



ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม
ภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

โดย

นางสาวกรวิภา งามวุฒิมวงศ์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ)
สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม
ภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

โดย

นางสาวกรวิภา งามวุฒิมวงศ์



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ)
สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ปีการศึกษา 2559
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

FACTORS AFFECTING TEAMWORK IN THE BUREAU OF GENERAL
ADMINISTRATION OF THE MINISTRY OF EDUCATION'S OFFICE OF
PERMANENT SECRETARY

BY

MISS KORNVIPAR NGAMWUTTIWONG



AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF
MASTER OF POLITICAL SCIENCE
(PUBLIC ADMINISTRATION AND PUBLIC AFFAIRS)
EXECUTIVE PROGRAM IN PUBLIC ADMINISTRATION AND PUBLIC AFFAIRS
FACULTY OF POLITICAL SCIENCE
THAMMASAT UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2016
COPYRIGHT OF THAMMASAT UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์

การค้นคว้าอิสระ

ของ

นางสาวกรวิภา งามวุฒิมังค์

เรื่อง

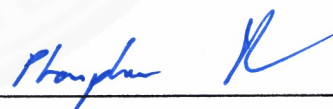
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม

ภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ได้รับการตรวจสอบและอนุมัติ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ)

เมื่อวันที่ 15 สิงหาคม พ.ศ. 2560

ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



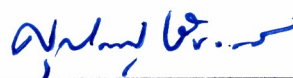
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาคภูมิ ฤกษ์เมธ)

กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ



(รองศาสตราจารย์ ดร.ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์)

คณบดี



(รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภสวัสดิ์ ชัยवालย์)

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
ชื่อผู้เขียน	นางสาวกรวิภา งามวุฒิมวงศ์
ชื่อปริญญา	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ)
สาขาวิชา/คณะ/มหาวิทยาลัย	บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	รองศาสตราจารย์ ดร.ไตรรัตน์ โภคพลากรณม์
ปีการศึกษา	2559

บทคัดย่อ

การศึกษาความคิดเห็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัย ระดับปัจจัยและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมกับการทำงานของคณะกรรมการเฉพาะกิจ (Ad hoc Committee) และคณะกรรมการประจำ ของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำ ของสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ที่อยู่ในคำสั่งคณะกรรมการสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ระหว่างวันที่ 1 มกราคม 2560 ถึง วันที่ 30 เมษายน 2560 โดยแบ่งเป็น คณะกรรมการเฉพาะกิจ (Ad hoc Committee) จำนวน 8 คณะ 37 คน และคณะกรรมการประจำ จำนวน 2 คณะ 30 คน รวมทั้งสิ้น 10 คณะ 67 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

สรุปผลการศึกษา

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุในช่วงระหว่าง 31-40 สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาโท ตำแหน่งข้าราชการ คณะกรรมการที่ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบมากที่สุด คือ คำสั่งสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ 44/2560 เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานโครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการคลังของสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ 2560

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ของคณะกรรมการเฉพาะกิจ (Ad hoc Committee) และคณะกรรมการประจำ มีความคิดเห็นว่าปัจจัยทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์

ของเพื่อนร่วมงาน ด้านบทบาทของสมาชิกในที่ทีมงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านกระบวนการทำงาน ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร และด้านภาวะผู้นำทีม อยู่ในระดับมาก

3. การวิเคราะห์ปัจจัยของการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการเฉพาะกิจและคณะกรรมการประจำจำแนกตามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภท ตำแหน่ง กลุ่มงาน ประสบการณ์การทำงาน อัตราเงินเดือน มีค่าอิสระต่อกันกับปัจจัยการทำงานเป็นทีม และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ .05

4. ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการเฉพาะกิจ (Ad hoc Committee) และคณะกรรมการประจำด้านที่มีลำดับมากที่สุดของทั้ง 2 คณะ คือ ด้านภาวะผู้นำทีม และด้านที่มีลำดับน้อยที่สุดของทั้ง 2 คณะ คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร

5. ปัจจัยการทำงานเป็นทีมกับการทำงานในคณะกรรมการเฉพาะกิจ (Ad hoc Committee) และคณะกรรมการประจำ มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 และเป็นความสัมพันธ์ระดับมากทุกด้าน

คำสำคัญ : ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม, คณะกรรมการเฉพาะกิจ (Ad hoc Committee), คณะกรรมการประจำ

Independent Study Title	FACTORS AFFECTING TEAMWORK IN THE BUREAU OF GENERAL ADMINISTRATION OF THE MINISTRY OF EDUCATION'S OFFICE OF PERMANENT SECRETARY
Author	Miss Kornvipar Ngamwuttiwong
Degree	Master of Political Science (Public Administration and Public Affairs)
Major Field/Faculty/University	Executive Program in Public Administration and Public Affairs Political Science Thammasat University
Independent Study Advisor	Assistant Professor Trairat Pokapalakorn, Ph.D.
Academic Years	2016

ABSTRACT

The objective of this study is to analyze the factors affecting teamwork in the Bureau of General Administration of the Ministry of Education's Office of Permanent Secretary. The study will also investigate the relationships of factors affecting the teamwork of the ad hoc committee and the standing committee which oversee the civil servants and permanent employees of the Bureau of General Administration of the Ministry of Education's Office of Permanent Secretary. The target groups used in this study are civil servants, government employees, and permanent employees under the order of the committee of the Bureau of General Administration of the Ministry of Education's Office of Permanent Secretary from January 1, 2017 to April 30, 2017. The committee is divided into 8 ad hoc committees made up of 37 members and 2 standing committees made up of 30 members. The total number of all committee members is 67. The research methodology used in this research is cluster random sampling. Questionnaires are used as a tool to gather the data.

Research Findings

1. Most of the questionnaire respondents are women aged between 31 and 40. They are single and have master's degrees. All of them are civil servants. The committee that most respondents choose is under the Order No. 44/2560 of the Bureau of General Administration of the Ministry of Education's Office of Permanent Secretary. The title of the order is the appointment of the working committee in the Personnel Performance Development Project governed by the Bureau of General Administration of the Ministry of Education's Office of Permanent Secretary during the fiscal year of 2017.

2. The factors affecting the teamwork of the ad hoc committee and the standing committee can be categorized into 6 areas: Relationships among colleagues, roles of team members, communication skills, work skills, organizational objectives and targets, and leadership. These factors affect the level of teamwork significantly.

3. An analysis of the teamwork of the ad hoc committee and the standing committee is categorized in line with the general information which includes gender, age, marital status, educational level, position type, work group, professional experience, and salary rate. All of these factors are independent from those affecting teamwork and do not have significant statistical implications at the level of 0.5 percent.

4. The most important factor affecting the teamwork of the ad hoc committee and the standing committee is leadership, whereas their least important factor is communication skills.

5. The factors affecting the teamwork of the ad hoc committee and the standing committee have positive correlations and are statistically significant at the level of 0.5 percent. These factors are also highly correlated in all aspects.

**Keywords : Factors Affecting Teamwork, Ad hoc Committee,
Standing Committee**

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เล่มนี้มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อผู้ศึกษาและหน่วยงาน เพื่อนำผลการศึกษาเป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของคณะกรรมการตามคำสั่งสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในอนาคต เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ผู้ให้คำแนะนำในการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาคภูมิ ฤกษ์เมธประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ รองศาสตราจารย์ ดร.ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่ได้ให้ความรู้ คำแนะนำ ข้อคิดเห็น และข้อบกพร่อง อันเป็นประโยชน์ รวมทั้งได้สละเวลาตรวจทาน แก้ไขการค้นคว้าอิสระฉบับนี้จนเสร็จสมบูรณ์ และขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. อรรถกฤต ปัจฉิมนันท์ อาจารย์ ดร.สุนิสา ซ่อแก้ว และหัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้เป็นผู้ตรวจ คัดกรอง และให้คำแนะนำ ในการปรับปรุงแบบสอบถามให้ดียิ่งขึ้น ผู้ศึกษาซาบซึ้งในพระคุณและเมตตาจิตของอาจารย์ทั้งสองเป็นอย่างยิ่ง จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ที่สำคัญขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา พี่สาว พี่ชาย อา ญาติของผู้ศึกษาที่ได้ให้การสนับสนุนพร้อมทั้งเป็นกำลังใจมาโดยตลอดระยะเวลาในการศึกษา

ขอขอบคุณหัวหน้างานทุกงานภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำ ในการจัดทำแบบสอบถาม ขอบคุณข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ สังกัดสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีชื่ออยู่ในคณะกรรมการตามคำสั่งระหว่างวันที่ 1 มกราคม 2560 ถึง 30 เมษายน 2560 จำนวนทั้งสิ้น 10 คณะ ทั้ง 67 คน ที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไข ในการทำงานเป็นทีมในคณะทำงานต่อ ๆ ไป ขอขอบคุณหน้าห้องผู้อำนวยการ สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ให้ข้อมูลคณะกรรมการทั้ง 10 คณะ ขอคุณบุคลากรภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ให้ความร่วมมือในทุก ๆ ด้าน ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการค้นคว้าอิสระเล่มนี้จะเป็ประโยชน์อย่างยิ่งเพื่อใช้เป็นแนวทางเพื่อปรับปรุงการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการต่าง ๆ ภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

นางสาวกรวิภา งามวุฒิมังค์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(3)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญตาราง (ถ้ามี)	(10)
สารบัญภาพ (ถ้ามี)	(12)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามวิจัย	6
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย	7
1.4 ขอบเขตของการศึกษา	7
1.4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	7
1.4.1.1 ประชากร	7
1.4.1.2 กลุ่มตัวอย่าง	7
1.4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	7
1.4.3 ตัวแปรที่จะศึกษา	8
1.4.3.1 ตัวแปรต้น	8
1.4.3.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	8
1.4.3.1.2 ประสิทธิภาพคณะกรรมการ	8
1.4.3.2 ตัวแปรตาม	8
1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย	8

1.6	ข้อสมมุติฐาน	9
1.7	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	10
1.8	นิยามศัพท์เฉพาะ	10
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง		13
2.1	แนวคิดเกี่ยวกับทีมงานและการทำงานเป็นทีม	13
2.1.1	ความหมายของทีมงาน	13
2.1.2	ความหมายของการทำงานเป็นทีม	16
2.2	ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม	19
2.3	ประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม	21
2.4	ประเภทโครงสร้างองค์การ	24
2.5	ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	24
2.5.1	ทฤษฎีพฤติกรรมกลุ่ม	25
2.5.2	ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ	28
2.5.3	ระบบสังคมของเกทเซอิลส์-เฮเลน	28
2.5.4	วงจรชีวิตของทีม	31
2.6	การทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของนักวิชาการ	32
2.7	ภาวะผู้นำทีม	34
2.8	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	35
2.8.1	งานวิจัยในประเทศ	35
2.8.2	งานวิจัยต่างประเทศ	39
2.9	คณะกรรมการ ภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	44
2.9.1	คณะกรรมการเฉพาะกิจ	44
2.9.2	คณะกรรมการประจำ	45

บทที่ 3 วิธีการวิจัย	46
3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	46
3.1.1 ประชากร	46
3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง	47
3.2 ขั้นตอนในการวิจัย	47
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	48
3.4 วิธีวิทยาในการวิจัย	49
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	49
3.6 ข้อจำกัดของการวิจัย	50
3.7 สถิติที่ใช้ในงานวิจัย	51
บทที่ 4 ผลการวิจัยและอภิปรายผล	52
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	52
4.2 การนำเสนอข้อมูล	53
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	53
4.4 สรุปข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม	109
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	113
5.1 จุดมุ่งหมายของงานวิจัย	114
5.2 สรุปผลการศึกษา	114
5.3 อภิปรายผล	116
5.4 ข้อเสนอแนะ	118
5.4.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้	118
5.4.2 ข้อเสนอในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป	118

	(9)
รายการอ้างอิง	120
ภาคผนวก	125
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	126
ภาคผนวก ข คำสั่งคณะกรรมการ	135
ประวัติผู้เขียน	152



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	42
3.1 ข้อมูลประชากรในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	47
4.1 แสดงจำนวนข้อมูลและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคล ของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง กลุ่มงาน ประสบการณ์การทำงาน อัตราเงินเดือน ในภาพรวม	54
4.2 แสดงจำนวนข้อมูลและร้อยละเกี่ยวกับคณะกรรมการที่ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ	59
4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม ในคณะกรรมการเฉพาะกิจ	61
4.4 สรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม ในคณะกรรมการเฉพาะกิจ	74
4.5 การวิเคราะห์ปัจจัยของการทำงานเป็นทีมในคณะทำงานเฉพาะกิจ จำแนกตามเพศ	76
4.6 การวิเคราะห์ปัจจัยของการทำงานเป็นทีมในคณะทำงานเฉพาะกิจ จำแนกตามอายุ	77
4.7 การวิเคราะห์ปัจจัยของการทำงานเป็นทีมในคณะทำงานเฉพาะกิจ จำแนกตามสถานภาพ	78
4.8 การวิเคราะห์ปัจจัยของการทำงานเป็นทีมในคณะทำงานเฉพาะกิจ จำแนกตามระดับ การศึกษา	79
4.9 การวิเคราะห์ปัจจัยของการทำงานเป็นทีมในคณะทำงานเฉพาะกิจ จำแนกตามประเภท ตำแหน่ง	80
4.10 การวิเคราะห์ปัจจัยของการทำงานเป็นทีมในคณะทำงานเฉพาะกิจ จำแนกตามกลุ่มงาน	81
4.11 การวิเคราะห์ปัจจัยของการทำงานเป็นทีมในคณะทำงานเฉพาะกิจ จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน	82
4.12 การวิเคราะห์ปัจจัยของการทำงานเป็นทีมในคณะทำงานเฉพาะกิจ จำแนกตามอัตรา เงินเดือน	83
4.13 สรุปสถานภาพส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมของคณะกรรมการ เฉพาะกิจ ภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	84
4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม ของคณะกรรมการประจำ	85

