



ผลกระทบจากการทำงานเป็นทีมที่มีต่อประสิทธิภาพของทีมงานของพนักงานบริษัท
ผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ตกแต่งบ้านแห่งหนึ่ง จังหวัดกรุงเทพมหานคร
Effects of teamwork on team performance of employees in team a
company that operates in the manufacturing and distributing home
furnishings company in Bangkok.

กัญญพัชร

โพธิ์ทอง

วิไลลักษณ์

วิเศษวงศ์ษา

งานวิจัยเล่มนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชา การค้นคว้าอิสระสำหรับ
นักจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ตามหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต
สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565

ผลกระทบจากการทำงานเป็นทีมที่มีต่อประสิทธิภาพของทีมงานของพนักงานบริษัท
ผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ตกแต่งบ้านแห่งหนึ่ง จังหวัดกรุงเทพมหานคร
Effects of teamwork on team performance of employees in team a
company that operates in the manufacturing and distributing home
furnishings company in Bangkok.

กัญญพัชร

โพธิ์ทอง

วิไลลักษณ์

วิเศษวงศ์ษา

งานวิจัยเล่มนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชา การค้นคว้าอิสระสำหรับ
นักจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ตามหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต
สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565

หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
งานวิจัยของ

กัญญพัชร โพธิ์ทอง
วิไลลักษณ์ วิเศษวงค์ษา

นักศึกษาชั้นปีที่ 4 หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

เรื่อง

ผลกระทบจากการทำงานเป็นทีมที่มีต่อประสิทธิภาพของทีมงานของพนักงานบริษัทผลิตและจัดจำหน่าย

อุปกรณ์ตกแต่งบ้านแห่งหนึ่ง จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565

เมื่อ 5 ธันวาคม 2565

ผลการประเมินงานวิจัย : ดีมาก ดี พอใช้

ประธานหลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.....

(อาจารย์ศุภมิตร บัวเสนาะ)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สฤณี ศรีโยธิน)

บทคัดย่อ

หัวข้อวิจัย	ผลกระทบจากการทำงานเป็นทีมที่มีต่อประสิทธิภาพของทีมงานของพนักงานบริษัทผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ตกแต่งบ้านแห่งหนึ่ง จังหวัดกรุงเทพมหานคร
ผู้ดำเนินการวิจัย	กัญญพัชร โพธิ์ทอง วิไลลักษณ์ วิเศษวงษ์
ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สฤณี ศรีโยธิน
หน่วยงาน	หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
ปี พ.ศ.	พ.ศ. 2565

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพและระดับปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน รวมทั้งศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานกับลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ และเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานที่มีอิทธิพลต่อลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ตกแต่งบ้านแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 200 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับผลกระทบจากการทำงานเป็นทีมที่มีต่อประสิทธิภาพของทีมงาน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS

ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานบริษัทผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ตกแต่งบ้านแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.39$) และปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานของพนักงานอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{x} = 3.41$) ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ พบว่า เมื่อจำแนกตามอายุส่งผลต่อลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพที่แตกต่างกัน โดยเป็นพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 46 ปี มีแนวโน้มการเกิดลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพโดยรวมมากกว่าพนักงานในช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้ ส่งผลต่อลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความสัมพันธ์พบว่า ปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ($r = .866^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยเรียงลำดับจากสูงไปต่ำ ดังนี้ ด้านความเป็นปึกแผ่นของทีมงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับสูงมาก ($r = .837^{**}$) รองลงมาคือด้านสถานภาพของสมาชิกทีมงานโดยมี

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .694^{**}$) ต่อมาเป็นด้านขนาดของทีมงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .687^{**}$) และสุดท้ายด้านบรรทัดฐานของทีมงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .683^{**}$) ส่วนสมการพยากรณ์ที่ดีที่สุด พบว่าตัวแปรพยากรณ์ของปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน ได้แก่ ด้านขนาดของทีมงาน ด้านความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน และด้านสภาพของสมาชิกทีมงาน สามารถพยากรณ์ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพได้ร้อยละ 78.0 และสามารถร่วมกันทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และได้สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{y} = (.195) + .143(X_1) + .494(X_2) + .179(X_4)$ และคะแนนมาตรฐาน คือ $Z = .178(X_1) + .504(X_2) + .219(X_4)$

คำสำคัญ: ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ระดับปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน

Abstract

Research Title	Effects of teamwork on team performance of employees in team a company that operates in the manufacturing and distributing home furnishings company in Bangkok.
Researcher	Kunyapat Phothong Wilailak Wisetwongsa
Research Consultant	Asst. Prof. Dr. Sarid Sriyothin
Organization	Bachelor of Arts in Industrial and Organizational Psychology, Faculty of Humanities and Social Sciences, Suan Dusit University
Academic Year	2022

The purposes of this research were to study the different levels of characteristics of effective teams and the levels of fundamental factors affecting team performance and to study and compare personal factors affecting characteristics of effective teams and to study the relationship between fundamental factors affecting team performance and characteristics of effective teams and to create a regression equation for Fundamental factors affecting team performance that influence the characteristics of effective teams. The sample group of this study were 200 employees of a company in the producing and distributing home furnishings in Bangkok. The data were collected by questionnaire about effects of teamwork on team performance. Data were analyzed by SPSS.

The results showed the characteristics of effective teams of employees in team in the manufacturing and distributing home furnishings company in Bangkok was at the high level ($\bar{x} = 3.39$) and fundamental factors affecting team performance were at the highest level ($\bar{x} = 3.41$). The comparison of personal characteristics and characteristics of effective teams showed age affects performance team attributes differently with employees under the age of 46 years tend to have more overall efficient team characteristics than employees under the age of 46 years at statistical significance at the .05 level and gender, education level,

working age and income affected the characteristics of effective teams that were not significantly different at the .05 level. The correlations between fundamental factors affecting team performance and characteristics of effective teams were positive ($r = .866^{**}$) significantly at .001 level, with the sub-side from high to low: cohesiveness of teamwork with a highest correlation coefficient ($r = .837^{**}$), status of teamwork members with a relatively high correlation coefficient ($r = .694^{**}$), size of teamwork with a relatively high correlation coefficient ($r = .687^{**}$) and Norms of Teamwork with a relatively high correlation coefficient ($r = .683^{**}$). The dominant variables which could help predict fundamental factors affecting the performance were size of Teamwork, cohesiveness of teamwork and status of teamwork members. The performance of the prediction of characteristics of effective teams was 78.0 percent and predict the statistical significance at the .05 level. The raw-score regression equation was $\hat{y} = (.195) + .143(X_1) + .494(X_2) + .179(X_4)$. The standardize-score regression equation was $Z = .178(X_1) + .504(X_2) + .219(X_4)$

Keyword: characteristics of effective teams, fundamental factors affecting team performance

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีด้วยความอนุเคราะห์จากผู้มีพระคุณหลายท่านซึ่งผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่ง มา ณ โอกาสนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สฤณี ศรีโยธิน อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยในครั้งนี้ ที่ได้สละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำปรึกษาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานวิจัย ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในงานวิจัยด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่งจนงานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ และบุคลากรประจำหลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การที่คอยให้กำลังใจ ให้คำปรึกษา ให้การสนับสนุนและผลักดันในการทำวิจัยครั้งนี้ จนงานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตลอดจนถ่ายทอดความรู้และอบรมสั่งสอนเพื่อที่ผู้วิจัยสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเองและสังคมต่อไป

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณพนักงานบริษัทผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ตกแต่งบ้านแห่งหนึ่ง จังหวัดกรุงเทพมหานครทุกท่านที่เสียสละเวลาให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลและให้ความร่วมมือแก่ผู้วิจัยในการทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้ให้มีความสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ของผู้วิจัยเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณกลุ่มเพื่อนวิจัย ได้แก่ กัญญาพัชร โพธิ์ทอง วิไลลักษณ์ วิเศษวงษ์ และเพื่อน ๆ หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ที่คอยช่วยเหลือให้กำลังใจคอยให้การสนับสนุนผู้วิจัยตลอดเวลาและคอยอยู่เคียงข้างผู้วิจัยเสมอตลอดจนช่วยตรวจสอบงานวิจัยเล่มนี้ ให้เกิดความสมบูรณ์ที่สุด

ท้ายที่สุดนี้ที่ขาดไม่ได้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณครอบครัว ที่คอยส่งเสริมและสนับสนุนในค่าใช้จ่ายในการทำวิจัยนี้ทั้งยังให้โอกาสทางการศึกษาที่ดีและคอยเป็นกำลังใจให้ตลอดซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นแรงผลักดันที่สำคัญที่ทำให้ผู้วิจัยสามารถทำทุกอย่างให้ประสบความสำเร็จในชีวิตได้ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณครอบครัวอันเป็นที่รักที่คอยให้กำลังใจให้คำปรึกษาในการทำวิจัยครั้งนี้ตลอดมา

คณะผู้วิจัย

นักศึกษาชั้นปีที่ 4

หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

สารบัญ

	หน้า	
บทคัดย่อ	ก	
กิตติกรรมประกาศ	ค	
สารบัญ	ฅ	
สารบัญตาราง	ฉ	
บทที่ 1	บทนำ	
	ความสำคัญของปัญหา	1
	วัตถุประสงค์การวิจัย	2
	สมมติฐานการวิจัย	2
	ขอบเขตการวิจัย	3
	นิยามศัพท์เฉพาะ	3
	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
	แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม	14
	แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ	23
	งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้อง	26
	งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง	29
	กรอบแนวคิดการวิจัย	
บทที่ 3	วิธีดำเนินการวิจัย	
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	30
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	31
	ขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	32
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	34
	การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย	34

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4	ผลการวิจัย
ส่วนที่ 1	ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
ส่วนที่ 2	ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร
ส่วนที่ 3	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน
ส่วนที่ 4	ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ
ส่วนที่ 5	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน
บทที่ 5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ
สรุปผลการศึกษาวิจัย	72
อภิปรายผลการศึกษาวิจัย	77
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้	84
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	88
บรรณานุกรม	
บรรณานุกรมภาษาไทย	89
บรรณานุกรมภาษาอังกฤษ	92
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก ใบขอความอนุเคราะห์ห้องค์กร	94
ภาคผนวก ข แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	96
ประวัติผู้วิจัย	103

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการพัฒนาความเป็นปึกแผ่นของทีม	22
2.2	แสดงกรอบการวิจัยการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน	29
3.1	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) แบบสอบถามเรื่อง การทำงาน เป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน	32
3.2	แสดงช่วงคะแนนที่ใช้ในการแบ่งกลุ่มระดับความหมายของตัวแปรจาก แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)	33
4.1	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	37
4.2	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และแปล ผลลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านมีความชัดเจนของวัตถุประสงค์	38
4.3	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และแปล ผลลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านบรรยากาศการทำงานที่ปราศจาก พิธีรีตอง	39
4.4	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และแปล ผลลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านการมีส่วนร่วม	40
4.5	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และแปล ผลลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านการรับฟังซึ่งกันและกัน	41
4.6	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และแปล ผลลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านความไม่เห็นด้วยในทางบวก	41
4.7	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และแปล ผลลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านความเห็นพ้องกัน	42
4.8	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และแปล ผลลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านการสื่อสารที่เปิดเผย	43
4.9	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และแปล ผลลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านบทบาทและการมอบหมายงานที่ ชัดเจน	43
4.10	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และแปล ผลลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านภาวะผู้นำร่วม	44

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.11	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และแปลผลลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านความสัมพันธ์กับภายนอก	44
4.12	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และแปลผลลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านรูปแบบการทำงานที่หลากหลาย	45
4.13	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และแปลผลลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านการประเมินผลตนเอง	45
4.14	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และแปลผลลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	46
4.15	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และแปลผลปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน ด้านขนาดของทีมงาน	47
4.16	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และแปลผลปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน ด้านความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน	47
4.17	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน ด้านบรรทัดฐานของทีมงาน	49
4.18	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และแปลผลปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน ด้านสถานภาพของสมาชิกทีมงาน	49
4.19	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และแปลผลปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน	50
4.20	แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้านความแตกต่างของเพศกับลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงาน โดยใช้การทดสอบค่า t-test (Independent Sample t-test)	51
4.21	แสดงผลการเปรียบเทียบอย่างละเอียดของอายุกับลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพที่ต่างกันของพนักงานด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผล	52

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.22	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างในปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของพนักงาน กับลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพโดยใช้ทดสอบค่า F – test (one Way ANOVA)	53
4.23	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	55
4.24	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านมีความชัดเจนของวัตถุประสงค์	55
4.25	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านการรับฟังซึ่งกันและกัน	56
4.26	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านความไม่เห็นด้วยในทางบวก	56
4.27	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านความเห็นพ้องกัน	57
4.28	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน	57
4.29	แสดงผลการเปรียบเทียบอย่างละเอียดของระดับการศึกษา กับลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผล	58
4.30	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างในปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของพนักงานกับลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ โดยใช้ทดสอบค่า F – test (one Way ANOVA)	58
4.31	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา กับลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านความสัมพันธ์กับภายนอก	60
4.32	แสดงผลการเปรียบเทียบอย่างละเอียดของอายุการทำงานกับลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผล	61

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.33	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างในปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการทำงานของพนักงานกับลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพโดยใช้ทดสอบค่า F – test (one Way ANOVA)	61
4.34	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการทำงาน กับลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านมีการรับฟังซึ่งกันและกัน	64
4.35	แสดงผลการเปรียบเทียบอย่างละเอียดของรายได้กับลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผล	64
4.36	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างในปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ของพนักงานกับลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพโดยใช้ทดสอบค่า F – test (one Way ANOVA)	65
4.37	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้กับลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านมีการรับฟังซึ่งกันและกัน	67
4.38	แสดงผลการทดสอบปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานมีความสัมพันธ์กับลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงาน	68
4.39	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานที่มีอิทธิพลต่อลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	70
4.40	แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	71

บทที่ 1

บทนำ

1. ความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันนี้มีสิ่งต่าง ๆ มากมายได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และพัฒนามากขึ้นอย่างต่อเนื่องในทิศทางที่หลากหลาย ไม่ว่าจะอย่างไรก็ตามการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วนี้เป็นสิ่งที่องค์กร หรือบริษัทต่าง ๆ ไม่ควรที่จะมองข้ามต่อสิ่งเหล่านี้ที่เกิดขึ้นในทุก ๆ วัน องค์กรจึงจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงอยู่เสมอ เพื่อให้มีความสอดคล้องและเป็นไปตามยุคสมัย และสิ่งที่เป็นกำลังสำคัญในการพาองค์กรให้พัฒนาและขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้ คือ บุคลากรหรือพนักงานต่าง ๆ ภายในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารระดับสูง หรือผู้ปฏิบัติงานระดับล่าง ต่างก็มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้มีการพัฒนาและก้าวหน้าทั้งสิ้น แต่การที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความก้าวหน้าได้นั้นการร่วมมือกันของบุคลากรที่มีความแตกต่างทั้งในด้านสถานภาพ ด้านอายุ ด้านความสามารถ รวมไปถึงประสบการณ์ในการทำงานนั้น บุคลากรทุกคนจึงจำเป็นต้องมีความสามัคคี มีการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน มีการรับฟังซึ่งกันและกัน รวมไปถึงการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมร่วมกัน ซึ่งทั้งหมดทั้งมวลจะนำไปสู่ความสำเร็จและทำให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพสูงสุด

การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพนั้นเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์กรไปสู่ความก้าวหน้าเพื่อให้เท่าทันกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานร่วมกันของสมาชิกในองค์กรที่มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน โดยบุคลากรในองค์กรนั้นมีหน้าที่รับผิดชอบที่แตกต่างกัน แต่ต้องขับเคลื่อนการทำงานไปพร้อม ๆ กัน การทำงานเป็นทีมจึงจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจ ความสามัคคี การฟังพาดูอาศัยกัน การยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกภายในทีมงาน และการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีภายในทีมงานจะก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานเมื่อเวลาเกิดปัญหาก็สามารถร่วมกันแก้ไขและตัดสินใจได้ทันท่วงที (ลำเทียน เผาอาจ , 2559 : 16) ซึ่งความสำคัญของการทำงานเป็นทีมนั้นเป็นการทำงานที่ช่วยดึงเอาความสามารถของแต่ละบุคคลที่มีอยู่ออกมาเพื่อให้เกิดเป็นความสามารถของทีมในการช่วยแก้ไขปัญหาได้ดีกว่าการทำงานคนเดียว การทำงานเป็นทีมจึงมีบทบาทสำคัญในการแก้ไขปัญหาและยังช่วยสร้างความสัมพันธ์ในทีม ซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล และยังช่วยหาทางออกของปัญหาได้หลากหลายวิธีมากกว่าการทำงานเพียงคนเดียว โดยตั้งอยู่บนผลประโยชน์ร่วมกันทำให้ตระหนักถึงความแตกต่างของการมองปัญหาของแต่ละคนในทีม ก่อให้เกิดความอดทนกับการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และได้รับความสำเร็จร่วมกันจนเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ (Woodcock and Francis, 1994 : 20 อ้างถึงใน อริศรธา อุ่มสิน, 2560 : 13)

ดังนั้น การวิจัยเรื่องการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน เป็นการศึกษาเพื่อหาปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของทีมงาน เพื่อจะได้นำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อจะเป็นประโยชน์ให้กับพนักงานในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต และพัฒนาไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษามีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

- 2.1. เพื่อศึกษาระดับลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพและระดับปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน
- 2.2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ
- 2.3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานกับลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ
- 2.4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานที่มีอิทธิพลลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

3. สมมติฐานการวิจัย

- 3.1. สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพที่แตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติ
 - 3.1.1. สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันจะมีลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพที่แตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติ
 - 3.1.2. สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันจะมีลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพที่แตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติ
 - 3.1.3. สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพที่แตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติ
 - 3.1.4. สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีอายุการทำงานที่แตกต่างกันจะมีลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพที่แตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติ
 - 3.1.5. สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีรายได้ที่แตกต่างกันจะมีลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพที่แตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติ
- 3.2. สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานมีความสัมพันธ์กับลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพอย่างนัยสำคัญทางสถิติ

4. ขอบเขตการวิจัย

4.1. ประชากรกลุ่มเป้าหมายในการศึกษา ได้แก่ พนักงานบริษัทผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ตกแต่งบ้านแห่งหนึ่ง จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้สุ่มกลุ่มตัวอย่างจากประชากรดังกล่าวโดยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 200 คน แล้วให้ทางบริษัทเป็นผู้แจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่าง

4.2. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นระยะเวลา 6 เดือน 5 วัน เริ่มตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2565 สิ้นสุดในวันที่ 5 ธันวาคม พ.ศ. 2565

4.3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้ศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคล การทำงานเป็นทีม และการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพที่รวมถึงลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพกับปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานที่ส่งผลต่อพนักงาน

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมกลุ่มของบุคคลเพื่อร่วมกันทำงานอย่างมีหลักการตามวัตถุประสงค์ มีการวางแผนการทำงาน การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการรับผิดชอบใช้ทรัพยากรร่วมกัน ประสานความรู้ มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด มีความสามัคคี มีเป้าหมายเดียวกัน มีความพึงพอใจซึ่งกันและกัน รวมทั้งร่วมกันตัดสินใจเพื่อผลสำเร็จของผลงาน

ทีมงาน หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ ด้านมารวมตัวกันเพื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งในองค์กรเดียวกัน โดยมีวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน สมาชิกทุกคนในทีม ต่างใช้ทักษะ ประสบการณ์ และความสามารถ ช่วยกันทำงาน แก้ไขปัญหา และรับผิดชอบต่อเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นทีมให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ดีที่สุด ซึ่งในแต่ละองค์กรต่าง ๆ นั้นย่อมมีเกณฑ์ที่ระบุถึงลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพแตกต่างกัน

ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง ลักษณะของทีมงานที่ทำให้สมาชิกภายในเกิดประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นอย่างทีมมีความชัดเจนในแนวทางต่อการปฏิบัติงาน บรรยากาศภายในทีมที่เป็นกันเองดูเรียบง่าย สมาชิกภายในทีมมีส่วนร่วมในการทำงานมีการรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกภายในทีม และแสดงความคิดเห็นได้อิสระ รวมทั้งมีการสื่อสารที่เปิดเผยพร้อมที่จะช่วยเหลือสมาชิกภายในทีมที่ต้องการความ

ช่วยเหลือ มีการกำหนดบทบาทหน้าที่และการมอบหมายงานให้แก่สมาชิกอย่างชัดเจน สมาชิกภายในทีมมีความเป็นผู้นำร่วมกัน และต้องให้ความร่วมมือกับสมาชิกภายนอก นอกจากนี้ทีมงานยังต้องมีสมาชิกภายในทีมที่มีรูปแบบการทำงานที่หลากหลาย และทีมงานควรมีการประเมินผลหลังการปฏิบัติงาน

มีความชัดเจนของวัตถุประสงค์ หมายถึง สมาชิกของทีมงานต้องกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อจะได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมที่สุด และสนับสนุนให้สมาชิกของทีมงานกำหนดพันธะกิจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีม มีการจูงใจและผลักดันให้ทีมงานปฏิบัติงานที่มุ่งมั่นไปสู่วัตถุประสงค์และเป้าหมาย

บรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตอง หมายถึง การทำงานของทีมงานเป็นไปอย่างเรียบง่าย เป็นกันเอง เมื่อถึงเวลาประชุมทุกคนมีความกระตือรือร้น สมาชิกของทีมงานแสดงความยินดี เมื่อทีมงานทำงานประสบความสำเร็จและมีการทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

การมีส่วนร่วม หมายถึง สมาชิกของทีมงานควรมีบทบาทในการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยเข้าร่วมในกิจกรรมและการอภิปรายต่าง ๆ โดยแบ่งหน้าที่การทำงานและการร่วมมือในที่ประชุม คอยสนับสนุนให้สมาชิกทีมงานแสดงความคิดเห็น

การรับฟังซึ่งกันและกัน หมายถึง สมาชิกรับฟังการแสดงความคิดเห็นของคนอื่นอย่างตั้งใจ และรับฟังความคิดเห็นก่อนวิจารณ์สมาชิกของทีมงาน ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างกันในเรื่องการทำงานของสมาชิกทีมงาน

ความไม่เห็นด้วยในทางบวก หมายถึง สมาชิกของทีมงานทุกคนมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นของตนเองในด้านการทำงาน มีการแสดงความคิดเห็นที่หลากหลายต่อการทำงานของสมาชิกทีมและการแสดงความคิดเห็นต่อการทำงานที่แตกต่างกันนำไปสู่ความเป็นปึกแผ่นของทีมงานและต้องเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในทางบวก

ความเห็นพ้องกัน หมายถึง สมาชิกต้องรับฟังเหตุผลและแสวงหาข้อมูลในการตัดสินใจก่อนในการหาข้อยุติปัญหาต่าง ๆ

การสื่อสารที่เปิดเผย หมายถึง สมาชิกทีมงานแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานระหว่างกันด้วยความจริงใจและเปิดเผย เต็มใจและพร้อมที่จะช่วยเหลือสมาชิกผู้ต้องการความช่วยเหลือ มีการฟังพาดูภัยกัน

บทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน หมายถึง การมอบหมายงานต้องระบุถึงลักษณะงานอย่างชัดเจน และการคาดหวังต่อบทบาทหน้าที่ของสมาชิกทีมที่มีต่องาน สมาชิกมั่นใจว่ามีการมอบหมายงานอย่างเสมอภาค

ภาวะผู้นำร่วม หมายถึง สมาชิกจะต้องแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ส่งเสริมการทำงานและพฤติกรรมที่ธำรงรักษาความสัมพันธ์ของทีมงาน

ความสัมพันธ์กับภายนอก หมายถึง สมาชิกมีความร่วมมือด้านการทำงานจากสมาชิกภายนอก และสมาชิกทีมให้เกียรติแก่สมาชิกภายนอกที่ให้ความร่วมมือ

รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย หมายถึง สมาชิกที่ยึดการทำงานเป็นหลักกับสมาชิกที่ยึดเป้าหมายเป็นหลักซึ่งเป็นรูปแบบการทำงานที่หลากหลายทำให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น

การประเมินผลตนเอง หมายถึง ทีมงานต้องมีการประเมินผลหลังการปฏิบัติงาน โดยการประเมินผลหลังการปฏิบัติงานนั้นช่วยให้เห็นจุดแข็ง จุดอ่อนต่อการทำงานในทีมงาน และช่วยให้แสวงหาแนวทางปรับปรุง

ปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน หมายถึง รูปแบบของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานที่รวบรวมหลาย ๆ องค์ประกอบหลักของการทำงานเป็นทีม ในด้านขนาดของทีมงานที่เหมาะสม ด้านความเป็นปึกแผ่นของทีมงานอย่างการสื่อสารกันของสมาชิกภายในทีม การเคารพซึ่งกันและกัน ด้านบรรทัดฐานของทีมงานที่สมาชิกทุกคนควรช่วยกันรักษาผลประโยชน์ขององค์กร ไม่ใช่ใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างสิ้นเปลือง และด้านสภาพของสมาชิกในทีมที่มีความแตกต่างของหน้าที่ ตำแหน่งงาน การศึกษา และอายุ เป็นต้น

ขนาดของทีมงาน หมายถึง รูปแบบการทำงานเป็นทีมจะส่งผลต่อขนาดของทีมงานที่องค์กร ประกอบหลักบางองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ซึ่งได้แก่ ภาวะผู้นำ สมาชิกของทีมและขั้นตอนการทำงาน

ความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน หมายถึง การที่สมาชิกมีการสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทีมปรากฏเป็นที่ประจักษ์อย่างชัดเจนและมีการสื่อสารกันเป็นประจำ ทีมงานให้สมาชิกทีมมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเต็มที่ และมีส่วนในการกำหนดมาตรฐานในการทำงานของทีมงาน ซึ่งขนาดของทีมงานต้องเหมาะสมต่องาน สมาชิกทีมเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน สมาชิกทีมต้องการผลประโยชน์ในการทำงานร่วมกัน และพิทักษ์ผลประโยชน์ของทีมงาน ทีมงานประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมาย

บรรทัดฐานของทีมงาน หมายถึง บรรทัดฐานที่เป็นพฤติกรรมการทำงานของทีมงานที่มีประโยชน์ต่อองค์กร เช่น การทำงานให้ถูกต้องตั้งแต่เริ่มแรกและไม่ใช้วัสดุสำนักงานอย่างสิ้นเปลือง เป็นต้น

สภาพของสมาชิกทีมงาน หมายถึง สภาพของสมาชิกแต่ละคนจะแตกต่างกันไป โดยตัวกำหนดสภาพที่สัมพันธ์กับงาน ได้แก่ ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ส่วนตัวกำหนดที่ไม่สัมพันธ์กับงาน เช่น ความสำคัญที่มีต่อระดับการศึกษา เชื้อชาติ อายุ และเพศ สมาชิกทีมที่มีสภาพต่างกันจะได้รับการปฏิบัติที่ต่างจากกันจากองค์กร

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ได้ทราบถึงระดับลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพและระดับปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน

6.2 ได้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพที่แตกต่างกัน

6.3 ได้ทราบถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานและลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

6.4 ทางคณะผู้วิจัยสามารถเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมตลอดจนนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ต่อตนเองและเพื่อพัฒนาองค์กรได้ในอนาคต

6.4 องค์กรสามารถนำข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยไปปรับใช้เพื่อการสนับสนุนต่อการแก้ไขหรือปรับปรุงเพื่อยกระดับการทำงานเป็นทีมของพนักงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ
3. งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้อง
4. งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดการวิจัย

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

เรณู เชื้อสะอาด (2551 : 10 อ้างถึงใน อริศษรา อุ่มสิน, 2560 : 9) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนรวมตัวกันเพื่อปฏิบัติงานอย่างหนึ่งอย่างใด หรือหลายอย่างร่วมกันโดยมีเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ในทิศทางเดียวกัน และทุกคนในกลุ่มมีบทบาทในการช่วยดำเนินงานภายในกลุ่ม โดยมีการติดต่อสื่อสารและประสานงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ดิเรก วรรณเศียร (2552 : 2 อ้างถึงใน อริศษรา อุ่มสิน, 2560 : 9) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ หรือมีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกในทีมงาน ช่วยกันทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และสมาชิกภายในทีมต่างมีความพอใจในการทำงานนั้น

