้านสมาชิกมีความขัดแย้ง และด้านเสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีม

ดังนั้นจึงเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบ LSD ดังตาราง 4.31, 4.32 และ 4.33

ตาราง 4.31 แสดงผลการเปรียบเทียบผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพการทำงานด้านสมาชิกมีการติดต่อสื่อสารที่ดี จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ตำแหน่งงาน	ตำแหน่งงาน			
		คุณครู	ครูอัตราจ้าง	พนักงานราชการ	ลูกจ้าง
	\bar{x}	3.83	3.93	3.97	3.70
คุณครู	3.83	-	-	-	-
ครูอัตราจ้าง	3.93	-	-	-	0.23*
พนักงานราชการ	3.97	-	-	-	0.26*
ลูกจ้าง	3.70	-	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 4.31 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพการทำงาน ด้านสมาชิกมีการติดต่อสื่อสารที่ดี ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านสมาชิกมีการติดต่อสื่อสารที่ดีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ คือ

คู่ที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานเป็นครูอัตราจ้าง จะมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านสมาชิกมีการติดต่อสื่อสารที่ดีมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้าง

คู่ที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานราชการ จะมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านสมาชิกมีการติดต่อสื่อสารที่ดีมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้าง

ตาราง 4.32 แสดงผลการเปรียบเทียบผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของ
ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านสมาธิมีความขัดแย้ง จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	\bar{x}	ตำแหน่งงาน			
		ข้าราชการครู	ครูอัตราจ้าง	พนักงานราชการ	ลูกจ้าง
		3.49	3.54	3.47	3.25
ข้าราชการครู	3.49	-	-	-	0.24*
ครูอัตราจ้าง	3.54	-	-	-	0.29*
พนักงานราชการ	3.47	-	-	-	0.22*
ลูกจ้าง	3.25	-	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 4.32 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพการทำงาน
ด้านสมาธิมีความขัดแย้ง ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม
ที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านสมาธิมีความขัดแย้งแตกต่างกัน อย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ คือ

คู่ที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการครู จะมีประสิทธิภาพในการ
ทำงานด้านสมาธิมีความขัดแย้งมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้าง

คู่ที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานเป็นครูอัตราจ้าง จะมีประสิทธิภาพในการ
ทำงานด้านสมาธิมีความขัดแย้งมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้าง

คู่ที่ 3 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานราชการ จะมีประสิทธิภาพในการ
ทำงานด้านสมาธิมีความขัดแย้งมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้าง

ตาราง 4.33 แสดงผลการเปรียบเทียบผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีมจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ตำแหน่งงาน	ตำแหน่งงาน			
		ข้าราชการครู	ครูอัตราจ้าง	พนักงานราชการ	ลูกจ้าง
	\bar{x}	3.49	3.54	3.47	3.25
ข้าราชการครู	3.49	-	-	-	0.22*
ครูอัตราจ้าง	3.54	-	-	-	0.19*
พนักงานราชการ	3.47	-	-	-	0.28*
ลูกจ้าง	3.25	-	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 4.33 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีม ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ คือ

คู่ที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการครู จะมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านเสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีมมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้าง

คู่ที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานเป็นครูอัตราจ้าง จะมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านเสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีมมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้าง

คู่ที่ 3 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานราชการ จะมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านเสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีมมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้าง

สมมติฐานที่ 1.7 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการทำงานแตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานนี้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ F-test ใช้ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตาราง 4.34

ตาราง 4.34 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามระดับตำแหน่งงานตามระดับตำแหน่งงาน

ประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านสมาชิกมีความพึงพอใจ ในทีม	ระหว่างกลุ่ม	.170	3	.057	.240	.868
	ภายในกลุ่ม	78.038	330	.236		
	รวม	78.208	333			
ด้านความเชื่อใจไว้วางใจกัน ระหว่างสมาชิกในทีม	ระหว่างกลุ่ม	.146	3	.049	.195	.900
	ภายในกลุ่ม	82.360	330	.250		
	รวม	82.506	333			
ด้านสมาชิกมีการ ติดต่อสื่อสารที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	1.244	3	.415	1.414	.238
	ภายในกลุ่ม	96.747	330	.293		
	รวม	97.991	333			
ด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรค ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	.172	3	.057	.206	.892
	ภายในกลุ่ม	91.906	330	.279		
	รวม	92.079	333			
ด้านสมาชิกมีความขัดแย้ง	ระหว่างกลุ่ม	.492	3	.164	.399	.754
	ภายในกลุ่ม	135.731	330	.411		
	รวม	136.222	333			
ด้านเสริมสร้างการรับรู้ในการ ทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิก ในทีม	ระหว่างกลุ่ม	1.302	3	.434	1.552	.201
	ภายในกลุ่ม	92.271	330	.280		
	รวม	93.573	333			

*นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลจากตาราง 4.34 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า พนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ในภาพรวม และรายด้านทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีม ด้านความเชื่อถือไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกในทีม ด้านสมาชิกมีการติดต่อสื่อสารที่ดี ด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านสมาชิกมีความซัดแย้งและด้านเสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีม

สมมติฐานที่ 1.8 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านระดับอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการทำงานแตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานนี้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ F-test ใช้ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตาราง 4.35

ตาราง 4.35 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามระดับอายุการทำงาน

ประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีม	ระหว่างกลุ่ม	.287	4	.072	.303	.876
	ภายในกลุ่ม	77.921	329	.237		
	รวม	78.208	333			
ด้านความเชื่อถือไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกในทีม	ระหว่างกลุ่ม	2.949	4	.737	3.048	.017*
	ภายในกลุ่ม	79.557	329	.242		
	รวม	82.506	333			
ด้านสมาชิกมีการติดต่อสื่อสารที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	.825	4	.206	.699	.593
	ภายในกลุ่ม	97.165	329	.295		
	รวม	97.991	333			
ประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.