4.15	สรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม รายด้านในคณะกรรมการประจำ	98
4.16	การวิเคราะห์ปัจจัยของการทำงานเป็นทีมในคณะทำงานประจำ จำแนกตามเพศ	100
4.17	การวิเคราะห์ปัจจัยของการทำงานเป็นทีมในคณะทำงานประจำ จำแนกตามอายุ	101
4.18	การวิเคราะห์ปัจจัยของการทำงานเป็นทีมในคณะทำงานประจำ จำแนกตามสถานภาพ	102
4.19	การวิเคราะห์ปัจจัยของการทำงานเป็นทีมในคณะทำงานประจำ จำแนกตาม ระดับการศึกษา	103
4.20	การวิเคราะห์ปัจจัยของการทำงานเป็นทีมในคณะทำงานประจำ จำแนกตาม ประเภทตำแหน่ง	104
4.21	การวิเคราะห์ปัจจัยของการทำงานเป็นทีมในคณะทำงานประจำ จำแนกตามกลุ่มงาน	105
4.22	การวิเคราะห์ปัจจัยของการทำงานเป็นทีมในคณะทำงานประจำ จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน	106
4.23	การวิเคราะห์ปัจจัยของการทำงานเป็นทีมในคณะทำงานประจำ จำแนกตาม อัตราเงินเดือน	107
4.24	สรุปสถานภาพส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อลักษณะการทำงานสยเป็นทีมใน คณะกรรมการประจำ	108
4.25	วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยการทำงานเป็นทีมในแต่ละด้าน กับคณะกรรมการเฉพาะกิจและคณะกรรมการประจำ	108
4.26	ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ของสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ของคณะกรรมการเฉพาะกิจ	109
4.27	ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ของสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ของคณะกรรมการประจำ	111

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 ลักษณะของการทำงานเป็นทีม	3
1.2 กรอบแนวคิดการวิจัย	9
2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกของกลุ่มและประสิทธิภาพขององค์กร	26
2.2 แบบจำลอง Homans	27
2.3 แบบระบบสังคมของเกทัซลส์-เฮเลน	30
2.4 วงจรชีวิตของทีม	31



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความเจริญก้าวหน้าของประเทศในปัจจุบันนี้ดำเนินไปอย่างรวดเร็วตามยุคโลกาภิวัตน์ หรือยุคข้อมูลข่าวสารไร้พรมแดน ความเจริญรุดหน้าที่รวดเร็วไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการศึกษา ดังนั้นมนุษย์ต้องรู้จักพัฒนาและปรับตัวให้ทันกับสภาพแวดล้อมที่เจริญก้าวหน้าเหล่านี้ เทคนิคในการบริหารจัดการได้ถูกคิดค้นแล้วนำมาทดลองใช้เรื่อยมา ระบบหนึ่งที่นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารจัดการในยุคนี้คือเรื่องของ “การทำงานเป็นทีม” ซึ่งระบบนี้ประเทศญี่ปุ่นเป็นประเทศผู้นำทางด้านนี้ เพราะการแสดงออกถึงการทำงานของคนญี่ปุ่นในสายตาชาวโลกนั้นเห็นได้ว่าการทำงานของคนญี่ปุ่นเป็นไปอย่างธรรมชาติ เทคนิคต่างๆ ที่บัญญัติกันขึ้นมาจึงไม่จำเป็นที่จะต้องไปสอนคนญี่ปุ่นเลย แต่สำหรับอีกหลายประเทศรวมทั้งประเทศไทย การทำงานเป็นทีมถือว่าเป็นหลักการที่ต้องเรียนรู้ ดังนั้น หลักการวิชาทางด้านนี้ถือว่าเป็นหลักวิชาที่สำคัญที่คนไทยควรนำไปปฏิบัติ ในการพัฒนาประชากรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่เหมาะสมและเจริญก้าวหน้า นั้นหมายถึง เป็นการพัฒนาประเทศอีกทางหนึ่ง ซึ่งประเทศไทยองค์การหรือสถาบันต่างๆ จะต้องตื่นตัวเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะประสบการณ์ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อที่จะสามารถนำพาองค์กรของตนไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการได้¹ ในบรรดากิจกรรมต่างๆ ที่ต้องจัดให้มีขึ้นในองค์กร เพื่อช่วยให้งานดำเนินไปได้ด้วยดีมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมงานปฏิบัติได้ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้น ในการบริหารงานของหน่วยงานในหน่วยงานต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานราชการหรือเอกชน จุดประสงค์หลักคือ การที่ผู้บริหารหน่วยงานนั้นสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ปัจจัยที่สำคัญที่จะส่งผลต่อการบริหารองค์กรให้ไปสู่ผลสำเร็จได้อยู่ที่ผู้บริหารมีความสามารถใช้ศิลปะในการบริหารให้ผู้ร่วมงานหรือสมาชิกขององค์กรนำความสามารถออกมาใช้อย่างเต็มที่ และเป็นระบบ นั้น แสดงว่าผู้บริหารรู้จักและเข้าใจนำแนวคิดในการพัฒนาเทคนิคการสร้างทีมงานมาใช้ในหน่วยงาน

¹สุกานดา ตปนียางกูร, “วิเคราะห์การใช้ลักษณะภาวะผู้นำ 4 แบบ กับการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียน,” (งานวิจัยภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2542), 1.

ของตน² จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้ผู้บริหารจะต้องยอมรับความจริงที่ว่าความซับซ้อน และความหลากหลายของงานในสังคม ผู้บริหารจะต้องรู้จักการจัดแบ่งงาน มอบอำนาจ และกระจาย ความรับผิดชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานแทน เพราะผู้บริหารไม่สามารถทำงานทุกอย่างให้มี ประสิทธิภาพได้เพียงลำพัง ผู้บริหารจะต้องเรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเองและพร้อมที่จะทำงานเป็นทีม (Team Work) และสามารถสร้างประสิทธิผลของทีมงาน (Team Building Effectiveness) โดยมีหน้าที่ชี้แนะ สอนงาน ควบคุม และร่วมทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จได้ตาม วัตถุประสงค์ที่ทีมต้องการ³ นอกจากนี้การทำงานเป็นทีมต้องอาศัยน้ำใจทีม (Team Spirit) ทีมงานใด ที่สมาชิกมีน้ำใจดี ทีมงานนั้น จะสามารถประสบผลสำเร็จในการทำงานได้ดีกว่า ซึ่งจะดีหรือไม่ พิจารณาได้จากความพร้อมที่จะทำงานกับคนอื่น ความซื่อสัตย์กับกลุ่ม และความเต็มใจในการทำงาน ที่ได้รับมอบหมาย⁴

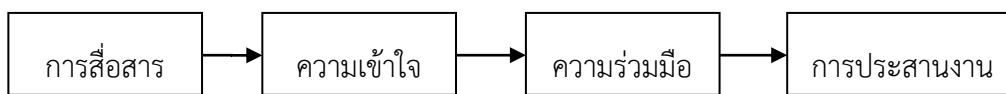
การทำงานเป็นทีมเปรียบเสมือนการเล่นกีฬา ถ้าสามารถเล่นเป็นทีมได้ดีที่สุดเท่าใด โอกาสจะชนะก็มีมากเท่านั้น และไม่เคยปรากฏว่ามีองค์กรใดสามารถประสบความสำเร็จใน การดำเนินงาน โดยปราศจากทีมงานที่ดี ดังนั้น การทำงานเป็นทีมจึงหมายถึงการประสานงานที่ดี และสามารถผสมกลมกลืนกันอย่างมีประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการ ทำงานร่วมกัน จะมีอยู่ 2 หลักที่สมควรนำไปถือปฏิบัติคือ การทำงานเป็นทีม (Team Work) และ น้ำใจทีม (Team Spirit) ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

การทำงานเป็นทีม (Team Work) การทำงานเป็นทีมนั้นจะดูได้ว่าดีหรือไม่ต้องดูที่ ผลงาน ส่วนผลงานจะดีหรือไม่ต้องขึ้นอยู่กับการประสานงานของฝ่ายต่างๆ และการประสานงานของ ฝ่ายต่างๆ จะทำได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับความร่วมมือที่ได้รับว่าจะมากหรือน้อย ซึ่งต้องมีความเข้าใจ ซึ่งกันและกันในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ความเข้าใจกันในหมู่ผู้ปฏิบัติงานจะมีมากหรือน้อยย่อม ขึ้นกับการสื่อสารเป็นสำคัญ ซึ่งจะเห็นได้ว่าการสื่อสารนั้นเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการทำงานเป็นทีม

²จารุมล พันภัยพาล, “การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาปทุมธานี,” (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตสาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 2548), 1.

³ณัฐพันธ์ เขจรนนท์, *การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ*, (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เอ็กสเปอร์ เน็ตบุ๊กส์, 2545), 1.

⁴เสนีย์ แดงวัง, *หลักในการทำงานเป็นทีม*, (กรุงเทพฯ: กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2553), 1.



ภาพประกอบ 1.1 ลักษณะของการทำงานเป็นทีม

ที่มา : เสนีย์ แดงวัง, *หลักในการทำงานเป็นทีม*, (กรุงเทพฯ : กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2553), 1.

องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม (TEAM WORK)

T = Trust	ความไว้วางใจ เชื่อใจกัน
E = Empathy	ความเข้าใจกัน เห็นใจกัน
A = Agreement	ความเห็นร่วมกัน
M = Mutual Benefit	ผลประโยชน์ร่วมกัน
W = Willingness	ความเต็มใจ
O = Opportune	ให้โอกาสกับทุกคนในทีม
R = Recognition	ยอมรับซึ่งกันและกัน
K = Knowledge Transfer	การแลกเปลี่ยนความรู้และ ประสบการณ์

น้ำใจทีม (Team Spirit) เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้ร่วมทีมงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อทีมงานได้เช่นกัน ทีมงานใดที่สมาชิกมีน้ำใจดี ทีมงานนั้น จะสามารถประสบผลสำเร็จในการทำงานได้ดี และสามารถพิจารณาได้จากความพร้อมที่จะทำงานกับคนอื่น ความซื่อสัตย์กับกลุ่ม และความเต็มใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย⁵

ในปัจจุบัน การบริหารที่ประสบความสำเร็จก็จะแตกต่างกันออกไป ถึงแม้บุคลากรในองค์กรจะมีความสามารถ แต่ก็ต้องประสบความล้มเหลวในการบริหารงาน เพราะยังมีความคิดแบบเก่าๆ ทั้งนี้บุคลากรบางคนยังทำงานแบบคนเดียว (One Man Show) ไม่แบ่งงาน ไม่สั่งงาน ไม่มีการวางแผน ไม่ยอมเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทำ ทำให้ผลงานไม่พัฒนาและก้าวหน้าไปเท่าที่ควร ความหลากหลายของงานในปัจจุบันทำให้ต้องรู้จักแบ่งงาน แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ เพราะการทำงานในองค์กรนั้นไม่มีใครสามารถทำงานได้สำเร็จได้ด้วยคน ๆ เดียว การทำงานต้องมีความร่วมมือกับบุคคลอื่นในองค์กรไม่ว่าจะเป็นการร่วมมือกับผู้บริหาร ผู้นำกลุ่ม หรือบุคคลในกลุ่ม ซึ่งภายใต้การบริหารงานยุคใหม่ ทีมงานมีความสำคัญมากที่สุดสำหรับการสร้าง

⁵ เรืองเดียวกัน, 2.

ประสิทธิภาพในแง่ของการแข่งขันให้ทันสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้การปรับตัว นำเอาแนวคิดมาปฏิบัติและการปรับระบบการทำงานต่าง ๆ ให้เข้าสู่เงื่อนไขใหม่นั้น ต้องอาศัย กลุ่มหรือทีมงานเป็นตัวปรับเปลี่ยนเสมอ⁶ ทุกคนในทีมจะต้องรู้และเข้าใจวัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมาย และทิศทางขององค์กรอย่างชัดเจน ภารกิจและหน้าที่ของสมาชิกในองค์กรต้องสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ขององค์กร ในแต่ละกิจกรรมขององค์กรจะต้องมีวิธีการในการปฏิบัติที่เหมาะสม ทันสมัย และสอดคล้องกับสภาวะการณ์ของสิ่งแวดล้อมในปัจจุบัน สมาชิกขององค์กรทุกคนต้องทราบถึง บทบาทหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งตลอดจนขอบเขตของตนเองและเพื่อนสมาชิกอย่างชัดเจน

พฤติกรรมในการทำงานของแต่ละคนย่อมมีความแตกต่างกันไปตามความรู้ ประสบการณ์เดิม ทักษะในการทำงานและทัศนคติส่วนบุคคล ดังนั้น จึงถือเป็นหน้าที่ของทุกคนที่ จะต้องสร้างและพัฒนาการทำงานเป็นทีมอยู่เสมอ เพื่อให้แต่ละคนเห็นความสำคัญของงานและ ผลประโยชน์ร่วมกัน มากกว่าความสำคัญหรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล บรรยากาศ และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน ผลตอบแทนที่ได้รับความยุติธรรม ความเสมอภาค และการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน สิ่งเหล่านี้มีส่วนเสริมการทำงานเป็นทีมทั้งสิ้น การตัดสินใจอาจจะกระทำโดยผู้บริหารคนเดียวก็ได้ แต่ในการปฏิบัติงานนั้นไม่สามารถจะกระทำโดยผู้บริหารเพียงคนเดียว ทีมงานที่ดีจึงเปรียบเสมือน พลังในการปฏิบัติงานของผู้บริหารนั่นเอง ดังพระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิ พลอดุลยเดช ในโอกาสพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์แก่ข้าราชการ ณ พระตำหนัก จิตรลดารโหฐาน วันที่ 22 กรกฎาคม พ.ศ. 2513 ความว่า “...การที่จะทำงานเพื่อความมั่นคงและ ก้าวหน้านั้น มิใช่จะก้มหน้าก้มตาทำหน้าที่ของแต่ละคนเท่านั้น จะต้องมีความร่วมมือสัมพันธ์กัน ระหว่างหน่วยงานทุกหน่วย เพื่อให้งานรุดหน้าไปพร้อมเพรียงกัน...”⁷

ระบบบริหารงานของทางราชการต้องอาศัยหลักการในการกำหนดหลักเกณฑ์และ วิธีการในการปฏิบัติราชการ ตามมาตรา 3/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 3 ตุลาคม 2545 ความว่า “การบริหารราชการตาม พระราชบัญญัตินี้ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐควรมี ประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐการลดขั้นตอนปฏิบัติงาน ลดภารกิจ และยุบเลิก

⁶ รัชชัย สันติวงษ์, *องค์การและการจัดการ*, (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2540), 194.