สมชาติ กิจยรรยง และจีรชา ใจเปี่ยม (2552 : 57 อ้างถึงใน นาฎยา สุวรรณศิลป์ 2561 : 19) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม มีลักษณะการทำงานที่เปิดโอกาสให้บุคคล หรือทีมงานร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างใกล้ชิด สามารถประสานความสามารถระหว่างกันอย่างมีประสิทธิภาพ มีการติดต่อสื่อสารที่เป็นเอกภาพ เห็นพ้องต้องกันในภารกิจ โดยถือว่าเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่ความสำเร็จของทีมงานเป็นสำคัญจึงส่งผลให้สมาชิกทีมมีความเข้าใจ มีความผูกพันกัน เป็นการช่วยเพิ่มพูนการยอมรับนับถือต่อกัน และช่วยสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานร่วมกัน ประสิทธิภาพของงานและผลผลิตก็จะเพิ่มขึ้น การทำงานเป็นทีมมีความจำเป็นควรให้ความสำคัญในหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ด้วยเหตุผลที่ว่า การทำงานบางอย่าง เราไม่สามารถทำให้สำเร็จได้โดยบุคคลเพียงคนเดียว งานบางอย่างต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถจากบุคคลหลายฝ่าย งานบางอย่างเป็นงานที่ต้องทำโดยเร่งด่วนไม่สามารถทำให้สำเร็จได้ทันเวลาที่กำหนดและ

บางอย่างเป็นงานที่หลายหน่วยงานรับผิดชอบ หากได้มีการร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่ายมาระดมความคิดทำงานร่วมกันจะทำให้การทำงานนั้น ๆ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้

ลำเทียน เผ่าอาจ (2559 : 16) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการทำงานในองค์การ โดยมีสมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาทำงานร่วมกันเพื่อให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน บุคลากรในองค์การมีภาระหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกัน แต่ต้องขับเคลื่อนการทำงานไปพร้อม ๆ กัน การทำงานเป็นทีมจึงต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจ ความสามัคคี การพึ่งพาอาศัยกัน การยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การทำงานเป็นทีมต้องให้การประสานงานเป็นหลักในการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม และหน่วยงานภายนอก การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีจะเป็นผลลัพธ์ที่ก่อให้เกิดความเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน เมื่อเกิดปัญหาที่สามารถร่วมกันแก้ไขและตัดสินใจได้ ดังนั้น องค์การใดที่มีผู้ปฏิบัติงานมีศักยภาพในการดำเนินงาน มีจุดมุ่งหมายไปในทิศทางเดียวกันก็สามารถนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จได้

อริศชรา อุ่มสิน (2560 : 9) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่มีสัมพันธ์ค่อนข้างจะใกล้ชิด มีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกร่วมดำเนินกิจกรรม สนับสนุน และช่วยเหลือโดยใช้ทักษะ และประสบการณ์ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมมีความพอใจในการทำงาน

นาฏยา สุวรรณศิลป์ (2561 : 19-20) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาร่วมกันทำงานหรือปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยแต่ละคนที่มาทำงานนั้นจะมีวัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมายร่วมกัน ให้ความร่วมมือร่วมใจ มีการวางแผน มีการประสานงานที่มีการตัดสินใจ มีการติดต่อสื่อสาร สนับสนุนกันและสามารถผสมกลมกลืนได้อย่างมีประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้งานที่ตนรับผิดชอบนั้นบรรลุจุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกันอย่างตั้งใจ

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถนิยามคำว่าการทำงานเป็นทีมได้ว่าการทำงานที่มีบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายปฏิบัติงานด้วยการสื่อสารกันระหว่างสมาชิกในทีม เพื่อเปิดโอกาสให้บุคคลหรือทีมงานได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันโดยสมาชิกในทีมมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน ร่วมกันปฏิบัติงานแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรเพื่อให้บรรลุในจุดมุ่งหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

เสน่ห์ ศรีสุวรรณ (2533 : 89 อ้างถึงใน จุไรรัตน์ อนันต์ไพฑูรย์, 2563 : 34) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมทำให้มีการระดมความคิดที่หลากหลาย ทำให้ทุกคนเกิดกำลังใจและมีความกระตือรือร้นในการทำงาน

และการแก้ปัญหา นอกจากนี้การทำงานเป็นทีมยังตอบสนองความต้องการอยากมีสังคมกับเพื่อนมนุษย์และเป็นการสร้างความผูกพันกับผู้ร่วมงานในองค์กรอีกด้วย

ณัฐพันธ์ เชนรันทน์ (2546 : 16 อ้างถึงใน กมลนิตย์ วิสัยแสง, 2559 : 22) ได้กล่าวว่า สาเหตุที่ทำให้บุคคลต้องรวมตัวกันเป็นทีมมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความคิดสร้างสรรค์ ทำให้ทีมงานร่วมกันสร้างความคิดใหม่ ๆ และนำความคิดของทีมไปปฏิบัติให้เกิดผลที่เป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ

2. ผลงาน โดยปกติผลรวมในการทำงานของทีมจะมีสูงกว่าการที่สมาชิกจะแยกกันทำงานของตนและนำผลงานมารวมกัน ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพของผลงาน ซึ่งช่วยทำให้องค์กรและสมาชิกทำงานให้ถึงเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะตนจะได้ผลตอบแทนที่สูงขึ้น

3. การสื่อสาร การทำงานเป็นทีมสามารถผลักดันให้สมาชิกมีการสื่อสาร และมีความเข้าใจซึ่งกันและกันได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้เกิดความเข้าใจ การยอมรับ และความผูกพันระหว่างสมาชิกโดยสมาชิกจะร่วมแรงร่วมใจกันแก้ปัญหาและอุปสรรคไปด้วยกัน

4. ความสัมพันธ์ เมื่อสมาชิกทำงานร่วมกัน รู้จักกัน สนับสนุนผูกพัน และมีความไว้วางใจกัน ก็ย่อมที่จะช่วยเหลือกันในปัญหาต่าง ๆ ทั้งในการทำงานและปัญหาอื่น ๆ โดยเฉพาะเมื่อต้องเผชิญปัญหาหรือวิกฤติส่วนตัวพนักงานคนนั้นจะมีเพื่อนร่วมทีมที่คอยให้การสนับสนุนทั้งด้านการทำงาน ด้านกำลังใจ และการแก้ปัญหา

กิตติทัช เขียวละอ่อน กับธีระวัฒน์ จันทิก (2560 : 361) ได้กล่าวว่า การสร้างทีมงานเป็นกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม มุ่งปรับปรุงคุณภาพของความสัมพันธ์ที่มีอยู่ระหว่างสมาชิกให้มีประสิทธิภาพต่อกลุ่มสูงขึ้น เพื่อให้มีการวางแผนถึงจุดมุ่งหมายในการปรับปรุงหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพผ่านการวิเคราะห์อย่างมีระบบและได้รับการยอมรับในหน่วยงาน โดยมีวัตถุประสงค์พื้นฐานในการปรับปรุงความสามารถในการแก้ปัญหาระหว่างสมาชิกของกลุ่มด้วยการทำงานร่วมกันตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถนิยามความสำคัญของการทำงานเป็นทีมได้ว่า ความสำคัญของทีมงานนั้นคือ บุคคลที่รวมตัวกันทำงานเป็นทีมจะสามารถสร้างความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันทั้งในด้านการทำงาน ด้านการสื่อสาร จนนำไปสู่การช่วยกันออกความคิดเห็นต่อยอดไปจนถึงความคิดที่แปลกใหม่ เกิดความผูกพันกันระหว่างสมาชิกทีมจนช่วยกันแก้ไขปัญหาในด้านการทำงานและคอยสนับสนุนสมาชิกทีมคนอื่น ๆ และทีมยังทำให้สมาชิกมีเป้าหมายในการทำงานเดียวกัน เกิดการร่วมมือการทำงานจนทำให้ผลงานมีประสิทธิภาพส่งผลถึงทีมองค์กร

ประเภทของทีมงาน

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2550 : 246-250 อ้างถึงใน จันทรจิรา จิตนาวสาร, 2559 : 13-14) กล่าวไว้ว่า ประเภทของทีมงานในองค์การอาจมีหลายประเภท ที่สำคัญสามารถแบ่งได้ 3 ประเภท คือ

1. ทีมแก้ปัญหา หมายถึง ทีมที่มีการจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในแต่ละวันต้องอาศัยทีมงานเข้ามาแก้ปัญหา สมาชิกในทีมงานมีการแก้ปัญหาร่วมกัน มีการถกเถียงกันเพื่อหาทำงานปรับปรุงคุณภาพการทำงาน และสามารถแก้ปัญหาได้ ทีมงานจะทราบว่า จะต้องแก้ปัญหายังไง

2. ทีมงานระหว่างหน้าที่ คือ ทีมงานที่มาจากกรรวมตัวของ สมาชิกที่มาจากแผนกงานหน้าที่ที่แตกต่างกันมาร่วมประสานงานระหว่างหน้าที่ ที่แตกต่างกันเพื่อ วัตถุประสงค์ร่วมกันขององค์การ เช่น งานด้านการตลาด ด้านการเงิน ด้านการผลิต

3. ทีมงานควบคุมตนเอง คือ ทีมงานที่มีทักษะในการทำงานสูง ประสานกันได้ดี มีการควบคุมการทำงานของตัวเอง วางแผนการทำงานด้วยตัวเอง โดยอาศัยการบังคับบัญชาน้อยมาก สมาชิกใช้ทักษะความรู้ความสามารถของตนเองได้เป็นอย่างดี และมีความรับผิดชอบ ในงานที่ได้รับมอบหมายมาเป็นพิเศษ

แอน ดอนเนลลอน (Anne Donnellon, 2008 : 19-20 อ้างถึงใน พงศ์ณภัทร นันศิริ, 2562 : 20) ได้กล่าวถึงประเภทของทีมงานไว้ 5 รูปแบบ ดังนี้

1. ทีมตามสายงานหรือทีมตามหน้าที่ (Functional Team) เป็นกลุ่มคนตามโครงสร้างที่ขึ้นตรงต่อผู้บังคับบัญชาคนเดียวกัน โดยที่คนกลุ่มนี้อาจจะทำงานร่วมกันหรือไม่ทำงานร่วมกันก็ได้ ในการทำงานที่บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

2. ทีมข้ามสายงาน (Cross-Functional Team) เป็นกลุ่มคนที่ประกอบด้วยสมาชิกจากหลาย ๆ ส่วนงาน ซึ่งสละเวลางานบางส่วนเพื่อทำงานให้กับทีมนี้และใช้เวลาอีกส่วนหนึ่งสำหรับรับผิดชอบตามหน้าที่งานอื่น ๆ

3. ทีมพยัคฆ์ (Tiger Team) เป็นกลุ่มคนที่เชี่ยวชาญพิเศษในการตอบสนองต่อปัญหาที่เฉพาะซึ่งประกอบด้วยสมาชิกจากหลายๆ ส่วนงานทั่วทั้งองค์กร โดยที่คนกลุ่มนี้จะใช้เวลาทั้งหมดในการทำงานของกลุ่ม

4. ทีมเฉพาะกิจหรือคณะทำงานเฉพาะกิจ (Ad-hoc Team or Task Force) เป็นกลุ่มคนที่จัดตั้งขึ้นชั่วคราวเพื่อแก้ปัญหาย่างอย่างหรือเพื่อที่จะหาโอกาสใหม่ ๆ ทางธุรกิจ

5. คณะทำงานหรือคณะกรรมการ เป็นกลุ่มคนที่ดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาและติดตามดูแลหลักการ นโยบาย หรือชุดของแนวปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2558 : 10 อ้างถึงใน พงศ์ณภัทร นันศิริ, 2562 : 20-21) ได้กล่าวถึง ประเภทของทีมงานไว้ 4 รูปแบบ ดังนี้

1. ทีมแก้ปัญหา (Problem - Solving Teams) ประกอบด้วย กลุ่มของพนักงาน และผู้บริหาร ซึ่งเข้ามารวมกลุ่มด้วยความสมัครใจและประชุมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่ออภิปรายหาวิธีการสำหรับการแก้ปัญหา โดยทั่วไปทีมแก้ปัญหาทำหน้าที่เพียงให้คำแนะนำเท่านั้น แต่จะไม่มีอำนาจที่จะทำให้เกิดการกระทำ ตามคำแนะนำ ตัวอย่างของทีมแก้ปัญหานี้ที่นิยมทำกัน คือ ทีม QC (Quality Circles)

2. ทีมบริหารตนเอง (Self - Managed Teams) หมายถึง ทีมที่สมาชิกทุกคนล้วนรับผิดชอบต่อลักษณะทั้งหมดของการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง โดยเป็นอิสระจากฝ่ายบริหาร ซึ่งสมาชิกจะปฏิบัติงานโดยทั่วไป มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบสำหรับงานที่ทีมบริหารตนเองสามารถที่จะเลือกสมาชิกผู้ร่วมทีม และสามารถให้สมาชิกมีการตรวจสอบซึ่งกันและกัน

3. ทีมที่ทำงานข้ามหน้าที่กัน (Cross - Function Teams) เป็นการประสมประสานข้ามหน้าที่งานความสามารถในการตั้งทรัพยากรบุคคลผนวกเข้าด้วยกันจากหน้าที่ทางธุรกิจที่แตกต่างกันเพื่อสร้างสมรรถภาพในด้านความแตกต่าง โดยเป็นการใช้กำลังแรงงาน ตั้งเป็นทีมข้ามหน้าที่ชั่วคราว ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับคณะกรรมการ เข้ามาเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลกัน พัฒนาความคิดใหม่ ๆ ร่วมมือกันแก้ปัญหา และทำโครงการที่ซับซ้อน ทีมข้ามหน้าที่ ต้องการเวลามากเพื่อสมาชิกจะต้องเรียนรู้งานที่แตกต่าง ซับซ้อน และต้องใช้เวลาในการสร้างความไว้วางใจ และสร้างการทำงานเป็นทีม เนื่องจากแต่ละคนมาจากภูมิหลังที่ต่างกันอย่าง

4. ทีมเสมือนจริง (Virtual Teams) ลักษณะการทำงานจะเป็นทีม แต่สภาพการทำงานจะแยกกันอยู่ ดังนั้นจึงต้องการระบบในการติดต่อสื่อสารระหว่างกันที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งอาศัยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทีมจะมุ่งเน้นความสำเร็จของงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงานร่วมกัน แต่จะมีการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ด้านความรู้สึกระหว่างกันในระดับต่ำ

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถนิยามประเภทของทีมงานได้ว่า ประเภทของการทำงานเป็นทีมที่แบ่งไปหน้าที่และงานที่บุคคลากรได้รับ มีทีมที่ไว้แก้ไขปัญหา อาจถูกจัดตั้งให้แก้ไขปัญหา โดยเฉพาะหรือแค่ชั่วคราว โดยสมาชิกทีมต้องมาอภิปรายหาวิธีการแก้ไขปัญหา กับทีมที่มีการข้ามหน้าที่ เป็นทีมที่มาจากมารวมตัวของสมาชิกที่มาจากแผนกงานหน้าที่ที่ต่างต่างมารวมทำงานกัน เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลกัน พัฒนาความคิดใหม่ ๆ แต่ต้องการเวลามากเพื่อสมาชิกจะต้องเรียนรู้งานที่แตกต่าง ซึ่งต้องสละเวลาบางส่วนเพื่อทำงานให้กับทีมนี้และใช้เวลาอีกส่วนหนึ่งสำหรับรับผิดชอบตามหน้าที่งานอื่น ๆ และทีมที่ตนบริหารตนเอง เป็นทีมงานที่มีทักษะในการทำงานสูง มีความรับผิดชอบ ทำให้ทำงานได้อิสระจากการบังคับบัญชา นอกจากนี้ยังมีทีมที่ทำงานตรงหน้าที่ ทีมที่ใช้การติดต่อกันทางเทคโนโลยีในการทำงาน และกลุ่มคณะทำงานหรือคณะกรรมการ ค่อยดูแลและนำเดินนโยบายขององค์กร

องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

รังสิมา มั่นใจอารีย์ (2549 : 122 อ้างถึงใน อริศขรา อุ่มสิน, 2560 : 12-13) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่สำคัญไว้ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. หัวหน้าทีมหรือผู้นำทีม เป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการนำกลุ่มทำงานไปสู่เป้าหมายผู้นำเป็นผู้ดำเนินงานส่งเสริมกระตุ้น กำกับ จูงใจให้สมาชิกร่วมกันทำงาน ร่วมคิดร่วมปรึกษาหารืออย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจน ผู้นำเป็นผู้สร้างกลุ่มให้เกิดทัศนคติที่ดีและมีความเชื่อมั่นในการทำงานร่วมกันมีบทบาทสำคัญในการสร้างทีมให้เข้มแข็ง ด้วยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และความสามัคคีของทีมงาน

2. สมาชิกของทีมงาน คือ กำลังที่สำคัญในการทำงานร่วมกันเป็นทีม แต่นอกเหนือจากความรู้ความสามารถของสมาชิกภายในทีมแล้วสมาชิกภายในทีมงานควรมีคุณสมบัติ 3 คุณสมบัติ ดังนี้

2.1 มีความรู้ ความชำนาญในงานของตนเองเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

2.2 มีความรู้ และเพิ่มคุณค่าตามความสำคัญในการทำงานของกลุ่ม

2.3 มีเจตนาดี และมีความตั้งใจในการทำงานของกลุ่ม ไม่มีเจตนาร้ายแอบแฝงในการร่วมเป็นสมาชิกของทีมงาน

3. การจัดรูปแบบการดำเนินงานของทีมงานและการจัดการทีม การจัดรูปแบบการดำเนินงานของทีมเป็นสิ่งที่ช่วยให้สมาชิกรู้เป้าหมาย และขั้นตอนในการทำงานเป็นแนวทางเดียวกันและเข้าใจกัน ทำให้สมาชิกสามารถติดต่อสื่อสารและกำหนดกลไกวิธีการในการติดตามกำกับตลอดจนประเมินผล เพื่อให้สามารถปรับปรุงการทำงานของทีมหรือแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ที่คิดว่าเหมาะสมกว่าในการพัฒนาขีดความสามารถของการทำงานแบบกลุ่มทีมงานได้ดียิ่งขึ้น

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถนิยามองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของรังสิมา มั่นใจอารีย์ (2549 : 122 อ้างถึงใน อริศขรา อุ่มสิน, 2560 : 12-13) ได้ว่า สมาชิกทุกคนในทีมงานเป็นบุคคลสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้งานที่ทำนั้นบรรลุเป้าหมายตามที่ได้กำหนด โดยมีการจัดรูปแบบการดำเนินงานภายในทีมงานเพื่อให้ทราบถึงเป้าหมายในการทำงาน และมีขั้นตอนในการทำงานที่สอดคล้องกัน โดยมีหัวหน้าทีมหรือผู้นำช่วยกระตุ้น และส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงาน พร้อมทั้งสร้างความเชื่อมั่นให้แก่สมาชิกภายในทีมงาน โดยที่สมาชิกภายในทีมควรมีความรู้ความสามารถ และมีความชำนาญในหน้าที่ของตนเอง พร้อมทั้งมีการติดต่อสื่อสารเพื่อเตรียมพร้อมในการทำงานอยู่เสมอ

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551 : 90 อ้างถึงใน อริศขรา อุ่มสิน, 2560 : 14) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญของการทำงานเป็นทีมไว้ 10 องค์ประกอบ ดังนี้

1. สมาชิกของทีมต้องรู้และมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน และทุกคนรู้สึกว่าจะต่างคนต่างมีภาระผูกพันที่ต้องปฏิบัติหรือดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง วัตถุประสงค์ดังกล่าวต้องชัดเจนเป็นที่ยอมรับของสมาชิกทุกคนในทีม เพื่อให้สมาชิกมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานลดความขัดแย้งเพื่อความริเริ่มสร้างสรรค์ ลดการควบคุม และการทำโทษ

2. สมาชิกของทีมต้องมีความสามารถในการเข้าใจในการเข้าใจพฤติกรรมของตนและเพื่อนร่วมทีมโดยต้องเข้าใจว่ามนุษย์มีความแตกต่างกัน ทั้งร่างกาย และจิตใจ ทั้งมีเป้าหมายในชีวิตไม่เหมือนกัน

3. สมาชิกในทีมต้องแสดงบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเหมาะสม โดยมีทั้งบทบาทที่มุ่งสนองความต้องการที่เฉพาะคน และบทบาทตามตำแหน่ง

4. ต้องมีระเบียบ กฎเกณฑ์ หรือมาตรฐานต่าง ๆ ที่เป็นเครื่องช่วยควบคุมให้สมาชิกของทีมประพฤติปฏิบัติตามกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานนั้น ๆ

5. มีระบบการติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างสมาชิกของทีม

6. มีวิธีการจัดข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการอ่อนน้อมประนีประนอมพูดด้วยเหตุผลหรือการลงมติ

7. สร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมงาน โดยการแสดงออกซึ่งสีหน้าและอากัปกิริยาท่าทาง ความกระตือรือร้นในการพูดคุยเปิดเผย วางใจซึ่งกันและกัน และข้อขัดแย้งตลอดจนคำปรึกษา พร้อมทั้งจะแสดงน้ำใจ และให้ความช่วยเหลือสมาชิกในกลุ่มเท่าที่ โอกาสจะอำนวย

8. ทำให้สมาชิกในกลุ่มรู้สึกเป็นกลุ่มหรือเป็นพวกเดียวกัน

9. มีวิธีการทำงานที่ดีในกลุ่ม ต้องเข้าใจเหตุผลที่กระทำการตัดสินใจ วิเคราะห์ปัญหากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา เลือกลงหาทางแก้ไขที่เหมาะสมที่สุด และดำเนินการตามแนวทางที่ได้ตัดสินใจโดยมีการประเมินเหตุผล

10. สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ทั้งสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ในการทำงานเป็นทีม ผู้นำกลุ่มสมควรที่จะปรึกษารื้อกับสมาชิกในกลุ่มเพื่อทำความเข้าใจและความเห็นชอบเกี่ยวกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และวิธีการทำงาน เพื่อให้การทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จ นับเป็นการสร้างบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตย และสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ทีมงานอีกด้วย

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถนิยามองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551 : 90 อ้างถึงใน อริศขรา อุ่มสิน, 2560 : 14) ได้ว่า สมาชิกทุกคนภายในทีมงานต้องรับรู้เป้าหมาย และดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดร่วมกัน โดยวัตถุประสงค์ที่กำหนดนั้นต้องเป็นสิ่งที่สมาชิกภายในทีมต่างยอมรับ พร้อมทั้งต้องมีการกำหนดกฎระเบียบในการทำงานร่วมกันของ

สมาชิก เพื่อลดความขัดแย้งภายในทีมงาน รวมทั้งควรมีการกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้น ระหว่างการทำงานร่วมกันของสมาชิกภายในทีมงาน และเพื่อให้สมาชิกภายในทีมรู้สึกถึงการเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกัน ควรมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานร่วมกันของสมาชิกภายในทีมงาน และสมาชิกทุกคน ควรรับรู้ถึงความแตกต่างทางด้านพฤติกรรมของบุคคลภายในทีมงาน พร้อมทั้งสามารถช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา แก่เพื่อนร่วมทีมอย่างกระตือรือร้น และสมาชิกทุกคนต้องสามารถทำงานตามหน้าที่ของตนเองที่ได้รับ มอบหมายได้เป็นอย่างดี และเป็นไปตามวัตถุประสงค์

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

วูดค็อก (Woodcock. 1989 : 247 อ้างถึงใน อริศขรา อุ่มสิน, 2560 : 22) กล่าวว่า การทำงานเป็น ทีมที่มีประสิทธิภาพ ประกอบไป 11 องค์ประกอบ ดังนี้

1. มีความสมดุลในบทบาท เป็นการผสมผสานกันระหว่างความแตกต่างของความสามารถในบุคคล และการใช้ความแตกต่างได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน
2. มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเห็นด้วยกับเป้าหมาย เป็นการเต็มใจที่จะยอมรับและผูกพันกับ วัตถุประสงค์และมีเป้าหมายอย่างแท้จริง
3. มีความเปิดเผยและมีการเผชิญหน้ากัน การสื่อสารและความสัมพันธ์ภายในทีมเป็นไปอย่างเปิดเผย และมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พุดกันอย่างตรงไปตรงมา เข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีและเข้าใจผู้อื่น ภายในที่ เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นต้องแก้ปัญหาด้วยการเผชิญหน้าด้วยกัน
4. มีการสนับสนุนและจริงใจต่อกัน สมาชิกในทีมจะสนับสนุนซึ่งกันและกัน
5. มีความร่วมมือและต้องให้สมาชิกมีส่วนร่วมด้วย ข้อขัดแย้งภายในทีมเป็นไปในทางสร้างสรรค์ มากกว่าทำลาย
6. มีการทำงานเป็นทีมลักษณะยืดหยุ่นและตัดสินใจจากข้อเท็จจริงเป็นหลัก
7. มีผู้นำที่เหมาะสม ผู้นำภายในกลุ่มควรกระจายไปทั่วกลุ่มได้ตามสถานการณ์ ผู้นำที่ดีต้องเป็น ผู้ฟังที่ดีด้วย
8. มีการทบทวนการทำงานของทีมนำเสนอเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องได้ทันที การทบทวนนี้อาจจะทำใน ระหว่างปฏิบัติงานหรือภายหลังงานเสร็จก็ได้
9. มีการพัฒนาบุคคล มีแผนการในการพัฒนาสมาชิกของทีมเพื่อจะได้นำความรู้ความสามารถมาใช้ในการทำงาน

10. มีสัมพันธภาพในระหว่างกลุ่ม คือ การทำงานระหว่างกลุ่มเป็นไปด้วยสัมพันธภาพที่ดี ฟังความคิดเห็นและทำความเข้าใจต่อแนวคิดหรือปัญหาของผู้อื่นพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเมื่อจำเป็น

11. การติดต่อสื่อสารที่ดีเป็นสิ่งจำเป็นในทุกระดับขององค์การ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งสมาชิกทุกคนจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะและการได้รับข้อมูลในการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถนิยามการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของวู้ดค็อก (Woodcock. 1989 : 247 อ้างถึงใน อริศษรา อุ่มสิน, 2560 : 22) ได้ว่า การที่ทีมทำให้สมาชิกภายในทีมเกิดการทำงานที่เป็นทีมเกิดประสิทธิภาพ ทีมต้องมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน สมาชิกทีมต้องยอมรับและเข้าใจตรงกัน มีการสื่อสารที่ดีต่อกันด้วยความจริงใจ สามารถไว้วางใจซึ่งและกันได้ รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกทีมคนอื่น คอยสนับสนุนและให้ร่วมมือซึ่งกันและกัน และทีมยังต้องมีผู้นำที่ดีและมีการทำงานยืดหยุ่น มาตรการทบทวนเพื่อแก้ไขข้อบกพร่อง รู้ความสามารถของสมาชิกทีมแล้วให้ทำหน้าที่ที่เหมาะสมและคอยพัฒนาความสามารถของสมาชิก

นรินทร์ แจ่มจำรัส (2549 : 159 อ้างถึงใน จันทร์จิรา จิตนาวสาร, 2559 : 30-31) กล่าวว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ มีองค์ประกอบ 10 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ขนาดของกลุ่ม คือ ขนาดของกลุ่มที่มีผลต่อความสามัคคีภายในกลุ่ม ทั้งนี้สืบเนื่องจากความยากลำบาก ความสับสนจากการสื่อสาร และการปฏิสัมพันธ์ที่อาจล้มเหลวได้ กลุ่มที่มีขนาดพอดีจะมีสมาชิกประมาณ 7-8 คน กลุ่มงานขนาดใหญ่จะมีสมาชิกประมาณ 11-15 คน

2. การแข่งขันภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่ม คือ ถ้าภายในกลุ่มมีการแข่งขันกันเอง ย่อมมีผลต่อความสามัคคีในลักษณะคล้ายความเป็นหนึ่งเดียวกัน แต่ถ้าเป็นการแข่งขันระหว่างกลุ่มไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อมจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความกลมเกลียวกันได้

3. สถานภาพของกลุ่มและของบุคคลในกลุ่ม คือ สาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่บุคคลยินดีเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นเพื่อแสวงหาความเจริญเติบโต ความก้าวหน้า

4. การมีจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายตรงกัน คือ การรวมตัวไม่ว่าจะมีขนาดกลุ่มมากน้อยเพียงใด ถ้าสมาชิกรับรู้หรือเข้าใจในเป้าหมายร่วมกัน คาดหมายที่จะร่วมแรงร่วมใจให้ถึงเป้าหมาย ย่อมทำให้องค์การนั้นหรือกลุ่มนั้นรักใคร่สามัคคีกลมเกลียว

5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมที่ทำให้พนักงานได้ทำงานในบรรยากาศเป็นมิตร ไมตรีต่อกัน สะดวกสบาย มีแสง เสียงที่เหมาะสม ไม่แข่งขันกันสูงนัก ร่วมมือร่วมใจ ได้มีส่วนร่วม ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เห็นความสำคัญของเพื่อนร่วมงาน

6. ความใกล้ชิดกัน คือ การทำงานอย่างใกล้ชิด เปิดเผย ใ้วางใจกันจะมีผลนำไปสู่การเรียนรู้ การทำงานร่วมกัน สามารถสนับสนุนซึ่งกันและกันจำเกิดเป็นทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