ตาราง 4.35 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของข้าราชการ
ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามระดับอายุการทำงาน (ต่อ)

ประสิทธิผลการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	3.285	4	.821	3.043	.017*
	ภายในกลุ่ม	88.793	329	.270		
	รวม	92.079	333			
ด้านสมาชิกมีความขัดแย้ง	ระหว่างกลุ่ม	3.778	4	.944	2.346	.054
	ภายในกลุ่ม	132.445	329	.403		
	รวม	136.222	333			
ด้านเสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีม	ระหว่างกลุ่ม	3.449	4	.862	3.148	.015*
	ภายในกลุ่ม	90.124	329	.274		
	รวม	93.573	333			

*นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 4.35 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า คุณครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลการทำงาน ไม่แตกต่างกัน รายด้าน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีม ด้านสมาชิกมีการติดต่อสื่อสารที่ดี และด้านสมาชิกมีความขัดแย้ง แต่แตกต่างกัน ในภาพรวม รายด้าน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อถือไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกในทีม ด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ และด้านเสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีม

ดังนั้นจึงเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบ LSD ดังตาราง 4.36 4.37 และ 4.38 ดังนี้

ตาราง 4.36 แสดงผลการเปรียบเทียบผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของ
ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความเชื่อถือไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกในทีม
จำแนกตามอายุการทำงาน

	อายุการทำงาน(ปี)	อายุการทำงาน(ปี)				
		น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป
	\bar{x}	3.94	4.06	4.11	3.83	4.23
น้อยกว่า 5 ปี	3.94	-	-	0.17*	-	0.28*
5 - 10 ปี	4.06	-	-	-	0.22*	-
11 - 15 ปี	4.11	-	-	-	0.28*	-
16 - 20 ปี	3.83	-	-	-	-	0.40*
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	4.23	-	-	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 4.36 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพการด้านความเชื่อถือไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกในทีม ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความเชื่อถือไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกในทีมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 5 คู่ คือ

คู่ที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี จะมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านความเชื่อถือไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกในทีม มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 11-15 ปี

คู่ที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จะมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านความเชื่อถือไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกในทีม มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป

คู่ที่ 3 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 5 -10 ปี จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน

ด้านความเชื่อถือไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกในทีม มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 16 - 20 ปี

คู่ที่ 4 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 11 - 15 ปี จะมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านความเชื่อถือไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกในทีม มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 16 - 20 ปี

คู่ที่ 5 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 16 - 20 ปี จะมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านความเชื่อถือไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกในทีม มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป

ตาราง 4.37 แสดงผลการเปรียบเทียบผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน(ปี)	อายุการทำงาน(ปี)					
	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	
	\bar{x}	3.79	3.87	3.98	3.79	4.21
น้อยกว่า 5 ปี	3.79	-	-	0.18*	-	0.42*
5 - 10 ปี	3.87	-	-	-	-	0.33*
11 - 15 ปี	3.98	-	-	-	-	-
16 - 20 ปี	3.79	-	-	-	-	0.42*
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	4.21	-	-	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 4.37 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพการด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามอายุการทำงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 4 คู่ คือ

คู่ที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี จะมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านการแก้ไขปัญหาคูสมการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 11 - 15 ปี

คู่ที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จะมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านการแก้ไขปัญหาคูสมการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป

คู่ที่ 3 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 5 - 10 ปี จะมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านการแก้ไขปัญหาคูสมการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป

คู่ที่ 4 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 11 - 20 ปี จะมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านการแก้ไขปัญหาคูสมการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป

ตาราง 4.38 แสดงผลการเปรียบเทียบผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีม จำแนกตามอายุการทำงาน

	อายุการทำงาน(ปี)	อายุการทำงาน(ปี)				
		น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป
	\bar{x}	3.86	3.89	4.10	3.87	4.20
น้อยกว่า 5 ปี	3.86	-	-	0.24*	-	0.34*
5 - 10 ปี	3.89	-	-	0.21*	-	0.31*
11 - 15 ปี	4.10	-	-	-	-	-
16 - 20 ปี	3.87	-	-	-	-	0.33*
มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	4.20	-	-	-	-	-

*นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 4.38 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพการ ด้านเสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีม ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 5 คู่ คือ

คู่ที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จะมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านเสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีม มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 11 -15 ปี

คู่ที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จะมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านเสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีม มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป

คู่ที่ 3 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 5 – 10 ปี จะมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านเสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีมมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 11 -15 ปี