⁷ โรงเรียนเซนต์หลุยส์, “พระบรมราโชวาทในการทำงาน,” <http://www.sl.ac.th/> (สืบค้นเมื่อวันที่ 30 ตุลาคม 2559).

หน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจ การตัดสินใจ”⁸

สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดตั้งขึ้นตามกฎกระทรวงแบ่ง ส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2548 โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยการและงานเลขานุการของสำนักงาน ปลัดกระทรวง รวมทั้งการจัดระบบการอำนวยการและการประสานราชการของผู้บริหารระดับสูงใน สังกัดกระทรวง
2. ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบงาน การบริหารงานบุคคล การพัฒนา ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร การบริหารงานการคลังและสินทรัพย์ของกระทรวงและ สำนักงานปลัดกระทรวง
3. ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่การปฏิบัติราชการของกระทรวงและสำนักงาน ปลัดกระทรวง
4. ประสานงานกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกกระทรวงในงานที่เกี่ยวข้องกับ การศึกษาแห่งชาติหรืองานอื่น ที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นงานที่มีได้อยู่ในอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการใดใน สังกัดกระทรวง
5. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได ้รับมอบหมาย

ภารกิจต่างๆเหล่านี้ จำเป็นต้องใช้ทีมงานในการดำเนินงานทั้งสิ้น โดยสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีการแบ่งกลุ่มงานเป็น 7 กลุ่ม คือ กลุ่มบริหารทั่วไป กลุ่มช่วย อำนวยการและประสานราชการ กลุ่มสารนิเทศ กลุ่มบริหารงานกลาง กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่ม บริหารงานคลังและสินทรัพย์ และศูนย์บริการประชาชน มีบุคลากรเป็นข้าราชการ จำนวน 135 คน พนักงานราชการ จำนวน 9 คน และลูกจ้างประจำ จำนวน 48 คน รวมทั้งสิ้น 192 คน (ข้อมูล ณ เมษายน 2560) กระทรวงศึกษาธิการมีสภาพแวดล้อมในการบริหารงานบุคคลภาครัฐเป็นไปตาม กรอบ 7'S ของแมคคินซี (McKinsey) ซึ่งประกอบด้วย กลยุทธ์ (strategy) วัฒนธรรมร่วม (shared value) โครงสร้าง (structure) ระบบงาน (system) การจัดบุคลากร (staffing) ท่วงทำนองการ บริหาร (style) และทักษะ (skill) ซึ่ง S เกี่ยวข้องโดยตรงกับบุคลากรคือ 3Ss คือ การจัดบุคลากร ท่วงทำนองในการบริหาร และทักษะ บุคคลจึงมีความสำคัญและมีปฏิริยาเชื่อมต่อกับ s ตัวอื่นๆ

⁸พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545, มาตรา 3/1, ราชกิจจานุเบกษา (ฉบับที่ 5), ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 119 ตอนที่ 99 ก (2 ตุลาคม 2545): 1.

คล้ายเป็นส่วนหนึ่งของ “ค่ายกล” ที่ทำให้ค่ายกลนี้เคลื่อนไหวมีชีวิตชีวาและมีพลังได้ และปัจจัยพื้นฐานที่ใช้ในการบริหารจัดการองค์กรที่สำคัญต้องมีปัจจัยอย่างน้อย 4 อย่าง หรือเรียกว่า 4 M’s ได้แก่ คน (man) เงิน (money) วัสดุ (material) การบริหารจัดการ (management) เพราะจะทำให้การบริหารจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพในการทำงาน ดังที่นักจิตวิทยาชั้นนำชื่อ เดวิด แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland) ได้นำแนวคิดเรื่อง “competency” คือ การมองคนในภาพรวม (holistic view) มาใช้ในการมองถึงทรัพยากรบุคคล กล่าวคือ มองทั้งสิ่งที่ปรากฏให้เห็นและสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในที่ไม่อาจพิจารณาได้จากปริญญาบัตรหรือใบรับรองแต่เป็นสิ่งที่ต้องค้นลึกจึงพบ จะเห็นได้ว่าจากแนวคิดนี้ ทรัพยากรบุคคลทุกคนล้วนมีคุณค่า มีความสามารถที่แตกต่างกันไป โดยไม่ได้วัดจากปริญญาบัตรหรือใบรับรอง เห็นคุณค่าของทรัพยากรบุคคลในองค์กร และเนื่องจากบุคลากรในแต่ละบุคคลมีความรู้ ความสามารถ ความถนัด แตกต่างกันไป ซึ่งบุคลากรภาครัฐมีความสำคัญมากน้อยเพียงไรขึ้นอยู่กับความสำคัญที่ให้แก่บุคลากรขององค์การ หากเห็นว่าบุคลากรภาครัฐเป็นเพียงผู้ปฏิบัติงาน หรือลูกจ้างที่มีหน้าที่เพียงทำตามคำสั่ง หรือตามที่กฎหมายกำหนด หรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิตประเภทหนึ่ง คล้ายกับแนวคิดด้านการบริหารจัดการสมัยเริ่มต้นที่เรียกว่า “ยุคเครื่องจักร” (machine model) บุคลากรเป็นเพียงชิ้นส่วนหนึ่งของระบบงานภาครัฐทั้งหมด อย่างไรก็ตาม แนวคิดด้านการบริหารจัดการมนุษย์ก็ได้พัฒนามาสู่ยุคที่ให้ความสำคัญแก่คนในฐานะที่เป็นมนุษย์ (human being) มีอารมณ์ (emotion) ความต้องการ (needs) และความรู้สึก (feeling) ต้องการการปฏิบัติที่แตกต่างจากปัจจัยการผลิตอื่นๆ คือ “ยุคของความสัมพันธ์ของมนุษย์ในองค์กร” (human relations) ซึ่งแนวคิดที่เปลี่ยนไปนี้ทำให้เข้าใจทรัพยากรบุคคลในองค์กรมากขึ้น ความจริงมนุษย์สามารถเรียนรู้และเพิ่มค่าให้แก่ตนเองได้ มนุษย์เป็น “ทรัพยากร” (resource) ที่มีคุณค่า สามารถผลักดันให้หน่วยงานพัฒนา หรือก้าวหน้าไปได้ หากองค์กรสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งถ้าไม่มีความเข้าใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรแล้ว ก็จะเป็นอุปสรรคในการบริหารจัดการงานในองค์กร และขับเคลื่อนงานให้ประสบผลสำเร็จได้ยาก และการทำงานในหลายๆ อย่างก็ไม่สามารถทำงานได้ด้วยบุคคลเพียงคนเดียว จึงจำเป็นต้องมีการทำงานเป็นทีมในองค์กรเพื่อในงานในองค์กรประสบผลสำเร็จและลุล่วงไปได้ด้วยดี

1.2 คำถามวิจัย

1. ระดับการทำงานเป็นทีม ของคณะกรรมการเฉพาะกิจ (Ad hoc Committee) และคณะกรรมการประจำ ของสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

2. ปัญหาที่ควรปรับปรุงและพัฒนาในการปฏิบัติงาน สำหรับคณะกรรมการเฉพาะกิจ (Ad hoc Committee) และคณะกรรมการประจำ ของสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ของคณะกรรมการเฉพาะกิจ (Ad hoc Committee) และคณะกรรมการประจำ ของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำ ของสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของคณะกรรมการเฉพาะกิจ (Ad hoc Committee) และคณะกรรมการประจำ ของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำ ของสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมกับการทำงานของคณะกรรมการเฉพาะกิจ (Ad hoc Committee) และคณะกรรมการประจำ ของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำ ของสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

1.4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.4.1.1 ประชากร

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมี 7 กลุ่ม คือ กลุ่มบริหารทั่วไป กลุ่มช่วยอำนวยการและประสานราชการ กลุ่มสารนิเทศ กลุ่มบริหารงานกลาง กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มบริหารงานคลังและสินทรัพย์ และศูนย์บริการประชาชน มีบุคลากรเป็นข้าราชการ จำนวน 135 คน พนักงานราชการ จำนวน 9 คน และลูกจ้างประจำ จำนวน 48 คน รวมทั้งสิ้น 192 คน (ข้อมูล ณ เมษายน 2560)

1.4.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้คำสั่งคณะทำงาน ของสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ระหว่างวันที่ 1 มกราคม 2560 – 30 เมษายน 2560 จำนวนทั้งสิ้น 10 คำสั่ง สุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม(Cluster random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 67 คน

1.4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) สร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง และรวบรวมการสุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้

โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยจะแจกแบบสอบถามบุคลากร ตามคำสั่งสำนักอำนวยการ สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2560 – 30 เมษายน 2560 จำนวนทั้งสิ้น 10 คำสั่ง คณะทำงานโดยแบ่งเป็นคณะกรรมการเฉพาะกิจ (ad-hoc committee) จำนวน 8 คำสั่ง คณะทำงาน และคณะกรรมการประจำ (มีการประชุมคณะทำงานหลายครั้ง งานที่ต้องทำร่วมกันระยะยาว) จำนวน 2 คำสั่ง คณะทำงาน

1.4.3 ตัวแปรที่จะศึกษา

1.4.3.1 ตัวแปรต้น มี 2 ตัวแปร คือ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และ คณะทำงานในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

1.4.3.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

- (1) เพศ
- (2) อายุ
- (3) ระดับการศึกษา
- (4) ประเภทตำแหน่ง
- (5) กลุ่มงาน
- (6) ประสบการณ์การทำงาน
- (7) อัตราเงินเดือน

1.4.3.1.2 ประเภทคณะกรรมการในสำนักอำนวยการ สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งแบ่งเป็น

- (1) คณะกรรมการประจำ
- (2) คณะกรรมการเฉพาะกิจ (ad-hoc committee)

1.4.3.2 ตัวแปรตาม คือ สรุปลำดับปัจจัยของการทำงานเป็นทีมในประเด็น จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากคะแนนที่สูงที่สุด จำนวน 6 ข้อ ได้แก่

- (1) ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน
- (2) ด้านบทบาทของสมาชิกในทีมงาน
- (3) ด้านการติดต่อสื่อสาร
- (4) ด้านกระบวนการทำงาน
- (5) ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร
- (6) ด้านภาวะผู้นำทีม

1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อทำงานเป็นทีม ในแต่ละคณะทำงาน ของสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามความเห็นของข้าราชการ พนักงาน และ ลูกจ้าง ซึ่งแบ่งคณะทำงานเป็น 2 ประเภท คือ คณะกรรมการเฉพาะกิจ (ad-hoc committee) และ คณะกรรมการประจำ (มีการประชุมคณะทำงานหลายครั้ง งานที่ต้องทำร่วมกันระยะยาว) ระหว่างวันที่ 1 มกราคม 2560 ถึง วันที่ 30 เมษายน 2560 จำนวนทั้งสิ้น 10 คณะ และ สรุปร่วมงานและการทำงานเป็นทีม โดยสรุปจากคะแนนที่สูงที่สุด และได้รวบรวมประเด็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ และรวบรวมโดยแจ้งความถี่ และนำความถี่ที่มีมากที่สุด มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาซึ่งประกอบด้วย 1. ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน 2. ด้านบทบาทของสมาชิกในทีมงาน 3. ด้านการติดต่อสื่อสาร 4. ด้านกระบวนการทำงาน 5. ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร 6. ด้านภาวะผู้นำทีมดังแสดงในภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 1.2 กรอบแนวคิดการวิจัย,ผู้วิจัย

1.6 ข้อสมมุติฐาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมทั้ง 6 ด้าน คือ 1. ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน 2. ด้านบทบาทของสมาชิกในทีมงาน 3. ด้านการติดต่อสื่อสาร 4. ด้านกระบวนการทำงาน 5. ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร 6. ด้านภาวะผู้นำทีมมีความสัมพันธ์กับความร่วมมือและการที่สมาชิก ของสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ในแต่ละคณะทำงานของสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
2. ทำให้ทราบถึงระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ในแต่ละคณะทำงาน ของสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
3. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยของการทำงานเป็นทีมกับการทำงานเป็นทีมในคณะทำงาน ของสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ

1. องค์กร หมายถึง สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
2. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิกที่มากกว่า 1 คน โดยที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกันจะทำอะไรแล้วทุกคนต้องยอมรับร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกันการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์การการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงานการทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่ม สนับสนุนช่วยเหลือ ใช้ทักษะ ประสานการณ์ร่วมกันอย่างเต็มความสามารถ และมีการประสานงานอย่างดี เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ และพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย
3. คณะกรรมการเฉพาะกิจ (ad-hoc committee) หมายถึง ตั้งคณะทำงานหรือคณะกรรมการขึ้นเฉพาะงาน มีการประชุมเฉพาะการทำงานในกิจกรรมนั้น ๆ
4. คณะกรรมการประจำ หมายถึง คณะกรรมการที่ทำงานในระยะยาว ภายในหนึ่งปี มีการประชุมหลายครั้ง หลายคราว มีการปรึกษาหารือในภารกิจงานของคณะทำงานและคณะกรรมการนั้น ๆ อยู่บ่อยครั้ง
5. ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน หมายถึง คนที่ทำงานร่วมกันในลักษณะที่มุ่งให้เกิดความร่วมมือ ประสานงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้บังเกิดผลตามเป้าหมาย