7. ความสัมพันธ์ที่มีต่อกันอย่างมั่นคง คือ การติดต่อกันในลักษณะการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน มีความผูกพันต่อกัน ไว้เนื้อเชื่อใจกันได้

8. สมาชิกของโครงสร้างภายในกลุ่ม คือ ภัย ค่านิยม ความเชื่อพื้นฐานความรู้ ฐานะ ทำงานเศรษฐกิจ และสังคม ตำแหน่งในองค์กร ปัจจัยดังกล่าวล้วนแต่มีผลให้เกิดความแตกแยกหรือเป็นหนึ่งเดียวที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรทั้งสิ้น

9. ภาวะผู้นำ คือ กลุ่มจะต้องมีผู้นำ ผู้นำจะมีแบบแผนในการบริหาร และมีบุคลิกลักษณะแตกต่างกัน การปฏิบัติต่อสมาชิกในกลุ่มย่อมก็แตกต่างกันไปสมาชิกในกลุ่มย่อมจะมีการรับรู้แตกต่างตามไปด้วย

10. แรงกดดันจากภายนอก คือ การเผชิญกับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น คู่แข่ง การส่งเสริมการขาย มีการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ทำให้มีการผลิตบริการสินค้าประเภทเดียวกันมากขึ้น ภาวะด้านการครองชีพก่อให้เกิดการซื้อขายตัวสมาชิก ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยที่ต้องศึกษา เพราะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของสมาชิกในองค์กรทั้งสิ้น

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถนิยามการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของนรินทร์ แจ่มจำรัส (2549 : 159 อ้างถึงใน จันทรจิรา จิตนาวาร, 2559 : 30-31) ได้ว่า การทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องมีขนาดของทีมนที่เหมาะสมต่องาน การการแข่งขันระหว่างกลุ่มที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความกลมเกลียวกันภายในทีม สถานภาพของทีมนำให้เกิดความก้าวหน้าของสมาชิก การที่ทีมมีจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายตรงกัน และบรรยากาศในทีมเป็นมิตร มีการร่วมมือร่วมใจกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน สามารถใ้วางใจกัน มีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความผูกพันต่อกัน ไว้เนื้อเชื่อใจกันได้ และโครงสร้างภายในกลุ่มอย่าง ภัย ค่านิยม ความเชื่อพื้นฐานความรู้ ฐานะ เป็นต้น มีผลให้เกิดความแตกแยกหรือเป็นหนึ่งเดียวกัน นอกจากนี้ทีมยังต้องมีผู้นำที่ปฏิบัติกับสมาชิกได้เหมาะสม กับแรงกดดันจากภายนอกที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของสมาชิกในองค์กร

วราภรณ์ ตระกูลสฤชดี (2549 : 31-32 อ้างถึงใน สุวรรณ พงษ์ผ่องพูล, 2558 : 41-42) ได้กล่าวว่า ลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพมีองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. เป้าหมาย ทุกคนในทีมแต่ละคนจะต้องรู้และเข้าใจเป้าหมาย ทุกคนที่มีส่วนร่วมมักจะทำให้เกิดการพัฒนาต่อทีมงานให้เป็นหนึ่งเดียวกัน

2. การแสดงออกด้านความคิดของสมาชิกเป็นอย่างเสรี และต้องรับฟังสมาชิกคนอื่น ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจว่าทุกคนเข้าใจเรื่องราวอย่างทะลุปรุโปร่ง

3. ความเป็นผู้นำ ผู้นำต้องมีความรู้และเข้าใจงานอย่างดี มีวิธีการจูงใจคน สามารถประสานความร่วมมือทำให้สมาชิกเกิดความสามัคคีร่วมมือกัน

4. ความคิดเห็นที่สอดคล้องกันเป็นเอกฉันท์ ทีมงานจะต้องพยายามลงมติให้ได้ข้อสรุปที่ดีที่สุด โดยไม่สร้างความกดดันให้สมาชิกคนใดคนหนึ่งจำใจต้องเห็นพ้องด้วย

5. ความไว้วางใจ สมาชิกสามารถเล่าเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้เพื่อนร่วมทีมได้รับทราบถึงรายละเอียดที่ไม่ควรเปิดเผย หรือความคิดเห็นที่ตรงข้ามโดยไม่ต้องหวั่นไหวกลัวว่าจะได้รับผลร้าย

6. ความยืดหยุ่นหรือการผ่อนปรน ทีมงานจะต้องดำเนินการคิดวิธีปฏิบัติงานแบบใหม่ที่ดีกว่าอยู่เสมอ สมาชิกแต่ละคนตระหนักดีว่า เวลา และสถานการณ์ต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงไปตามเหตุและปัจจัย

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถนิยามการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของ วรารักษ์ ตรีกุลสฤต (2549 : 31-32 อ้างถึงใน สุวรรณ พงษ์ผ่องพล, 2558 : 41-42) ได้ว่าลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพคือ การที่สมาชิกทีมเข้าใจต่อเป้าหมายของทีม มีความไว้วางใจต่อกันจนสามารถแสดงความคิดเห็นได้เสรี รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและมีการลงความคิดเห็นที่สอดคล้องกันเป็นเอกฉันท์ ไม่มีการบังคับ ทีมยังต้องมีผู้นำที่เข้าใจในงานกับจูงใจสมาชิกได้ และทีมต้องมีความยืดหยุ่นต่อการทำงาน

ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

Parker (1990 อ้างถึงใน สัมมนา สีหม่วย ,2553 : 8-12) ได้อธิบายคุณลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพแนวใหม่โดยมี 12 ประการ ดังนี้

1. มีความชัดเจนของวัตถุประสงค์ (Clear Sense of Purpose) สมาชิกของทีมงานจะต้องกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อจะได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมที่สุด และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยสมาชิกของทีมงานควรจะมีบทบาทสำคัญในการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนร่วมกัน 4 ประการ ดังนี้

1.1 สนับสนุนให้สมาชิกของทีมงานกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน รวมไปถึงการกำหนดพันธกิจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ โดยจะต้องทำงานทบทวนวิสัยทัศน์นั้นเป็นระยะ ๆ

1.2 จัดทำตารางกิจกรรมและภารกิจหลักเพื่อเป็นกรอบในการทำงาน

1.3 สมาชิกของทีมงานทุกคนได้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

1.4 จูงใจและผลักดันให้ทีมงานปฏิบัติงานที่มุ่งมั่นไปสู่วัตถุประสงค์และเป้าหมาย

2. บรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตอง (Informal Climate) การทำงานเป็นไปอย่างเรียบง่ายไม่เป็นทางการ บรรยากาศอบอุ่น สบาย เป็นกันเอง เมื่อถึงเวลาประชุมทุกคนมาพร้อมเพรียงกันด้วยใบหน้า

ยิ้มแย้มแจ่มใส มีความกระตือรือร้น สมาชิกของทีมงานสามารถช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ไม่เป็นทางการได้ 3 ประการ ดังนี้

- 2.1 เตรียมสิ่งของจำเป็นสำหรับทีมงานโดยไม่ต้องร้องขอ
- 2.2 แสดงความยินดีด้วยความเต็มใจ/จริงใจ เมื่อทีมงานทำงานประสบความสำเร็จ
- 2.3 แนะนำให้สมาชิกของทีมงานทุกคนรู้จักกัน และมีการทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความ

ใกล้ชิดสนิทสนม

3. การมีส่วนร่วม (Participation) สมาชิกของทีมงานควรมีบทบาทต่อการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยเข้าร่วมในกิจกรรมและการอภิปรายต่าง ๆ ซึ่งการมีส่วนร่วมนี้อาจแสดงออกให้รับรู้ทางวาจา หรือท่าทาง เช่น การพยักหน้า การจดบันทึก หรือทีมงานมีการเตรียมการประชุมร่วมกัน โดยแบ่งหน้าที่การทำงานกัน ทั้งนี้การมีส่วนร่วมของทีมงานสามารถปรับปรุงให้มีประสิทธิผลเพิ่มขึ้นได้ 2 ประการ ดังนี้

- 3.1 สนับสนุนให้สมาชิกทีมงานที่นิ่งเฉยได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น
- 3.2 กล่าวพูดและกล่าวแสดงออก เมื่อความคิดเห็นแตกต่างจากสมาชิกส่วนใหญ่ของทีมงาน

4. การรับฟังซึ่งกันและกัน (Listening) สมาชิกตั้งใจฟังการแสดงความคิดเห็นของคนอื่นอย่างตั้งใจ คิดพิจารณาถึงสิ่งที่ได้รับฟังและสงวนท่าทีที่จะวิพากษ์วิจารณ์ สมาชิกของทีมงานสามารถส่งเสริมการรับฟังซึ่งกันและกันได้ 3 ประการ ดังนี้

- 4.1 สงวนคำวิพากษ์วิจารณ์และความคิดเห็นต่าง ๆ ไว้ก่อน จนกว่าจะมีการนำเสนอและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดแล้ว
- 4.2 เต็มใจรับรู้ข้อมูลและความคิดเห็นต่าง ๆ แม้อาจจะไม่สอดคล้องกับภารกิจ และพันธกิจของทีมงาน
- 4.3 สรุปและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างกันของสมาชิกทีมงาน

5. ความไม่เห็นด้วยในทางบวก (Civilized Disagreement) ในการทำงานร่วมกันสมาชิกของทีมงานทุกคนควรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นของตนเอง แม้จะเป็นความคิดเห็นที่แตกต่างกับสมาชิกคนอื่นก็ตาม การแสดงความคิดเห็นที่หลากหลายเป็นจุดแข็งของทีมงานและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต้องเป็นในทางบวก สมาชิกมีโอกาสแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกันที่นำไปสู่ความเป็นปึกแผ่นของทีมงานได้ โดยสมาชิกทีมงานสามารถสร้างบรรยากาศของการแสดงความเห็นด้วยในทางบวกได้ 2 ประการ ดังนี้

- 5.1 สมาชิกมีความยืดหยุ่นและเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นทุกประเด็น
- 5.2 ยอมรับท่าทีที่สงบถ้าความคิดเห็นที่นำเสนอไม่ได้รับการยอมรับจากทีมงาน

6. ความเห็นพ้องกัน (Consensus) เป็นเทคนิคการหาข้อยุติเกี่ยวกับปัญหา ความคิดหรือการตัดสินใจซึ่งแสดงออกถึงความมีสมานฉันท์และความมีเอกภาพของทีมงาน แต่ต้องไม่ได้มาจากการออกคะแนนเสียง สมาชิกไม่จำเป็นต้องเห็นพ้องด้วยกับเรื่องต่าง ๆ อย่างเป็นเอกฉันท์ อาจจะมีสมาชิกบางคนอาจไม่เห็นด้วยกับข้อสรุปสุดท้าย แต่สามารถยอมรับได้และเต็มใจที่จะรับกติกาปฏิบัติตามมติของทีมงาน ความเห็นพ้องจะทำได้ง่ายขึ้นถ้าสมาชิกทีมงานมีลักษณะ 4 ลักษณะ ดังนี้

- 6.1 รับฟังเหตุผลและแสวงหาข้อมูลในการตัดสินใจ
- 6.2 ไม่สนับสนุนการใช้เสียงข้างมากโดยวิธีลงคะแนนเสียง
- 6.3 สรุปและทดสอบการตัดสินใจของกลุ่มเป็นระยะ ๆ
- 6.4 เต็มใจที่จะปฏิบัติตามความเห็นพ้องกันของทีมงาน ถึงแม้ว่าจะไม่เห็นด้วยก็ตาม

7. การสื่อสารที่เปิดเผย (Open Communication) เป็นการเจรจาติดต่อระหว่างทีมงานที่บรรยากาศจะเต็มไปด้วยความเปิดเผย จริ่งใจต่อกัน มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกัน สมาชิกทีมงานสามารถสนับสนุนให้มีการสื่อสารที่เปิดเผย 3 ประการ ดังนี้

- 7.1 แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันด้วยความจริงใจและเปิดเผย
- 7.2 เต็มใจและพร้อมที่จะช่วยเหลือสมาชิกผู้ต้องการความช่วยเหลือ
- 7.3 มีการฟังพาดภัยกัน และสมาชิกมีความผูกพันและรับผิดชอบต่องาน

8. บทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน (Clear Roles and Work Assignments) เป็นการมอบหมายงานที่ระบุไว้ในคำพรรณนาลักษณะงาน รวมถึงความคาดหวังของสมาชิกที่มีต่องานนั้นด้วย เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาของความขัดแย้งด้านบทบาท ทีมงานต้องมีกระบวนการวิเคราะห์ความชัดเจนของบทบาท เพื่อให้ทุกคนทุกฝ่ายได้มีความเข้าใจตรงกัน การกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจนที่มีประสิทธิภาพจะเกิดขึ้นเมื่อสมาชิกปฏิบัติตาม 3 ประการ ดังนี้

- 8.1 ผลักดันให้ทีมงานกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้ในระดับสูง
- 8.2 มั่นใจว่ามีการมอบหมายงานให้แก่ทีมงานอย่างเสมอภาค
- 8.3 มีการอภิปรายและต่อรองด้านบทบาทที่คาดหวังของสมาชิกแต่ละคนอย่างเปิดเผย

9. ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) ภาวะผู้นำของทีมงานจะไม่จำกัดอยู่เฉพาะผู้นำที่เป็นทางการเท่านั้น แต่ทุกคนจะต้องมีภาวะผู้นำร่วมกล่าวคือ สมาชิกจะต้องแสดงออก ซึ่งพฤติกรรมที่ส่งเสริมการทำงาน และพฤติกรรมที่ธำรงรักษาความสัมพันธ์ของทีมงาน ซึ่งพฤติกรรมทั้งสองด้านจะช่วยให้การทำงานของทีมประสบผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์หรือสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

10. ความสัมพันธ์กับภายนอก (External Relations) สมาชิกต้องการความร่วมมือจากสมาชิกภายนอก เพราะบุคคลภายนอกจะให้ข้อมูลย้อนกลับด้านการปฏิบัติงานที่มีคุณค่าให้กับทีมงาน นอกจากนี้ยังเป็นแหล่งทรัพยากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น งบประมาณ บุคลากร และการประชาสัมพันธ์ สมาชิกทีมงานสามารถช่วยทีมงานสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับภายนอกได้ 2 ประการ ดังนี้

10.1 ปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของสายงานให้สมบูรณ์

10.2 ให้เกียรติและยกย่องความร่วมมือจากฝ่ายต่าง ๆ ที่ให้ความร่วมมือช่วยเหลืองานต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จ

11. รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย (Style Diversity) ทีมงานที่มีประสิทธิภาพควรประกอบด้วยสมาชิกของทีมงานที่มีความสามารถ หรือมีแนวคิดในการทำงานที่แตกต่างกันออกไปอย่างน้อย 4 รูปแบบ คือ สมาชิกที่ยึดการทำงานเป็นหลัก สมาชิกที่ยึดเป้าหมายเป็นหลัก สมาชิกที่เน้นกระบวนการเป็นหลัก และสมาชิกที่มุ่งวิธีการเป็นหลัก จุดเน้นที่หลากหลายช่วยเสริมสร้างความแข็งแกร่งของทีม

12. การประเมินผลตนเอง (Self-Assessment) เป็นการตรวจสอบว่า ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด และมีอะไรบ้างที่เป็นอุปสรรคต่อประสิทธิผลของงาน อาจดำเนินการโดยแบบที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ เป้าหมายหลักเพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน และแสวงหาแนวทางปรับปรุงหรือเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน วิธีการที่ใช้กันทั่ว ๆ ไป 3 วิธี คือ

12.1 ให้สมาชิกกรอกแบบฟอร์มให้สมบูรณ์

12.2 อภิปรายเกี่ยวกับแต่ละหัวข้อให้ชัดเจน

12.3 แสวงหาวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถนิยามลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพของ Parker (1990 อ้างถึงใน สัมมนา สีหมุย, 2553 : 8-12) ได้ว่า เป็นการรวมกลุ่มของสมาชิกเพื่อร่วมกันทำงานอย่างมีหลักการตามวัตถุประสงค์ โดยมีการวางแผนงานและกำหนดหน้าที่ของสมาชิกภายในทีมแต่ละคนอย่างชัดเจน ซึ่งลักษณะของทีมงานที่ทำให้สมาชิกภายในทีมเกิดประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นอย่างมีความชัดเจนในแนวทางการปฏิบัติงานนั้น คือ มีบรรยากาศภายในทีมที่เป็นกันเองดูเรียบง่าย และสมาชิกภายในทีมควรมีส่วนร่วมในการทำงาน และการรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกภายในทีม โดยสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ รวมทั้งควรมีการสื่อสารที่เปิดเผยมพร้อมที่จะช่วยเหลือสมาชิกภายในทีมที่ต้องการความช่วยเหลือ ซึ่งสมาชิกภายในทีมควรมีการแสดงความเป็นผู้นำร่วมกันในกิจกรรมการประชุมหรืออภิปรายต่าง ๆ และต้องให้ความร่วมมือและแสดงความขอบคุณแก่สมาชิกภายนอกที่เข้ามาช่วยเหลืองานของเรา นอกจากนี้ทีมงานควรมีสมาชิกภายในทีม

ที่มีรูปแบบการทำงานที่หลากหลายเพื่อแสดงศักยภาพของทีมงาน และภายในทีมงานควรมีการประเมินผล หลังการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาการทำงานให้ออกมามีประสิทธิภาพสูงสุด

ปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน

บุตรี จารุโรจน์ (2549 อ้างถึงใน สัมมนา สีมุ่ย, 2553 : 13-16) ได้กล่าวไว้ถึง องค์ประกอบพื้นฐาน สำคัญที่ช่วยให้ทีมงานซึ่งหมายถึงทีมที่เป็นทางการและทีมที่ไม่เป็นทางการได้เพิ่มศักยภาพในการทำงานให้มี ประสิทธิภาพสูงชันนั้น มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ขนาดของทีมงาน (Size of Teamwork) เมื่อทีมงานมีจำนวนสมาชิกเพิ่มขึ้น ทีมงานจะบังคับหรือ ผลักดันให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นหรือต่ำได้ ซึ่งจำนวนของสมาชิกที่ต้องการสำหรับแต่ละทีม นั้นจะ ขึ้นอยู่กับงานและวัตถุประสงค์ของทีม ขนาดของทีมงานจะส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบหลักบางองค์ประกอบ ของการทำงานเป็นทีม ซึ่งได้แก่ ภาวะผู้นำ สมาชิกของทีมและขั้นตอนการทำงาน ผู้บริหารหรือผู้นำที่ พรารถนาจะเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานของทีมโดยการเปลี่ยนแปลงจำนวนสมาชิก ควรพิจารณาผลกระทบ ที่อาจเกิด

2. ความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน (Cohesiveness of Teamwork) ระดับความเป็นปึกแผ่นของ ทีมงานเป็นแรงจูงใจให้สมาชิกมีความปรารถนาจะเข้าร่วมซึ่งสมาชิก มีพลังที่แสดงถึงความร่วมมือร่วมใจ ของสมาชิกในกลุ่ม เป็นความเหนียวแน่นของทีมที่อิทธิพลต่อบุคคล และต่อระดับปฏิบัติการของทีมต่อกลุ่มอื่น ต่อองค์การ หรือหน่วยงานอื่นตราบใดที่สมาชิกรู้สึกกว่า ทีมยังเป็นสิ่งที่น่าดึงดูดใจให้เขาเป็นสมาชิกอยู่ ทีมก็ยังมี ความเป็นปึกแผ่น แต่ถ้าทีมไม่สามารถดึงดูดใจสมาชิกต่อไปได้ สมาชิกก็จะไม่คำนึงถึงมิตรภาพ และความนับ ถือซึ่งมีต่อกันก็จะค่อย ๆ จืดจางลงไปที่สุดในที่สุด โดยทีมที่ความเป็นปึกแผ่นสูงอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่ว่า ทีมงานต้อง รับรู้ว่าจะได้รับการสนับสนุนที่ดีจากฝ่ายบริหาร และทีมงานที่สมาชิกมีความรู้สึกที่ดีต่อกันและกันจะมีแนวโน้ม ที่จะผลิตผลงานได้สูงกว่าทีมงานที่สมาชิกทีมแสดงความรู้สึกในทางลบต่อกัน สิ่งที่แสดงถึงความเป็นปึกแผ่นใน ระดับสูงของทีมงาน ได้แก่

- 2.1 สมาชิกยอมรับข้อตกลงเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของทีมงานที่ไม่เป็นทางการ
- 2.2 การสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทีมปรากฏเป็นที่ประจักษ์อย่างชัดเจน
- 2.3 สภาพทางสังคมและภูมิหลังสมาชิกทีมมีลักษณะคล้ายคลึงกันอยู่ในระดับที่น่าพอใจ
- 2.4 สมาชิกทีมได้รับอนุญาตให้มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ และมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานของ

ทีมงาน

2.5 ขนาดของทีมงานมีขนาดเหมาะสม โดยทั่วไปขนาดของทีมงานที่ไม่เป็นทางการจะมีสมาชิกจำนวนระหว่าง 4-7 คน

2.6 สมาชิกทีมเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน

2.7 สมาชิกทีมต้องการผลประโยชน์ร่วมกัน และพิทักษ์ผลประโยชน์ของทีมงาน

2.8 ทีมงานประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมาย และรักษาคุณค่าที่สำคัญของทีมงานไว้โดยสิ่งที่ส่งเสริมและที่ทำลายความเป็นปึกแผ่นในระดับสูงของทีมงานแสดงในตาราง 2.1

ตาราง 2.1 องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการพัฒนาความเป็นปึกแผ่นของทีม

องค์ประกอบที่ส่งเสริมสร้าง ความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน	องค์ประกอบที่ทำลาย ความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน
ความเห็นด้วยกับเป้าหมายของทีมงาน	ไม่เห็นด้วยกับเป้าหมายของทีมงาน
การปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทีมมีบ่อย	ทีมงานมีขนาดใหญ่
ความพึงพอใจและความรู้สึกที่ดีต่อกัน	ประสบการณ์ที่ไม่ประทับใจต่อกัน
การแข่งขันกับทีมงานภายนอก	การแข่งขันภายในทีมงานมีสูง

ที่มา Luthans (1995 อ้างถึงใน สัมมนา สีมุ่ย ,2553 : 14)

3. ปทัสถานของทีมงาน (Norms of Teamwork) เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน ในที่นี้ขอเน้นปทัสถานของกลุ่มที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งเป็นแบบแผนหรือโครงสร้างของพฤติกรรมทางสังคมที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกทีม ใช้เป็นมาตรฐานชี้ว่า ในแต่ละสถานการณ์บุคคลควรประพฤติปฏิบัติให้สอดคล้องกับวิถีการดำเนินชีวิตในสังคมนั้น ๆ ตามที่สมาชิกยอมรับ ปทัสถานแบ่งเป็น 2 ชนิด คือ

3.1 ปทัสถานเชิงนิมมาน (Positive Norms) หมายถึง พฤติกรรมของทีมงานที่เอื้อต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กร เช่น การทำงานให้ถูกต้องตั้งแต่เริ่มแรกและไม่ใช้วัสดุสำนักงานอย่างสิ้นเปลือง เป็นต้น

3.2 ปทัสถานเชิงนิเสธ (Negative Norms) หมายถึง พฤติกรรมที่จำกัดผลการปฏิบัติงานขององค์กร เช่น การหยุดทำงานก่อนเวลาเลิก 30 นาที หยุดพักเกินเวลา หรือไม่รับทำงานให้เสร็จเนื่องจากเกรงว่าจะมีงานเพิ่มมาอีก

4. สถานภาพของสมาชิกทีมงาน (Status of Teamwork Members) สถานภาพของแต่ละคนจะถูกกำหนด โดยคุณลักษณะทั้งที่สัมพันธ์กับการทำงานและบทบาทของสมาชิกภายในทีมและลักษณะที่ไม่สัมพันธ์กับงาน ตัวกำหนดสถานภาพที่สัมพันธ์กับงาน ได้แก่ ตำแหน่ง ตารางการทำงาน และบางครั้งรวมถึงจำนวนเงินเดือนสมาชิกได้รับอีกด้วย ส่วนตัวกำหนดที่ไม่สัมพันธ์กับงาน เช่น ระดับการศึกษา เชื้อชาติ อายุ และเพศ

สมาชิกทีมที่มีสถานภาพต่างกันจะได้รับการปฏิบัติที่แตกต่างจากองค์กร เช่น ผู้บริหารระดับสูงจะมีที่จอดรถสำรองไว้ที่ด้านหน้าของสำนักงานใหญ่ ในขณะที่พนักงานทั่วไปจะต้องหาที่จอดรถ นอกจากรถยนต์ยังเห็นความแตกต่างจากโต๊ะทำงาน การจัดสำนักงาน การตกแต่งประดับประดาสถานที่ทำงานอื่น ๆ เป็นต้น ซึ่งเป็นสัญลักษณ์ของสถานภาพจะสะท้อนให้เห็นระดับความสำคัญของบุคคลที่องค์กรให้การยกย่อง

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถนิยามปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานของบุตรี จารุโรจน์ (2549 อ้างถึงใน สัมมนา สีมุ่ย ,2553 : 13-16) ได้ว่า การที่ปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานจะเกิดขึ้นได้นั้น ทีมงานต้องมีขนาดของทีมงานที่เหมาะสมต่องานและวัตถุประสงค์ ทั้งภาวะผู้นำ สมาชิกของทีมกับขั้นตอนการทำงานต่างส่งผลต่อขนาดทีม และทีมงานยังต้องมีความเป็นปึกแผ่นที่เกิดจากการที่สมาชิกมีการสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันเป็นประจำ สมาชิกทีมมีส่วนร่วมในการทำงานและในการกำหนดมาตรฐานในการทำงาน มีความเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน และสมาชิกรักษาผลประโยชน์ของทีมงานด้วยกัน และพฤติกรรมของทีมงานต้องมีประโยชน์ต่อองค์กร ถึงแม้ภายในทีมจะมีสมาชิกที่สถานภาพแตกต่างกันทั้งด้านบุคลิกภาพและตำแหน่งงาน แต่ทีมงานก็ต้องให้ความสำคัญต่อสมาชิก

3. งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้อง

พิมพ์ลภัส ถ้วยอิม (2553) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า การทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์การปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอ ตากลี จังหวัดนครสวรรค์ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาทางด้านเรียงลำดับดังนี้ ด้านบทบาทของสมาชิก ด้านเป้าหมายของทีม ด้านความเป็นสมาชิก ด้านการสื่อสารในทีม และด้านการยอมรับกฎและบรรทัดฐานของทีม และการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์การปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ เมื่อจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่แตกต่างกัน

พณศา คดีพิศาล (2553) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท เวิลด์พลาส จำกัดและบริษัทในเครือ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ การกำหนดบทบาทหน้าที่ การมีส่วนร่วมของสมาชิก และภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก ส่วนการติดต่อสื่อสาร และการประชุมปรึกษาหารือ อยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานที่มีระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กรวิภา งามวุฒิมวงศ์ (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ภายในสำนักอำนวยการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า 1.ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุในช่วงระหว่าง

31-40 ระดับการศึกษาปริญญาโท 2.ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของคณะกรรมการเฉพาะกิจ (Ad hoc Committee) และคณะกรรมการประจำ มีความคิดเห็นว่าปัจจัยทั้ง 6 ด้านคือ ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ด้านบทบาทของสมาชิกในทีมงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านกระบวนการทำงาน ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร และด้านภาวะผู้นำทีมอยู่ในระดับมาก 3.การวิเคราะห์ปัจจัยของการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการเฉพาะกิจ และคณะกรรมการประจำจำแนกตามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน อัตราเงินเดือน มีค่าอิสระต่อกันกับปัจจัยการทำงานเป็นทีม และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ .05

อัญญา พลขาง (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี พบว่า ความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ภาพรวมและทุกรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการสื่อสาร ด้านบทบาทที่สมดุล ด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปรียบเทียบความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ เมื่อจำแนกผู้ตอบตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

โชติสุภา สายสนั่น (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประเภทอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในภาคตะวันออก พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และปัจจัยที่ส่งผลต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างด้านการมีส่วนร่วมและด้านความขัดแย้ง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .865 กับทีมงานที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา .835 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับด้านการมีส่วนร่วมด้านเป้าหมายและแผนงานที่ชัดเจน ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านทักษะความเป็นผู้นำ ด้านความขัดแย้งและด้านการสร้างแรงจูงใจ สามารถพยากรณ์ทีมงานที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษาได้ร้อยละ 79.20

ลำเทียน เผ่าอาจ (2559) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีปฏิสัมพันธ์ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การมีส่วนร่วม การ