คู่ที่ 4 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 5 – 10 ปี จะมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านเสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีมมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป

คู่ที่ 5 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงาน 16– 20 ปี จะมีประสิทธิภาพในการทำงานเสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีมมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป

สมมติฐานที่ 1.9 คุณครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีพที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการทำงานแตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานนี้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ F-test ใช้ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตาราง 4.39

ตาราง 4.39 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการ
ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามอาชีพ

ประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านสมาชิกมีความพึงพอใจ ในทีม	ระหว่างกลุ่ม	.063	1	.063	.268	.605
	ภายในกลุ่ม	78.145	332	.235		
	รวม	78.208	333			
ด้านความเชื่อถือไว้วางใจกัน ระหว่างสมาชิกในทีม	ระหว่างกลุ่ม	.012	1	.012	.049	.825
	ภายในกลุ่ม	82.493	332	.248		
	รวม	82.506	333			
ด้านสมาชิกมีการ ติดต่อสื่อสารที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	.412	1	.412	1.403	.237
	ภายในกลุ่ม	97.578	332	.294		
	รวม	97.991	333			
ด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรค ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	.018	1	.018	.065	.798
	ภายในกลุ่ม	92.060	332	.277		
	รวม	92.079	333			
ด้านสมาชิกมีความขัดแย้ง	ระหว่างกลุ่ม	.015	1	.015	.037	.847
	ภายในกลุ่ม	136.207	332	.410		
	รวม	136.222	333			
ด้านเสริมสร้างการรับรู้ในการ ทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิก ในทีม	ระหว่างกลุ่ม	.842	1	.842	3.015	.083
	ภายในกลุ่ม	92.731	332	.279		
	รวม	93.573	333			

*นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลจากตาราง 4.39 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า พนักงานเจ้าหน้าที่มีรายได้ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ในภาพรวม และรายด้านทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านสมาชิกมี

ความพึงพอใจในทีม ด้านความเชื่อถือไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกในทีม ด้านสมาชิกมีการติดต่อสื่อสารที่ดี ด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านสมาชิกมีความซัดแย้งและด้านเสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีม

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยองค์ประกอบของทีมที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีม

ในการทดสอบสมมติฐานนี้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment Correlation Coefficient) ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 4.40



ตาราง 4.40 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์ประกอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน

ปัจจัยองค์ประกอบของทีม	สหสัมพันธ์	ประสิทธิภาพการทำงาน						
		ด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีม	ด้านความเชื่อถือไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกในทีม	ด้านสมาชิกมีการติดต่อสื่อสารที่ดี	ด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ด้านสมาชิกมีความขัดแย้ง	ด้านเสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีม	ภาพรวม
ด้านกระบวนการ	r	.419**	.413**	.435**	.418**	.027	.457**	.551**
	ทิศทางความสัมพันธ์	ทิศทางเดียวกัน	ทิศทางเดียวกัน	ทิศทางเดียวกัน	ทิศทางเดียวกัน	ทิศทางเดียวกัน	ทิศทางเดียวกัน	ทิศทางเดียวกัน
	ระดับความสัมพันธ์	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง	ปานกลาง

จากตาราง 4.40 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สามารถพิจารณาในแต่ละด้านได้ดังนี้

การทำงานเป็นทีม ด้านสภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงาน ทั้งในภาพรวม และรายด้าน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีม ด้านความเชื่อถือไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกในทีม ด้านสมาชิกมีการติดต่อสื่อสารที่ดี ด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ และด้านเสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง ส่วนด้านสมาชิกมีความขัดแย้ง ไม่มีความสัมพันธ์

การทำงานเป็นทีม ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงาน ทั้งในภาพรวม และรายด้าน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีม ด้านความเชื่อถือไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกในทีม ด้านสมาชิกมีการติดต่อสื่อสารที่ดี ด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ และด้านเสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง ส่วนด้านสมาชิกมีความขัดแย้ง อยู่ในระดับต่ำ

การทำงานเป็นทีม ด้านการออกแบบ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงาน ทั้งในภาพรวม ระดับปานกลาง และรายด้าน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีม ด้านความเชื่อถือไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกในทีม ด้านสมาชิกมีการติดต่อสื่อสารที่ดี ด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ และด้านเสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง ส่วนด้านสมาชิกมีความขัดแย้ง อยู่ในระดับต่ำ

การทำงานเป็นทีม ด้านกระบวนการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงาน ทั้งในภาพรวม และรายด้าน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีม ด้านความเชื่อถือไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกในทีม ด้านสมาชิกมีการติดต่อสื่อสารที่ดี ด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ และด้านเสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง ส่วนด้านสมาชิกมีความขัดแย้ง อยู่ในระดับต่ำ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

งานวิจัยเรื่อง“การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของคุณครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด โรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของคุณครูและบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครและเพื่อศึกษาองค์ประกอบของทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของคุณครูและบุคลากรในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครโดยเก็บข้อมูลจากคุณครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 334 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบไปด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการวิจัยได้ข้อสรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง 21-30 ปี ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ที่ โรงเรียนขนาดกลาง มีระดับการศึกษาอยู่ที่ปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นข้าราชการครู มีระดับตำแหน่งอยู่ที่ระดับปฏิบัติการ ซึ่งปฏิบัติงานเป็นเวลา 5 - 10 ปี มีอาชีพข้าราชการครู