มีประสิทธิภาพ บังเกิดผลเป็นที่น่าพอใจ บุคคลในองค์กรมีความเข้าใจอันดีต่อกัน ร่วมมือกัน ประสานงาน ช่วยเหลือ แบ่งปันและให้อภัยต่อกัน

6. บทบาทของสมาชิกในทีมงาน หมายถึงสมาชิกในทีมงานรู้จักบทบาทหน้าที่ของตน รู้ถึงขอบเขตการทำงาน ขอบเขตการตัดสินใจของตน เมื่อสมาชิกทราบถึงบทบาทของตนแล้ว เมื่อมาทำงานร่วมกันจะก่อให้เกิดเครือข่ายในการทำงาน ซึ่งผู้นำทีมจะมีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจในแนวทางที่จะดำเนินงานต่อไป ผู้นำทีมจำเป็นที่จะต้องทราบขอบเขตในการตัดสินใจของตน รวมถึงสมาชิกภายในทีมคนอื่น ๆ ด้วย เพื่อจะก่อให้เกิดเครือข่ายในการทำงาน เพื่อจะทำในงาน ประสพผลสำเร็จต่อไป

7. การติดต่อสื่อสาร หมายถึงการสร้างความเข้าใจ และสร้างวัฒนธรรม ตลอดจนสามารถสามารถสร้างความมั่นคงให้กับองค์กร เป็นเครื่องมือที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร กับบุคลากรต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน โดยเฉพาะการเปิดโอกาสให้บุคลากรในระดับต่าง ๆ ได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานของผู้บริหาร

8. กระบวนการทำงาน หมายถึงกระบวนการในการทำงาน ซึ่งเป็นกระบวนการทำงาน ขั้นพื้นฐาน และที่ทราบกันอย่างกว้างขวางและแพร่หลายคือ วงจรคุณภาพ PDCA หรือที่เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “วงจร Deming” ซึ่งประกอบไปด้วย P = Plan = การวางแผน / D = Do = การปฏิบัติ / C = Check = การตรวจสอบ / A = Action = การปรับปรุงแก้ไข

9. วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร หมายถึงสำนักอำนวยการ สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นสำนักงานหนึ่งของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีเป้าหมายขององค์กร ดังนี้

9.1 หน่วยงานมีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

9.2 ประชาชนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง ครอบคลุม และเป็นธรรม

9.3 ประชาชนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ

9.4 ข้าราชการ ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน และการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ

9.5 ผู้รับบริการมีและใช้ ICTที่มีประสิทธิภาพในการเรียนรู้และบริหารจัดการให้ได้มาตรฐานและมีคุณภาพ

10. ภาวะผู้นำทีม หมายถึงบุคคลที่สามารถที่จะทำให้องค์กรดำเนินต่อไปจนบรรลุเป้าหมาย เป็นกระบวนการแนะแนวและนำทางพฤติกรรมของคนในสภาพของการทำงาน ในเชิงความสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในกลุ่ม โดยมีผู้นำเป็นตัวแทนในการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำจึงเกี่ยวกับการใช้อิทธิพลและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งบุคคลนั้นจะมีลักษณะเด่นเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในกลุ่ม ทำให้สมาชิกแสดงพฤติกรรมไปในทิศทางเดียวกันและยอมรับได้

11. ทุกคนต้องมีส่วนร่วม มีการอภิปรายอย่างเปิดเผย หมายถึงการทำงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมคิดวางแผนดำเนินการ ตัดสินใจ แก้ปัญหา และร่วมทำงานมากที่สุดตามแผนงานที่กำหนดไว้ให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันและมีการพูดคุย สื่อสาร กันอย่างเปิดเผย

12. สมาชิกมีความเข้าใจ ยอมรับ วัตถุประสงค์ของงาน สนใจภารกิจอย่างแท้จริง หมายถึง สมาชิกในทีมเข้าใจ และ ยอมรับ วัตถุประสงค์และเป้าหมายในการปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง และร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสมาชิกในทีมทุกคนยอมรับในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ดังกล่าว

13. มีเป้าหมายที่ชัดเจน กำหนดเกณฑ์ร่วมกัน หมายถึงการทำงานที่มีลักษณะเข้าใจตรงกันในทิศทางการทำงานที่กำหนดขึ้น เพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทางที่ทีมงานได้ร่วมกันกำหนดได้อย่างชัดเจน และร่วมกันกำหนดหลักเกณฑ์ในการทำงานร่วมกัน ระดมสมองในการทำงาน

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ตามลำดับดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับทีมงานและการทำงานเป็นทีม

2.1.1 ความหมายของทีมงาน

2.1.2 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

2.2 ปัจจัยที่สู่ความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม

2.3 ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

2.4 ประเภทของโครงสร้างองค์การ

2.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 ทฤษฎีพฤติกรรมกลุ่ม

2.5.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

2.5.3 ทฤษฎีระบบสังคมของเกทเชอิลส์-เฮเลน

2.5.4 วงจรชีวิตของทีม

2.6 การทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของนักวิชาการ

2.7 ภาวะผู้นำทีม

2.8 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.8.1 งานวิจัยในประเทศ

2.8.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.9 คณะกรรมการต่างๆ ภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวง

ศึกษาธิการ

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับทีมงานและการทำงานเป็นทีม

2.1.1 ความหมายของทีมงาน

ในการดำเนินงานภายในองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามอำนาจหน้าที่และภารกิจ ให้เป็นผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม ยากที่จะประสบผลสำเร็จได้ด้วยตัวเองเพียงคนเดียว หากมีทีมงาน

ที่ดีย่อมจะทำให้ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานเป็นที่พึงพอใจ ทั้งนี้ได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่า ทีมงานไว้ ดังนี้

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์¹ ให้ความหมายว่า ทีมงาน คือ กลุ่มคนที่ต้องมาทำงานร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน และเป็นการรวมตัวกันที่จะต้องอาศัยความเข้าใจ ความผูกพัน และความร่วมมือซึ่งกันและกันของสมาชิกในกลุ่ม เพื่อสมาชิกแต่ละคนจะสามารถทำงานร่วมกันจนประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายสูงสุดของทีมได้ในทางปฏิบัติทีมงานอาจมีขนาดใหญ่หรือเล็กก็ได้ แต่ส่วนมากแล้วจะประกอบด้วยหัวหน้าทีม ที่อาจจะมาจากหน่วยงานต่างๆ กัน แต่ทุกคนจะต้องพยายามปฏิบัติงานให้สอดคล้องและประสานกันอย่างเป็นเอกภาพ โดยมีเป้าหมายสูงสุดของทีมเป็นเครื่องกำหนด

ทองประเสริฐ ใจตรง² คำว่า ทีมงาน มีนักวิชาการได้ให้ความหมายหลายลักษณะ แต่ความหมายหลายๆ ความหมายจะเน้นความสำคัญอยู่ที่กลุ่มของบุคคลที่จะร่วมในกิจกรรมมีการเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน มีการวางแผนร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ตามพจนานุกรมไทยได้ให้ความหมายทีมงานไว้ดังนี้ ทีมงาน (Team work) หมายถึง ที่รวมกำลังกันทั้งคณะ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์³ ได้กล่าวถึงทีมงานว่าเป็นการเชื่อมโยงและใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้เกิดผลจากการใช้ความพยายามของแต่ละบุคคลรวมกัน การตั้งทีมตั้งขึ้นเพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในองค์กรหรือความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่องค์การเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว

สุนันทา เลานันท์⁴ ได้สรุปความหมายของทีม หมายถึง กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ช่วยกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมี

¹ ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ และคณะ, *การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ*, (กรุงเทพฯ : เอ็กชเปอร์เน็ท, 2546), 62.

² ทองประเสริฐ ใจตรง, “การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสำนักงานสาธารณสุขชุมุกดาหาร,” (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2550), 26-28.

³ ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ, และธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*, (กรุงเทพฯ : ซีระฟิล์มและเซเท็กซ์, 2540), 98.

⁴ สุนันทา เลานันท์, *การสร้างทีมงาน*, (กรุงเทพฯ : แชนด์เมตสติเกอร์แอนด์ดีไซน์, 2549), 62.

ประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจในการทำงานนั้น โดยองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญของทีมงาน มีดังนี้

- 1) ต้องประกอบไปด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป
- 2) บุคคลในกลุ่มต้องมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันอย่างมีแบบแผน
- 3) บุคคลในกลุ่มต้องสัมพันธ์ต่อกันในการปฏิบัติงาน
- 4) บุคคลในกลุ่มต้องพึ่งพากันในการปฏิบัติงาน
- 5) บุคคลในกลุ่มถือว่าตนเองเป็นสมาชิกของทีมงาน
- 6) บุคคลในกลุ่มมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน
- 7) บุคคลในกลุ่มคิดว่าการทำงานร่วมกันช่วยให้งานสำเร็จ
- 8) บุคคลในกลุ่มมีความสมัครใจที่จะทำงานร่วมกัน
- 9) บุคคลในกลุ่มมีความเพิลิตเพิลินที่จะทำงานและผลิตผลงานคุณภาพสูง
- 10) บุคคลในกลุ่มพร้อมจะเผชิญปัญหาาร่วมกัน

สุเมธ งามกนก⁵ กล่าวว่า ทีมงานจะต้องเกิดจากความสมัครใจมิใช่บังคับ จะต้องมีความเข้าใจ ความผูกพัน ร่วมกันคิดร่วมกันทำ ผู้นำมีหน้าที่ในการประสานความคาดหวังของทีมงานให้สอดคล้องกับความคาดหวังของหน่วยงาน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

อรุณ รักรธรรม⁶ ได้กล่าวถึงทีม คือ การสร้างทีมงานที่สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างประสานสัมพันธ์กัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ

Wood cock & Francis⁷ ให้ความหมายว่า ทีมงาน หมายถึง กลุ่มคนที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปความหมายของทีมงานได้ดังนี้

ทีมงานเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันและต้องพึ่งพากัน เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือปฏิบัติงาน ให้เสร็จสมบูรณ์ ทีมงานจะมีความหมายรวมถึง ความเป็นผู้นำกลุ่ม กระบวนการตัดสินใจของกลุ่ม การใช้ทรัพยากรของกลุ่มให้เกิดประโยชน์สูงสุด และการผสมผสาน

⁵สุเมธ งามกนก, “การสร้างทีม,” *วารสารศึกษาศาสตร์*, ปีที่ 19, ฉ. 1 (2550): 33.

⁶อรุณ รักรธรรม, *การพัฒนาองค์การ : การสร้างและการพัฒนาการทำงานเป็นทีม*, พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2524), 30.

⁷Woodcock, M. and Francis, D, *Team Management : Leadership by Consensus*. (Hampshire : Gower, 1994), 3.

สมาชิกของกลุ่มซึ่งจะมีผลต่อการทำงานร่วมกัน ซึ่งการทำงานร่วมกันทำงานของแต่ละคนย่อมมีความแตกต่างกันไปตามความรู้ ประสบการณ์เดิม แต่ละคนเห็นความสำคัญของงานและผลประโยชน์ร่วมกัน มากกว่าความสำคัญหรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล เพื่อให้การทำงานบรรลุประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมาย ทีมงานที่ดีจึงเปรียบเสมือนพลังในการปฏิบัติงานของผู้บริหารนั่นเอง

2.1.2 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมทำให้เกิดการระดมความสามารถและสติปัญญาที่แตกต่างของแต่ละบุคคล ให้มาช่วยกันคิดช่วยกันทำ ทำให้เกิดความคิดที่กว้างขวางรอบคอบและเมื่อนำมาประสานกันอย่างเหมาะสม ก็จะช่วยให้การทำงานที่ต้องใช้ความสามารถหลายๆ อย่างดำเนินไปด้วยดี สอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่าการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพได้ ทั้งนี้ได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่าการทำงานเป็นทีมไว้ ดังนี้

คาร์ & โจแฮนสัน⁸ กล่าวว่า ทีมงานเป็นสิ่งที่มากกว่าคนมารวมกันเป็นกลุ่ม โดยอ้างผลการสำรวจผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีส่วนได้เสีย ผู้มีอำนาจ สมาชิกในทีม ฯลฯ ในหน่วยงานแห่งหนึ่งพบว่า ทีมที่มีความสำเร็จเพิ่มสูงขึ้นมาจากประสิทธิภาพการสื่อสารที่สมาชิกในทีมสามารถทำได้อย่างเต็มที่ และทีมมีความตระหนักในวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ เปรียบได้กับทีมฟุตบอลที่รวมดารานักเตะชั้นยอดสู้กับทีมที่เป็นแชมป์ ถ้าดูในรูปการแล้วย่อมสู้ทีมที่เป็นแชมป์ไม่ได้ เพราะทีมที่เป็นแชมป์มีการฝึกฝนอย่างสม่ำเสมอเป็นเวลานาน การประสานงาน การสื่อสารติดต่อกัน ทำให้เกิดทักษะที่จะเล่นเข้าหากันอย่างคล่องแคล่ว จึงพิชิตชัยชนะได้ ส่วนทีมดารามั้จะดูน่าเกรงขามเพราะผู้เล่นชั้นเยี่ยมหลายคน แต่เป็นลักษณะเพียงการรวมกลุ่มดาราดูบอลเท่านั้น การประสานงานจึงทำได้ไม่ดีเท่าที่ควร เหมือนกับทีมที่เป็นแชมป์ เพียงแค่นี้คงพอมองเห็นแล้วว่า “ทีมมีคุณค่ามากกว่ากลุ่มคนที่มารวมกัน”

ชาอุชัย อาจินสมาจาร⁹ กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมคือ จำนวนคนขนาดเล็กร่วมด้วยทักษะที่เสริมกัน ซึ่งผูกพันต่อวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และแนวทางการปฏิบัติงาน ซึ่งตัวเขาต้องรับผิดชอบร่วมกัน

⁸ คาร์ และโจแฮนสัน, *รีเอนจิเนียริงภาคปฏิบัติ*, บรรณาธิการโดย David K. Carr, Henry J. Johansson, แปลโดย ปรีทรรศ พันธบุรุษรงค์, (กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2540), 97-98.