ยอมรับนับถือและการสื่อสารอย่างเปิดเผย และข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ณัฐภรณ์ เกตุชู (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท การบินกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สนามบินสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31 - 40 ปี จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี มีรายได้ 20,001 - 35,000 บาท ระดับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการทำงานเป็นทีมมากที่สุดคือด้านความร่วมมือพร้อมใจในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความยอมรับนับถือกัน ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่าการทำงานเป็นทีม ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการแบ่งงานตามความสามารถของบุคคลและด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

นาฏยา สุวรรณศิลป์ (2561) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน : กรณีศึกษา กลุ่มโรงพยาบาลจุฬารัตน์ การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน กรณีศึกษา กลุ่มโรงพยาบาลจุฬารัตน์ พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพกลุ่มโรงพยาบาลจุฬารัตน์ ด้านความไว้วางใจ ด้านการสื่อสารแบบเปิด ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ศรสวรรค์ สุขสนาน กับจรัส อติวิทยากรณ์ (2561) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 พบว่า การทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีเพศ วุฒิ การศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ศาสตราจารย์ ดร. สรรสาร และโกศล สอดส่อง (2564) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลหนองบัวลำภู พบว่า การทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลหนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน รองลงมา คือ ด้านการกระจายความเป็น และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลหนองบัวลำภู ได้แก่ ควรมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการอบรมเพิ่มเติมความรู้ในสายงาน หรือส่งเสริมการเรียนรู้ในระดับที่สูงขึ้น

เบญจมาภรณ์ คำหาญพลและกฤติยา รุ่งสม (ม.ป.ป.) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท ฟาร์มเฮาส์จำกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26-30 ปี สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีรายได้อยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท และมีอายุงานอยู่ระหว่าง 1 ถึง 3 ปี ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบพื้นฐานการทำงานเป็นทีมในภาพรวมอยู่ในระดับมากในทุกด้าน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์คือ อายุ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม และแนวคิดองค์ประกอบพื้นฐานการทำงานเป็น ทีมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากบทคัดย่อที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถนิยามงานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องได้ว่า ทั้งการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมล้วนเป็นหัวข้อที่สำคัญในงานวิจัยในประเทศ โดยปัจจัยด้านบุคคลจะเป็น เพศ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน/ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน/ประสบการณ์ทำงาน ที่ใช้ถูกใช้ใน งานวิจัยบ่อย รองลงมาเป็น อายุ กับรายได้ ซึ่งปัจจัยด้านบุคคลนั้นไม่ค่อยส่งผลทั้งการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมตามนัยสำคัญมากนัก ในด้านภาพรวมของการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก โดยเป็นด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายกับด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยที่เห็นที่ถูกนำมาใช้ในรายด้านย่อย รองลงมาเป็นด้านภาวะผู้นำทีมกับด้านการไว้วางใจ และด้านบทบาทของสมาชิก ส่วนรายด้านย่อยด้านอื่นจะเปลี่ยนไปตามแนวคิดของนักคิดที่ผู้วิจัยข้างต้นใช้ และด้านภาพรวมของประสิทธิภาพในการทำงานเป็น ทีมอยู่ในระดับมาก โดยรายด้านย่อยจะเปลี่ยนไปตามแนวคิดของประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของนักคิด ที่ผู้วิจัยข้างต้นใช้ และมีความคล้ายคลึงกับรายด้านย่อยของการทำงานเป็นทีมเป็นอย่างมาก นอกจากนี้ยังมีการเสนอแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม เช่น ผู้บังคับบัญชาควรให้ความไว้วางใจในการทำงานและสร้างการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือกันและกัน ควรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกให้เป็น ทีม มีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปด้วยความยุติธรรม โปร่งใส และควรมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการอบรมเพิ่มเติมความรู้ในสายงาน หรือส่งเสริมการเรียนรู้ในระดับที่สูงขึ้น

4. งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

Manzoor et al. (2011) ศึกษาเรื่อง Effect of Teamwork on Employee Performance การวิจัยนี้ศึกษาผลของการทำงานเป็นทีมต่อการปฏิบัติงานของพนักงานที่เป็นเจ้าหน้าที่ของแผนกอุดมศึกษาของ Khyber Pakhtoon Khawa (KPK) จังหวัด Peshawar ประเทศปากีสถาน การวัดประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานได้รับการวิเคราะห์รวมถึงด้านความเอาใจใส่ต่อองค์กร ด้านความไว้วางใจในทีม การยกย่องและรางวัล มีหลักฐานชัดเจนว่าการทำงานเป็นทีมและมาตรการอื่น ๆ ของประสิทธิภาพของพนักงานมี

ความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพของพนักงาน การศึกษาวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมและประสิทธิภาพของพนักงาน แสดงให้เห็นว่ามีผลกระทบเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ คณะผู้วิจัยจึงแนะนำให้มีการปรับกิจกรรมการทำงานเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน มีการระบุพื้นที่การวิจัยในอนาคตไว้ในการศึกษาครั้งนี้ด้วย

Khawam et al. (2017) ศึกษาเรื่อง Effectiveness of Teamwork In the Workplace ได้สำรวจความแตกต่างในความชอบในการทำงานเป็นทีมระหว่างชาติพันธุ์ และความแตกต่างในการตระหนักรู้ในตนเองระหว่างเพศ โดยการจัดทำแบบสำรวจ 33 คำถามผ่าน SurveyMonkey ให้กับผู้เข้าร่วม 225 คนทั่วประเทศ (หญิง = 119 ชาย = 106) ผู้เข้าร่วมได้รับการคัดเลือกโดยการสุ่มตัวอย่างแบบอ้างอิงด้วยบุคคลและผู้เชี่ยวชาญ และโซเชียลมีเดีย (Facebook, Instagram, WhatsApp, อีเมล ฯลฯ) ผู้เข้าร่วมมีอายุระหว่าง 18 ถึง 80 โดยทั้งหมด 44% มีอายุระหว่าง 25-34 ปี กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นชาวสเปน/ละติน (56%) รองลงมาคือคนผิวขาว/ไม่ใช่ ฮิสแปนิก (40%) ในขณะที่ 4% เป็นตัวแทนของเชื้อชาติอื่น ๆ ผลลัพธ์แสดงให้เห็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างเชื้อชาติและความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม ในขณะที่ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างเพศ จากผลการวิจัยพบว่าองค์กรที่เปิดกว้างและให้การสนับสนุนของความหลากหลายทางวัฒนธรรมในที่ทำงานมีแนวโน้มที่จะมีทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

Dinh et al. (2021) ศึกษาเรื่อง Team work in research and development organizations: The characteristics of successful teams เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในการดูแลสุขภาพมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดูแลผู้ป่วยวิกฤตอย่าง การแพทย์ฉุกเฉิน การผ่าตัด การบาดเจ็บและการช่วยชีวิต ซึ่งทีมต่าง ๆ จะต้องประสานงานกันเพื่อให้มีการดูแลที่เหมาะสมที่สุด เพื่อที่จะให้การดูแลที่เหมาะสมที่สุด แม้ว่าหลายสาขาวิชาจะมีการศึกษาการทำงานเป็นทีม แต่ก็ไม่มีความชัดเจนว่าบุคลากรทางการแพทย์จะมีการทำงานเป็นทีมต่อกันอย่างเหมาะสม ซึ่งการจะตรวจสอบได้นั้นต้อง 1) ศึกษากระบวนการทำงานเป็นทีมโดยเกณฑ์การให้คะแนน 2) แยกสาขาวิชาทางการแพทย์อื่น ๆ ออกจากกันผ่านการวิจัยเชิงประจักษ์อย่างไร ทางคณะผู้วิจัยตั้งเอาอนุกรมวิธานของกระบวนการทำงานเป็นทีม การเปลี่ยนแปลงเชิงปฏิบัติการ การกระทำ และกระบวนการระหว่างบุคคลเพื่อเป็นแนวทางในการทำงานนี้

จากบทคัดย่อที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถนิยามงานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องได้ว่า งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมจากต่างประเทศนั้นมักเป็นการศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของการทำงานเป็นทีมต่อประสิทธิผลของสถานที่ทำงานกับประสิทธิภาพของพนักงาน และศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่ประสบผลสำเร็จ โดยผลสรุปที่ได้จากศึกษาทางด้านผลกระทบของการทำงานเป็นทีมต่อประสิทธิผลของสถานที่ทำงานนั้นได้ผลสรุปว่า ทำงานเป็นทีมให้ผลลัพธ์ที่ดีกว่าสำหรับองค์กรมากกว่าการทำงานคนเดียว

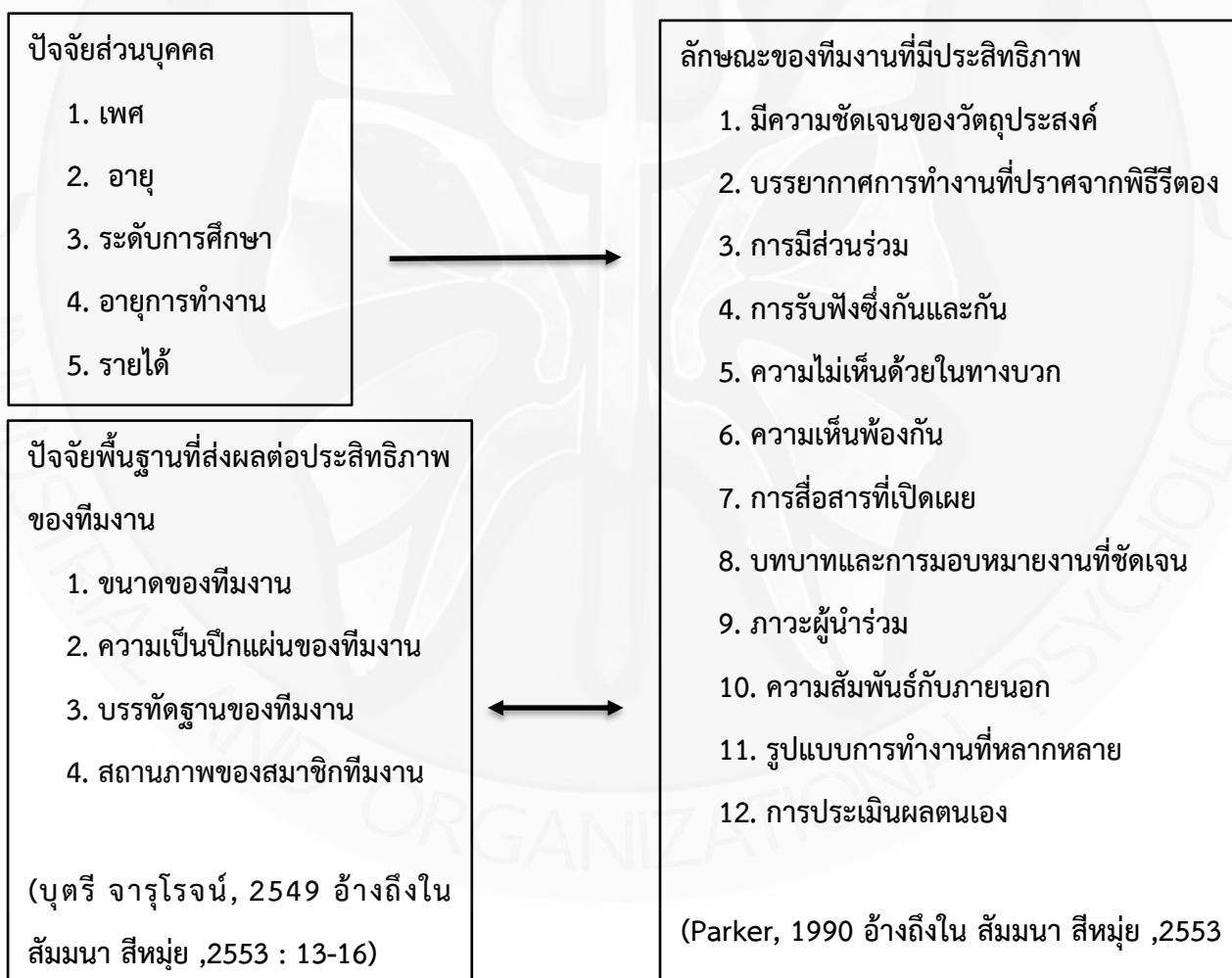
มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างเชื้อชาติและความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม ในขณะที่ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างเพศ และองค์กรที่เปิดกว้างและให้การสนับสนุนของความหลากหลายทางวัฒนธรรมในที่ทำงานมีแนวโน้มที่จะมีทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ส่วนการศึกษาผลกระทบของการทำงานเป็นทีมต่อประสิทธิภาพของพนักงานได้ผลสรุปว่า การทำงานเป็นทีม และประสิทธิภาพของพนักงานที่วัดจากประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรวมถึงด้านความเอาใจใส่ต่อองค์กร ด้านความไว้วางใจในทีม การยกย่องและรางวัล ทำให้เห็นความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งมีข้อเสนอแนะให้มีการปรับกิจกรรมการทำงานเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานและการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของการทำงานที่เป็นทีมที่ประสบผลสำเร็จ เนื่องจากบุคลากรทางการแพทย์ไม่ค่อยมีความชัดเจนต่อการทำงานเป็นทีมจึงต้องมีการตรวจสอบด้วยการศึกษากระบวนการทำงานเป็นทีมโดยเกณฑ์การให้คะแนนและต้องมีการแยกสาขาวิชาทางการแพทย์อื่น ๆ ออกจากกันด้วยวิจัยเชิงประจักษ์



5. กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้ทำการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทผลิต และจัดจำหน่ายอุปกรณ์ตกแต่งบ้านแห่งหนึ่ง จังหวัดกรุงเทพมหานคร และความสัมพันธระหว่างปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานที่ประกอบด้วย 1) ด้านขนาดของทีมงาน 2) ด้านความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน 3) ด้านบรรทัดฐานของทีมงาน และ 4) ด้านสถานภาพของสมาชิกทีมงาน กับลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) ด้านมีความชัดเจนของวัตถุประสงค์ 2) ด้านบรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตอง 3) ด้านการมีส่วนร่วม 4) ด้านการรับฟังซึ่งกันและกัน 5) ด้านความไม่เห็นด้วยในทางบวก 6) ด้านความเห็นพ้องกัน 7) ด้านการสื่อสารที่เปิดเผย 8) ด้านบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน 9) ด้านภาวะผู้นำร่วม 10) ด้านความสัมพันธ์กับภายนอก 11) ด้านรูปแบบการทำงานที่หลากหลาย และ 12) ด้านการประเมินผลตนเอง

กรอบการวิจัยการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน



ตารางที่ 2.2 แสดงกรอบการวิจัยการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่องผลกระทบจากการทำงานเป็นทีมที่มีต่อประสิทธิภาพของทีมงานของพนักงานบริษัทผลิต และจัดจำหน่ายอุปกรณ์ตกแต่งบ้านแห่งหนึ่ง จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยมีรายละเอียดแบบแผนการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. ขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานบริษัทผลิต และจัดจำหน่ายอุปกรณ์ตกแต่งบ้านแห่งหนึ่ง จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บริษัทผลิต และจัดจำหน่ายอุปกรณ์ตกแต่งบ้านแห่งหนึ่ง จังหวัดกรุงเทพมหานคร คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากรโดยใช้ การคำนวณของ Yamane

โดย	n	=	$\frac{N}{1 + Ne^2}$
	n	=	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	N	=	จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา
	e	=	ค่าความผิดพลาดที่ยอมรับได้ซึ่งกำหนดให้เท่ากับ .05
แทนค่า	n	=	$\frac{400}{1 + (500 \times (0.05)^2)}$
	n	=	200

ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามของบริษัทผลิต และจัดจำหน่ายอุปกรณ์ตกแต่งบ้านแห่งหนึ่ง จังหวัดกรุงเทพมหานครมีจำนวนเท่ากับ 200 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้แยกเป็นแบบสอบถาม โดยมีรายละเอียดและการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบริษัทผลิต และจัดจำหน่ายอุปกรณ์ ตกแต่งบ้านแห่งหนึ่ง จังหวัดกรุงเทพมหานคร เป็นแบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้ตามรายการ (Check list) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้ จำนวนทั้งหมด 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพมีจำนวนทั้งหมด 35 ข้อ แบ่งออกเป็น 12 ด้าน สร้างจากแนวคิดของ Parker (1990 อ้างถึงใน สัมมนา สีมุ่ย ,2553 : 8-12) ประกอบไปด้วย 1) ด้านมีความชัดเจนของวัตถุประสงค์ 2) ด้านบรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตอง 3) ด้านการมีส่วนร่วม 4) ด้านการรับฟังซึ่งกันและกัน 5) ด้านความไม่เห็นด้วยในทางบวก 6) ด้านความเห็นพ้องกัน 7) ด้านการสื่อสารที่เปิดเผย 8) ด้านบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน 9) ด้านภาวะผู้นำร่วม 10) ด้านความสัมพันธ์กับภายนอก 11) ด้านรูปแบบการทำงานที่หลากหลาย และ 12) ด้านการประเมินผลตนเอง

โดยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบความบ้อย 4 ระดับ คือ จริงที่สุด ค่อนข้างจริง ไม่ค่อยจริง ไม่จริงเลย โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนของคำตอบ ดังนี้

จริงที่สุด	4	คะแนน
ค่อนข้างจริง	3	คะแนน
ไม่บ่อยจริง	2	คะแนน
ไม่จริงเลย	1	คะแนน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานมีจำนวนทั้งหมด 17 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน สร้างจากแนวคิดของ บุตรี จารุโรจน์ (2549 อ้างถึงใน สัมมนา สีมุ่ย ,2553 : 13-16) ประกอบไปด้วย 1) ด้านขนาดของทีมงาน 2) ด้านความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน 3) ด้านบรรทัดฐานของทีมงาน และ 4) ด้านสถานภาพของสมาชิกทีมงาน

โดยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบความบ้อย 4 ระดับ คือ จริงที่สุด ค่อนข้างจริง ไม่ค่อยจริง ไม่จริงเลย โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนของคำตอบ ดังนี้

จริงที่สุด	4	คะแนน
ค่อนข้างจริง	3	คะแนน
ไม่บ่อยจริง	2	คะแนน

ไม่จริงเลย 1 คะแนน

3. ขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.1 การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity)

ผู้วิจัยได้ทำการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อไปหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและภาษาที่ใช้ โดยการนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้มีความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานที่บริษัทผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ตกแต่งบ้านแห่งหนึ่ง จังหวัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 3 คน ทำการหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยาม (Item Objective Congruence Index : IOC) โดยผู้วิจัยได้ทำการแก้ไข และตรวจทานเนื้อหาของแบบสอบถามที่ตรงตามนิยาม จากนั้นทำการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นนำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีความใกล้เคียงกันเพื่อทำการวิเคราะห์

3.2 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นที่ใช้ในงานวิจัยไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อทำการวิเคราะห์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ภายในรายข้อคำถาม (item) จากเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยเลือกค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ กับคะแนนรวมแต่ละด้านที่มีค่าสูงตั้งแต่ .36 ขึ้นไป ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และได้ข้อคำถามจำนวน 52 ข้อ

ตารางที่ 3.1 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) แบบสอบถามเรื่อง การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน

ตัวแปร	จำนวนข้อ	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา Cronbach
ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	35	.970
1. มีความชัดเจนของวัตถุประสงค์	4	.887
2. บรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตอง	4	.703
3. การมีส่วนร่วม	4	.810
4. การรับฟังซึ่งกันและกัน	3	.842
5. ความไม่เห็นด้วยในทางบวก	3	.853
6. ความเห็นพ้องกัน	2	.932
7. การสื่อสารที่เปิดเผย	3	.898

ตัวแปร	จำนวนข้อ	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา Cronbach
8. บทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน	3	.908
9. ภาวะผู้นำร่วม	2	.725
10. ความสัมพันธ์กับภายนอก	2	.840
11. รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย	2	.724
12. การประเมินผลตนเอง	3	.904
ปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน	17	.958
1. ขนาดของทีมงาน	3	.828
2. ความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน	9	.941
3. บรรทัดฐานของทีมงาน	2	.736
4. สถานภาพของสมาชิกทีมงาน	3	.893

เกณฑ์การแปลผล

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{4 - 1}{5} = 0.6 \end{aligned}$$

ตารางที่ 3.2 แสดงช่วงคะแนนที่ใช้ในการแบ่งกลุ่มระดับความหมายของตัวแปรจากแบบสอบถามมาตราส่วน
ประมาณค่า (Rating Scale)

ช่วงคะแนน	ระดับ
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.00	สูงที่สุด
ค่าเฉลี่ย 2.81 – 3.40	สูง
ค่าเฉลี่ย 2.21 – 2.80	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.61 – 2.20	ต่ำ
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.60	ต่ำที่สุด

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้

4.1 ขออนุมัติเอกสารการเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยเพื่อยื่นเสนอการเก็บข้อมูลต่อบริษัทผลิต และจัดจำหน่ายอุปกรณ์ตกแต่งบ้านแห่งหนึ่ง จังหวัดกรุงเทพมหานคร

4.2 นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลให้กับกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทจำนวน 200 คน โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลในรูปแบบ Google forms กับรูปแบบกระดาษให้กับพนักงานผ่านเจ้าหน้าที่ที่ช่วยติดต่อในการเก็บแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้ทำการติดต่อกับพนักงานภายในบริษัทเพื่อขอเข้าเก็บแบบสอบถามในการวิจัยในวันที่ 15 กันยายน พ.ศ. 2565 และได้ทำการส่งเอกสารขอความอนุเคราะห์เก็บแบบสอบถามในวันที่ 19 กันยายน พ.ศ. 2565 และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 200 ฉบับ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ชี้แจงรายละเอียดแก่ผู้ช่วยเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ข้อมูลเกี่ยวกับแบบสอบถามและวิธีการเก็บเพื่อให้เกิดความเข้าใจและปฏิบัติได้ตรงกัน โดยเริ่มเก็บข้อมูลจากบริษัทผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ตกแต่งบ้านแห่งหนึ่ง จังหวัดกรุงเทพมหานคร ระยะเวลาเก็บข้อมูลเป็นระยะเวลา 20 วัน ตั้งแต่วันที่ 11 ตุลาคม พ.ศ. 2565 - 30 ตุลาคม พ.ศ. 2565

4.3 เมื่อได้รับแบบสอบถามครบถ้วนแล้ว ได้ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ในแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมด 200 ฉบับ พบว่ามีความสมบูรณ์ทุกประการ

4.4 เมื่อได้เก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จสิ้นแล้ว ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาวิเคราะห์ และประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และมาวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติบรรยาย และสถิติอนุมาน

5.1 สถิติบรรยาย

5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

5.1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

5.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติอนุมาน

ใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐานการศึกษา สถิติที่ใช้ในการศึกษา คือ t-test (Independent Sample t-test) และ F-test (One Way ANOVA)

5.2.1. พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกันโดยใช้สถิติ t-test

5.2.2 พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกันโดยใช้สถิติ f-test

5.2.3. พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกันโดยใช้สถิติ f-test

5.2.4. พนักงานที่มีอายุการทำงานที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกันโดยใช้สถิติ f-test

5.2.5. พนักงานที่มีรายได้ที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ f-test

5.2.6. ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์กับปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) ซึ่งกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540 ; 144) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.80 ขึ้นไป	หมายความว่า มีความสัมพันธ์สูงมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.60 – 0.79	หมายความว่า มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.40 – 0.59	หมายความว่า มีความสัมพันธ์ปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.20 – 0.39	หมายความว่า มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าต่ำกว่า 0.20	หมายความว่า มีความสัมพันธ์ต่ำ

5.3 การวิเคราะห์ปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานที่มีอิทธิพลลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพยากรณ์แบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาผลกระทบจากการทำงานเป็นทีมที่มีต่อประสิทธิภาพของทีมงานของพนักงานบริษัทผลิต และจัดจำหน่ายอุปกรณ์ตกแต่งบ้านแห่งหนึ่ง จังหวัดกรุงเทพมหานคร ศึกษาโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทผลิต และจัดจำหน่ายอุปกรณ์ตกแต่งบ้านแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพ จำนวน 200 คนโดยใช้แบบสอบถามที่จัดทำขึ้นเพื่อให้ได้คำตอบตรงตามแนวคิดทฤษฎี ซึ่งการนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมในการวิเคราะห์ประเมินผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ผลการศึกษานำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยายโดย แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ

ส่วนที่ 5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวนของข้อมูล
\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบที่มีการแจกแจงแบบเอฟ
t	แทน	ค่า t - test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปร 2 กลุ่ม
Sig.	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบสมมติฐาน
R	แทน	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ
R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
R ² adj.	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว
Beta	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
F Overall	แทน	ค่าสถิติ F-test ของสมการพยากรณ์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
SE _b	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ b
\hat{y}	แทน	ค่าเฉลี่ยของลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพที่ได้จากการถดถอยในรูป

		คะแนนดิบ
Z	แทน	ค่าเฉลี่ยของลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพที่ได้จากการถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
X ₁	แทน	ขนาดของทีมงาน
X ₂	แทน	ความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน
X ₄	แทน	สถานภาพของสมาชิกทีมงาน
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพนักงานประชากรในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานบริษัทผลิตและจัดจำหน่ายอุปกรณ์ตกแต่งบ้านแห่งหนึ่ง จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 200 คน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้ โดยการนำเสนอในรูปแบบความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) รายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	72	36.00
หญิง	128	64.00
อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	49	24.50
26 – 35 ปี	83	41.50
36 – 45 ปี	49	24.50
46 ปีขึ้นไป	19	9.50
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	91	45.5
ปริญญาตรี	105	52.50
ปริญญาโท	4	2.00

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุการทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	90	45.00
5 - 10 ปี	51	25.50
11 - 15 ปี	31	15.50
15 ปีขึ้นไป	28	14.00
รายได้		
น้อยกว่า 15,000 บาท	93	46.50
ตั้งแต่ 15,001 ถึง 20,000 บาท	71	35.50
ตั้งแต่ 20,001 ถึง 25,000 บาท	22	11.00
ตั้งแต่ 25,001 ขึ้นไป	14	7.00
เฉลี่ยรวม	200	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 64.00 และเพศชายจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50 โดยส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 26 – 35 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 41.50 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีจำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 มีด้านประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 มีรายได้ส่วนใหญ่ไม่น้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 46.50

ส่วนที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานตัวแปร

วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพและปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน

ตารางที่ 4.2 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และแปลผลลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านมีความชัดเจนของวัตถุประสงค์

(1) มีความชัดเจนของวัตถุประสงค์	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1.1 ทีมงานของท่านให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในอนาคต	3.31	.738	สูง
1.2 สมาชิกในทีมของท่านได้ร่วมกันกำหนดแนวทางที่เหมาะสมที่สุดต่อการทำงานของทีม	3.37	.659	สูง
1.3 ทีมงานของท่านสนับสนุนให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของทีม	3.31	.726	สูง

(1) มีความชัดเจนของวัตถุประสงค์	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1.4 ทีมงานของท่านจงใจและผลักดันให้สมาชิกทำตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.67	.492	สูงที่สุด
เฉลี่ยรวม	3.41	.482	สูงที่สุด

จากตาราง 4.2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ มีความชัดเจนของวัตถุประสงค์มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.41 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านมีความชัดเจนของวัตถุประสงค์ที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุดคือ ทีมงานของท่านจงใจและผลักดันให้สมาชิกทำตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.67 ส่วนลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านมีความชัดเจนของวัตถุประสงค์ที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เช่น สมาชิกในทีมของท่านได้ร่วมกันกำหนดแนวทางที่เหมาะสมที่สุดต่อการทำงานของที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.37

ตารางที่ 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และแปลผลลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านบรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตอง

(2) บรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตอง	\bar{x}	S.D.	ระดับ
2.1 บรรยากาศในการทำงานของทีมงานของท่านมีความเรียบง่ายเป็นกันเอง	3.40	.635	สูง
2.2 สมาชิกในทีมของท่านมีการเตรียมตัวในการประชุมด้วยความกระตือรือร้น	3.40	.625	สูง
2.3 สมาชิกในทีมของท่านแสดงความยินดีต่อความสำเร็จของทีมงาน	3.55	.640	สูงที่สุด
2.4 ทีมงานของท่านจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันของสมาชิกอย่างสม่ำเสมอ	3.36	.737	สูง
เฉลี่ยรวม	3.43	.536	สูงที่สุด

จากตาราง 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านบรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตองมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.43 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านบรรยากาศการทำงานที่ปราศจาก

พิธีรีตองที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุดคือ สมาชิกในทีมของท่านแสดงความยินดีต่อความสำเร็จของทีมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.55 ส่วนลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านบรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตองที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เช่น บรรยากาศในการทำงานของทีมงานของท่านมีความเรียบง่ายเป็นกันเองกับสมาชิกในทีมของท่านมีการเตรียมตัวในการประชุมด้วยความกระตือรือร้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.40