5.1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของทีม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบของทีม พบว่า ระดับความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของทีม ด้านสภาพแวดล้อม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การประเมินงานจะดูจากผลงานเป็นหลัก ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สมาชิกในทีมมีหลากหลายทางความคิดและความเห็นที่แตกต่างกัน ด้านกระบวนการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ

มาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ทีมงานสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่มอบหมาย ด้านการออกแบบงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ทีมมีอิสระในการปฏิบัติงาน

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า ระดับความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านได้รับมอบงานตามที่เหมาะสม ด้านความเชื่อถือไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกในทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สมาชิกในทีมสามารถปฏิบัติงานแทนกัน ด้านสมาชิกมีการติดต่อสื่อสารที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ทราบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง ด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ทีมงานสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาและทำงานได้ตรงไปตามเป้าหมาย ด้านสมาชิกมีความขัดแย้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สมาชิกในทีมบางคนมีพฤติกรรมกีดกันเพื่อนร่วมงาน ด้านเสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สมาชิกในทีมยอมรับความผิดพลาดของเพื่อนร่วมทีมได้

5.1.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ขนาดโรงเรียน การศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่งงาน อายุการทำงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี เพศ อายุ ขนาดโรงเรียน ระดับตำแหน่งงาน อาชีพ ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยองค์ประกอบของทีม ด้านสภาพแวดล้อม ด้านองค์ประกอบ และคุณลักษณะ ด้านการออกแบบ ด้านกระบวนการ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า

เมื่อปัจจัยองค์ประกอบของทีม ด้านสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์ประสิทธิภาพการทำงานทั้งในภาพรวม รายด้านทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านสมาชิกมีความพึงพอใจ ด้านความเชื่อถือไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกในทีม ด้านสมาชิกมีการติดต่อสื่อสารที่ดี ด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ และด้านเสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีม ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง แต่ในด้านสมาชิกมีความขัดแย้ง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

เมื่อปัจจัยองค์ประกอบของทีม ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะมีความสัมพันธ์ประสิทธิภาพการทำงานทั้งในภาพรวม รายด้านทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านสมาชิกมีความพึงพอใจ ด้านความเชื่อถือไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกในทีม ด้านสมาชิกมีการติดต่อสื่อสารที่ดี ด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านสมาชิกมีความขัดแย้ง และด้านเสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีม ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลางและระดับต่ำ

เมื่อปัจจัยองค์ประกอบของทีม ด้านการออกแบบมีความสัมพันธ์ประสิทธิภาพการทำงานทั้งในภาพรวม รายด้านทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านสมาชิกมีความพึงพอใจ ด้านความเชื่อถือไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกในทีม ด้านสมาชิกมีการติดต่อสื่อสารที่ดี ด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านสมาชิกมีความขัดแย้ง และด้านเสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีม ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลางและระดับต่ำ

เมื่อปัจจัยองค์ประกอบของทีม ด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์ประสิทธิภาพการทำงานทั้งในภาพรวม รายด้านทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านสมาชิกมีความพึงพอใจ ด้านความเชื่อถือไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกในทีม ด้านสมาชิกมีการติดต่อสื่อสารที่ดี ด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านสมาชิกมีความขัดแย้ง และด้านเสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีม ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลางและระดับต่ำ

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 ประสิทธิภาพการทำงานของคุณครูและบุคลากร ทางการศึกษาในสังกัด โรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

พบว่า ระดับความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้นำของทีมมีความสามารถในการสั่งการและมอบหมายงาน สมาชิกในทีมสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ สมาชิกในทีมยอมรับความผิดพลาดของเพื่อนร่วมทีมได้ ทีมมีอิสระในการปฏิบัติงาน ได้รับมอบหมายงานตามความเหมาะสม ทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลแบบชัดเจนตรงไปตรงมา ทีมงานสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาและทำงานได้ตรงไปตรงมาตามเป้าหมาย สมาชิกในทีมมักมีการโต้เถียงกันในเรื่องของการทำงานและขัดแย้งกันบ่อย คล้ายคลึงกับงานวิจัยของคมกฤษ จันทรโสภาส (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการประสิทธิผลการ ทำงานเป็นทีมของข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในทหารอากาศ พบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงาน ในสำนักงานตรวจสอบภายในทหารอากาศ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติ 0.01 ด้านปัจจัยสภาพแวดล้อม และสถานที่ทำงานนั้นมีระดับความคิดเห็นโดยรวมต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญสถิติ 0.01 และในข้อเสนอแนะแนวทางการทำงานเป็นทีมคือ การที่บุคคลมีความผูกพันความรับผิดชอบ การผลักดันการทำงานให้ไปในทิศทางเดียวกันเพื่อจะให้บรรลุเป้าหมายหรือ วัตถุประสงค์ร่วมกัน และในการทำงานเป็นทีมจะต้องมีการจัดการ การวางแผน การดำเนินงานที่ดี และมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของกมลนิตย์ วิไลแดง (2559) ผลวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู โรงเรียนในสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดระยอง โดยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไป น้อย ประกอบด้วย ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านการมีส่วนร่วม ส่วนด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ได้คะแนนเป็นอันดับสุดท้ายพัฒนา คดีพิศาล (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท เวิลด์พลาส จำกัดและในเครือ เพื่อวัตถุประสงค์ในการศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงาน ในเรื่องประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม เพื่อการเปรียบเทียบการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานจำนวน 110 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความเห็นต่อประสิทธิผลการทำงานเป็น

ทีมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและแบ่งเป็นรายด้าน คือ บทบาทหน้าที่ การมีส่วนร่วม ผู้นำ
นั้นอยู่ในระดับมาก

5.2.2 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของคุณครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด
โรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะปัจจัย
ส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี การศึกษา รายได้ ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการ
ทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. มากกว่า 0.05 ซึ่งเกินค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้
ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคุณครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ที่มีระดับอายุมาก หรือ น้อยแตกต่างกันนั้น ความรู้
ความสามารถในการปฏิบัติงานเหมือนกัน หรือการได้รับรายได้มากหรือน้อยแตกต่างกันก็
สามารถทำงานได้เท่ากัน หากมีความรู้มากพอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพร ไทบุตร
(2561) ศึกษาเรื่องปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ภาครัฐในจังหวัดปราจีนบุรี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อ
เดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัด
ปราจีนบุรี ไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติหน้าที่ที่โรงเรียนขนาดต่างกัน
ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. มากกว่า 0.05 ซึ่งเกินค่า
ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ของทั้งคุณครูและบุคลากรทางการ
ศึกษานั้น ไม่ขึ้นกับขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน อาจมีการบริหารงานที่มีคุณภาพ และตัวของ
บุคลากรและพนักงานนั้นสามารถปฏิบัติงานตามกฎและข้อบังคับได้อย่างดี โดยสอดคล้องกับ
งานวิจัยของรัศมี วงศ์ศรี (2560) เรื่องบทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า โรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน
ระดับวุฒิการศึกษาต่างกัน และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของ
ผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่าง
กัน ที่มากไปกว่านั้น คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา และด้านตำแหน่งงาน ต่างกัน
ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ซึ่งน้อยกว่าค่า
ความคลาดเคลื่อนที่กำหนดทั้งนี้เนื่องจากว่าระดับการศึกษาอาจส่งผลต่อกระบวนการความคิดของ
แต่ละคนไม่เหมือนกัน รวมถึงองค์ความรู้ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดประสิทธิภาพใน
งานต่างกันได้ และตำแหน่งงานที่ต่างกันนั้น อาจเป็นเพราะแต่ละตำแหน่งมีหน้าที่และความ
รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายคนละรูปแบบกัน มีความยากง่ายต่างกัน จึงทำให้ประสิทธิภาพการ
ทำงานต่างกันได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัครเดช ไม้จันทร์และนุจรีย์ แซ่จิว (2561) ที่ศึกษา

เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า การศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวมถึงผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน เนื่องจากตำแหน่งที่ต่างกัน จะมีหน้าที่รับผิดชอบต่างกันออกไป โดยขัดแย้งกับงานวิจัยของพระมหาคณาธิป จันทร์สง่า (2561) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขต สัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร โดยพบว่า ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากไม่ว่าบุคลากรจะมีระดับตำแหน่งใดก็ตาม แต่จะมีความรับผิดชอบในการทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ นอกจากนั้นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ในการศึกษา เนื่องจากอายุการทำงานของแต่ละคน หมายถึง ประสบการณ์ที่ได้รับ ทำให้เกิดความเชี่ยวชาญและชำนาญในการปฏิบัติงาน จนเกิดข้อผิดพลาดน้อยลง ทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นตามไปด้วย โดยขัดแย้งกับงานวิจัยของ นิมมนว ทองแสน(2559) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่า อายุงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน และสุดท้ายคือ ปัจจัยองค์ประกอบของทีม ด้านสภาพแวดล้อม ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ ด้านการออกแบบ ด้านกระบวนการส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ในการศึกษา พิจารณาเป็นรายด้าน สามารถสรุปได้ว่า ด้านสภาพแวดล้อม หากมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีผู้ร่วมงานที่ดี อาจจะเป็นผลให้เกิดความรู้สึกไม่กดดัน และทำผลงานออกมาได้ดี ถัดมา ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ โดยลักษณะการทำงานของแต่ละคนนั้น อาจมีความยากง่ายซับซ้อนแตกต่างกันออกไป ประกอบกับความรู้ความถนัดของแต่ละคน ย่อมมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการออกแบบงาน อาจเป็นเพราะการตั้งเป้าหมายงาน การมอบหมายงาน ที่ชัดเจน และถูกต้อง อาจมีผลให้การทำงานนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้เร็วขึ้น ด้านกระบวนการ การปฏิบัติงานร่วมกันในสถานที่เดียวกัน หากมีความสามัคคีกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ประชุมวางแผนร่วมกัน องค์ประกอบของงานและลักษณะงานที่ได้รับเป็นไปตามสิ่งที่ได้รับมอบหมาย การวางแผนงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายงานของแต่ละคน ไปจนถึงกระบวนการที่ใช้ในการปฏิบัติงานของแต่ละคนส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนายธนกร กรวิชัยเจริญและผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.เขมมาวีร์ รัชชชูชีพ