⁹ ชาอุชัย อาจินสมาจาร, *เทคนิคการพัฒนาทีมงาน*, (กรุงเทพฯ : เอ็กสเปอร์เน็ท, 2536), 10.

ริชาร์ด & เจฟฟ์¹⁰ อธิบายความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การมีจุดมุ่งหมาย เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การร่วมมือกัน และในบางครั้งทีมยังหมายถึงความเท่าเทียมกันของสมาชิกใน ทีมอีกด้วย และการทำงานเป็นทีมยังเป็นการรวมตัวกันของกลุ่มบุคคลที่แต่ละคนมีทักษะ ความสามารถในการทำงานที่เติมเต็มซึ่งกันและกัน และทุกคนต่างก็ยึดมั่นในเป้าหมายเดียวกัน

วิชัย โสสุวรรณจินดา¹¹ ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมว่า การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไปมาทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานต่างก็ เกิดความพอใจในการทำงานนั้น การทำงานเป็นทีมจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร เนื่องจากทำ ให้วัตถุประสงค์รวมขององค์กรประสบความสำเร็จสูงสุด โดยสมาชิกในทีมมีความพอใจในงานที่ กระทำและมีความพึงพอใจเพื่อนร่วมงาน

สันติ บางอ้อ¹² อธิบายว่า การทำงานเป็นทีม เป็นการวางแผนการทำงานที่มีการ วางเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายเอาไว้ เพื่อให้บุคคลแต่ละคนสามารถทำอย่างเต็มศักยภาพอย่างมีแบบ แผน มีระบบ สร้างความรู้สึกว่าให้สมาชิกในทีมสัมพันธ์กับสมาชิกคนอื่นๆ เพื่อความสำเร็จของงาน ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งการทำงานเป็นทีมยังมีองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศ การทำงานของหน่วยงานนั้นๆ อีกด้วย การทำงานเป็นทีมมีสมมุติฐานดังนี้

- 1) งานบางอย่างไม่สามารถทำให้สำเร็จได้จากคนเดียว
- 2) การทำงานในหน่วยงานต้องร่วมมือ ร่วมใจ จากบุคลากรทุกคน ทำงานให้ เสร็จทันเวลาที่กำหนด
- 3) งานบางอย่างต้องอาศัยความสามารถและความเชี่ยวชาญ จากบุคคลหลายๆ ฝ่าย
- 4) งานบางอย่างต้องการความรับผิดชอบร่วมกันของสมาชิก
- 5) งานบางอย่างต้องการความคิดสร้างสรรค์จากสมาชิกเพื่อหาแนวทาง วิธีการและ เป้าหมายใหม่ของงาน
- 6) งานที่สมาชิกร่วมกันทำนั้นต้องมีบรรยากาศของความสามัคคีเกิดขึ้น
- 7) บุคลากรที่ทำงานจะต้องมีความจริงใจต่อกัน

¹⁰ริชาร์ด ลี และเจฟฟ์ พอลเซอร์, *การบริหารจัดการทีมงาน*, พิมพ์ครั้งที่ 4, แปลโดย สุวีร์ พิงพุท (กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ท, 2550), 18.

¹¹วิชัย โสสุวรรณจินดา, *ความลับขององค์กร : พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่*, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ: บริษัทดีไลน์, 2536), 12.

¹²สันติ บางอ้อ, “การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน,” วารสารเพื่อการเพิ่มผลผลิต : Productivity World, no. 2 (2540): 39-40.

8) ทุกคนเข้าใจกระบวนการทำงานและเป้าหมายความสำเร็จของงานร่วมกัน โดยมีแนวคิดพื้นฐานในการทำงานเป็นทีม คือ มนุษย์ทุกคนมีคุณค่าและพัฒนาได้ มีศักยภาพและมีความสามารถที่แตกต่างกัน การทำงานนั้นเราทำกันทุกคน ถ้าได้คนก็จะไ้ทำงานด้วย โดยไม่มีใครเพียบพร้อมสมบูรณ์ร้อยเปอร์เซ็นต์ แต่จะสมบูรณ์ได้ถ้าร่วมกันเป็นทีม

อำนวยการ มีสมทรัพย์¹³ ได้ให้ทัศนะว่า การมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกทีมงานได้มีส่วนร่วม ร่วมกันคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ร่วมกันพิจารณาร่วมกันตัดสินใจ ร่วมกันปฏิบัติ และร่วมกันรับผิดชอบเรื่องต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อทีมงานของตน การมีส่วนร่วมทำให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาเรื่องที่ตนเกี่ยวข้องมากที่สุด อีกทั้งยังเป็นการรวมกันเพื่อให้เกิดพลังความคิดความสามารถในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลดีต่อการทำงานหรือเกิดประสิทธิภาพของการทำงานมากที่สุด โดยทีมงานจะต้องมีความเชื่อพื้นฐานว่าตนเองจะเข้าไปมีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จหรือความล้มเหลวให้กับทีมงานและขั้นตอนต่างๆ ของการมีส่วนร่วม อาจเริ่มตั้งแต่ร่วมกันคิด กำหนดเป้าหมาย นโยบายดำเนินกิจกรรมที่รับผิดชอบ และรับผิดชอบต่อผลของการดำเนินกิจกรรมพร้อมปรับปรุงพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

Hackman¹⁴ อธิบายว่า การทำงานเป็นทีมจะประกอบด้วย 3 คำ นิยามหลักของความสำเร็จของทีม คือ งาน ความสัมพันธ์สังคม และบุคคล ซึ่งส่วนประกอบทั้ง 3 ส่วนมีส่วนเกี่ยวข้องกันโดยใช้หลักความสามารถของบุคคลแต่ละคนในทีม และสร้างสานสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมเพื่อการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมได้ดังนี้

การทำงานเป็นทีม คือ การรวมตัวของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปเข้ามาทำงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ โดยร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และพึ่งพาอาศัยกัน และให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางหรือแนวทางเดียวกัน การทำงานเป็นทีมมีลักษณะเป็นกระบวนการ ประกอบด้วย การกำหนดโครงสร้างที่แบ่งภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ มีผู้นำกลุ่มมีสมาชิกกลุ่ม ร่วมกันวางแผน และกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แน่นอน มีการติดต่อประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

¹³อำนวยการ มีสมทรัพย์, “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1,” (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2553), 28.

¹⁴Hackman, R., *The design of work team*, In: J. Lorsch (Ed.), *Handbook of Organizational Behavior*, (Prentice Hall, N. J. : Englewood Cliffs, 1987), 315-342.

มีปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่มและกลุ่มอื่นๆ อยู่ตลอดเวลา และการทำงานเป็นทีมจะช่วยเพิ่มความแข็งแกร่งให้กับองค์กรอีกด้วย

2.2 ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม

นุชนาฏ จันทรา¹⁵ ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม มี 7 ประการ ดังนี้

1) บรรยากาศของการทำงานมีความเป็นกันเอง อบอุน มีความกระตือรือร้น และสร้างสรรค์ ทุกคนช่วยกันทำงานอย่างจริงจัง และจริงใจ ไม่มีร่องรอยที่แสดงให้เห็นถึงความเบื่อหน่าย

2) ความไว้วางใจกัน (trust) เป็นหัวใจสำคัญของการทำงานเป็นทีม สมาชิกทุกคนในทีมควรไว้วางใจซึ่งกันและกันได้ซึ่งอึดอัดต่อกัน สื่อสารกันอย่างเปิดเผย ไม่มีลับลมคมใน

3) มีการมอบหมายงานอย่างชัดเจน สมาชิกทีมงานเข้าใจวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และยอมรับภารกิจหลักของทีมงาน

4) บทบาท (role) สมาชิกแต่ละคนเข้าใจและปฏิบัติตามบทบาทของตน และเรียนรู้เข้าใจในบทบาทของผู้อื่นในทีม ทุกบทบาทมีความสำคัญ รวมทั้งบทบาทในการช่วยรักษาความเป็นทีมงานให้มั่นคง เช่น การประนีประนอม การอำนวยความสะดวก การให้กำลังใจ เป็นต้น

5) วิธีการทำงาน (work procedure) สิ่งสำคัญที่ควรพิจารณา คือ

5.1) การสื่อความ (communication) การทำงานเป็นทีมอาศัยบรรยากาศ การสื่อความที่ชัดเจนเหมาะสมซึ่งจะทำให้ทุกคนกล้าที่จะเปิดใจ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จนเกิดความเข้าใจ และนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ

5.2) การตัดสินใจ (decision making) การทำงานเป็นทีมต้องใช้การตัดสินใจร่วมกัน เมื่อเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมแสดงความคิดเห็น และร่วมตัดสินใจแล้ว สมาชิกย่อมเกิดความผูกพันที่จะทำในสิ่งที่ตนเองได้มีส่วนร่วมตั้งแต่ต้น

5.3) ภาวะผู้นำ (leadership) คือ บุคคลที่ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น การทำงานเป็นทีมควรส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนได้มีโอกาสแสดงความเป็นผู้นำ (ไม่ใช่ผลัดกันเป็นหัวหน้า) เพื่อให้ทุกคนเกิดความรู้สึกว่าได้รับการยอมรับ จะได้รับรู้ว่าการทำงานเป็นทีมนี้มีความหมาย บรรารณาที่จะทำอีก

¹⁵นุชนาฏ จันทรา, “รูปแบบภาวะผู้นำของคณบดีตามทัศนคติและความคาดหวังของบุคลากร : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล,” (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2552), 30.

5.4) การกำหนดกติกา หรือกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่จะเอื้อต่อการทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมาย ควรเปิดโอกาสให้สมาชิกได้มีส่วนร่วม ในการกำหนดกติกา หรือกฎเกณฑ์ที่จะนำมาใช้ร่วมกัน

6) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการทำงานของทีม ทีมงานควรมีการประเมินผลการทำงาน เป็นระยะ ในรูปแบบทั้งไม่เป็นทางการ และเป็นทางการ โดยสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน ทำให้สมาชิกได้ทราบความก้าวหน้าของงาน ปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้น รวมทั้งพัฒนากระบวนการทำงาน หรือการปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน ซึ่งในที่สุดสมาชิกจะได้ทราบว่าผลงานบรรลุเป้าหมาย และมีคุณภาพมากขึ้นเพียงใด

7) การพัฒนาทีมงานให้เข้มแข็ง

7.1) พัฒนาศักยภาพทีมงาน ด้วยการสร้างแรงจูงใจทางบวก สมาชิกมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการจัดกิจกรรมสร้างพลังทีมงาน เกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

7.2) การให้รางวัล ปัจจุบันการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานไม่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม ส่วนใหญ่จะพิจารณาผลการทำงานเป็นรายบุคคล ดังนั้นระบบรางวัลที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม คือ การที่ทุกคนได้รางวัลอย่างยุติธรรมทุกคน คือ ควรสนับสนุนการให้รางวัลแก่การทำงานเป็นทีมในลักษณะที่วางอยู่บนพื้นฐานการให้รางวัลกับกลุ่ม (group base reward system)

10 ปัจจัยที่ให้องค์กรประสบความสำเร็จ¹⁶

1) ความเข้าใจในเป้าหมายที่ชัดเจน รวมถึงวิสัยทัศน์การทำงาน ที่แทรกซึมเข้าไปเป็นวัฒนธรรมองค์กร และพนักงานใช้ในการทำงานร่วมกัน

2) ผลผลิตของบริษัท ที่เป็นมากกว่าผลการทำงาน แต่เป็นผลผลิตที่ส่งผลกระทบต่อสังคม

3) ความซื่อสัตย์และความโปร่งใสขององค์กร ที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารไปยังลูกค้า เพื่อสร้างความไว้วางใจ และเชื่อถือให้เกิดตามมา

4) การวางแผนสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับลูกค้าให้เกิดขึ้นในระยะยาว

5) พนักงานเข้าใจถึงวิธีการทำงานเป็นทีม และทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี

¹⁶บริษัท โพรซอฟท์ ไอทีโอ จำกัด, “ปัจจัยทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ,” <http://www.thaircenter.com/> (สืบค้นเมื่อวันที่ 23 พฤศจิกายน 2559).