ตารางที่ 4.4 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และแปลผลลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านการมีส่วนร่วม

(3) การมีส่วนร่วม	\bar{x}	S.D.	ระดับ
3.1 สมาชิกในทีมของท่านเข้าร่วมงานกิจกรรมและการอภิปรายเกี่ยวกับการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.38	.66	สูง
3.2 ทีมงานของท่านมีการแบ่งหน้าที่ในการประชุมแก่สมาชิกทุกคน	3.37	.682	สูง
3.3 สมาชิกในทีมของท่านมีการหารือและให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับการทำงาน	3.50	.695	สูงที่สุด
3.4 ทีมงานของท่านสนับสนุนให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีม	3.46	.678	สูงที่สุด
เฉลี่ยรวม	3.42	.562	สูงที่สุด

จากตาราง 4.4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านการมีส่วนร่วมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.42 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านการมีส่วนร่วมที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด เช่น สมาชิกในทีมของท่านมีการหารือและให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.50 ส่วนลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านการมีส่วนร่วมที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เช่น สมาชิกในทีมของท่านเข้าร่วมงานกิจกรรม และการอภิปรายเกี่ยวกับการทำงานอย่างสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.38

ตารางที่ 4.5 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และแปลผลลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านการรับฟังซึ่งกันและกัน

(4) การรับฟังซึ่งกันและกัน	\bar{x}	S.D.	ระดับ
4.1 สมาชิกในทีมของท่านรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีมคนอื่นอย่างตั้งใจ	3.51	.634	สูงที่สุด
4.2 ทีมงานของท่านรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีมก่อนวิจารณ์	3.38	.654	สูง
4.3 ทีมงานของท่านยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างของสมาชิกในเรื่องการทำงาน	3.44	.632	สูงที่สุด
เฉลี่ยรวม	3.44	.518	สูงที่สุด

จากตาราง 4.5 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านการรับฟังซึ่งกันและกันมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.44 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านการรับฟังซึ่งกันและกันมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด เช่น สมาชิกในทีมของท่านรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีมคนอื่นอย่างตั้งใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.51 ส่วนลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านการรับฟังซึ่งกันและกันที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงคือ ทีมงานของท่านรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีมก่อนวิจารณ์มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.38

ตารางที่ 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และแปลผลลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านความไม่เห็นด้วยในทางบวก

(5) ความไม่เห็นด้วยในทางบวก	\bar{x}	S.D.	ระดับ
5.1 ทีมงานของท่านให้อิสระแก่สมาชิกในการแสดงความคิดเห็นในด้านการทำงาน	3.45	.608	สูงที่สุด
5.2 ทีมงานของท่านมีการแสดงความคิดเห็นที่หลากหลายต่อการทำงานของสมาชิกทีม	3.40	.666	สูง
5.3 ความเป็นปึกแผ่นในทีมงานของท่านเกิดจากความเห็นต่อการทำงานที่แตกต่างกันและเป็นทางบวก	3.37	.651	สูง
เฉลี่ยรวม	3.41	.540	สูงที่สุด

จากตาราง 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านความไม่เห็นด้วยในทางบวกมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.41 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านความไม่เห็นด้วยในทางบวกที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด คือ ทีมงานของท่านให้อิสระแก่สมาชิกในการแสดงความคิดเห็นในด้านการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.45 ส่วนลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านความไม่เห็นด้วยในทางบวกที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เช่น ทีมงานของท่านมีการแสดงความคิดเห็นที่หลากหลายต่อการทำงานของสมาชิกที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.40

ตารางที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และแปลผลลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านความเห็นพ้องกัน

(6) ความเห็นพ้องกัน	\bar{x}	S.D.	ระดับ
6.1 สมาชิกในทีมรับฟังเหตุผลก่อนตัดสินใจในการหาข้อยุติของปัญหาในทีมงาน	3.38	.699	สูง
6.2 สมาชิกในทีมหาข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจในการหาข้อยุติปัญหาต่างๆ ในทีมงาน	3.34	.647	สูง
เฉลี่ยรวม	3.36	.595	สูง

จากตาราง 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านความเห็นพ้องกันมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.36 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านความเห็นพ้องกันที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เช่น สมาชิกในทีมรับฟังเหตุผลก่อนตัดสินใจในการหาข้อยุติของปัญหาในทีมงานที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.38

ตารางที่ 4.8 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และแปลผลลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านการสื่อสารที่เปิดเผย

(7) การสื่อสารที่เปิดเผย	\bar{x}	S.D.	ระดับ
7.1 สมาชิกในทีมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานระหว่างกันได้อย่างเปิดเผยและจริงใจ	3.40	.715	สูง
7.2 ทีมงานของท่านแสดงความเต็มใจและพร้อมช่วยเหลือสมาชิกที่ต้องการความช่วยเหลือ	3.34	.705	สูง
7.3 สมาชิกในทีมของท่านมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในด้านของการทำงาน	3.46	.679	สูงที่สุด
เฉลี่ยรวม	3.40	.590	สูง

จากตาราง 4.8 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านการสื่อสารที่เปิดเผยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.40 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านการสื่อสารที่เปิดเผยที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุดคือ สมาชิกในทีมของท่านมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกัน และกันในด้านของการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.46 ส่วนลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านการสื่อสารที่เปิดเผยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เช่น สมาชิกในทีมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานระหว่างกันได้อย่างเปิดเผย และจริงใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.40

ตารางที่ 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และแปลผลลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน

(8) บทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน	\bar{x}	S.D.	ระดับ
8.1 งานที่ทีมงานของท่านมอบหมายมีการระบุลักษณะงานที่ชัดเจน	3.40	.634	สูง
8.2 ทีมงานของท่านมีการมอบหมายบทบาทหน้าที่ตามความคาดหวังของสมาชิกที่มีต่องาน	3.35	.574	สูง
8.3 สมาชิกในทีมแสดงความมั่นใจเกี่ยวกับความเสมอภาคต่อการมอบหมายงานของทีมงาน	3.35	.606	สูง
เฉลี่ยรวม	3.37	.494	สูง

จากตาราง 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านบทบาท และการมอบหมายงานที่ชัดเจนมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.37 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านบทบาท และการมอบหมายงานที่ชัดเจนที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เช่น งานที่ทีมงานของท่านมอบหมายมีการระบุลักษณะงานที่ชัดเจนมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.40

ตารางที่ 4.10 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และแปลผลลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านภาวะผู้นำร่วม

(9) ภาวะผู้นำร่วม	\bar{x}	S.D.	ระดับ
9.1 สมาชิกในทีมของท่านมีการส่งเสริมการทำงานซึ่งกันและกัน	3.45	.624	สูงที่สุด
9.2 สมาชิกในทีมของท่านมีการรักษาความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	3.52	.626	สูงที่สุด
เฉลี่ยรวม	3.49	.546	สูงที่สุด

จากตาราง 4.10 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านภาวะผู้นำร่วมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.49 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านภาวะผู้นำร่วมที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด เช่น สมาชิกในทีมของท่านมีการรักษาความสัมพันธ์อันดีต่อกันมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.52

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และแปลผลลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านความสัมพันธ์กับภายนอก

(10) ความสัมพันธ์กับภายนอก	\bar{x}	S.D.	ระดับ
10.1 สมาชิกในทีมงานของท่านให้ความร่วมมือต่อสมาชิกภายนอกที่ทำงานร่วมกัน	3.33	.681	สูง
10.2 สมาชิกในทีมให้เกียรติสมาชิกภายนอกที่ให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน	3.39	.649	สูง
เฉลี่ยรวม	3.36	.564	สูง

จากตาราง 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านความสัมพันธ์ กับภายนอกมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.36 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

พบว่า ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านความสัมพันธ์กับภายนอก ที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เช่น สมาชิกในทีมให้เกียรติสมาชิกภายนอกที่ให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.39

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และแปลผลลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านรูปแบบการทำงานที่หลากหลาย

(11) รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย	\bar{x}	S.D.	ระดับ
11.1 สมาชิกในทีมของท่านต่างยึดการทำงานเป็นหลักจึงทำให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น	3.47	.592	สูงที่สุด
11.2 สมาชิกในทีมของท่านต่างยึดเป้าหมายเป็นหลักส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น	3.31	.629	สูง
เฉลี่ยรวม	3.39	.528	สูง

จากตาราง 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านรูปแบบการทำงานที่หลากหลายมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.39 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านรูปแบบการทำงานที่หลากหลายที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุดคือ สมาชิกในทีมของท่านต่างยึดการทำงานเป็นหลักจึงทำให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.47 ส่วนลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านรูปแบบการทำงานที่หลากหลายมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เช่น สมาชิกในทีมของท่านต่างยึดเป้าหมายเป็นหลักส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.31

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และแปลผลลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านการประเมินผลตนเอง

(12) การประเมินผลตนเอง	\bar{x}	S.D.	ระดับ
12.1 ทีมงานของท่านมีการประเมินผลหลังการปฏิบัติงาน	3.21	.699	สูง
12.2 การประเมินผลหลังการปฏิบัติงานช่วยให้มองเห็นจุดอ่อนจุดแข็งในการทำงานของทีมงานของท่าน	3.24	.680	สูง
12.3 ทีมงานของท่านมีการปรับปรุงแนวทางการทำงานหลังปฏิบัติงาน	3.27	.663	สูง
เฉลี่ยรวม	3.23	.557	สูง

จากตาราง 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านการประเมินผลตนเองมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.23 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านความสัมพันธ์กับภายนอก ที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เช่น ทีมงานของท่านมีการปรับปรุงแนวทางการทำงานหลังปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.27

ตารางที่ 4.14 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และแปลผลลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. มีความชัดเจนของวัตถุประสงค์	3.41	.482	สูงที่สุด
2. บรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตอง	3.47	.536	สูงที่สุด
3. การมีส่วนร่วม	3.43	.562	สูงที่สุด
4. การรับฟังซึ่งกันและกัน	3.44	.518	สูงที่สุด
5. ความไม่เห็นด้วยในทางบวก	3.41	.540	สูงที่สุด
6. ความเห็นพ้องกัน	3.36	.595	สูง
7. การสื่อสารที่เปิดเผย	3.40	.590	สูง
8. บทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน	3.37	.494	สูง
9. ภาวะผู้นำร่วม	3.49	.546	สูงที่สุด
10. ความสัมพันธ์กับภายนอก	3.36	.564	สูง
11. รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย	3.39	.528	สูง
12. การประเมินผลตนเอง	3.23	.557	สูง
เฉลี่ยรวม	3.39	.433	สูง

จากตาราง 4.14 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.39 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านภาวะผู้นำร่วมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.49 รองมาเป็นด้านบรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตองมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.47 รองมาเป็นด้านการรับฟังซึ่งกันและกันมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.44 รองมาเป็นด้านการมีส่วนร่วมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.43 รองมาเป็นด้านมีความชัดเจนของวัตถุประสงค์กับด้านความไม่เห็นด้วยในทางบวกมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.41 รองลงมาเป็นด้านการสื่อสารที่เปิดเผยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.40 รองลงมาเป็นด้านรูปแบบการทำงานที่หลากหลายมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ใน

ระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.39 ต่อมาเป็นด้านบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจนมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.37 รองสุดท้ายเป็นด้านความเห็นพ้องกันกับด้านความสัมพันธ์กับภายนอกมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.36 และสุดท้ายด้านการประเมินผลตนเองมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.23

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และแปลผลปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน ด้านขนาดของทีมงาน

(1) ขนาดของทีมงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1.1 ขนาดของทีมมีความพอเหมาะที่ทำให้สมาชิกแสดงบทบาทของภาวะผู้นำร่วมกัน	3.42	.661	สูงที่สุด
1.2 ขนาดของทีมงานของท่านมีความเหมาะสมที่จะให้สมาชิกในทีมทำงานร่วมกัน	3.31	.651	สูง
1.3 ขนาดของทีมงานของท่านมีความเหมาะสมที่จะให้สมาชิกในทีมออกแบบขั้นตอนการทำงาน	3.30	.650	สูง
เฉลี่ยรวม	3.34	.537	สูง

จากตาราง 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน ด้านขนาดของทีมงานมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.34 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน ด้านขนาดของทีมงานที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุดคือขนาดของทีมมีความพอเหมาะที่ทำให้สมาชิกแสดงบทบาทของภาวะผู้นำร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.42 ส่วนปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน ด้านขนาดของทีมงานมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เช่นขนาดของทีมงานของท่านมีความเหมาะสมที่จะให้สมาชิกในทีมทำงานร่วมกันมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.31

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และแปลผลปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน ด้านความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน

(2) ความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ
2.1 ในทีมของท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการติดต่อสื่อสารอย่างชัดเจน	3.53	.625	สูงที่สุด
2.2 ทีมงานของท่านมีการติดต่อสื่อสารกับสมาชิกในทีมอย่างสม่ำเสมอ	3.45	.616	สูงที่สุด

(2) ความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ
2.3 ภายในทีมของท่านให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเต็มที่	3.51	.567	สูงที่สุด
2.4 สมาชิกในทีมของท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานในการทำงานของทีม	3.33	.636	สูง
2.5 ทีมงานของท่านมีการจัดสรรจำนวนสมาชิกให้เหมาะสมกับงาน	3.36	.724	สูง
2.6 สมาชิกในทีมของท่านให้เกียรติและให้ความเคารพต่อกัน	3.52	.634	สูงที่สุด
2.7 สมาชิกภายในทีมของท่านได้ผลประโยชน์จากการทำงานร่วมกัน	3.45	.600	สูงที่สุด
2.8 สมาชิกภายในทีมของท่านช่วยกันรักษาผลประโยชน์ของทีม	3.51	.584	สูงที่สุด
2.9 ทีมงานของท่านประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนด	3.51	.601	สูงที่สุด
เฉลี่ยรวม	3.46	.441	สูงที่สุด

จากตาราง 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน ด้านความเป็นปึกแผ่นของทีมงานมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.46 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน ด้านความเป็นปึกแผ่นของทีมงานที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุดคือ ในทีมของท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการติดต่อสื่อสารอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.53 ส่วนปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน ด้านความเป็นปึกแผ่นของทีมงานมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เช่น ทีมงานของท่านมีการจัดสรรจำนวนสมาชิกให้เหมาะสมกับงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.36

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน ด้านบรรทัดฐานของทีมงาน

(3) บรรทัดฐานของทีมงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ
3.1 การทำงานของสมาชิกภายในทีมของท่านส่งผลให้เกิดผลผลิตต่อองค์กร	3.56	.555	สูงที่สุด
3.2 สมาชิกในทีมของท่านใช้วัสดุอุปกรณ์ขององค์กรอย่างรู้คุณค่า	3.52	.558	สูงที่สุด
เฉลี่ยรวม	3.54	.454	สูงที่สุด

จากตาราง 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน ด้านบรรทัดฐานของทีมงานมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.54 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน ด้านบรรทัดฐานของทีมงาน ที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด เช่น การทำงานของสมาชิกภายในทีมของท่านส่งผลให้เกิดผลผลิตต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.56

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และแปลผลปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน ด้านสถานภาพของสมาชิกทีมงาน

(4) สถานภาพของสมาชิกทีมงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ
4.1 สมาชิกภายในทีมของท่านแต่ละคนมีตารางการทำงานที่ต่างกัน	3.42	.629	สูงที่สุด
4.2 สมาชิกในทีมของท่านต่างยอมรับพื้นฐานของผู้ร่วมทีมที่แตกต่างกัน	3.35	.609	สูง
4.3 องค์กรให้การปฏิบัติแก่สมาชิกในทีมแต่ละคนอย่างเหมาะสม	3.18	.760	สูง
เฉลี่ยรวม	3.31	.529	สูง

จากตาราง 4.18 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน ด้านสถานภาพของสมาชิกทีมงานมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.31 และเมื่อพิจารณาเป็น

รายข้อพบว่า ปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน ด้านสถานภาพของสมาชิกทีมงานที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุดคือ สมาชิกภายในทีมของท่านแต่ละคนมีตารางการทำงานที่ต่างกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.42 ส่วนปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน ด้านสถานภาพของสมาชิกทีมงานมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เช่น สมาชิกในทีมของท่านต่างยอมรับพื้นฐานของผู้ร่วมทีมที่แตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.35

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และแปลผลปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน

ปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. ขนาดของทีมงาน	3.34	.537	สูง
2. ความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน	3.46	.441	สูงที่สุด
3. บรรทัดฐานของทีมงาน	3.54	.454	สูงที่สุด
4. สถานภาพของสมาชิกทีมงาน	3.31	.529	สูง
เฉลี่ยรวม	3.41	.409	สูงที่สุด

จากตาราง 4.19 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน มีคะแนนภาพรวมอยู่ในระดับสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.41 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านบรรทัดฐานของทีมงานมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.54 ด้านความเป็นปึกแผ่นของทีมงานมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.46 ต่อมาด้านขนาดของทีมงานมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.34 และด้านสถานภาพของสมาชิกทีมงานมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.31

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน และลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันส่งผลต่อลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพที่ต่างกักัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศที่ต่างกันจะมีลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพที่ต่างกักัน โดยใช้สถิติ t-test

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้านความแตกต่างของเพศกับลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงาน โดยใช้การทดสอบค่า t-test (Independent Sample t-test)

ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	เพศ	N	\bar{x}	S.D.	t	Sig.
1. มีความชัดเจนของวัตถุประสงค์	ชาย	72	3.43	.440	.473	.637
	หญิง	128	3.40	.505		
2. บรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตอง	ชาย	72	3.52	.466	1.953	.052
	หญิง	128	3.37	.566		
3. การมีส่วนร่วม	ชาย	72	3.47	.473	.853	.374
	หญิง	128	3.40	.606		
4. การรับฟังซึ่งกันและกัน	ชาย	72	3.47	.436	.633	.528
	หญิง	128	3.43	.560		
5. ความไม่เห็นด้วยในทางบวก	ชาย	72	3.39	.525	-.348	.728
	หญิง	128	3.42	.550		
6. ความเห็นพ้องกัน	ชาย	72	3.44	.507	1.560	.060
	หญิง	128	3.32	.637		
7. การสื่อสารที่เปิดเผย	ชาย	72	3.47	.543	1.331	.092
	หญิง	128	3.36	.612		
8. บทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน	ชาย	72	3.43	.419	1.310	.096
	หญิง	128	3.33	.530		
9. ภาวะผู้นำร่วม	ชาย	72	3.49	.524	-0.27	.489
	หญิง	128	3.48	.559		

ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	เพศ	N	\bar{x}	S.D.	t	Sig.
10. ความสัมพันธ์กับภายนอก	ชาย	72	3.49	.486	2.627	.009
	หญิง	128	3.29	.594		
11. รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย	ชาย	72	3.41	.506	.395	.347
	หญิง	128	3.38	.542		
12. การประเมินผลตนเอง	ชาย	72	3.30	.467	1.184	.119
	หญิง	128	3.21	.602		
เฉลี่ยรวม	ชาย	72	3.44	.359	1.230	.110
	หญิง	128	3.37	.468		

จากตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบสมมติฐานมีค่าเฉลี่ยรวมด้วย t-test ของเพศที่แตกต่างกัน ค่า $t = 1.230$ ค่า $sig = .110$ ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่าเพศที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาในด้านรวมแล้วเพศชายจะมีแนวโน้มในการมีลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานมากกว่าเพศหญิง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.44 และ 3.37 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณารายด้านของลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพกับปัจจุบันส่วนบุคคลด้านเพศมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 คือ ด้ายย่อยที่ 10 ด้านความสัมพันธ์กับภายนอกมีค่า $sig = 0.009$

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันจะมีลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพที่แตกต่างกัน ตารางที่ 4.21 แสดงผลการเปรียบเทียบอย่างละเอียดของอายุกับลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพที่แตกต่างกันของพนักงานด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผล

อายุ	N	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ต่ำกว่า 25 ปี	49	3.43	.428	สูงที่สุด
26-35 ปี	83	3.42	.401	สูงที่สุด
36-45 ปี	49	3.41	.411	สูงที่สุด
46 ปีขึ้นไป	19	3.12	.557	สูง
เฉลี่ยรวม	200	3.39	.433	สูง

จากตารางที่ 4.21 พบว่าลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพของทุกช่วงอายุอยู่ในระดับสูง โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.39 และเมื่อพิจารณาเป็นรายช่วงแล้วนั้น พบว่า อายุต่ำกว่า 25 ปีที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.43 ช่วงอายุ 26 – 35 ปี มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.42 ช่วงอายุ 36 – 45 ปี มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.41 ช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไปมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.12

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างในปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของของพนักงานกับลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพโดยใช้ทดสอบค่า F – test (one Way ANOVA)

ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	อายุ	Sum of Square	Mean Square	F	Sig.
1. มีความชัดเจนของวัตถุประสงค์	ระหว่างกลุ่ม	2.03	.678	3.01	.032
	ภายในกลุ่ม	44.19	.225		
	รวม	46.22			
2. บรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตอง	ระหว่างกลุ่ม	1.46	.487	1.71	.166
	ภายในกลุ่ม	55.76	.285		
	รวม	57.23			
3. การมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	2.20	.735	2.37	.072
	ภายในกลุ่ม	60.67	.310		
	รวม	62.88			
4. การรับฟังซึ่งกันและกัน	ระหว่างกลุ่ม	2.74	.914	3.54	.016
	ภายในกลุ่ม	50.62	.258		
	รวม	53.36			
5. ความไม่เห็นด้วยในทางบวก	ระหว่างกลุ่ม	2.38	.793	2.79	.041
	ภายในกลุ่ม	55.66	.284		
	รวม	58.04			
6. ความเห็นพ้องกัน	ระหว่างกลุ่ม	3.54	1.180	3.46	.018
	ภายในกลุ่ม	66.93	.341		
	รวม	70.47			

ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	อายุ	Sum of Square	Mean Square	F	Sig.
7. การสื่อสารที่เปิดเผย	ระหว่างกลุ่ม	2.21	.737	2.16	.095
	ภายในกลุ่ม	67.06	.342		
	รวม	69.27			
8. บทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน	ระหว่างกลุ่ม	2.33	.778	3.30	.022
	ภายในกลุ่ม	46.25	.236		
	รวม	48.58			
9. ภาวะผู้นำร่วม	ระหว่างกลุ่ม	1.64	.547	1.86	.137
	ภายในกลุ่ม	57.58	.294		
	รวม	59.22			
10. ความสัมพันธ์กับภายนอก	ระหว่างกลุ่ม	1.44	.479	1.51	.213
	ภายในกลุ่ม	62.03	.316		
	รวม	63.47			
11. รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย	ระหว่างกลุ่ม	.71	.237	.85	.469
	ภายในกลุ่ม	54.87	.280		
	รวม	55.58			
12. การประเมินผลตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	1.79	.596	1.94	.124
	ภายในกลุ่ม	60.07	.306		
	รวม	61.86			
เฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.62	.541	2.97	.033
	ภายในกลุ่ม	35.65	.182		
	รวม	37.27			

จากตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย one Way ANOVA ในส่วนของอายุพบว่า มีค่าเฉลี่ย $F = 2.97$ sig = .033 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั้นหมายความว่าระดับอายุของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพที่ต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณารายด้านของลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพกับปัจจุบันส่วนบุคคลด้านอายุมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 คือ ด้ายย่อยที่ 1 ด้านมีความชัดเจนของวัตถุประสงค์มีค่า sig = .032 ด้ายย่อยที่ 4 ด้านการรับฟังซึ่งกันและกันมีค่า sig = .016 ด้านย่อยที่ 5 ด้านความไม่เห็นด้วยในทางบวกมีค่า sig = .041 ด้านย่อยที่ 6 ด้านความเห็นพ้องกันมีค่า sig = .018 และด้านย่อยที่ 8 ด้านบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจนมีค่า sig = .022

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย			
		ต่ำกว่า 25 ปี	26 – 35 ปี	36 – 45 ปี	46 ปีขึ้นไป
1. ต่ำกว่า 25	3.43	-	-	-	.31682*
2. 26 – 35 ปี	3.42	-	-	-	.30432*
3. 36 – 45 ปี	3.42	-	-	-	.29953*
4. 46 ปีขึ้นไป	3.12	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.23 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการ L.S.D (Least Significant Different) พบว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 46 ปี จะมีแนวโน้มการเกิดลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพโดยรวมมากกว่าพนักงานในช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านมีความชัดเจนของวัตถุประสงค์

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย			
		ต่ำกว่า 25 ปี	26 – 35 ปี	36 – 45 ปี	46 ปีขึ้นไป
1. ต่ำกว่า 25	3.50	-	-	-	.35526*
2. 26 – 35 ปี	3.38	-	-	-	-
3. 36 – 45 ปี	3.48	-	-	-	.33485*
4. 46 ปีขึ้นไป	3.14	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.24 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการ L.S.D (Least Significant Different) พบว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปีกับช่วงอายุ 36 – 45 ปี จะมีแนวโน้มการเกิด

ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพด้านมีความชัดเจนของวัตถุประสงค์มากกว่าพนักงานในช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.25 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านการรับฟังซึ่งกันและกัน

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย			
		ต่ำกว่า 25 ปี	26 – 35 ปี	36 – 45 ปี	46 ปีขึ้นไป
1. ต่ำกว่า 25	3.56	-	-	-	.44182*
2. 26 – 35 ปี	3.46	-	-	-	-
3. 36 – 45 ปี	3.42	-	-	-	-
4. 46 ปีขึ้นไป	3.12	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.25 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการ L.S.D (Least Significant Different) พบว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี จะมีแนวโน้มการเกิดลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพด้านการรับฟังซึ่งกันและกันมากกว่าพนักงานในช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.26 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านความไม่เห็นด้วยในทางบวก

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย			
		ต่ำกว่า 25 ปี	26 – 35 ปี	36 – 45 ปี	46 ปีขึ้นไป
1. ต่ำกว่า 25	3.44	-	-	-	.36520*
2. 26 – 35 ปี	3.45	-	-	-	.37561*
3. 36 – 45 ปี	3.44	-	-	-	.37200*
4. 46 ปีขึ้นไป	3.07	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.26 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการ L.S.D (Least Significant Different) พบว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 46 ปี จะมีแนวโน้มการเกิดลักษณะของทีมงานที่มี

ประสิทธิภาพด้านความไม่เห็นด้วยในทางบวกมากกว่าพนักงานในช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.27 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านความเห็นพ้องกัน

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย			
		ต่ำกว่า 25 ปี	26 – 35 ปี	36 – 45 ปี	46 ปีขึ้นไป
1. ต่ำกว่า 25	3.30	-	-	-	-
2. 26 – 35 ปี	3.49	-	-	-	.44134*
3. 36 – 45 ปี	3.33	-	-	-	-
4. 46 ปีขึ้นไป	3.05	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.27 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการ L.S.D (Least Significant Different) พบว่า พนักงานที่มีอายุ 26 - 35 ปี จะมีแนวโน้มการเกิดลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพด้านความเห็นพ้องกันมากกว่าพนักงานในช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.28 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย			
		ต่ำกว่า 25 ปี	26 – 35 ปี	36 – 45 ปี	46 ปีขึ้นไป
1. ต่ำกว่า 25	3.50	-	-	-	-
2. 26 – 35 ปี	3.38	-	-	-	.30036*
3. 36 – 45 ปี	3.48	-	-	-	.37093*
4. 46 ปีขึ้นไป	3.14	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.28 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการ L.S.D (Least Significant Different) พบว่า พนักงานที่มีอายุ 26 – 45 ปี จะมีแนวโน้มการเกิดลักษณะของทีมงานที่มี

ประสิทธิภาพด้านบทบาท และการมอบหมายงานที่ชัดเจนมากกว่าพนักงานในช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 แสดงผลการเปรียบเทียบอย่างละเอียดของระดับการศึกษากับลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผล

ระดับการศึกษา	N	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	91	3.35	.527	สูง
ปริญญาตรี	105	3.43	.356	สูงที่สุด
ปริญญาโท	4	3.34	.183	สูง
เฉลี่ยรวม	200	3.39	.433	สูง

จากตารางที่ 4.29 พบว่าลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพในทุกระดับการศึกษานั้นมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.39 และเมื่อพิจารณารายช่วงพบว่า ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.35 ระดับการศึกษาปริญญาตรีมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.43 และระดับการศึกษาปริญญาโทมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.34

ตารางที่ 4.30 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างในปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของพนักงานกับลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ โดยใช้ทดสอบค่า F – test (one Way ANOVA)

ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	ระดับการศึกษา	Sum of Square	Mean Square	F	Sig.
1. มีความชัดเจนของวัตถุประสงค์	ระหว่างกลุ่ม	.22	.110	.47	.624
	ภายในกลุ่ม	46.0	.233		
	รวม	46.22			
2. บรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตอง	ระหว่างกลุ่ม	.27	.132	.46	.633
	ภายในกลุ่ม	56.96	.289		
	รวม	57.23			