(2558) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ควอลิตี้ เอ็นท์ จำกัด (มหาชน) ปัจจัยด้านองค์ประกอบของทีม ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านองค์ประกอบ และคุณลักษณะ ด้านการออกแบบ ด้านกระบวนการมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน อย่างไรก็ตามปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของคุณครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด โรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร คือ ด้านความขัดแย้ง ซึ่งพบว่าค่า Sig. มีค่ามากกว่า 0.05 เกินค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ในการศึกษา ทั้งนี้อาจจะจะเป็นเพราะความสัมพันธ์ที่ไม่ดี ความไม่เข้าใจกัน ก่อให้เกิดปัญหาในการทำงานร่วมกันอย่างสามัคคี ซึ่งเป็นผลให้เกิดผลเสียต่อประสิทธิภาพการทำงานอีกด้วย

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1. จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยองค์ประกอบของทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านสภาพแวดล้อม ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ ด้านการออกแบบงาน และด้านกระบวนการ ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในทางบวก ดังนั้นการ มีการส่งเสริมและกำหนดองค์ประกอบของทีมทั้ง 4 ด้านอย่างชัดเจนมากขึ้นย่อมเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ของพนักงาน โดยจะเห็นได้ว่าในภาพรวม ด้านสภาพแวดล้อม ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ จะเห็นได้ว่าอยู่ในระดับที่มาก ดังนั้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางได้ดังนี้

ด้านสภาพแวดล้อม จากการตอบแบบสอบถามของคุณครูและบุคลากรทางการศึกษาจะเห็นได้ว่าอยู่ในระดับที่มาก ในส่วนที่ควรเพิ่มเติม คือ สมาชิกในทีมรับฟังความเห็นของผู้อื่นภายในทีม เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิก

ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ จากการตอบแบบสอบถามของคุณครูและบุคลากรทางการศึกษาจะเห็นได้ว่าอยู่ในระดับที่มาก ในส่วนที่ควรเพิ่มเติมคือควรเพิ่มจำนวนสมาชิกในทีมมากขึ้น เพื่อหาแนวทางการทำงานที่ดีที่สุด เพื่อที่จะนำส่วนนี้ไปพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของคุณครูและบุคลากรทางการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างรวดเร็วและเกิดข้อผิดพลาดค่อนข้างยาก

2. การทำงานเป็นทีม สมาชิกในทีมควรมีเป้าหมายร่วมกันของทีม เพื่อส่งเสริมทีมให้เกิดการทำงานอย่างปราศจากความขัดแย้งและสมาชิกในทีมควรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของทีมที่ถูกต้องตรงกัน เพื่อช่วยให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน

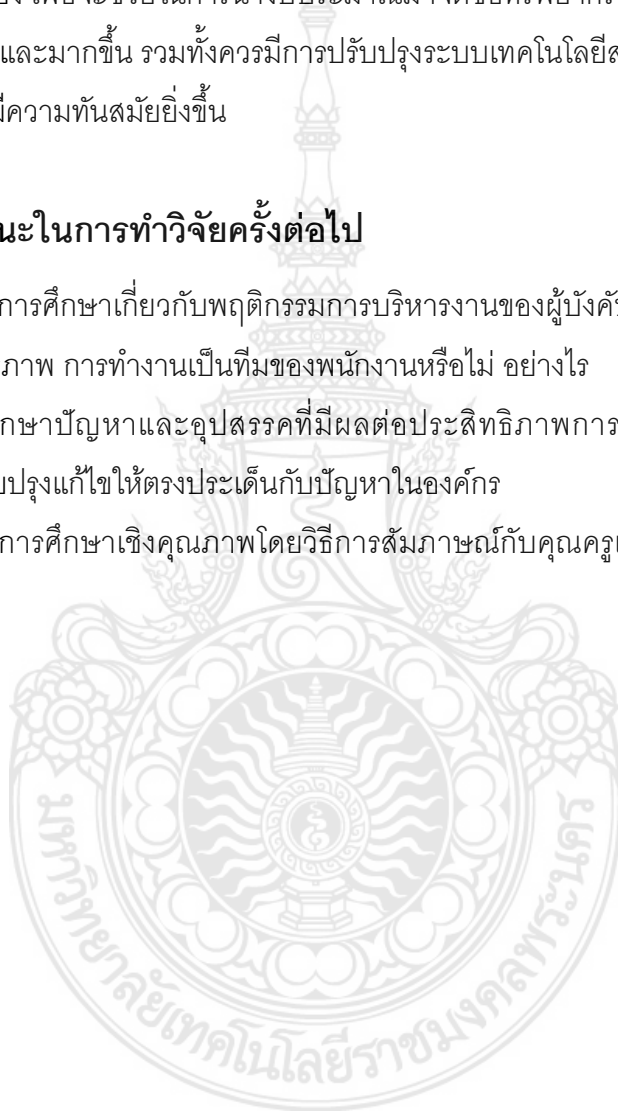
3. ประสิทธิภาพการทำงาน รัฐบาลควรให้การสนับสนุนหน่วยงานให้ได้รับงบประมาณที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อจะช่วยให้การนำงบประมาณมาจัดซื้อทรัพยากร เช่น อุปกรณ์การทำงาน ให้เพียงพอและมากขึ้น รวมทั้งควรมีการปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีความทันสมัยยิ่งขึ้น