- 6) การมองไปในระยะยาวถึงการรักษามาตรฐานที่ดีขององค์กร
- 7) การที่พนักงานเข้าใจว่า วิธีจะสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ นั้น จะต้องเพิ่มขีดความสามารถของตนเองให้มากที่สุด และต้องปฏิบัติตามข้อตกลงขององค์กร
- 8) หัวหน้าและพนักงานมองอนาคตไปในทิศทางเดียวกัน และกำลังปฏิบัติการเพื่อบ่มไปยังอนาคต
- 9) องค์กรปรับปรุงกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งความสนใจไปที่การพัฒนาความสามารถและเพิ่มประสบการณ์ให้แก่พนักงาน
- 10) องค์กรวางโครงสร้างในการทำงานเป็นทีมให้เล็ก กระชับ และใช้งานได้ง่าย แต่วางเป้าหมายไปสู่ความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปปัจจัยที่สู่ความสำเร็จในการทำงานเป็นทีมได้ดังนี้

การทำงานเป็นทีมต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่าง ที่ทำให้การทำงานเป็นทีมนั้นมีประสิทธิภาพ ซึ่งแต่ละปัจจัยนั้น ล้วนเป็นปัจจัยที่ทำให้การทำงานเป็นทีมสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เช่น การติดต่อสื่อสาร ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญมากในการทำงานเป็นทีม หากการทำงานมีการติดต่อสื่อสารที่ไม่ดีแล้ว จะเป็นอุปสรรคต่อการทำงานอย่างยิ่ง การสื่อสาร มีอยู่ 2 แบบ คือ การสื่อสารทางเดียว เช่น ประกาศ คำสั่ง และการสื่อสารแบบสองทาง เช่น จดหมายตอบกลับ โทรศัพท์ เป็นต้น การทำงานเป็นทีมก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของสมาชิกในทีม ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และมีการมอบหมายงานอย่างชัดเจน สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ประสบผลสำเร็จทั้งสิ้น

2.3 ประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม

Harvard Business School¹⁷ ได้เสนอแนวทางการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของ Jerry & Ken โดยเสนอเครื่องมือที่ช่วยสร้างทีมอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ 6 อย่าง ดังนี้

- 1) แชร้ประวัติตัวเอง เพราะจะแสดงถึงความสามารถ การให้ความร่วมมือ และการแสดงความเคารพ ผู้นำทีมสามารถตั้งคำถาม เป็นต้นว่า ช่วยบอกพวกเราหน่อยว่า โครงการอะไรบ้างที่เคยทำมา หรืออะไรที่ทำหายคุณบ้าง จากที่คุณเคยทำงานมาแล้ว และคุณจะจัดการกับมันอย่างไร
- 2) ผู้นำตั้งคำถาม อาจถามว่า ที่ผ่านมาก่อนได้ทำอะไรมาบ้างแล้วสิ่งนี้เป็น การบอกน้อยๆ ว่า คุณได้ทำงานอะไรที่มีศักยภาพมาบ้าง

¹⁷ Harvard Business School, "Increase group emotional intelligence to increase group results, Managing Teams For High Performance," (U.S.A. : Harvard Business School, 2007), 27.

3) ชี้แจงว่าทีมจะทำงานร่วมกันอย่างไร ชี้แจงให้เห็นเข้าใจว่าอะไรคือวัตถุประสงค์ของทีม แผนงาน และอธิบายบทบาทของแต่ละคนภายในทีม

4) เสริมสร้างจุดแข็งของสมาชิกแต่ละคนในทีมมอบหมายงานให้สมาชิกโดยนำประโยชน์จากจุดแข็งของแต่ละคนมาใช้ หรือจัดคนให้ตรงกับงาน โดยนำทักษะความสามารถของแต่ละคนมาจัดให้เหมาะสม

5) สร้างบรรทัดฐานในการตัดสินใจ ผู้นำบอกให้สมาชิกรู้ว่าสิ่งไหนที่สมาชิกสามารถตัดสินใจได้เอง และสิ่งไหนที่ควรรอผู้นำทีมในการตัดสินใจ

6) สร้างกระบวนการให้และการรับข้อเสนอแนะ วิธีการนี้จะทำให้ข้อมูลถูกแลกเปลี่ยนกันอย่างรวดเร็ว ง่าย และทั่วถึง

Senge, E., Nichols, D.R., & Driskell, J.E.¹⁸ กล่าวว่า ประสิทธิภาพของทีม หมายถึงระดับที่ทีมประสบความสำเร็จในท้ายที่สุดของการปฏิบัติงานของทีม และระดับความสำเร็จที่เกิดจากผลที่คาดหวังของการทำงานเป็นทีมในช่วงเวลาที่มีการดำรงอยู่ของทีม ดังนั้นในการปฏิบัติงานของทีมที่เกิดประสิทธิผลนั้น จะต้องรักษาความมีประสิทธิภาพของทีมในระยะสั้นและระยะยาวให้คงอยู่โดยมีวิธีดังต่อไปนี้

1) ระบุกำหนดเป้าหมาย และวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน คือ ต้องมีการกำหนดเป้าหมายซึ่งมีการพัฒนาผ่านกระบวนการทีม มีข้อตกลงที่ชัดเจน คนในทีมมีความเต็มใจทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2) กำหนดบทบาทที่ชัดเจนตั้งแต่เริ่มต้น

3) กระจายบทบาทความเป็นผู้นำ และจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอต่อความต้องการในทีมให้ถึงแก่สมาชิก

4) กำหนดบรรทัดฐานของทีม

5) อำนวยความสะดวก โดยแบ่งเบาภาระของสมาชิกในทีม เพื่อให้สำเร็จไปตามแผนที่วางไว้ โดยให้สมาชิกมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน

6) ระลึกไว้ว่า การตัดสินใจแบบทีม เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทำงานจะช่วยให้สมาชิกเกิดความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกัน

7) การแก้ปัญหาโดยวิธีการพูดคุยกันในสมาชิกช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

8) หัวหน้าทีม ควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

¹⁸Salas E. Nichols, D.R., and Driskell, J.E., "Testing three team training strategies in intact teams.," (Small Group Research, 2007), 38(4), 471-488.

9) ตรวจสอบประสิทธิภาพในการทำงาน โดยสมาชิกแต่ละคนต้องตรวจสอบการดำเนินงาน และพร้อมจะให้ข้อเสนอแนะ ข้อมูลย้อนกลับ จะเป็นผลดีต่อทีม เพราะจะช่วยประเมินประสิทธิภาพ ความสามารถ และความสนใจของสมาชิกในทีมด้วย เมื่อสมาชิกคนหนึ่งได้รับการตอบรับ จะทำให้สมาชิกมีความต้องการที่จะช่วยคนอื่นๆ ด้วย

10) ปรับปรุงแก้ไขทีมตนเอง โดยให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการปรับปรุง เพื่อใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ หลังจากที่ได้ดำเนินงานไปแล้วเพราะเมื่อสมาชิกในทีม ไม่สามารถทำงานร่วมกันได้ จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแผน

11) เปิดกว้างในเรื่องของสภาพแวดล้อมทางสังคม โดยเน้นความสำคัญกับการเรียนรู้สมาชิกทุกคนมีโอกาสแสดงความรู้สึกที่เป็นลบออกมา โดยสามารถเผชิญหน้ากับปัญหานั้นกับสมาชิกอื่นในทีมได้ โดยได้รับการสนับสนุนแก้ไขปัญหานั้นๆ จากสมาชิกท่านอื่นในทีม ซึ่งผลที่ตามมาคือ ความขัดแย้งที่มีอยู่ภายในบุคคลจะไม่ถูกเก็บกดไว้

12) ทรัพยากรของสมาชิกในทีม (เช่น ความสามารถ ทักษะ ความรู้) และประสบการณ์ของสมาชิก จะต้องเป็นที่ยอมรับและถูกนำไปใช้ในสถานการณ์ที่เหมาะสม อีกทั้งความเสี่ยงและความคิดสร้างสรรค์ จะต้องได้รับการสนับสนุนด้วย อย่างไรก็ตาม ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจะถือว่าเป็นบทเรียนให้เรียนรู้มากกว่าที่จะนำไปลงโทษ ความสัมพันธ์ที่เข้าใจกันระหว่างสมาชิกในทีมจะยังคงอยู่ โดยมีความรู้สึกที่เป็นพื้นฐานในใจว่าทีมจะประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ด้วยกัน ทั้งนี้สมาชิกมีการสร้างความไว้วางใจกัน โดยรู้วิธีตรวจสอบความผิดพลาดที่เกิด โดยปราศจากการโจมตีตัวบุคคล

13) มีความหลากหลายของเครื่องมือ การศึกษา รวมถึงทั้งผู้เชี่ยวชาญในทักษะต่างๆ ควรพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือทีมงานในการแก้ปัญหา

14) รางวัลจะถูกให้ในลักษณะการส่งเสริม เพราะถ้าสมาชิกได้รับในลักษณะที่ถูกต้องก็สามารถเพิ่มความแข็งแรง หรืออาจกระตุ้นให้ทีมงานดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมได้ดังนี้

วิธีรักษาประสิทธิภาพของทีมจะประกอบด้วย การกำหนดกระบวนการทำงาน การสร้างแรงบันดาลใจหรือสร้างแรงจูงใจ การยอมรับความคิดเห็นของสมาชิกในทีม ยอมรับในทักษะของสมาชิกแต่ละคน การตัดสินใจร่วมกัน และการประเมินทีม เมื่อสมาชิกในทีมยอมรับในกฎเกณฑ์ดังกล่าว และพร้อมที่จะปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน ทีมจะสามารถรักษาประสิทธิภาพและปรับปรุงต่อไปในอนาคต

2.4 ประเภทของโครงสร้างองค์การ¹⁹

รูปแบบของโครงสร้างที่ใช้กันทั่วไปมี 4 แบบ คือ

2.4.1 โครงสร้างองค์การแบบงานหลัก (Line Organization) โครงสร้างแบบนี้มีลักษณะที่อำนาจหน้าที่จะเคลื่อนไปตามแนวดิ่ง จากผู้บังคับบัญชาสูงสุดผ่านลงมาเป็นเส้นตรงมาจนถึงระดับต่ำที่สุดขององค์การ

2.4.2 โครงสร้างองค์การแบบหน่วยงานหลักและหน่วยงานที่ปรึกษา (Line and Staff Organization) เจ้าหน้าที่ที่ปรึกษา (Staff officer) มีหน้าที่เพียงให้คำแนะนำแก่ฝ่ายงานหลัก (Line) นอกจากแผนกของตน ฝ่ายบริหารงานหลักอาจปรึกษาหารือกับที่ปรึกษาที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ เพื่อที่จะนำข้อเสนอดังกล่าวไปใช้ในการตัดสินใจในเรื่องเกี่ยวกับเทคนิค ซึ่งผู้บริหารงานหลักไม่มีความรู้ความชำนาญ

2.4.3 โครงสร้างองค์การแบบแยกตามหน้าที่ (Functions Organization) องค์การแบบนี้จะแบ่งงานโดยถือประเภทของงานหรือหน้าที่ในการทำงานต่าง ๆ เป็นหลักในการแบ่งส่วนขององค์การ หากเป็นโครงสร้างแบบแบ่งแยกตามหน้าที่อย่างแท้จริง จะใช้ประโยชน์เกี่ยวกับความชำนาญงานเฉพาะอย่าง อย่างเต็มที่

2.4.4 โครงสร้างขององค์การแบบคณะกรรมการ (Committee Organization) มักตั้งขึ้นเพื่อประโยชน์ในการร่วมประสานงานระหว่างแผนกต่าง ๆ และระหว่างแผนก ส่วนคณะกรรมการระดับผู้บริหาร (Executive Committee) จะทำหน้าที่ช่วยประธานกำหนดนโยบายของบริษัท คณะกรรมการที่ตั้งขึ้นอาจมีลักษณะเป็นคณะกรรมการชั่วคราว (Ad hoc Committee) เพื่อให้คำปรึกษาแนะนำ คั่นคว้า หรือแก้ปัญหาเฉพาะเรื่องเป็นครั้งคราวเท่านั้น นอกจากนี้อาจตั้งขึ้นเพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจโดยอาศัยความเห็นกลุ่ม

2.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีที่เป็นข้อค้นพบที่ได้ผ่านกระบวนการวิทยาศาสตร์มาแล้ว ย่อมเป็นแนวคิดที่เป็นประโยชน์ โดยเฉพาะกระบวนการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของคน (มิติน) กับการทำงาน (มิติงาน) มิติตั้ง 2 มีความสัมพันธ์กันเปรียบได้กับเหรียญ 2 ด้าน กล่าวคือ (1) มิติด้านคน เป็นกระบวนการทางสังคมในองค์การ เช่น การปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในทีม การติดต่อประสานงาน การร่วมมือกัน ค่านิยม รวมถึงพฤติกรรมอื่น ๆ ซึ่งล้วนแต่เป็นสิ่งสำคัญ

¹⁹ Bayard O wheeler, *Business : An introductory, Analysis* (New York : Harry & Row, 1969), 130-135.