ลักษณะของทีมงานที่มี ประสิทธิภาพ	ระดับ การศึกษา	Sum of Square	Mean Square	F	Sig.
3. การมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	.710	.355	1.12	.327
	ภายในกลุ่ม	62.17	.316		
	รวม	62.88			
4. การรับฟังซึ่งกันและกัน	ระหว่างกลุ่ม	.22	.110	.41	.666
	ภายในกลุ่ม	53.14	.270		
	รวม	53.36			
5. ความไม่เห็นด้วยใน ทางบวก	ระหว่างกลุ่ม	1.15	.574	1.99	.140
	ภายในกลุ่ม	56.89	.289		
	รวม	58.04			
6. ความเห็นพ้องกัน	ระหว่างกลุ่ม	1.27	.633	1.80	.168
	ภายในกลุ่ม	69.20	.351		
	รวม	70.47			
7. การสื่อสารที่เปิดเผย	ระหว่างกลุ่ม	.67	.334	.96	.385
	ภายในกลุ่ม	68.60	.348		
	รวม	69.27			
8. บทบาทและการ มอบหมายงานที่ชัดเจน	ระหว่างกลุ่ม	.52	.260	1.06	.347
	ภายในกลุ่ม	48.06	.244		
	รวม	48.58			
9. ภาวะผู้นำร่วม	ระหว่างกลุ่ม	.39	.193	.65	.524
	ภายในกลุ่ม	58.83	.299		
	รวม	59.22			
10. ความสัมพันธ์กับ ภายนอก	ระหว่างกลุ่ม	2.29	1.145	3.69	.027
	ภายในกลุ่ม	61.18	.311		
	รวม	63.47			

ลักษณะของทีมงานที่มี ประสิทธิภาพ	ระดับ การศึกษา	Sum of Square	Mean Square	F	Sig.
11. รูปแบบการทำงานที่ หลากหลาย	ระหว่างกลุ่ม	.18	.092	.33	.722
	ภายในกลุ่ม	55.40	.281		
	รวม	55.58			
12. การประเมินผลตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	.52	.260	.83	.436
	ภายในกลุ่ม	61.34	.311		
	รวม	61.86			
เฉลี่ยรวม	ระหว่าง	.32	.158	.84	.433
	กลุ่ม				
	ภายในกลุ่ม	36.95	.188		
	รวม	37.27			

จากตารางที่ 4.30 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย one Way ANOVA ในส่วนของระดับการศึกษา พบว่า มีค่าเฉลี่ย $F = .84$ sig = .433 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่าระดับการศึกษาของพนักงานที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพที่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณารายด้านของลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพกับปัจจุบันส่วนบุคคลระดับการศึกษา มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 คือ ด้านย่อยที่ 10 ด้านความสัมพันธ์กับภายนอกมีค่า sig = .027

ตารางที่ 4.31 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา กับ ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านความสัมพันธ์กับภายนอก

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย		
		ต่ำปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
1. ต่ำปริญญาตรี	3.36	-	-	.73214*
2. ปริญญาตรี	3.40	-	-	.77024*
3. ปริญญาโท	2.63	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.31 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการ L.S.D (Least Significant Different) พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และเทียบเท่าจะมีแนวโน้มการเกิดลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพด้านความสัมพันธ์กับภายนอกมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีอายุการทำงานที่แตกต่างกันจะมีลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32 แสดงผลการเปรียบเทียบอย่างละเอียดของอายุการทำงานกับลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผล

อายุการทำงาน	N	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ต่ำกว่า 5 ปี	90	3.45	.430	สูงที่สุด
5-10 ปี	51	3.38	.353	สูง
11-15 ปี	31	3.28	.481	สูง
15 ปีขึ้นไป	28	3.35	.504	สูง
เฉลี่ยรวม	200	3.39	.433	สูง

จากตารางที่ 4.32 พบว่า ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพของทุกช่วงอายุการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.39 และเมื่อพิจารณาเป็นรายช่วงแล้วนั้นพบว่า อายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.45 อายุการทำงาน 5 – 10 ปีมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.38 อายุการทำงาน 11 – 5 ปีมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.28 อายุการทำงาน 15 ปีขึ้นไปมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.35

ตารางที่ 4.33 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างในปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการทำงานของพนักงานกับลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพโดยใช้ทดสอบค่า F – test (one Way ANOVA)

ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	อายุการทำงาน	Sum of Square	Mean Square	F	Sig.
1. มีความชัดเจนของวัตถุประสงค์	ระหว่างกลุ่ม	1.43	.478	2.09	.102
	ภายในกลุ่ม	44.78	.228		
	รวม	46.22			

ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	อายุการทำงาน	Sum of Square	Mean Square	F	Sig.
2. บรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตอง	ระหว่างกลุ่ม	1.33	.443	1.55	.202
	ภายในกลุ่ม	55.90	.285		
	รวม	57.23			
3. การมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	1.06	.354	1.12	.342
	ภายในกลุ่ม	61.81	.315		
	รวม	62.88			
4. การรับฟังซึ่งกันและกัน	ระหว่างกลุ่ม	2.53	.844	3.25	.023
	ภายในกลุ่ม	50.83	.259		
	รวม	53.36			
5. ความไม่เห็นด้วยในทางบวก	ระหว่างกลุ่ม	.80	.268	.92	.433
	ภายในกลุ่ม	57.23	.292		
	รวม	58.04			
6. ความเห็นพ้องกัน	ระหว่างกลุ่ม	1.64	.548	1.56	.201
	ภายในกลุ่ม	68.83	.351		
	รวม	70.47			
7. การสื่อสารที่เปิดเผย	ระหว่างกลุ่ม	.71	.237	.68	.566
	ภายในกลุ่ม	68.55	.350		
	รวม	69.27			
8. บทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน	ระหว่างกลุ่ม	.49	.164	.67	.574
	ภายในกลุ่ม	48.09	.245		
	รวม	48.58			
9. ภาวะผู้นำร่วม	ระหว่างกลุ่ม	.46	.154	.52	.673
	ภายในกลุ่ม	58.76	.300		
	รวม	59.22			

ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	อายุการทำงาน	Sum of Square	Mean Square	F	Sig.
10. ความสัมพันธ์กับภายนอก	ระหว่างกลุ่ม	1.44	.480	1.52	.212
	ภายในกลุ่ม	62.03	.316		
	รวม	63.47			
11. รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย	ระหว่างกลุ่ม	.55	.182	.65	.585
	ภายในกลุ่ม	55.03	.281		
	รวม	55.58			
12. การประเมินผลตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	1.08	.358	1.16	.328
	ภายในกลุ่ม	60.79	.310		
	รวม	61.86			
เฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.78	.259	1.39	.247
	ภายในกลุ่ม	36.49	.186		
	รวม	37.27			

จากตารางที่ 4.33 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย one Way ANOVA ในส่วนของอายุการทำงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ย $F = 1.39$ $sig = .247$ ซึ่งมีความมากกว่า $.05$ นั้นหมายความว่าระดับอายุการทำงานของพนักงานที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพที่ต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณารายด้านของลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพกับปัจจุบันส่วนบุคคลด้านอายุการทำงานมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ $.05$ คือ ด้อยย่อยที่ 4 ด้านการรับฟังซึ่งกันและกัน มีค่า $sig = .023$

ตารางที่ 4.34 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการทำงานกับลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านมีการรับฟังซึ่งกันและกัน

อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย			
		ต่ำกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11 - 15 ปี	15 ปีขึ้นไป
1. ต่ำกว่า 5 ปี	3.45	-	-	.27969*	.23783*
2. 5 - 10 ปี	3.37	-	-	-	-
3. 11 - 15 ปี	3.28	-	-	-	-
4. 15 ปีขึ้นไป	3.35	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.34 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการ L.S.D. (Least – Significant Different) พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำจะมีแนวโน้มการเกิดลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพด้านมีการรับฟังซึ่งกัน และกันมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันจะมีลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.35 แสดงผลการเปรียบเทียบอย่างละเอียดของรายได้กับลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผล

รายได้	N	\bar{x}	S.D.	ระดับ
น้อยกว่า 15,000 บาท	93	3.41	.452	สูงที่สุด
ตั้งแต่ 15,001 ถึง 20,000	71	3.42	.385	สูงที่สุด
ตั้งแต่ 20,001 ถึง 25,000	22	3.28	.546	สูง
ตั้งแต่ 25,001 บาทขึ้นไป	14	3.29	.313	สูง
เฉลี่ยรวม	200	3.39	.433	สูง

จากตารางที่ 4.35 พบว่า ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานของรายได้ในทุกระดับอยู่ในระดับสูง โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.39 และเมื่อพิจารณาเป็นรายช่วงแล้วนั้นพบว่า รายได้ที่น้อยกว่า 15,000 บาทมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.41 รายได้ตั้งแต่ 15,001 ถึง 20,000 มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.42 รายได้ตั้งแต่ 20,001 ถึง 25,000 มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.28 รายได้ตั้งแต่ 25,001 บาทขึ้นไปมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.29

ตารางที่ 4.36 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างในปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ของพนักงานกับลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพโดยใช้ทดสอบค่า F – test (one Way ANOVA)

ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	รายได้	Sum of Square	Mean Square	F	Sig.
1. มีความชัดเจนของวัตถุประสงค์	ระหว่างกลุ่ม	.13	.043	.18	.909
	ภายในกลุ่ม	46.09	.235		
	รวม	46.22			
2. บรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตอง	ระหว่างกลุ่ม	.65	.216	.75	.524
	ภายในกลุ่ม	56.58	.289		
	รวม	57.23			
3. การมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	.39	.131	.41	.745
	ภายในกลุ่ม	62.48	.319		
	รวม	62.88			
4. การรับฟังซึ่งกันและกัน	ระหว่างกลุ่ม	2.97	.989	3.85	.010
	ภายในกลุ่ม	50.39	.257		
	รวม	53.36			
5. ความไม่เห็นด้วยในทางบวก	ระหว่างกลุ่ม	.15	.050	.17	.917
	ภายในกลุ่ม	57.89	.295		
	รวม	58.04			

ลักษณะของทีมงานที่มี ประสิทธิภาพ	รายได้	Sum of Square	Mean Square	F	Sig.
6. ความเห็นพ้องกัน	ระหว่างกลุ่ม	.55	.185	.52	.670
	ภายในกลุ่ม	69.91	.357		
	รวม	70.47			
7. การสื่อสารที่เปิดเผย	ระหว่างกลุ่ม	.72	.240	.69	.561
	ภายในกลุ่ม	68.55	.350		
	รวม	69.27			
8. บทบาท และการ มอบหมายงานที่ชัดเจน	ระหว่างกลุ่ม	.39	.129	.53	.665
	ภายในกลุ่ม	48.19	.246		
	รวม	48.58			
9. ภาวะผู้นำร่วม	ระหว่างกลุ่ม	.84	.281	.94	.421
	ภายในกลุ่ม	58.38	.298		
	รวม	59.22			
10. ความสัมพันธ์กับ ภายนอก	ระหว่างกลุ่ม	2.06	.685	2.19	.091
	ภายในกลุ่ม	61.41	.313		
	รวม	63.47			
11. รูปแบบการทำงานที่ หลากหลาย	ระหว่างกลุ่ม	1.65	.550	1.10	.116
	ภายในกลุ่ม	53.93	.275		
	รวม	55.58			
12. การประเมินผลตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	1.41	.470	1.53	.209
	ภายในกลุ่ม	60.45	.308		
	รวม	61.86			
เฉลี่ยรวม	ระหว่าง	.55	.184	.98	.402
	กลุ่ม				
	ภายในกลุ่ม	36.72	.187		
	รวม	37.27			

จากตารางที่ 4.36 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย one Way ANOVA ในส่วนของรายได้ พบว่า มีค่าเฉลี่ย $F = .984$ sig = .402 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่ารายได้ของพนักงานที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพที่ต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณารายด้านของลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพกับปัจจุบันส่วนบุคคลด้านรายได้มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 คือ ด้านย่อยที่ 4 ด้านการรับฟังซึ่งกันและกัน มีค่า sig = .01

ตารางที่ 4.37 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้กับลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านมีการรับฟังซึ่งกันและกัน

รายได้	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย			
		น้อยกว่า 15,000 บาท	ตั้งแต่ 15,001 ถึง 20,000 บาท	ตั้งแต่ 20,001 ถึง 25,000 บาท	ตั้งแต่ 25,000 ขึ้นไป
1. น้อยกว่า 15,000 บาท	3.41	-	-	.29049*	.32079*
2. ตั้งแต่ 15,001 ถึง 20,000 บาท	3.42	-	-	.31946*	.34977*
3. ตั้งแต่ 20,001 ถึง 25,000 บาท	3.27	-	-	-	-
4. ตั้งแต่ 25,000 ขึ้นไป	3.28	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.37 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการ L.S.D. (Least – Significant Different) พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่ำจะมีแนวโน้มการเกิดลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพด้านการรับฟังซึ่งกัน และกันมากกว่าพนักงานที่มีรายได้สูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานมีความสัมพันธ์กับลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพอย่างน้อยสำคัญทางสถิติ
 ตารางที่ 4.38 แสดงผลการทดสอบปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานมีความสัมพันธ์กับลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงาน

ตัวแปร	มีความชัดเจนของวัตถุประสงค์		บรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพิธีต้อง		การมีส่วนร่วม		การรับฟังซึ่งกันและกัน		ความไม่เห็นด้วยในทางบวก		ความเห็นพ้องกัน		การสื่อสารที่เปิดเผย		บทบาทและภาระงานที่ชัดเจน		ภาวะผู้นำร่วม		ความสัมพันธ์กับภายนอก		รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย		การประเมินผลตนเอง		ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	
	r	P	r	P	r	P	r	P	r	P	r	P	r	P	r	P	r	P	r	P	r	P	r	P	r	P
ขนาดของทีมงาน	.543**	.001	.512**	.001	.612**	.001	.584**	.001	.507**	.001	.528**	.001	.556**	.001	.625**	.001	.580**	.001	.443**	.001	.473**	.001	.616**	.001	.687**	.001
ความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน	.603**	.001	.705**	.001	.710**	.001	.644**	.001	.649**	.001	.710**	.001	.694**	.001	.700**	.001	.740**	.001	.572**	.001	.568**	.001	.670**	.001	.837**	.001
บรรทัดฐานของทีมงาน	.472**	.001	.592**	.001	.619**	.001	.532**	.001	.588**	.001	.540**	.001	.577**	.001	.609**	.001	.529**	.001	.432**	.001	.457**	.001	.583**	.001	.683**	.001
สถานภาพของสมาชิกทีมงาน	.525**	.001	.601**	.001	.539**	.001	.541**	.001	.506**	.001	.511**	.001	.601**	.001	.611**	.001	.542**	.001	.486**	.001	.550**	.001	.630**	.001	.694**	.001
ปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน	.642**	.001	.718**	.001	.739**	.001	.689**	.001	.669**	.001	.681**	.001	.725**	.001	.761**	.001	.713**	.001	.577**	.001	.622**	.001	.749**	.001	.866**	.001

**หมายถึง ระดับนัยสำคัญที่ .001

จากตารางที่ 4.38 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) ปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานกับลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับสูงมากหรือค่า $r = .866^{**}$ และมีค่า $p = .001$ ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานมีผลต่อลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาในด้านรวมสรุปว่า ปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานมีผลต่อลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานในด้านความเป็นปึกแผ่นของทีมงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับสูงมากหรือค่า $r = .837^{**}$ และมีค่า $p = .001$ รองลงมาคือด้านสถานภาพของสมาชิกทีมงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงหรือค่า $r = .694^{**}$ และมีค่า $p = .001$ ต่อมาเป็นด้านขนาดของทีมงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงหรือค่า $r = .687^{**}$ และมีค่า $p = .001$ และสุดท้ายด้านบรรทัดฐานของทีมงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงหรือค่า $r = .683^{**}$ และมีค่า $p = .001$

ในทางกลับเมื่อพิจารณาปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานมีความสัมพันธ์กับลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพในรายด้านที่ส่งผลต่อพนักงานมากที่สุด คือ ด้านบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจนโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงหรือค่า $r = .761^{**}$ และมีค่า $p = .001$ รองมาคือด้านการประเมินผลตนเองมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูงหรือ $r = .749^{**}$ และมีค่า $p = .001$ รองลงมาเป็นด้านการมีส่วนร่วมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูงหรือ $r = .739^{**}$ และมีค่า $p = .001$ รองลงมาเป็นด้านการสื่อสารที่เปิดเผยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูงหรือ $r = .725^{**}$ และมีค่า $p = .001$ รองลงมาเป็นด้านบรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตองมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูงหรือ $r = .718^{**}$ และมีค่า $p = .001$ รองลงมาเป็นด้านภาวะผู้นำร่วมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูงหรือ $r = .713^{**}$ และมีค่า $p = .001$ รองลงมาเป็นด้านการรับฟังซึ่งกัน และกันมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูงหรือ $r = .689^{**}$ และมีค่า $p = .001$ รองลงมาเป็นด้านความเห็นพ้องกันมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูงหรือ $r = .681^{**}$ และมีค่า $p = .001$ รองลงมาเป็นด้านความไม่เห็นด้วยในทางบวกมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูงหรือ $r = .667^{**}$ และมีค่า $p = .001$ รองลงมาเป็นด้านมีความชัดเจนของวัตถุประสงค์มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูงหรือ $r = .642^{**}$ และมีค่า $p = .001$ รองสุดท้ายคือด้านรูปแบบการทำงานที่หลากหลายมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูงหรือ $r = .622^{**}$ และมีค่า $p = .001$ และสุดท้ายคือด้านความสัมพันธ์กับภายนอกมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางหรือ $r = .577^{**}$ และมีค่า $p = .001$

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ

วัตถุประสงค์เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานที่มีอิทธิพลต่อลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานกับลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ รายละเอียดดังตารางที่ 4.39

ตาราง 4.39 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานที่มีอิทธิพลต่อลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

ปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของทีมงาน	b	SE _b	β	t	Sig
(Constant)	.195	.126	-	1.548	.123
ขนาดของทีมงาน	.143	.037	.178	3.904	.001
ความเป็นปีกแผ่นของทีมงาน	.494	.052	.504	9.445	.001
บรรทัดฐานของทีมงาน	.117	.045	.123	2.582	.011
สถานภาพของสมาชิกทีมงาน	.179	.037	.219	4.849	.001
R = .883 R ² = .780 R ² adj = .776 F Overall = 172.9777 Sig = .001 Durbin-Watson = 1.982					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.39 เมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานที่มีอิทธิพลต่อลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ พบว่า ขนาดของทีมงาน, ความเป็นปีกแผ่นของทีมงาน, บรรทัดฐานของทีมงาน และสถานภาพของสมาชิกทีมงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถร่วมกันพยากรณ์ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพได้ร้อยละ 78.0 (R² adj = .776) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .883 เมื่อนำปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานมารวมกันพยากรณ์ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพมาเขียนเป็นสมการการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$\hat{Y} = (.195) + .143(X_1) + .494(X_2) + .179(X_4)$$

และสมการการถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z = .178(X_1) + .504(X_2) + .219(X_4)$$

จากสมการพยากรณ์ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ พบว่า ปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในการพยากรณ์ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพได้ดีที่สุดเมื่อเทียบกับค่าคงที่ คือ ขนาดของทีมงาน ความเป็นปีกแผ่นของทีมงาน และสถานภาพของสมาชิกทีมงาน ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.40 แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกัน จะมีลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ยกเว้นด้านความสัมพันธ์กับภายนอกมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05)
สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกัน จะมีลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้
สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ แตกต่างกันจะมีลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ยกเว้นด้านความสัมพันธ์กับภายนอกมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05)
สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีอายุการทำงานที่ แตกต่างกันจะมีลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ยกเว้นด้านการรับฟังซึ่งกัน และกันมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05)
สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีรายได้ที่แตกต่าง กันจะมีลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพที่ แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ยกเว้นด้านการรับฟังซึ่งกัน และกันมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05)
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของทีมงานมีความสัมพันธ์กับลักษณะ ของทีมงานที่มีประสิทธิภาพอย่างน้อยสำคัญทางสถิติ	ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

งานวิจัยเรื่อง “ผลกระทบจากการทำงานเป็นทีมที่มีต่อประสิทธิภาพของทีมงาน กรณีศึกษา : บริษัทผลิต และจัดจำหน่ายอุปกรณ์ตกแต่งบ้านแห่งหนึ่ง จังหวัดกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้สรุป ผลการวิจัยตามลำดับหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการศึกษาวิจัย
2. อภิปรายผลการศึกษาวิจัย
3. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
4. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. สรุปผลการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ผลกระทบจากการทำงานเป็นทีมที่มีต่อประสิทธิภาพของทีมงาน กรณีศึกษา : บริษัทผลิต และจัดจำหน่ายอุปกรณ์ตกแต่งบ้านแห่งหนึ่ง จังหวัดกรุงเทพมหานคร สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

จากข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัทผลิต และจัดจำหน่ายอุปกรณ์ตกแต่งบ้านแห่งหนึ่ง จังหวัดกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 64.00 และเพศชายมีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00 โดยส่วนใหญ่มีอายุ 26 – 35 ปี มีจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 41.50 รองลงมาคืออายุต่ำกว่า 25 ปี มีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 24.50 กับอายุ 36 – 45 ปี มีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 24.50 และช่วงอายุที่น้อยที่สุดคืออายุ 46 ปีขึ้นไป มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 9.50 ส่วนใหญ่อยู่ในการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 รองลงมาอยู่ในการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 และน้อยสุดคือการศึกษาระดับปริญญาโท มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00 ในด้านอายุการทำงาน ส่วนใหญ่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 รองมาคืออายุการทำงาน 5 – 10 ปี มีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50 รองลงมาคืออายุการทำงาน 11 – 15 ปี มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 15.50 และน้อยสุดคืออายุการทำงาน 15 ปีขึ้นไป มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 ด้านรายได้ส่วนใหญ่มีรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท มีจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 46.50 รองมาคือรายได้ตั้งแต่ 15,001 ถึง 20,000 บาท มีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 35.50 รองลงมาคือรายได้ตั้งแต่ 20,001 ถึง 25,000 บาท มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00 และน้อยสุดคือรายได้ตั้งแต่ 25,001 ขึ้นไป มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ และปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน

ในด้านลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพมีระดับอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 3.39 และเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .433 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านภาวะผู้นำร่วมอยู่ในระดับสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 3.49 และเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .546 รองมาเป็นด้านบรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตองอยู่ในระดับสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 3.47 และเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .536 รองมาเป็นด้านการรับฟังซึ่งกันและกันอยู่ในระดับสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 3.44 และเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .518 รองมาเป็นด้านการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 3.43 และเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .562 รองมาเป็นด้านมีความชัดเจนของวัตถุประสงค์ โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 3.41 และเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .482 รองมาเป็นด้านความไม่เห็นด้วยในทางบวกอยู่ในระดับสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 3.41 และเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .540 รองลงมาเป็นด้านการสื่อสารที่เปิดเผยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 3.40 และเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .590 ด้านรูปแบบการทำงานที่หลากหลายอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 3.39 และเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .528 รองลงมาเป็นด้านบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจนอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 3.37 และเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .494 รองสุดท้ายด้านความเห็นพ้องกันกับด้านความสัมพันธ์กับภายนอกอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 3.36 และเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .595 และสุดท้ายด้านการประเมินผลตนเองอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 3.23 และเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .557

ในด้านปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานมีระดับอยู่ในระดับสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) อยู่ที่ 3.41 และเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .409 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านบรรทัดฐานของทีมงานอยู่ในระดับสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.54 และเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .454 รองมาเป็นด้านความเป็นปึกแผ่นของทีมงานมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.46 และเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .441 ต่อมาเป็นด้านขนาดของทีมงานมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.34 และเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .537 และสุดท้ายด้านสถานภาพของสมาชิกทีมงานมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.31 และเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อยู่ที่ .529

1.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพที่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันจะมีลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพที่ต่างกัน โดยใช้สถิติ t-test

จากการศึกษาพบว่า เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมด้วย t-test ของเพศที่แตกต่างกัน ค่า $t = 1.230$ ค่า $sig = .110$ ซึ่งมีค่ามากกว่า $.05$ นั้นหมายความว่าเพศที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาในด้านรวมแล้วเพศชายจะมีแนวโน้มในการมีลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานมากกว่าเพศหญิง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.44 และ 3.37 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณารายด้านของลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพกับปัจจุบันส่วนบุคคลด้านเพศมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ $.05$ คือ ด้ายย่อยที่ 10 ด้านความสัมพันธ์กับภายนอกมีค่า $sig = 0.009$

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันจะมีลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพที่ต่างกัน

จากการศึกษาพบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย one Way ANOVA ในส่วนของอายุพบว่า มีค่าเฉลี่ย $F = 2.97$ $sig = .033$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า $.05$ นั้นหมายความว่าระดับอายุของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพที่ต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านของลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพกับปัจจุบันส่วนบุคคลด้านอายุมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ $.05$ คือ ด้ายย่อยที่ 1 ด้านมีความชัดเจนของวัตถุประสงค์มีค่า $sig = .032$ ด้ายย่อยที่ 4 ด้านการรับฟังซึ่งกันและกันมีค่า $sig = .016$ ด้านย่อยที่ 5 ด้านความไม่เห็นด้วยในทางบวกมีค่า $sig = .041$ ด้านย่อยที่ 6 ด้านความเห็นพ้องกันมีค่า $sig = .018$ และด้านย่อยที่ 8 ด้านบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจนมีค่า $sig = .022$ และลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพของทุกช่วงอายุอยู่ในระดับสูง โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.39 และเมื่อพิจารณาเป็นรายช่วงแล้วนั้น พบว่า อายุต่ำกว่า 25 ปีที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.43 ช่วงอายุ 26 – 35 ปี มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.42 ช่วงอายุ 36 – 45 ปี มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.41 ช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไปมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.12

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพที่แตกต่าง

จากการศึกษาพบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One Way ANOVA ในส่วนของระดับการศึกษาพบว่า มีค่าเฉลี่ย $F = .84$ sig = .433 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่าระดับการศึกษาของพนักงานที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพที่ต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านของลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพกับปัจจุบันส่วนบุคคลระดับการศึกษา มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 คือ ด้านย่อยที่ 10 ด้านความสัมพันธ์กับภายนอกมีค่า sig = .027 และลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพในทุกระดับการศึกษานั้นมีคะแนนเฉลี่ย อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.39 และเมื่อพิจารณารายช่วงพบว่า ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.35 ระดับการศึกษาปริญญาตรีมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.43 และระดับการศึกษาปริญญาโทมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.34

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีอายุการทำงานที่แตกต่างกันจะมีลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพที่แตกต่างกัน

จากการศึกษาพบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One Way ANOVA ในส่วนของอายุการทำงานพบว่า มีค่าเฉลี่ย $F = 1.39$ sig = .247 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่าระดับอายุการทำงานของพนักงานที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพที่ต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านของลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพกับปัจจุบันส่วนบุคคลด้านอายุการทำงานมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 คือ ด้านย่อยที่ 4 ด้านการรับฟังซึ่งกันและกันมีค่า sig = .023 และลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพของทุกช่วงอายุการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.39 และเมื่อพิจารณาเป็นรายช่วงแล้วนั้นพบว่า อายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปีที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.45 อายุการทำงาน 5 – 10 ปีมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.38 อายุการทำงาน 11 – 5 ปีมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.28 อายุการทำงาน 15 ปีขึ้นไปมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.35

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันจะมีลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพที่แตกต่างกัน

จากการศึกษาพบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย one Way ANOVA ในส่วนของรายได้ พบว่า มีค่าเฉลี่ย $F = .984$ sig = .402 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่ารายได้ของพนักงานที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพที่ต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านของลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพกับปัจจุบันส่วนบุคคลด้านรายได้มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ

.05 คือ ด้านย่อยที่ 4 ด้านการรับฟังซึ่งกันและกัน มีค่า sig = .01 และลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานของรายได้ในทุกระดับอยู่ในระดับสูง โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.39 และเมื่อพิจารณาเป็นรายช่วงแล้วนั้นพบว่า รายได้ที่น้อยกว่า 15,000 บาทมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.41 รายได้ตั้งแต่ 15,001 ถึง 20,000 มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.42 รายได้ตั้งแต่ 20,001 ถึง 25,000 มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.28 รายได้ตั้งแต่ 25,001 บาทขึ้นไปมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.29

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานมีความสัมพันธ์กับลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพอย่างน้อยสำคัญทางสถิติ