5.4 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาในระดับต่าง ๆ ว่ามีผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมของพนักงานหรือไม่ อย่างไร

2. ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมเพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขให้ตรงประเด็นกับปัญหาในองค์กร

3. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพโดยวิธีการสัมภาษณ์กับคุณครูและบุคคลากรทางการศึกษา



บรรณานุกรม

- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2546). การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 7). : บริษัทธรรมสาร.
- สุภาพร โทบุตร. (2561). ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดปราจีนบุรี. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อัครเดช ไม้จันทร์และนุจรีย์ แซ่จิว. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา.วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน 2561).
- นิ่มนวน ทองแสน. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี.วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย. ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 , (พฤษภาคม-สิงหาคม 2559).
- พระมหาคณาธิป จันทร์สง่า. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์, หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยสยาม.
- รัศมี วังคีรี. (2560). บทบาทของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. วารสารวิจัยและพัฒนา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- คมกฤษ จันทร์โสภาส. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อการประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในทหารอากาศ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์. (2549). การทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ส่งเสริมวิชาการ.
- สุรีพร พึ่งพุทธคุณ. (2548). การบริหารจัดการทีมงาน. กรุงเทพฯ : เอ็กสเปอร์เน็ท
- สุนันทา เลานันท์. (2540). การสร้างทีม. กรุงเทพฯ : ดี.ดี. บุ๊คสโตร์
- ไพโรจน์ บาลัน. (2551). ทักษะการบริหารทีม. กรุงเทพฯ : แอคทีฟพรินท์ จำกัด.

บรรณานุกรม (ต่อ)

รังสิมา มั่นใจอารีย์. (2549). การเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร. กรุงเทพฯ : พิมพ์วิชาการ
เนตร์พัฒนา ยาวีราษ. (2547). การจัดการสมัยใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร
: บริษัท เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส จำกัด.

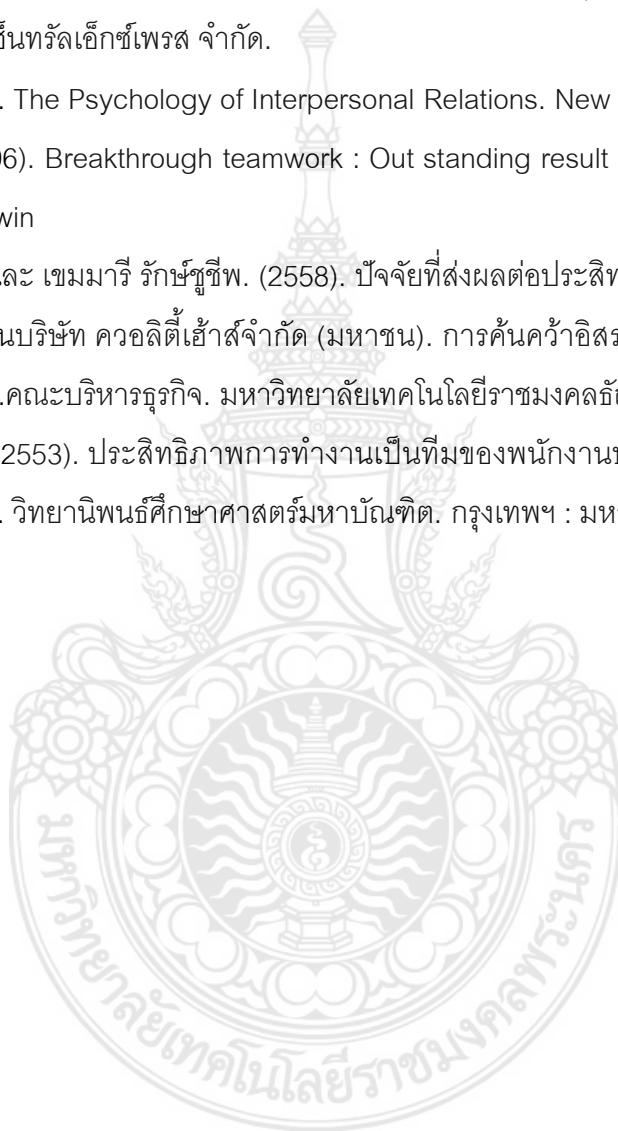
Heider, F. (1958). The Psychology of Interpersonal Relations. New York: Wiley.

Romig, D.A. (1996). Breakthrough teamwork : Out standing result structured teamwork.