ต่อความสำเร็จของงาน (2) มิติด้านงาน เป็นภารกิจที่สมาชิกจะต้องปฏิบัติร่วมกันให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างผลผลิตสูงสุดแก่องค์กร ซึ่งการทำงานเป็นทีมนี้ เริ่มต้นจากโครงสร้างของกลุ่ม จากกลุ่มจึงกลายเป็นทีม ซึ่งการทำงานเป็นทีมนี้ สามารถอธิบายตามทฤษฎีดังต่อไปนี้

2.5.1 ทฤษฎีพฤติกรรมกลุ่ม

ร็อบบิน และโคลเตอร์²⁰ อธิบายเกี่ยวกับโครงสร้างกลุ่ม (Group Structure) ว่าการมีโครงสร้างกลุ่มนั้นเพื่อการแบ่งงานกันทำ กำหนดสายการบังคับบัญชาและกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกแต่ละคนในกลุ่ม ดังนั้นโครงสร้างของกลุ่มจึงทำหน้าที่ในการกำหนดบทบาทของสมาชิกซึ่งประกอบด้วย

(1) บทบาท (Role) คือ รูปแบบของพฤติกรรมที่ได้รับการคาดหวังของบุคคลแต่ละตำแหน่งในหน่วยสังคมนั้น สมาชิกในกลุ่มจะถูกคาดหวังให้รับบทบาทตามตำแหน่งที่มีอยู่ในกลุ่ม โดยบทบาทอาจกำหนดขึ้นเพื่อให้งานที่รับผิดชอบตามตำแหน่งบรรลุผลสำเร็จ หรืออาจกำหนดขึ้นเพื่อให้ผู้ได้รับตำแหน่งและบทบาทนั้นเกิดความพึงพอใจ สมาชิกหนึ่งอาจมีบทบาทมากกว่าหนึ่งบทบาท ซึ่งแต่ละบทบาทจะมีหน้าที่แตกต่างกันออกไป ผู้ที่มีความสามารถในการจัดการกับบทบาทของตนได้ จะได้รับการยกย่องชมเชย อันเป็นที่มาของเกียรติ และความน่าเชื่อถือ

(2) บรรทัดฐานและการปฏิบัติตามบรรทัดฐาน (Norms and Conformity) เป็นมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับหรือได้รับการคาดหวังจากสมาชิกของกลุ่ม บรรทัดฐานจะเป็นตัวกำหนดหรือบังคับ (Dictate) ให้สมาชิกของกลุ่มต้องปฏิบัติตามบรรทัดฐาน เช่น การแต่งกาย การทำงาน เป็นต้น

(3) ระบบการจัดลำดับชั้น (Status System) หรือสถานภาพ หรือตำแหน่งของสมาชิกในกลุ่ม สถานภาพจะเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของสมาชิก สถานภาพอาจกำหนดจากวุฒิการศึกษา อายุ ทักษะ หรือประสบการณ์การทำงาน

(4) ขนาดของกลุ่ม (Group Size) มีผลต่อพฤติกรรมรวมของกลุ่ม เช่น กลุ่มขนาดเล็กจะทำงานเสร็จเร็วกว่ากลุ่มขนาดใหญ่ หากกลุ่มต้องการระดมความคิดเห็นเพื่อแก้ไขปัญหา กลุ่มขนาดใหญ่อาจได้ความคิดในการแก้ปัญหาได้ดีกว่ากลุ่มขนาดเล็ก ดังนั้น กลุ่มขนาดใหญ่จะได้ความหลากหลายทางความคิด (12 คน หรือมากกว่า) ส่วนกลุ่มขนาดเล็ก (7-8 คน) จะมีประสิทธิภาพมากกว่าทางด้านการปฏิบัติงาน

²⁰ร็อบบิน พี สตีเฟน. และแมรี โคลเตอร์, *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ*, แปลโดย วิรัช สงวนวงศ์วาน (กรุงเทพฯ : เพียร์สัน เอ็ดเคชั่น อินโดไชน่า, 2550), 194.

(5) กระบวนการของกลุ่ม (Group Process) เป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมกลุ่ม ซึ่งกระบวนการของกลุ่มมีลักษณะของพฤติกรรมในการอยู่ร่วมกัน หรือปฏิบัติต่อกันของสมาชิกภายในกลุ่ม เช่น การติดต่อสื่อสาร การเปลี่ยนแปลงผู้มีอำนาจ กระบวนการในการตัดสินใจของกลุ่ม เป็นต้น

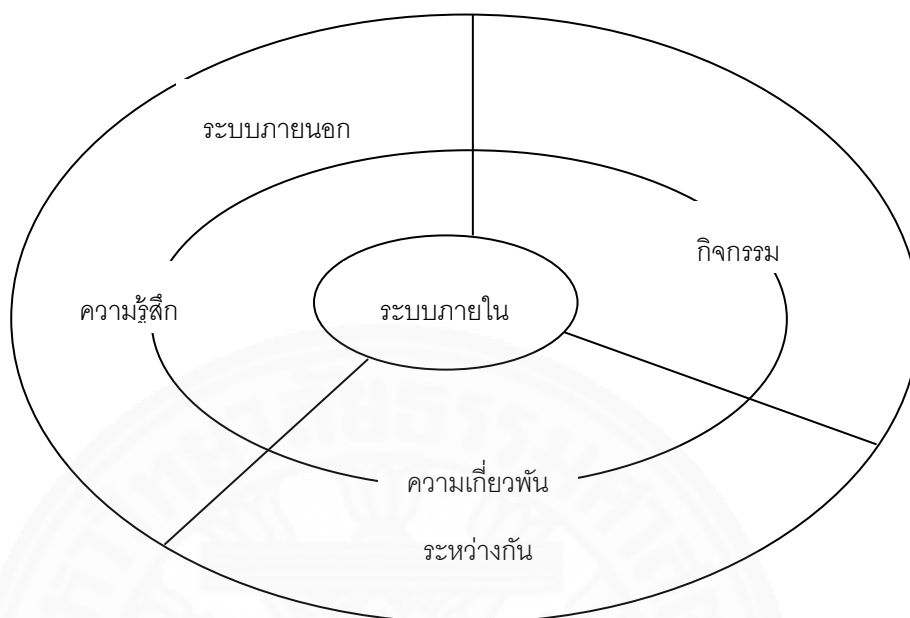
(6) ความสามัคคีของกลุ่ม (Group Cohesiveness) คือ ระดับความสนใจและมีส่วนร่วมในวัตถุประสงค์ของกลุ่มของสมาชิก ความเหนียวแน่นในการรวมตัวกันเป็นกลุ่มของสมาชิก ความสัมพันธ์ของกลุ่มจะเป็นตัวช่วยในการทำงานของกลุ่มให้ดียิ่งขึ้น

		Cohesiveness	
		High	Low
Alignment of Group and Organizational Goals	High	Strong Increase In Productivity	Moderate Increase In Productivity
	Low	Decrease In Productivity	No Significant Effect In Productivity

ภาพประกอบ 2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกของกลุ่มและประสิทธิภาพขององค์กร
ที่มา : ร็อบบิ้น สตีเฟน พี. และแมรี โคลเตอร์, *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*, (แปลจาก Management โดย วิรัช สงวนวงศ์วาน), (กรุงเทพฯ : เพียร์สัน เอ็ดเคชั่น อินโดไชน่า, 2550), 196.

นอกจากนี้ สมยศ นาวิกการ²¹ ยังอธิบายพฤติกรรมของกลุ่มในการทำงานว่าเป็นสิ่งที่ซับซ้อน เพราะมีปัจจัยจำนวนมากที่เข้ามาเกี่ยวข้อง และยังได้อธิบายถึงแบบจำลองของ Homans ว่ามีองค์กรประกอบที่เกิดขึ้นภายในกลุ่มทุกกลุ่มอยู่ 3 อย่าง ดังภาพประกอบที่ 2.2

²¹ สมยศ นาวิกการ, *ทฤษฎีองค์การ*, พิมพ์ครั้งที่ 4, (กรุงเทพฯ : บรรณกิจ, 2544), 185-186.



ภาพประกอบ 2.2 แบบจำลอง Homans

ที่มา : สมยศ นาวิกการ, *ทฤษฎีองค์การ*, พิมพ์ครั้งที่ 4, (กรุงเทพฯ : บรรณกิจ, 2544), 185.

จากแบบจำลอง Homans อธิบายได้ว่า ความสัมพันธ์ของกลุ่มจะประกอบไปด้วย

1. ความรู้สึก (Sentiments) คือ ความรู้สึกทางจิตใจ ความเชื่อ ทศนคติ อื่นๆ ของสมาชิกในกลุ่ม
2. กิจกรรม (Activities) กิจกรรมหรืองานที่สมาชิกของกลุ่มต้องปฏิบัติ
3. การเกี่ยวข้องระหว่างบุคคล (Interactions) การทำงานหรือการเล่นด้วยกัน พฤติกรรมที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลในการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทั้งสามซึ่งจะมองเห็นได้จากสถานการณ์ (กิจกรรม) ของสมาชิกในกลุ่มบางคนขัดแย้งกับบรรทัดฐานของกลุ่ม (ความรู้สึก) และจะทำให้เกิดผล คือ การเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลจะมีมากขึ้นในลักษณะที่กลุ่มพยายามทำให้พฤติกรรมของสมาชิกที่แตกต่างไปจากบรรทัดฐานกลับมาอยู่ภายในขอบเขต

ซึ่งสรุปได้ว่า พฤติกรรมของกลุ่มเกิดจากผลกระทบจากสภาพภายนอกกลุ่มซึ่งส่งผลต่อทรัพยากรบุคคลในกลุ่ม และโครงสร้างของกลุ่ม ทำให้เกิดกระบวนการทำงานของกลุ่มเกิดขึ้นด้วยการแบ่งบทบาทหน้าที่ต่าง ๆ ให้กับสมาชิกเพื่อทำการติดต่อสื่อสาร และช่วยกันตัดสินใจ

ไปสู่เป้าหมายรวมกัน เรียกว่ากระบวนการกลุ่ม ผลลัพธ์ที่ได้คืองานของกลุ่มจะเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงสมรรถนะของกลุ่มและความพอใจของสมาชิกในกลุ่ม

2.5.2. ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะเริ่มจากการนำเสนอบทความทางวิชาการของเดวิด แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland)²² นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาวาร์ดเมื่อปี ค.ศ.1960 ได้นำแนวคิดเรื่อง “competency” คือ การมองคนในภาพรวม (holistic view) มาใช้ในการมองถึงทรัพยากรบุคคล กล่าวคือ มองทั้งสิ่งที่ปรากฏให้เห็นและสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในที่ไม่อาจพิจารณาได้จากปริญญาบัตรหรือใบรับรองแต่เป็นสิ่งที่ต้องค้นลึกจึงพบ จะเห็นได้ว่าจากแนวคิดนี้ ทรัพยากรบุคคลทุกคนล้วนมีคุณค่า มีความสามารถที่แตกต่างกันไป โดยไม่ได้วัดจากปริญญาบัตรหรือใบรับรองเห็นคุณค่าของทรัพยากรบุคคลในองค์กร และเนื่องจากบุคลากรในแต่ละบุคคลมีความรู้ความสามารถ ความถนัด แตกต่างกันไป การทำงานเป็นทีม จึงมีความสำคัญในการทำงานขององค์กร เพื่อที่จะทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จ

2.5.3. ระบบสังคมของเกทเซลส์-เธเลน

เกทเซลส์และเธเลน (Getzels&Thalen)²³ ได้ร่วมกันพัฒนาทฤษฎีระบบสังคมของเกทเซลส์และกูบา ที่ได้ศึกษาไว้แต่เดิม ซึ่งประกอบด้วย 2 มิติ คือ มิติสถาบันและมิติบุคคล มาปรับปรุงสร้างเป็นรูปแบบใหม่ เรียกว่า รูปแบบของเกทเซลส์และเธเลน (The Getzels&Thalen Model) โดยเพิ่มเติมอีก 3 มิติ ได้แก่ มิติกลุ่ม มิติด้านมานุษยวิทยา และมิติทางชีววิทยา ซึ่งสามารถปรับใช้ในการอธิบายเรื่องของทีมมาน ดังนี้

(1) มิติกลุ่ม กลุ่มหรือทีมงานเกี่ยวข้องกับสถาบันและบุคคล กล่าวคือ กลุ่มเกิดจากการรวมตัวของบุคคลและ “บุคคล” ในที่นี้หมายถึงผู้นำและผู้ตามแสดงบทบาทหน้าที่ของตน เช่น การประชุม การแสดงความคิดเห็น การปรึกษาหารือ ซึ่งธรรมชาติของการสื่อสารมีทั้งการเข้าใจตรงกันและไม่ตรงกัน มีทั้งเห็นด้วยไม่เห็นด้วย เป็นต้น และหากเป็นไปได้ในทางลบก็จะนำมาซึ่งความขัดแย้งในเวลาต่อมา จะเห็นได้ว่ากลุ่มหรือทีมงานจะอยู่ในบรรยากาศของการทำงาน ซึ่งเป็นผล

²²McClelland, D.C., Testing for Competence rather than for Intelligence, (American Psychologist, 1973), 1 – 14.

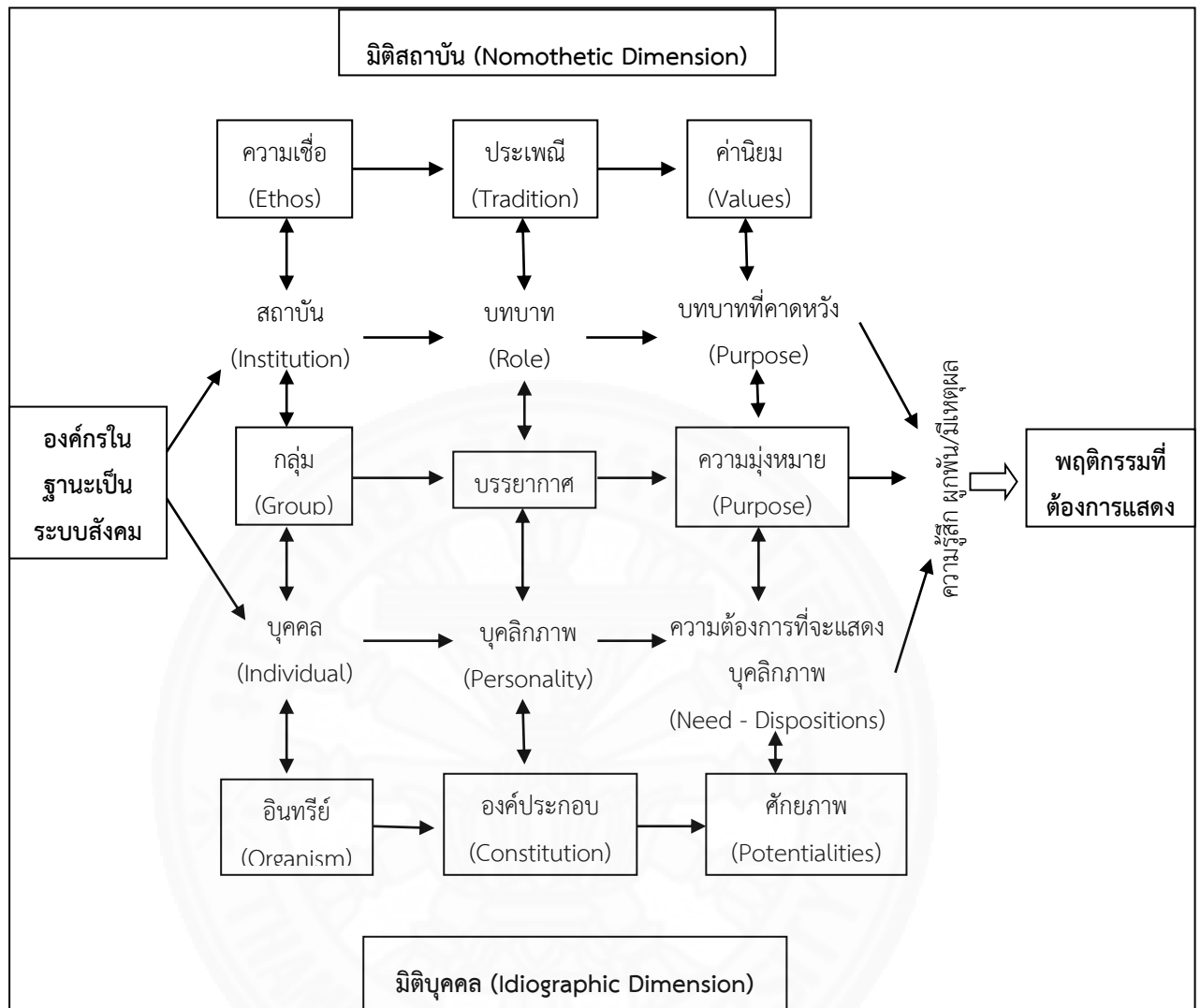
²³Getzels, J.W. and Thelen, H.A., “The Classroom Group as a Social System, In N.B. Henry, ed. The Dynamics of Instructional Group,” no. 59th (Yearbook of the Nation Society for Study of Education, University of Chicago., 1960), 80.