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานกับลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับสูงมากหรือค่า $r = .866^{**}$ และมีค่า $p = .001$ ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานมีผลต่อลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในด้านรวมสรุปว่า ปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานมีผลต่อลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานในด้านความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับสูงมากหรือค่า $r = .837^{**}$ และมีค่า $p = .001$ รองลงมาคือด้านสถานภาพของสมาชิกทีมงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงหรือค่า $r = .694^{**}$ และมีค่า $p = .001$ ต่อมาเป็นด้านขนาดของทีมงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงหรือค่า $r = .687^{**}$ และมีค่า $p = .001$ และสุดท้ายด้านบรรทัดฐานของทีมงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงหรือค่า $r = .683^{**}$ และมีค่า $p = .001$ และในทางกลับเมื่อพิจารณาปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานมีความสัมพันธ์กับลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพในรายด้านที่ส่งผลต่อพนักงานมากที่สุด คือ ด้านบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงหรือค่า $r = .761^{**}$ และมีค่า $p = .001$ รองมาคือด้านการประเมินผลตนเองมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูงหรือ $r = .749^{**}$ และมีค่า $p = .001$ รองลงมาเป็นด้านการมีส่วนร่วมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูงหรือ $r = .739^{**}$ และมีค่า $p = .001$ รองลงมาเป็นด้านการสื่อสารที่เปิดเผยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูงหรือ $r = .725^{**}$ และมีค่า $p = .001$ รองลงมาเป็นด้านบรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตองมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูงหรือ $r = .718^{**}$ และมีค่า $p = .001$ รองลงมาเป็นด้านภาวะผู้นำร่วมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูงหรือ $r = .713^{**}$ และมีค่า $p = .001$ รองลงมาเป็นด้านการรับฟังซึ่งกันและกันมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูงหรือ $r = .689^{**}$ และมีค่า $p = .001$ รองลงมาเป็นด้านความเห็นพ้องกันมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูงหรือ $r = .681^{**}$ และมีค่า $p = .001$ รองลงมาเป็นด้านความไม่เห็นด้วยใน

ทางบวกมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูงหรือ $r = .667^{**}$ และมีค่า $p = .001$ รองลงมาเป็นด้านมีความชัดเจนของวัตถุประสงค์มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูงหรือ $r = .642^{**}$ และมีค่า $p = .001$ รองสุดท้ายคือด้านรูปแบบการทำงานที่หลากหลายมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูงหรือ $r = .622^{**}$ และมีค่า $p = .001$ และสุดท้ายคือด้านความสัมพันธ์กับภายนอกมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางหรือ $r = .577^{**}$ และมีค่า $p = .001$

2. อภิปรายผลการศึกษาวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันจะมีลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานมีค่าเฉลี่ยรวมด้วย t-test ของเพศที่แตกต่างกัน ค่า $t = 1.230$ ค่า $sig = .110$ ซึ่งมีความมากกว่า $.05$ นั้นหมายความว่าเพศที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาทางด้านของลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพกับปัจจุบันส่วนบุคคลด้านเพศมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ $.05$ คือ ด้ายย่อยที่ 10 ด้านความสัมพันธ์กับภายนอก คณะผู้วิจัยมีความเห็นว่า เพศที่แตกต่างกันมีลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพที่ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการทำงานร่วมกันเป็นทีมของเพศที่มีความแตกต่างกันไม่ได้ส่งผลต่อการเกิดลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ อาจเนื่องด้วยการทำงานเป็นทีมนั้นไม่ได้แบ่งแยกองค์ประกอบในด้านเพศมากนัก แต่ใช้ความสามารถของแต่ละบุคคลในทีมเพื่อให้ทีมเกิดประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากการติดต่อกับบุคคลภายนอกทีมที่เพศเป็นปัจจัยหนึ่งในการให้ความร่วมมือ ซึ่งคณะผู้วิจัยพบที่มีความสอดคล้องกับแนวคิดของนรินทร์ แจ่มจรัส (2549 : 159 อ้างถึงใน จันทรจิรา จิตนาวสาร, 2559 : 30-31) ที่กล่าวถึงทีมงานที่มีประสิทธิภาพที่มีองค์ประกอบอย่างสมาชิกของโครงสร้างภายในกลุ่มอย่างเพศ ที่มีผลให้เกิดความแตกแยก หรือเป็นหนึ่งเดียวที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ และแนวคิดของบุตรี จารุโรจน์ (2549 อ้างถึงใน สัมมนา สีมุ่ย, 2553 : 13-16) กล่าวว่า สถานภาพของสมาชิกทีมงานจะถูกกำหนด โดยคุณลักษณะทั้งที่สัมพันธ์กับการทำงาน และบทบาทของสมาชิกภายในทีมและลักษณะที่ไม่สัมพันธ์กับงานอย่าง เพศ ที่เป็นปัจจัยพื้นฐานของทีมงาน และงานวิจัยของพิมพ์ลภัส ถ้วยอิม (2553) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า เมื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์การปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามเพศไม่แตกต่างกันตามนัยสำคัญ และงานวิจัยของกรวิภา งามวุฒิมวงศ์ (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ภายในสำนักอำนวยการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และเมื่อวิเคราะห์ปัจจัยของการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการเฉพาะกิจ และคณะกรรมการประจำ จำแนกตามข้อมูลทั่วไปอย่าง เพศ มีค่าอิสระต่อกันกับปัจจัยการทำงานเป็นทีม และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ $.05$ และวิจัยของอัญญา พล

ขาง (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ เมื่อจำแนกผู้ตอบตามเพศไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และงานวิจัยของลำเทียน ฝ้าอาจ (2559) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และงานวิจัยของศรีสวรรค์ สุขสนาน กับจรัส อติวิทยากรณ์ (2561) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 พบว่า ครูที่มีเพศเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และงานวิจัยจากต่างประเทศของ Khawam et al. (2017) ศึกษาเรื่อง Effectiveness of Teamwork In the Workplace ที่ได้สำรวจความแตกต่างในความชอบในการทำงานเป็นทีมระหว่างชาติพันธุ์ และความแตกต่างในการตระหนักรู้ในตนเองระหว่างเพศ ผลลัพธ์ที่ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างเพศกับความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม จึงสรุปได้ว่า พนักงานที่เพศแตกต่างกันไม่ได้มีผลให้เกิดลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันจะมีลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพที่ต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย one Way ANOVA ในส่วนของอายุพบว่า มีค่าเฉลี่ย $F = 2.97$ sig = .033 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั้นหมายความว่าระดับอายุของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพที่ต่างกัน โดยเป็นพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 46 ปี จะมีแนวโน้มการเกิดลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพโดยรวมมากกว่าพนักงานในช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านย่อยที่ 1 ด้านมีความชัดเจนของวัตถุประสงค์พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปีกับช่วงอายุ 36 – 45 ปี จะมีแนวโน้มการเกิดลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพด้านมีความชัดเจนของวัตถุประสงค์มากกว่าพนักงานในช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านย่อยที่ 4 ด้านการรับฟังซึ่งกันและกัน พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี จะมีแนวโน้มการเกิดลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพด้านการรับฟังซึ่งกันและกันมากกว่าพนักงานในช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านย่อยที่ 5 ด้านความไม่เห็นด้วยในทางบวกพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 46 ปี จะมีแนวโน้มการเกิดลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพด้านความไม่เห็นด้วยในทางบวกมากกว่าพนักงานในช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านย่อยที่ 6 ด้านความเห็นพ้องกัน พนักงานที่มีอายุ 26 - 35 ปี จะมีแนวโน้มการเกิดลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพด้านความเห็นพ้องกันมากกว่า

พนักงานในช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านย่อยที่ 8 ด้านบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน พนักงานที่มีอายุ 26 – 45 ปี จะมีแนวโน้มการเกิดลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพด้านบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจนมากกว่าพนักงานในช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คณะผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่อายุของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพที่ต่างกันั้นเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ชีวิตกับการใช้ชีวิต และทัศนคติด้านอายุต่อการปฏิบัติตัวต่อพนักงานคนอื่นที่อายุแตกต่างกัน ซึ่งเห็นได้อย่างชัดเจนที่กลุ่มพนักงานอายุมาก 46 ปีขึ้นไป ไม่ค่อยมีแนวโน้มในการปรากฏลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพมากนักซึ่งแตกต่างจากกลุ่มพนักงานที่อายุต่ำกว่า 46 ปี ที่มีแนวโน้มดีกว่า ซึ่งคณะผู้วิจัยพบว่ามีความสอดคล้องกับแนวคิดของนรินทร์ แจ่มจรัส (2549 : 159 อ้างถึงใน จันทรจิรา จิตนาวาร, 2559 : 30-31) ที่กล่าวถึงทีมงานที่มีประสิทธิภาพที่มีองค์ประกอบอย่างสมาชิกของโครงสร้างภายในกลุ่มอย่างอายุ ที่มีผลให้เกิดความแตกแยก หรือเป็นหนึ่งในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ และแนวคิดของบุตรี จารุโรจน์ (2549 อ้างถึงใน สัมมนา สีหมุย, 2553 : 13-16) กล่าวว่า สถานภาพของสมาชิกทีมงานจะถูกกำหนด โดยคุณลักษณะทั้งที่สัมพันธ์กับการทำงาน และบทบาทของสมาชิกภายในทีม และลักษณะที่ไม่สัมพันธ์กับงานอย่าง อายุ ที่เป็นปัจจัยพื้นฐานของทีมงาน และงานวิจัยของพิมพ์ลภัส ถ้วยอิม (2553) ที่ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า เมื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ ตามการจำแนกตามอายุมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 และงานวิจัยของเบญจมาภรณ์ คำหาญพล กับ กฤติยา รุ่งสม (ม.ป.ป.) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท ฟาร์มเฮาส์จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์อย่างอายุ ต่อประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม และแนวคิดองค์ประกอบพื้นฐานการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสรุปได้ว่า พนักงานที่อายุแตกต่างกันผลให้เกิดลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะกลุ่มพนักงานที่มีช่วงอายุน้อยจะมีลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพมากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีช่วงอายุเยอะกว่า

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพที่แตกต่าง

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One Way ANOVA ในส่วนของระดับการศึกษา พบว่า มีค่าเฉลี่ย $F = .84$ sig = .433 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่าระดับการศึกษาของพนักงานที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพที่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านของลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพกับปัจจุบันส่วนบุคคลระดับการศึกษา มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่

ระดับ .05 คือ ด้านย่อยที่ 10 ด้านความสัมพันธ์กับภายนอก พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และเทียบเท่าจะมีแนวโน้มการเกิดลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพด้านความสัมพันธ์กับภายนอกมากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คณะผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่ การศึกษาไม่ได้ส่งผลต่อการเกิดลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพในกลุ่มพนักงานนั้นอาจเพราะการทำงาน เป็นทีมต้องใช้ประสบการณ์การทำงานร่วมกัน การเข้าใจกันในหมู่พนักงาน ลักษณะงานของทีมงานที่อาจไม่ จำเป็นต้องใช้ระดับการศึกษาเป็นตัวตัดสินประสิทธิภาพของทีมงานและลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ยกเว้นการติดต่อกับบุคคลภายนอกทีมที่ระดับการศึกษาายังส่งผลอยู่ ซึ่งคณะผู้วิจัยพบว่ามีความสอดคล้องกับ แนวคิดของนรินทร์ แจ่มจรัส (2549 : 159 อ้างถึงใน จันทรจิรา จิตนาวสาร, 2559 : 30-31) ที่กล่าวถึง ทีมงานที่มีประสิทธิภาพที่มีองค์ประกอบอย่างสมาชิกของโครงสร้างภายในกลุ่มอย่างระดับการศึกษาที่มีผลให้ เกิดความแตกแยก หรือเป็นหนึ่งเดียวที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ และแนวคิดของบุตรี จารุโรจน์ (2549 อ้างถึงใน สัมมนา สีมุ่ย, 2553 : 13-16) กล่าวว่า สถานภาพของสมาชิกทีมงานจะถูกกำหนด โดย คุณลักษณะทั้งที่สัมพันธ์กับการทำงาน และบทบาทของสมาชิกภายในทีม และลักษณะที่ไม่สัมพันธ์กับงาน อย่าง ระดับการศึกษา ที่เป็นปัจจัยพื้นฐานของทีมงาน และงานวิจัยของพิมพ์ลภัส ถ้วยอิม (2553) ได้ศึกษา เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอตากลี จังหวัด นครสวรรค์ เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาไม่แตกต่างกันตามนัยสำคัญ และงานวิจัยของพัฒนา คดีพิศาล (2553) ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท เวิลด์พลาส จำกัดและบริษัทในเครือ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และงานวิจัยของกรวิภา งามวุฒิวงศ์ (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ การทำงานเป็นทีม ภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่อยู่ระดับการศึกษาปริญญาโท และการวิเคราะห์ปัจจัยของการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการเฉพาะ กิจและคณะกรรมการประจำจำแนกตามข้อมูลทั่วไปอย่างระดับการศึกษามีค่าอิสระต่อกันกับปัจจัยการทำงาน เป็นทีม และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ .05 และงานวิจัยของอัญญา พลขาง (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ จำแนกผู้ตอบ ตามวุฒิการศึกษาไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และงานวิจัยของศรสวรรค์ สุขสนาน กับ จรัส อติวิทยากรณ์ (2561) ได้ศึกษาเรื่องการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงสรุปได้ว่า พนักงานที่ระดับ การศึกษาแตกต่างกันไม่ได้ผลให้เกิดลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ยกเว้นพนักงานที่มีระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรีและเทียบเท่าจะมีแนวโน้มการเกิดลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีอายุการทำงานที่แตกต่างกันจะมีลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One Way ANOVA ในส่วนของอายุการทำงานพบว่า มีค่าเฉลี่ย $F = 1.39$ sig = .247 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่าระดับอายุการทำงานของพนักงานที่ต่างกันไม่ส่งผลต่อลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพที่ต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านของลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพกับปัจจุบันส่วนบุคคลด้านอายุการทำงานมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 คือ ด้ายย่อยที่ 4 ด้านการรับฟังซึ่งกันและกัน พนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำจะมีแนวโน้มการเกิดลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพด้านการรับฟังซึ่งกันและกันมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คณะผู้วิจัยมีความเห็นว่า อายุการทำงานหรือประสบการณ์การทำงานของพนักงานที่ไม่ทำให้เกิดลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพนั้นอาจเพราะการทำงานเป็นทีมมีหลายปัจจัยเป็นส่วนเกี่ยวข้องอย่างการมีเป้าหมายร่วมกัน การที่อายุการทำงานสูงแต่ไม่เกี่ยวกับลักษณะงานที่ทีมงานต้องการก็ต้องปรับตัว ยกเว้นการรับฟังซึ่งกันและกันที่พนักงานที่อายุการทำงานสูงมีทัศนคติเรื่องอายุกับความเคารพต่อพนักงานที่มาอายุการทำงานต่ำหรือเรียกกันง่าย ๆ ว่า ความอาวุโส โดยพนักงานที่อายุการทำงานสูงอาจไม่ค่อยรับฟังเรื่องความคิดเห็นจากพนักงานที่มาอายุการทำงานต่ำจนอาจเกิดปัญหาตามมาได้ ซึ่งคณะผู้วิจัยพบว่ามีความสอดคล้องกับแนวคิดของนรินทร์ แจ่มจำรัส (2549 : 159 อ้างถึงใน จันทร์จิรา จิตนาวสาร, 2559 : 30-31) ที่กล่าวถึงทีมงานที่มีประสิทธิภาพที่มีองค์ประกอบอย่างสมาชิกของโครงสร้างภายในกลุ่มอย่างอายุการทำงานที่มีผลให้เกิดความแตกแยกหรือเป็นหนึ่งเดียวที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ และแนวคิดของ บุตรี จารุโรจน์ (2549 อ้างถึงใน สัมมนา สีหมุย, 2553 : 13-16) กล่าวว่า สถานภาพของสมาชิกทีมงานจะถูกกำหนด โดยคุณลักษณะทั้งที่สัมพันธ์กับการทำงานและบทบาทของสมาชิกภายในทีมและลักษณะที่ไม่สัมพันธ์กับงานอย่าง อายุการทำงาน ที่เป็นปัจจัยพื้นฐานของทีมงาน และงานวิจัยของพัฒนา คดีพิศาล (2553) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท เวิลด์พลาส จำกัดและบริษัทในเครือ พบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และงานวิจัยของกรวิภา งามวุฒิมวงศ์ (2559) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยของการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการเฉพาะกิจ และคณะกรรมการประจำจำแนกตามข้อมูลทั่วไปอย่างประสบการณ์การทำงานมีค่าอิสระต่อกันกับปัจจัยการทำงานเป็นทีมและไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ .05 และงานวิจัยของอรัญญา พลขาง (2557) ได้ศึกษาเรื่องการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี พบว่าการเปรียบเทียบความ

คิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเกี่ยวกับการทำงาน เป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ เมื่อจำแนกผู้ตอบตามประสบการณ์ในการทำงานไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 และงานวิจัยของศรสุวรรณ สุขสนาน กับจรัส อติวิทยากรณ์ (2561) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ใน การปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสรุปได้ว่า พนักงานที่อายุการทำงาน แยกต่างกันไม่ได้ผลให้เกิดลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ยกเว้นพนักงานที่มีอายุการทำงานต่ำจะมี แนวโน้มการเกิดลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานสูง

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันจะมีลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพที่แตกต่าง กัน

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One Way ANOVA ในส่วนของรายได้ พบว่า มีค่าเฉลี่ย $F = .984$ sig = .402 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั้นหมายความว่ารายได้ของพนักงานที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อลักษณะของทีมงาน ที่มีประสิทธิภาพที่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านของลักษณะของทีมงานที่มี ประสิทธิภาพกับปัจจุบันส่วนบุคคลด้านรายได้มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 คือ ด้านย่อยที่ 4 ด้านการรับฟังซึ่งกันและกัน พนักงานที่มีรายได้ต่ำจะมีแนวโน้มการเกิดลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านมีการรับฟังซึ่งกันและกันมากกว่าพนักงานที่มีรายได้สูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คณะผู้วิจัยมี ความเห็นว่า การที่รายได้ของพนักงานไม่ส่งผลต่อลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพเป็นเพราะรายได้ขึ้นอยู่กับ ประสิทธิภาพ และผลสำเร็จและเป้าหมายที่ตั้งไว้ของทีม ซึ่งทำให้พนักงานต้องร่วมมือซึ่งกันและกันเพื่องาน ของทีม แต่ในด้านการรับฟังซึ่งกันและกันหากภายในทีมมีพนักงานที่มีรายได้สูงร่วมอยู่ด้วยไม่ค่อยรับฟังความ คิดเห็นจากพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า เนื่องจากพนักงานในกลุ่มรายได้สูงอาจมีทัศนคติยึดถือในตนเองก็เป็นได้ ซึ่งคณะผู้วิจัยพบว่ามีความสอดคล้องกับแนวคิดของนรินทร์ แจ่มจรัส (2549 : 159 อ้างถึงใน จันทรจิรา จิต นาวาสาร, 2559 : 30-31) ที่กล่าวถึงทีมงานที่มีประสิทธิภาพที่มีองค์ประกอบอย่างสมาชิกของโครงสร้างภายใน กลุ่มอย่างรายได้ ที่มีผลให้เกิดความแตกแยกหรือเป็นหนึ่งเดียวที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร และ แนวคิดของบุตรี จารุโรจน์ (2549 อ้างถึงใน สัมมนา สีมุ่ย, 2553 : 13-16) กล่าวว่า สถานภาพของสมาชิก ทีมงานจะถูกกำหนด โดยคุณลักษณะทั้งที่สัมพันธ์กับการทำงานและบทบาทของสมาชิกภายในทีม และ ลักษณะที่ไม่สัมพันธ์กับงานอย่าง รายได้ ที่เป็นปัจจัยพื้นฐานของทีมงาน และงานวิจัยของพิมพ์ลภัส ถ้วยอิม (2553) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอตาคลี จังหวัด พบว่า เมื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ เมื่อจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของกรวิภา งามวุฒิวงศ์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ภายในสำนักอำนวยการ สำนักงาน

ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยของการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการเฉพาะกิจและคณะกรรมการประจำจำแนกตามข้อมูลทั่วไปอย่างอัตราเงินเดือนมีค่าอิสระต่อกันกับปัจจัยการทำงานเป็นทีม และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ .05 จึงสรุปได้ว่า พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันไม่ได้ผลให้เกิดลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ยกเว้นพนักงานที่มีรายได้ต่ำจะมีแนวโน้มการเกิดลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพมากกว่าพนักงานที่มีรายได้สูง

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานมีความสัมพันธ์กับลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพอย่างน้อยสำคัญทางสถิติ

ผลทดสอบพบว่า ปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานกับลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับสูงมาก หรือค่า $r = .866^{**}$ และมีค่า $p = .001$ ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานมีผลต่อลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในด้านรวมสรุปว่า ปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานมีผลต่อลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานในด้านความเป็นปึกแผ่นของทีมงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับสูงมากหรือค่า $r = .837^{**}$ และมีค่า $p = .001$ รองลงมาคือด้านสถานภาพของสมาชิกทีมงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงหรือค่า $r = .694^{**}$ และมีค่า $p = .001$ ต่อมาเป็นด้านขนาดของทีมงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงหรือค่า $r = .687^{**}$ และมีค่า $p = .001$ และสุดท้ายด้านบรรทัดฐานของทีมงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงหรือค่า $r = .683^{**}$ และมีค่า $p = .001$ คณะผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานในทีมขององค์กรมีการทำงานเป็นทีมที่สูง เนื่องปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานกับลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพมีความสอดคล้องกันในระดับย่อย กล่าวคือ เมื่อสังเกตเนื้อความในการอธิบายถึงรายด้านย่อยของปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานกับเนื้อความในการอธิบายลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพมีความคล้ายคลึงกัน โดยมีกอธิบายถึงความเหมาะสมของเป้าหมายและงานของทีม การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และในการทำงาน มีภาวะผู้นำเกิดขึ้น การที่พนักงานในทีมต้องมีการสื่อสารที่ดี ให้ความเคารพกัน เป็นต้น ทั้งนี้ผู้วิจัยพบที่มีความสอดคล้องกับแนวคิดของทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551 : 90 อ้างถึงใน อริศขรา อุ่มสิน, 2560 : 14) ได้ว่า สมาชิกทุกคนภายในทีมงานต้องรับรู้เป้าหมาย และดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดร่วมกัน โดยวัตถุประสงค์ที่กำหนดนั้นต้องเป็นสิ่งที่สมาชิกภายในทีมต่างยอมรับ พร้อมทั้งต้องมีการกำหนดกฎระเบียบในการทำงานร่วมกันของสมาชิก เพื่อลดความขัดแย้งภายในทีมงาน รวมทั้งควรมีการกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการทำงานร่วมกันของสมาชิกภายในทีมงาน และเพื่อให้สมาชิกภายในทีมรู้สึกถึงการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ควรมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานร่วมกันของสมาชิกภายในทีมงาน และสมาชิกทุกคนควรรับรู้ถึงความแตกต่างทางด้านพฤติกรรมของบุคคลภายในทีมงาน พร้อมทั้งสามารถช่วยเหลือ

ให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมทีมอย่างกระตือรือร้น และสมาชิกทุกคนต้องสามารถทำงานตามหน้าที่ของตนเองที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และแนวคิดของวู้ดค็อก (Woodcock. 1989 : 247 อ้างถึงใน อริศขรา อุ่มสิน, 2560 : 22) ได้ว่า การที่ทีมทำให้สมาชิกภายในทีมเกิดการดำเนินงานที่เป็นทีมเกิดประสิทธิภาพ ทีมต้องมีวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ชัดเจน สมาชิกทีมต้องยอมรับและเข้าใจตรงกัน มีการสื่อสารที่ดีต่อกันด้วยความจริงใจ สามารถไว้วางใจซึ่งและกันได้ รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกทีมคนอื่น คอยสนับสนุนและให้ร่วมมือซึ่งกันและกัน และทีมยังต้องมีผู้นำที่ดีและมีการทำงานยืดหยุ่น มีการทบทวนเพื่อแก้ไขข้อบกพร่อง รู้ความสามารถของสมาชิกทีมแล้วให้ทำหน้าที่ให้เหมาะสม และคอยพัฒนาความสามารถของสมาชิก และงานวิจัยโชติสุภา สายสนั่น (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประเภทอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และปัจจัยที่ส่งผลต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างด้านการมีส่วนร่วม และด้านความขัดแย้งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .865 กับทีมงานที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา .835 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการมีส่วนร่วมด้านเป้าหมาย และแผนงานที่ชัดเจน ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านทักษะความเป็นผู้นำ ด้านความขัดแย้ง และด้านการสร้างแรงจูงใจ สามารถพยากรณ์ทีมงานที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษาได้ร้อยละ 79.20 และแนวคิดของณัฐภรณ์ เกตุชู (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท การบินกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สนามบินสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการทำงานเป็นทีมมากที่สุดคือ ด้านความร่วมมือพร้อมใจในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความยอมรับนับถือกัน ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของนาฎยา สุวรรณศิลป์ (2561) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน : กรณีศึกษา กลุ่มโรงพยาบาลจุฬารัตน์ ประชากรได้แก่บุคลากรในกลุ่มโรงพยาบาลจุฬารัตน์ พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ กลุ่มโรงพยาบาลจุฬารัตน์ ด้านความไว้น้ำใจ ด้านการสื่อสารแบบเปิด ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานอยู่ในระดับมาก จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานมีความสัมพันธ์กับลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องด้วยความคล้ายคลึงกันในรูปแบบการเกิดปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานกับลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพในพนักงาน

3. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาและอภิปรายผลการวิจัยข้างต้นของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน ของพนักงานบริษัทผลิต และจัดจำหน่ายอุปกรณ์ตกแต่งบ้านแห่งหนึ่ง จังหวัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและบุคลากร ดังนี้

3.1 ด้านระดับลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

จากวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพและระดับปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน ผลการวิจัยพบว่า องค์กรมีลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.39 โดยสามารถแยกเป็นรายด้านตามระดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำได้ 12 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านภาวะผู้นำร่วมมีระดับค่าเฉลี่ยของลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.49 โดยพนักงานภายในทีมมักรักษาความสัมพันธ์ต่อกัน และคอยส่งเสริมการทำงานซึ่งกันและกัน

ด้านที่ 2 ด้านบรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตองมีระดับค่าเฉลี่ยของลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.47 โดยพนักงานภายในทีมมีการแสดงความคิดเห็นต่อสำเร็จของทีมงาน มีความกระตือรือร้นในการเตรียมตัวในการประชุม และบรรยากาศในการทำงานของทีมงานของพนักงานมีความเรียบง่ายเป็นกันเอง

ด้านที่ 3 ด้านการรับฟังซึ่งกันและกันมีระดับค่าเฉลี่ยของลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.44 โดยพนักงานรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีมคนอื่นอย่างตั้งใจ และยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างของสมาชิกคนอื่น ๆ

ด้านที่ 4 ด้านการมีส่วนร่วมมีระดับค่าเฉลี่ยของลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.43 โดยพนักงานในทีมมีการหารือและให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหา และสนับสนุนการสมาชิกคนอื่นแสดงความคิดเห็นที่เกิดขึ้นกับการทำงาน

ด้านที่ 5 ด้านมีความชัดเจนของวัตถุประสงค์มีระดับค่าเฉลี่ยของลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.41 โดยทีมงานคอยจูงใจและผลักดันให้พนักงานในทีมทำตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ และทีมยังต้องให้พนักงานร่วมกันกำหนดแนวทางที่เหมาะสมที่สุดต่อการทำงานของทีม

ด้านที่ 6 ด้านความไม่เห็นด้วยในทางบวกมีระดับค่าเฉลี่ยของลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.41 โดยทีมให้พนักงานแสดงความคิดเห็นได้อิสระและหลากหลายได้

ด้านที่ 7 ด้านการสื่อสารที่เปิดเผยมีระดับค่าเฉลี่ยของลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.40 โดยพนักงานในทีมมีการฟังพาอาศัยซึ่งกันและกัน และมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผย และจริงใจในด้านของการทำงาน

ด้านที่ 8 ด้านรูปแบบการทำงานที่หลากหลายมีระดับค่าเฉลี่ยของลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.39 โดยทีมให้พนักงานได้มีการทำงานที่หลากหลายรูปแบบอย่าง ให้เน้นที่การทำงาน หรือเน้นที่เป้าหมาย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

ด้านที่ 9 ด้านบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจนมีระดับค่าเฉลี่ยของลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.37 โดยทีมมีการมอบหมายงานที่ระบุไว้อย่างชัดเจนแก่พนักงานในทีม

ด้านที่ 10 ด้านความเห็นพ้องกันกับด้านความสัมพันธ์กับภายนอกมีระดับค่าเฉลี่ยของลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.36 เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในทีม พนักงานในทีมจะฟังเหตุผล และหาข้อมูลเพื่อหาข้อยุติของปัญหาในทีมงาน