Chicago Irwin

ธนกร กรวัชรเจริญ และ เขมมาวี รักรักษ์ชูชีพ. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม
ของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เฮาส์จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระ. หลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต.คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

พัฒนา คดีพิศาล. (2553). ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท เวิลด์พลาส จำกัด
และในเครือ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง



ภาคผนวก



แบบสอบถาม

เรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของคุณครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด โรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป : คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับลักษณะส่วนบุคคลของท่าน

1. เพศ 1) ชาย 2) หญิง
2. อายุ 1) 21 - 30 ปี 2) 31 - 40 ปี 3) 41 - 50 ปี 4) 51 - 60 ปี
3. ขนาดโรงเรียน 1) โรงเรียนขนาดเล็ก 2) โรงเรียนขนาดกลาง
3) โรงเรียนขนาดใหญ่
4. การศึกษา 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรี 3) สูงกว่าปริญญาตรี
5. รายได้ 1) ไม่เกิน 15,000 บาท 2) 15,001 - 20,000 บาท
3) 20,001 - 30,000 บาท 4) มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป
6. ตำแหน่งงาน 1) ครู 2) ครูอัตราจ้าง 3) พนักงานราชการ 4) ลูกจ้าง
7. ระดับตำแหน่ง 1) พนักงาน 2) ปฏิบัติการ 3) ชำนาญการ 4) เชี่ยวชาญ
8. อายุการทำงาน 1) น้อยกว่า 5 ปี 2) 5 - 10 ปี 3) 11 - 15 ปี
4) 16 - 20 ปี 5) มากกว่า 20 ปีขึ้นไป
9. อาชีพ 1) คุณครู 2) บุคลากรทางการศึกษา

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์ประกอบของทีม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย \surd ลงในช่องระดับความคิดเห็นหลังข้อความที่เป็นรายการ
สอบถามและข้อโดยยึดถือหลักเกณฑ์ ดังนี้ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วย
ปานกลาง 2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	ด้านสภาพแวดล้อม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	ผู้นำของทีมมีความสามารถในการสั่งการและมอบหมายงาน					
2.	สมาชิกในทีมรับฟังความเห็นของผู้อื่นภายในทีม					
3.	การประเมินผลงานจะดูจากผลงานเป็นหลัก					
ข้อ	ด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4.	สมาชิกในทีมมีหลากหลายทางความคิดและความคิดเห็นที่แตกต่างกัน					
5.	สมาชิกในทีมมีทักษะด้านความชำนาญและการแก้ไขปัญหา					
6.	สมาชิกในทีมควรมีน้อยกว่า 10 คน					
ข้อ	ด้านกระบวนการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
7.	สมาชิกในทีมเข้าใจเป้าหมายของทีม					
8.	ทีมงานสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่มอบหมาย					
9.	ท่านค้นหาข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงงานอย่างสม่ำเสมอ					
10.	สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานได้อย่างกลมเกลียว					
11.	สมาชิกได้รับมอบหมายงานนอกเหนือหน้าที่ความรับผิดชอบเสมอ					
ข้อ	ด้านการออกแบบงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
12.	ทีมมีการวางแผนแจกแจงงานให้กับสมาชิกที่ชัดเจน					
13.	ทีมมีการจัดลำดับความสำคัญของงานได้ดี					
14.	ทีมมีอิสระในการปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพในการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย \surd ลงในช่องระดับความคิดเห็นหลังข้อความที่เป็นรายการ
สอบถามแต่ละข้อโดยยึดถือหลักเกณฑ์ ดังนี้ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วย
ปานกลาง 2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	ด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
15.	ท่านได้รับมอบงานตามที่เหมาะสม					
16.	ท่านได้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
17.	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือในการหรือสนับสนุนในการปฏิบัติงานของท่าน					
18.	โรงเรียนของท่านส่งเสริมความเจริญเติบโตในหน้าที่การงานของท่านอยู่เสมอ					
ข้อ	ด้านความเชื่อถือไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกในทีม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
19.	ทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลแบบชัดเจนตรงไปตรงมา					
20.	ผู้นำทีมมีความไว้วางใจในการมอบอำนาจให้ลูกน้องตัดสินใจ					
21.	สมาชิกในทีมสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้					
ข้อ	ด้านสมาชิกมีการติดต่อสื่อสารที่ดี	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
22.	การติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกไม่มีอุปสรรค					
23.	การติดต่อสื่อสารกันระหว่างทีมงานเข้าใจง่าย					
24.	ทราบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง					
ข้อ	ด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
25.	ทีมมีการพูดจาเป้าหมายและบทบาทของทีมอย่างชัดเจน					
26.	สมาชิกในทีมมีการปรึกษารวบรวมข้อมูลของปัญหาแล้วนำมาดำเนินการแก้ไข					
27.	ทีมงานสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาและทำงานได้ตรงไปตามเป้าหมาย					
28.	ทีมมีการประเมินติดตามการทำงานของทีมเป็นระยะ ๆ					

ประวัติการศึกษาและการทำงาน

ชื่อ นามสกุล	นางสาวปณิตา เล็กเจริญสุข		
วัน เดือน ปีเกิด	13 สิงหาคม 2539		
ภูมิลำเนา	39/1 หมู่ 5 ต.คิ่งน้ำวน อ.เมือง จ.ราชบุรี		
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี (สาขาการบริหารจัดการเครือข่ายร้านอาหาร)		
วุฒิกการศึกษา	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา	
บริหารธุรกิจบัณฑิต	ราชภัฏสวนสุนันทา	2561	

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

เจ้าหน้าที่ของสำนักงานสวัสดิการและสวัสดิภาพครู กรุงเทพมหานคร