ด้านที่ 11 ด้านความสัมพันธ์กับภายนอกมีระดับค่าเฉลี่ยของลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.36 โดยสมาชิกในทีมให้ความร่วมมือ และให้เกียรติต่อสมาชิกภายนอกที่ทำงานร่วมกัน

ด้านที่ 12 ด้านการประเมินผลตนเองมีระดับค่าเฉลี่ยของลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.23 โดยทีมงานมีการประเมินผลหลังการปฏิบัติงานเพื่อหาจุดอ่อนจุดแข็งในการทำงานเป็นทีม และหาแนวทางปรับปรุง

จากข้อมูลที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพแสดงให้เห็นว่า ทีมงานภายในองค์กรมีลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูง องค์กรจึงต้องคอยรักษาลักษณะเหล่านี้เอาไว้ โดยการที่องค์กรควรมีการมอบหมายงานให้ชัดเจน เป็นระบบ และอาจเตรียมแผนสำรองเพื่อแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่จะเกิดขึ้นกับทีม มีการจัดสรรพนักงานในทีมให้เหมาะสมต่องาน มีบุคคลากรสำรองทดแทนพนักงานที่ไม่สามารถทำงานเพื่อป้องกันการดำเนินงานที่หนักเกินไป และทีมควรให้พนักงานในทีมมีการพูดคุยปรึกษาเรื่องงานให้มากกว่าเดิม เปิดโอกาสให้มีการซักถามถึงข้อสงสัยในตัวเอง นอกจากนี้องค์กรควรมีการเพิ่มขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงานด้วยรางวัลที่มอบให้แก่ทีมที่มีผลงานที่มีประสิทธิภาพ กับการสร้างกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ระหว่างพนักงานทั้งในทีม และนอกทีมเพื่อเพิ่มการสื่อสารให้มากขึ้น และเพิ่มความสามัคคีต่อกัน

3.2 ด้านระดับปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน

จากวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพและระดับปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน ผลการวิจัยพบว่า องค์กรมีปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานอยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.41 โดยสามารถแยกเป็นรายด้านตามระดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำได้ 4 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านบรรทัดฐานของทีมงานมีระดับค่าเฉลี่ยของปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานอยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.54 โดยพนักงานที่เป็นสมาชิกภายในทีมจะทำงานที่ส่งผลให้เกิดผลผลิตต่อองค์กรอยู่เสมอ

ด้านที่ 2 ด้านความเป็นปึกแผ่นของทีมงานมีระดับค่าเฉลี่ยของปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานอยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.46 โดยพนักงานในทีมมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สื่อสารกันได้ อย่างชัดเจน ให้เกียรติ และให้ความเคารพต่อกัน โดยมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเต็มที่

ด้านที่ 3 ด้านขนาดของทีมงานมีระดับค่าเฉลี่ยของปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานอยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.34 โดยขนาดทีมของพนักงานมีความพอเหมาะจนทำให้สมาชิกในทีมแสดงบทบาทของภาวะผู้นำร่วมกันได้ และสามารถทำงานร่วมกันได้ง่าย

ด้านที่ 4 ด้านสถานภาพของสมาชิกทีมงานมีระดับค่าเฉลี่ยของปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.31 โดยองค์กรจัดสรรตารางการทำงานแก่พนักงานในทีมให้ต่างกัน และพนักงานต่างยอมรับพื้นฐานของผู้ร่วมทีมที่แตกต่างกัน

จากข้อมูลที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานแสดงให้เห็นว่าทางองค์กรให้ความสำคัญกับปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานของพนักงานอยู่แล้ว แต่ถึงอย่างนั้นองค์กรควรรักษาระดับปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานและคอยพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมให้เพิ่มมากขึ้น โดยองค์กรควรคอยจัดสรรขนาดทีมให้เหมาะสมต่องานที่มอบหมายและต้องกระจายงานให้ดีแก่พนักงานเพื่อให้เกิดการร่วมกันทำงาน และป้องกันการลาออก องค์กรควรจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ภายในทีมเพื่อพนักงานในทีมเกิดการสื่อสารต่อกันมากขึ้น มีความเข้าใจต่อบุคลิกภาพของบุคคลอื่นในทีมเพื่อป้องกันการนินทา และองค์กรควรปฏิบัติกับพนักงานทุกคนแบบเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติจนทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำ นอกจากนี้องค์กรควรจัดอบรมในด้านการเพิ่มความสามารถของพนักงานกับมีการติดประกาศถึงการเปลี่ยนแปลงนโยบายต่าง ๆ ขององค์กร

3.3 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

จากวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ มีลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพที่ต่างกัน โดยคณะผู้วิจัยพบกลุ่มที่มีแนวโน้มที่จะเกิดลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ คือ

- พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 46 ปี จะมีแนวโน้มการเกิดลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพโดยรวมมากกว่าพนักงานในช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป

ซึ่งองค์กรควรให้ความสนใจอย่างใกล้ชิดต่อปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอายุ โดยเฉพาะกลุ่มพนักงานที่อายุต่ำกว่า 46 ปี เพื่อพัฒนาลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพให้เพิ่มมากขึ้น เพราะพนักงานที่อายุต่ำกว่า 46 ปี มีการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างได้ง่าย เมื่อไม่เห็นด้วยต่อความคิดเห็นอื่นก็หาเหตุผลมารองรับ มีการเข้าร่วมกับทีมเป็นประจำ ซึ่งเป็นสิ่งเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่วนลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้ พบว่า ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะไม่แตกต่างกัน ดังนั้นองค์กรสามารถนำผลวิจัยนี้ไปใช้ในการเพิ่มการทำงานเป็นทีมขององค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไปอีก และองค์กรควรให้พนักงานที่อายุแตกต่างกันร่วมทำงานในทีมด้วยกันมากขึ้น คอยส่งเสริมให้พนักงานออกความคิดเห็น และช่วยเหลือกัน เพื่อเพิ่มความเข้าใจในบุคลิกภาพของพนักงานที่อายุแตกต่างกัน

3.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานกับลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

จากวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานกับลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานมีผลต่อลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงาน ซึ่งองค์กรควรให้ความสนใจในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ของพนักงานให้มีความเป็นปึกแผ่นมากขึ้น อย่งการจัดสรรจำนวนสมาชิกในทีมให้เหมาะสมเพื่อให้มีส่วนร่วมในการทำงาน มีการสื่อสารจนเกิดความเข้าใจ และคอยช่วยเหลือกัน และองค์กรควรให้ความสำคัญเท่าเทียมต่อพนักงานทุกคน โดยไม่สนต่อสถานภาพของพนักงาน ขณะเดียวกันองค์กรควรจัดสรรขนาดของทีมงานให้เหมาะสมต่องาน ไม่ควรให้งานที่มากเกินไปหรือน้อยเกินไป ขณะเดียวกันองค์กรควรให้พนักงานเข้าใจระเบียบกับนโยบายขององค์กรเพื่อให้พนักงานปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง

4. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างกว้างขวางมากขึ้นผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

- 4.1. ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ในงานวิจัยครั้งหน้าควรมีการวิจัยเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของแต่ละแผนกเพื่อให้เห็นข้อแตกต่างของแต่ละแผนกให้เห็นชัดเจนยิ่งขึ้น
- 4.2. ในการเก็บข้อมูล ควรสอบถามองค์กรถึงวิธีการเก็บข้อมูลให้อย่างแน่ชัดเพื่อลดความล่าช้าในการทำแบบสอบถามทั้งต่อผู้วิจัยและองค์กร
- 4.3. ในการศึกษาครั้งต่อไปอาจศึกษาในประเด็นใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม เช่น ความสัมพันธ์ของสมาชิกในทีม อุปสรรคที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม การพัฒนาการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพ ความเป็นผู้นำของสมาชิกในทีม เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรมภาษาไทย

- กมลนิตย์ วิลัยแลง. (2559). *ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียน ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง*. (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา). สืบค้นจาก <https://sbmldinnovation.com/upload/3036100120/202110231119263.pdf>
- กรวิภา งามวุฒิวงศ์. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมภายในสำนักอำนวยการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ*. (สารนิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- จันทร์ จิรา จิตนาวสาร. (2559). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในเขตอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. (งานนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา). สืบค้นจาก http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/57950099.pdf
- จุไรรัตน์ อนันต์ไพฑูรย์. (2563). *การพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม ในรายวิชางานอาหาร โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยครุสุริยเทพ). สืบค้นจาก <https://rsuir-library.rsu.ac.th/handle/123456789/541>
- โชติสุภา สายสนั่น. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประเภทอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียง*. (บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2546). *การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท*.
- ณัฐภรณ์ เกตุชู. (2560). *ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท การบินกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สนามบินสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี).
- ดิเรก วรรณเศียร. (2552). *รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนในเครือสารสาสน์เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้*. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. 2(2). 1-4.
- ดอนเนลลอน, แอน. (2551). *ทักษะการบริหารทีม*. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2551). *การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สหธรรมิก.
- นาฎยา สุวรรณศิลป์. (2561). *การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน : กรณีศึกษากลุ่มโรงพยาบาลจุฬารัตน์*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2557). *การจัดการสมัยใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส จำกัด.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นรินทร์ แจ่มจำรัส. (2549). *การพัฒนาองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: ศูนย์พัฒนาทุนมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- เบญจมาภรณ์ คำหาญพล และกฤติยา ร่างสม. (ม.ป.ป.). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทฟาร์มเฮาส์จำกัด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- บุตรี จารุโรจน์. (2549). *ภาวะผู้นำและการพัฒนาทีมงาน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- พงศ์ณภัทร นันศิริ. (2562). *การศึกษาสภาพและแนวทางในการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 38 จังหวัดสุโขทัย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร). http://www.edu.nu.ac.th/th/news/docs/download/2020_02_07_10_25_37.pdf
- พัฒนา คดีพิศาล. (2553). *ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทเวิลด์พลาส จำกัดและบริษัทในเครือ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง). สืบค้นจาก <https://dric.nrct.go.th/Search/SearchDetail/234986>
- พิมพ์ลภัส ถ้วยอิม. (2553). *การทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี).
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540. *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- รังสิมา มั่นใจอารีย์. (2549). *การเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร*. กรุงเทพฯ : พิมพ์วิชาการ.
- เรณู เชื้อสะอาด. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : ดวงกลมสมัย.
- ลำเทียน เผ่าอาจ. (2559). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา). สืบค้นจาก http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/57950044.pdf
- วราภรณ์ ตระกูลสถุณี. (2549). *การทำงานเป็นทีม*. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศรสวรรค์ สุขสนานและจรัส อติวิทยาภรณ์. (2561, 27-28 มีนาคม). *การทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16* (เอกสารการประชุมทางวิชาการ). การประชุมวิชาการระดับชาติ “วลัยลักษณ์วิจัย” ครั้งที่ 10 วันที่ 27-28 มีนาคม 2561, นครศรีธรรมราช, ประเทศไทย.
- ศาสตราจารย์ ดร. สรรพากร และโกศล สอดส่อง. (2564). *การทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลหนองบัวลำภู*. วารสารวิจัยธรรมศึกษา, 4(2), 51-60. สืบค้นจาก <https://www.awut.org/ojs/index.php/dsr/article/view/72/176>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2558). *หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ*. สืบค้น 18 มกราคม 2562, จาก <https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/ocsc-2017-eb01.pdf>
- เสน่ห์ศรีสุวรรณ. (2533). *การสร้างและพัฒนาทีมงาน*. บริหารธุรกิจ, 14(56) , น. 88-89.
- สมชาติ กิจยรรยง. (2550). *เกมและกิจกรรมเพื่อพัฒนาคนและองค์กร*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สัมมนา สีมุ่ย. (2553). *การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา*. (โครงการวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี). สืบค้นจาก <http://sutir.sut.ac.th:8080/jspui/bitstream/123456789/5070/1/Fulltext.pdf>
- สุวรรณ พงษ์ม่วงพูล. (2558). *การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี). สืบค้นจาก <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/bitstream/123456789/2790/1/RMUTT-151670.pdf>
- อัญญา พลขาง. (2557). *การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี).
- อริศรา อุ่มสิน. (2560). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).

บรรณานุกรมภาษาต่างประเทศ

- Dinh et al. (2021). *The Study of Teamwork Processes Within the Dynamic Domains of Healthcare: A Systematic and Taxonomic Review*. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fcomm.2021.617928/full>
- Editions Woodcock. M. (1989). *Team Development Manual*. Great Britain : Gower Publishing
- Khawam et al. (2017). *Effectiveness of Teamwork In the Workplace*. *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research*, 32(3), 267-286. <https://core.ac.uk/download/pdf/249335744.pdf>
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behavior*. 7 th ed. Singapore: McGraw-Hill International
- Manzoor et al. (2011). *Effect of Teamwork on Employee Performance*. *International Journal of Learning & Development*, 1(1). <https://www.macrothink.org/journal/index.php/ijld/article/view/1110/861>
- Parker, G. M. (1990). *Teampayers and team work: The new competitive business strategy*. San Francisco, Calif: Jossey-Bass.
- Woodcock. M. (1989). *Team Development Manual*. Great Britain : Gower Publishing.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
ใบขอความอนุเคราะห์องค์กร



หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
๒๗๕ ถนนราชสิมา เขตดุสิต
กรุงเทพมหานคร ๑๐๓๐๐

วันที่ ๑๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน คุณวีระบุรุษ เครือสวัสดิกุล รองประธานบริษัท อี.แอนด์ วี. จำกัด

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลและทำแบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัย

เนื่องด้วยนักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ชั้นปีที่ ๕ จำนวน ๒ คน ได้แก่ นางสาวกัญญพัชร โพธิ์ทอง รหัส ๖๓๓๓๐๓๓๕๕๓๐๓๖ และนางสาววิไลลักษณ์ วิเศษวงษ์ รหัส ๖๓๓๓๐๓๓๕๕๓๐๖๘ ได้ทำวิจัยเรื่อง "การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของทีมงาน" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของรายวิชา การค้นคว้าอิสระสำหรับนักจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์การ โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรของท่าน และขอรับรองว่าผลของการศึกษาจะเป็นการรายงานในภาพรวม และผลการศึกษาจะไม่ก่อให้เกิดผลกระทบในด้านลบต่อองค์กร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

วิมลวดี จรัสใจอิน

(ผ.ศ. สฤณี ศรีโยธิน)

อาจารย์ประจำวิชา

การค้นคว้าอิสระสำหรับนักจิตวิทยา

อุตสาหกรรมและองค์การ



แบบสอบถามเรื่อง ผลกระทบจากการทำงานเป็นทีมที่มีต่อประสิทธิภาพของทีมงาน

คำชี้แจง 1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่อง “ผลกระทบจากการทำงานเป็นทีมที่มีต่อประสิทธิภาพของทีมงาน” ซึ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูลของแบบสอบถามที่สร้างขึ้นในครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชา การค้นคว้าอิสระสำหรับนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

2. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้ คณะผู้วิจัยจะนำไปใช้เพื่อการประกอบการวิจัยเท่านั้น และการแปลผลจะใช้บรรยายผลการวิจัยในภาพรวม ไม่ใช่การศึกษารายบุคคลเพราะผู้วิจัยคำนึงถึงความลับของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง โดยจะเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับส่วนบุคคล

3. แบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วยเนื้อหาทั้งหมด 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะที่ท่านต้องการให้องค์กรปรับปรุงแก้ไขเรื่องการทำงานเป็นทีม

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : กรุณาใส่เครื่องหมาย ลงในช่อง ให้ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 25 ปี

26-35 ปี

36-45 ปี

46 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

อื่นๆ (โปรดระบุ)

4. อายุการทำงาน

ต่ำกว่า 5 ปี

5-10 ปี

11-15 ปี

15 ปีขึ้นไป

5. รายได้

น้อยกว่า 15,000 บาท

ตั้งแต่ 15,001 ถึง 20,000 บาท

ตั้งแต่ 20,001 ถึง 25,000 บาท

ตั้งแต่ 25,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

คำถาม	ระดับ			
	จริง ที่สุด	ค่อนข้าง จริง	ไม่ ค่อย จริง	ไม่ จริง เลย
1. มีความชัดเจนของวัตถุประสงค์ (Clear Sense of Purpose)				
1.1 ทีมงานของท่านให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในอนาคต				
1.2 สมาชิกในทีมของท่านได้ร่วมกันกำหนดแนวทางที่เหมาะสมที่สุดต่อการทำงานของทีม				
1.3 ทีมงานของท่านสนับสนุนให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของทีม				
1.4 ทีมงานของท่านจูงใจและผลักดันให้สมาชิกทำตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้				
2. บรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตอง (Informal Climate)				
2.1 บรรยากาศในการทำงานของทีมงานของท่านมีความเรียบง่ายเป็นกันเอง				
2.2 สมาชิกในทีมของท่านมีการเตรียมตัวในการประชุมด้วยความกระตือรือร้น				
2.3 สมาชิกในทีมของท่านแสดงความยินดีต่อความสำเร็จของทีมงาน				
2.4 ทีมงานของท่านจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันของสมาชิกอย่างสม่ำเสมอ				
3. การมีส่วนร่วม (Participation)				
3.1 สมาชิกในทีมของท่านเข้าร่วมงานกิจกรรมและการอภิปรายเกี่ยวกับการทำงานอย่างสม่ำเสมอ				
3.2 ทีมงานของท่านมีการแบ่งหน้าที่ในการประชุมแก่สมาชิกทุกคน				
3.3 สมาชิกในทีมของท่านมีการหารือและให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับการทำงาน				
3.4 ทีมงานของท่านสนับสนุนให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีม				

คำถาม	ระดับ			
	จริง ที่สุด	ค่อนข้าง จริง	ไม่ ค่อย จริง	ไม่ จริง เลย
4. การรับฟังซึ่งกันและกัน (Listening)				
4.1 สมาชิกในทีมของท่านรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีมคนอื่นอย่างตั้งใจ				
4.2 ทีมงานของท่านรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีมก่อนวิจารณ์				
4.3 ทีมงานของท่านยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างของสมาชิกในเรื่องการทำงาน				
5. ความไม่เห็นด้วยในทางบวก (Civilized Disagreement)				
5.1 ทีมงานของท่านให้อิสระแก่สมาชิกในการแสดงความคิดเห็นในด้านการทำงาน				
5.2 ทีมงานของท่านมีการแสดงความคิดเห็นที่หลากหลายต่อการทำงานของสมาชิกทีม				
5.3 ความเป็นปึกแผ่นในทีมงานของท่านเกิดจากความคิดเห็นต่อการทำงานที่แตกต่างกันและเป็นทางบวก				
6. ความเห็นพ้องกัน (Consensus)				
6.1 สมาชิกในทีมรับฟังเหตุผลก่อนตัดสินใจในการหาข้อยุติของปัญหาในทีมงาน				
6.2 สมาชิกในทีมหาข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจในการหาข้อยุติปัญหาต่างๆ ในทีมงาน				
7. การสื่อสารที่เปิดเผย (Open Communication)				
7.1 สมาชิกในทีมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานระหว่างกันได้อย่างเปิดเผยและจริงใจ				
7.2 ทีมงานของท่านแสดงความเต็มใจและพร้อมช่วยเหลือสมาชิกที่ต้องการความช่วยเหลือ				
7.3 สมาชิกในทีมของท่านมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในด้านของการทำงาน				
8. บทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน (Clear Roles and Work Assignments)				
8.1 งานที่ทีมงานของท่านมอบหมายมีการระบุลักษณะงานที่ชัดเจน				
8.2 ทีมงานของท่านมีการมอบหมายบทบาทหน้าที่ตามความคาดหวังของสมาชิกที่มีต่องาน				

คำถาม	ระดับ			
	จริง ที่สุด	ค่อนข้าง จริง	ไม่ ค่อย จริง	ไม่ จริง เลย
8.3 สมาชิกในทีมแสดงความมั่นใจเกี่ยวกับความเสมอภาคต่อการมอบหมายงานของทีมงาน				
9. ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership)				
9.1 สมาชิกในทีมของท่านมีการส่งเสริมการทำงานซึ่งกันและกัน				
9.2 สมาชิกในทีมของท่านมีการรักษาความสัมพันธ์อันดีต่อกัน				
10. ความสัมพันธ์กับภายนอก (External Relations)				
10.1 สมาชิกในทีมงานของท่านให้ความร่วมมือต่อสมาชิกภายนอกที่ทำงานร่วมกัน				
10.2 สมาชิกในทีมให้เกียรติสมาชิกภายนอกที่ให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน				
11. รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย (Style Diversity)				
11.1 สมาชิกในทีมของท่านต่างยึดการทำงานเป็นหลักจึงทำให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น				
11.2 สมาชิกในทีมของท่านต่างยึดเป้าหมายเป็นหลักส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น				
12. การประเมินผลตนเอง (Self-Assessment)				
12.1 ทีมงานของท่านมีการประเมินผลหลังการปฏิบัติงาน				
12.2 การประเมินผลหลังการปฏิบัติงานช่วยให้มองเห็นจุดอ่อนจุดแข็งในการทำงานของทีมงานของท่าน				
12.3 ทีมงานของท่านมีการปรับปรุงแนวทางการทำงานหลังปฏิบัติงาน				

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

คำถาม	ระดับ			
	จริง ที่สุด	ค่อนข้าง จริง	ไม่ ค่อย จริง	ไม่ จริง เลย
1. ขนาดของทีมงาน (Size of Teamwork)				
1.1 ขนาดของทีมมีความพอเหมาะที่ทำให้สมาชิกแสดงบทบาทของภาวะผู้นำร่วมกัน				
1.2 ขนาดของทีมงานของท่านมีความเหมาะสมที่จะให้สมาชิกในทีมทำงานร่วมกัน				
1.3 ขนาดของทีมงานของท่านมีความเหมาะสมที่จะให้สมาชิกในทีมออกแบบขั้นตอนการทำงาน				
2. ความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน (Cohesiveness of Teamwork)				
2.1 ในทีมของท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการติดต่อสื่อสารอย่างชัดเจน				
2.2 ทีมงานของท่านมีการติดต่อสื่อสารกับสมาชิกในทีมอย่างสม่ำเสมอ				
2.3 ภายในทีมของท่านให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเต็มที่				
2.4 สมาชิกในทีมของท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานในการทำงานของทีม				
2.5 ทีมงานของท่านมีการจัดสรรจำนวนสมาชิกให้เหมาะสมกับงาน				
2.6 สมาชิกในทีมของท่านให้เกียรติและให้ความเคารพต่อกัน				
2.7 สมาชิกภายในทีมของท่านได้ผลประโยชน์จากการทำงานร่วมกัน				
2.8 สมาชิกภายในทีมของท่านช่วยกันรักษาผลประโยชน์ของทีม				
2.9 ทีมงานของท่านประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนด				
3. บรรทัดฐานของทีมงาน (Norms of Teamwork)				
3.1 การทำงานของสมาชิกภายในทีมของท่านส่งผลให้เกิดผลผลิตต่อองค์กร				
3.2 สมาชิกในทีมของท่านใช้วัสดุอุปกรณ์ขององค์กรอย่างรู้คุณค่า				

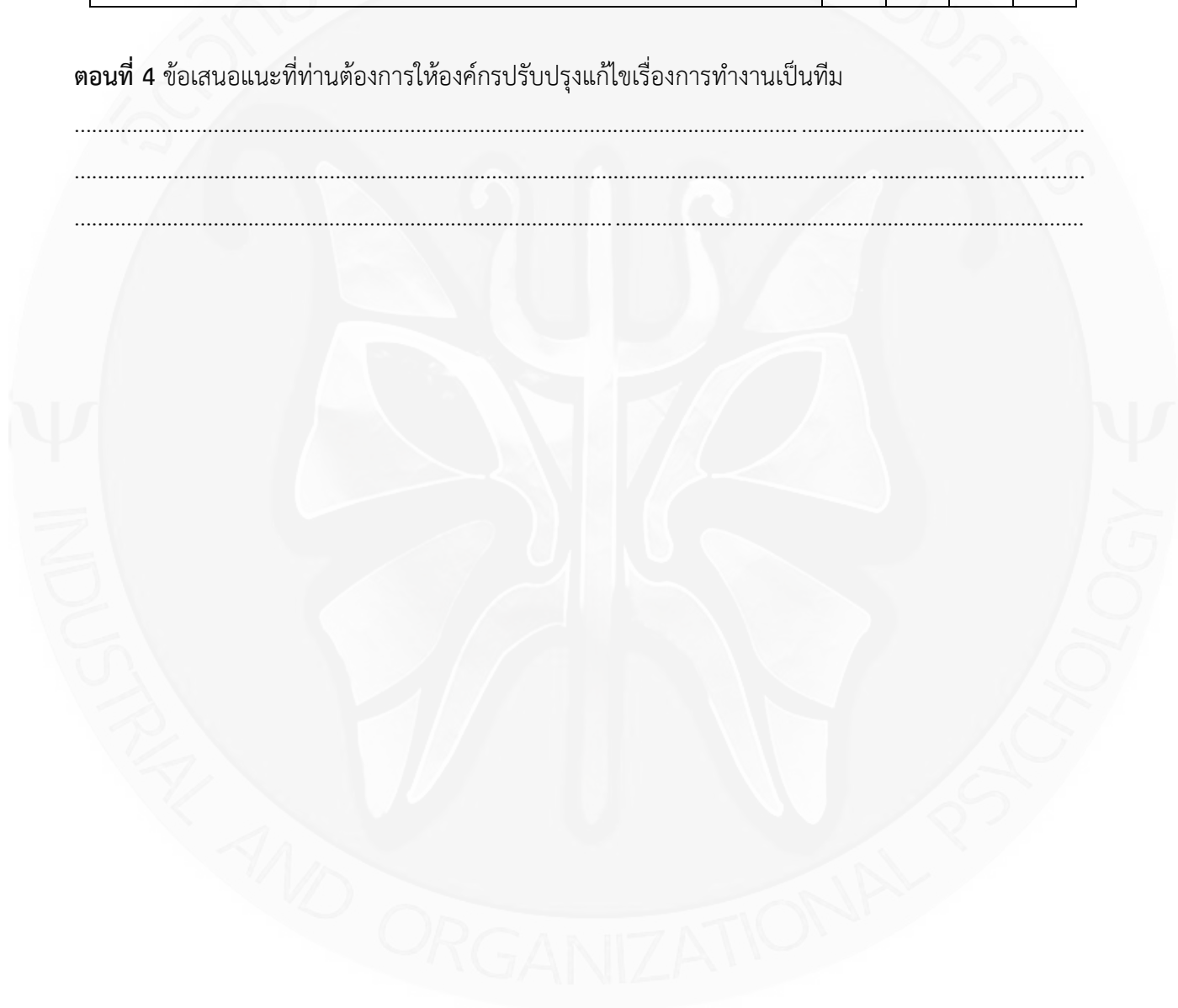
คำถาม	ระดับ			
	จริง ที่สุด	ค่อนข้าง จริง	ไม่ ค่อย จริง	ไม่ จริง เลย
4. สถานภาพของสมาชิกทีมงาน (Status of Teamwork Members)				
4.1 สมาชิกภายในทีมของท่านแต่ละคนมีตารางการทำงานที่ต่างกัน				
4.2 สมาชิกในทีมของท่านต่างยอมรับพื้นฐานของผู้ร่วมทีมที่แตกต่างกัน				
4.3 องค์กรให้การปฏิบัติแก่สมาชิกในทีมแต่ละคนอย่างเหมาะสม				

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะที่ท่านต้องการให้องค์กรปรับปรุงแก้ไขเรื่องการทำงานเป็นทีม

.....

.....

.....



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล กัญญาพัชร โพธิ์ทอง
 ชื่องานวิจัย ผลกระทบจากการทำงานเป็นทีมที่มีต่อประสิทธิภาพของทีมงานของพนักงาน
 บริษัทผลิต และจัดจำหน่ายอุปกรณ์ตกแต่ภายใน จังหวัดกรุงเทพมหานคร
 วันเดือนปีเกิด 7 สิงหาคม 2543
 ที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 69/128 ม.6 ต.ท่าทราย อ.เมือง จ.สมุทรสาคร 74000

ประวัติการศึกษา

ระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนสามร้อยยอดวิทยาคม
 ระดับปริญญาตรี หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	วีไลลักษณ์ วิเศษวงษ์
ชื่องานวิจัย	ผลกระทบจากการทำงานเป็นทีมที่มีต่อประสิทธิภาพของทีมงานของพนักงานบริษัทผลิต และจัดจำหน่ายอุปกรณ์ตกแต่ภายใน จังหวัดกรุงเทพมหานคร
วันเดือนปีเกิด	31 กรกฎาคม 2542
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 20/1 บางบอน 4 ซอย 8 ถนนเอกชัย แขวงบางบอนเหนือ เขตบางบอน จ.กรุงเทพมหานคร 10150

ประวัติการศึกษา

ระดับมัธยมศึกษา	โรงเรียนศึกษานารีวิทยา
ระดับปริญญาตรี	หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