มาจากบทบาทหน้าที่และบุคลิกภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีหรือไม่ดี สำหรับความมุ่งหมายเป็นสิ่งที่ทีมงานมีความคาดหวังหรือความต้องการบรรลุผล ในด้านแนวราบกลุ่มหรือทีมงานจะเป็นปัจจัยที่สร้างให้เกิดบรรยากาศในองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อความมุ่งหมายที่ต้องการจะบรรลุ และในอีกแนวหนึ่งธรรมชาติบุคคลย่อมจะแสดงบุคลิกภาพเพื่อสนองความต้องการที่บรรลุผลเช่นกัน

(2) มิติด้านมานุษยวิทยา เป็นมิติที่อยู่นอกเหนือสถาบันซึ่งเกี่ยวข้องกับความเชื่อ ประเพณี และค่านิยม ที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ซึ่งสถาบันจะสัมพันธ์กับความเชื่อ บทบาทจะสัมพันธ์กับประเพณี และความคาดหวังเป็นเรื่องของค่านิยม ในด้านแนวราบสถาบันย่อมจะต้องแสดงบทบาทและบทบาทที่คาดหวังจะสัมพันธ์กับค่านิยม พฤติกรรมด้านมนุษยวิทยาดังกล่าวจะส่งผลต่อทีมงานและผลผลิต

(3) มิติด้านชีววิทยา เป็นมิติที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของอินทรีย์ (ร่างกายของบุคคล องค์ประกอบ และศักยภาพอย่างมีความสัมพันธ์กัน กล่าวคือ เรื่องของบุคคลเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับอินทรีย์ ซึ่งบุคลิกภาพเป็นองค์ประกอบหนึ่ง และสิ่งที่ต้องการจะแสดงบุคลิกภาพนั้นจะบรรลุผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับศักยภาพและสมรรถนะเป็นสำคัญ ในด้านแนวราบนั้นอินทรีย์จะประกอบไปด้วย

องค์ประกอบต่าง ๆ ของร่างกาย ซึ่งองค์ประกอบของร่างกายจะส่งผลสัมพันธ์กับบุคลิกภาพ เช่น ท่าทาง การพูด การแสดงพฤติกรรม และอินทรีย์กับองค์ประกอบของร่างกายจะเป็นตัวไปสร้างให้เกิดสมรรถนะของศักยภาพทั้ง 3 มิติ ดังกล่าว จะมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันทั้งระบบและส่งผลกระทบต่อกัน ความสัมพันธ์จะทำให้สมาชิกมีความรู้สึกว่าตนมีความเกี่ยวข้องและผูกพันทั้งงาน ผลงาน ตลอดจนเพื่อนร่วมงานการที่ทีมงานทำหน้าที่อย่างมีเหตุผล จะทำให้ทีมแสดงพฤติกรรมออกมาตามวัตถุประสงค์ หรือในสิ่งที่ต้องการ ดังภาพต่อไปนี้



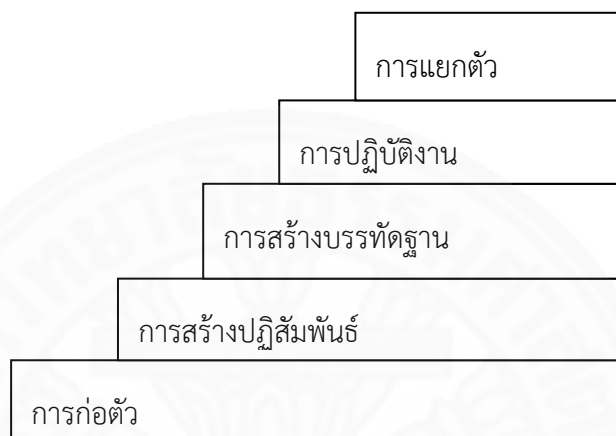
ภาพประกอบ 2.3 แบบระบบสังคมของเกทเซลส์-เฮเลน

ที่มา : Getzels J.W. and Thelen H.A., "The Classroom Group as a Social System, In N.B. Henry, ed. The Dynamics of Instructional Group. 59th," (Yearbook of the Nation Society for Study of Education, University of Chicago.,1960), 80.

จากภาพจะเห็นว่าองค์กรในฐานะระบบสังคมจะประกอบด้วย มิติสถาบันที่เกี่ยวข้องกับงานกับมิติบุคคลที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ในระหว่างมิติทั้ง 2 จะมีกลุ่มหรือทีมงานอยู่ระหว่างกลางซึ่งเรื่องของคนย่อมจะมีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มหรือทีมเพื่อขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย

2.5.4 วงจรชีวิตของทีม

ทีมงานที่มีศักยภาพต้องเป็นทีมงานที่มีสมาชิกในทีมมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน พร้อมรับฟังความคิดเห็นและให้ความช่วยเหลือกับในทีม พร้อมทั้งต้องเผชิญกับการทำงานในแต่ละช่วงด้วยกันซึ่งเรียกว่า วงจรชีวิตของทีม (Team Life Cycle)²⁴ ซึ่งประกอบไปด้วยขั้นต่าง ๆ ดังนี้



ภาพประกอบ 2.4 วงจรชีวิตของทีม

ที่มา : ญัฐพันธ์ เขจรนนท์ และคณะ, *การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ*,
(กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท, 2546), 29

1) การก่อตัว (Forming) เป็นขั้นตอนแรกของการรวมตัวกันของสมาชิก และสมาชิกจะลดความเป็นตัวของตัวเองลง โดยต้องยอมรับและติดต่อกับผู้อื่นมากขึ้น ในขั้นตอนนี้สมาชิกจะยังไม่รู้จักมากนัก ดังนั้นสมาชิกจะระวังตัวในการแลกเปลี่ยนข้อมูลกับสมาชิกคนอื่น ๆ อุปสรรคของการก่อตัว อาจเกิดจากการคัดค้านและต่อต้านความคิดของกลุ่ม หรืออคติที่เกิดจากความแตกต่างของบุคลิกภาพ และการปรับตัวเข้ากับกลุ่ม โดยสมาชิกบางคนอาจสนใจเฉพาะงานของตน ในขณะที่สมาชิกคนอื่นสนใจที่จะสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในทีมมากขึ้น

2) การสร้างปฏิสัมพันธ์ (Storming) เมื่อมีการรวมตัวของสมาชิกเป็นกลุ่มแล้ว ความแตกต่างของสมาชิกแต่ละคนจะทำให้เกิดความไม่สนใจ ความขัดแย้ง การโต้เถียง และเกิดการแข่งขัน เพื่อแย่งชิงสถานะ บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบในทีม ซึ่งสามารถแสดงออกด้วยวิธีการถกเถียง ซักจูง และสร้างมิตรภาพ โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทศนคติ อารมณ์ เพื่อรักษา

²⁴ ญัฐพันธ์ เขจรนนท์ และคณะ, *การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ*, (กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท, 2546), 29-32.

สัมพันธ์ภาพที่ดีและความเข้าใจระหว่างสมาชิก ส่วนสมาชิกคนใดไม่สามารถสร้างมิตรภาพ ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับทีมได้ จะทำการลดบทบาทตนเองลงและออกจากกลุ่มไป

ทีมที่ประสบความสำเร็จจะมีการพัฒนาความสัมพันธ์ในทีมโดยสมาชิกต่างเปิดใจ ที่จะเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และอยู่ร่วมกันอย่างสอดคล้องส่งเสริมกัน ส่วนทีมที่ล้มเหลวจะทำให้สมาชิก ในทีมเกิดความขัดแย้งกัน และบาทหมางกันเป็นการส่วนตัว ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน

3) การสร้างบรรทัดฐาน(Norming) เป็นขั้นตอนการพัฒนาพฤติกรรมและมารยาทใหม่ ในทีมเพราะเมื่อผ่านขั้นตอนที่ 2 ได้แล้วคนในทีม ควรจะมีการเรียนรู้ที่จะประนีประนอมกัน สมาชิก จะต้องช่วยกันกำหนดกฎเกณฑ์ บรรทัดฐาน บทบาทและระเบียบวิธีปฏิบัติระหว่างกัน เพื่อวางเส้นทางการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยมุ่งสนใจที่ผลงานให้มากกว่ามุ่งสนใจ ความเป็นส่วนตัวของสมาชิก

4) การปฏิบัติงาน(Performing) ขั้นการปฏิบัติงานสมาชิกในทีม เป็นขั้นตอน การทำงานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ และคนในทีมจะมีความยึดหยุ่นกับงานในทีม ทำให้งาน มีประสิทธิภาพ มีความไว้วางใจที่จะทำงานร่วมกัน และรู้สึกมีความเทียมกัน ไม่ว่าใครจะทำหน้าที่ อะไรในทีม ต่างมีความเข้าใจ ผูกพัน และสามัคคีระหว่างกัน โดยสมาชิกในทีมจะไม่เพียง ให้ความสนใจในงาน และยังสนใจในปัญหาส่วนตัวของสมาชิกคนอื่น โดยพยายามทำความเข้าใจ และ ให้ความช่วยเหลือกันอย่างเต็มที่ใช้ทักษะความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน

5) การแยกย้ายหรือการปรับเปลี่ยน(Transforming) ขั้นตอนสุดท้ายของวงจรชีวิตของ ทีม เมื่อสมาชิกทำงานสำเร็จตามเป้าหมายเรียบร้อยแล้ว สมาชิกจะตระหนักถึงการแยกตัวเพื่อแยก ย้ายกลับไปทำหน้าที่และความรับผิดชอบเดิมที่ทำมา หรือเข้าร่วมกับทีมใหม่เพื่อแก้ไขปัญหา ให้มาต่อไป ถึงแม้จะมีการแยกตัวของสมาชิกในทีมแต่ความผูกพันของสมาชิกจะยังคงอยู่เมื่อได้ มาพบกันก็ยังสามารถติดต่อสัมพันธ์กันได้เหมือนเดิม

2.6 การทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของนักวิชาการ

Blair Singer²⁵ อธิบายว่า ทีมที่ยิ่งใหญ่ไม่ได้เป็นเพียงแค่กลุ่มของคนที่มีเป้าหมาย เดียวกัน แต่ทีมที่ยิ่งใหญ่คือกลุ่มที่มุ่งมั่นที่จะทำงานร่วมกัน เพื่อไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ซึ่งการทำงาน เป็นทีมอย่างแท้จริงนั้น จะให้ความสำคัญต่อภารกิจเป็นอันดับแรก ความต้องการของทีมเป็นอันดับ

²⁵ Blair Singer, *สร้างทีมให้ชนะ (Team Code of Honor)*, (กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2557), 23-25.

สอง และความต้องการส่วนตัวเป็นอันดับสาม ซึ่งการทำงานเป็นทีมที่ดีได้นั้น ผู้ท้าวิจัยสรุปได้ว่าควรจะมีปัจจัยดังต่อไปนี้

1. ทุกคนในทีมต้องสนใจภารกิจของทีมอย่างแท้จริง และต้องใส่ใจกับความเป็นอยู่ของสมาชิกทีมอื่นๆ

2. จะต้องสามารถแบ่งปันความเข้าใจกันได้
3. สรุปให้สั้น เข้าประเด็น
4. ถามย้ำและให้อีกฝ่ายย้ำกลับมา
5. กำหนดกฎเกณฑ์ร่วมกัน
6. หาประเด็นที่เกิดขึ้นซ้ำๆกัน และส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีม
7. ทุกคนต้องมีส่วนร่วม
8. คุยถึงพฤติกรรมต่างๆในหลายกรณี
9. ทันทึที่ตัดสินใจ เขียนมันออกมา
10. หากมีใครทำผิดกฎ ต้องเรียกตรวจสอบ
11. บอกสิ่งที่ผิดพลาดให้ชัดเจน และเสนอความช่วยเหลือ

Douglas McGregor ในหนังสือ The Human Side of Enterprise (1960) และ Rensis Likert ใน New Patterns of Management (1961) ซึ่ง McGregor ได้กล่าวถึงลักษณะการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. บรรยากาศภายในองค์กรที่ดี ดูสบาย ไม่ตึงเครียดเกินไป
2. มีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของแต่ละคน
3. งานหรือวัตถุประสงค์ของกลุ่ม สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจและยอมรับ
4. สมาชิกกลุ่มยอมรับเหตุผลของกันและกัน
5. เมื่อมีการขัดแย้งกัน จะต้องแก้ปัญหาร่วมกัน จะไม่มีการหนีปัญหา
6. มีการตัดสินใจ ด้วยความคิดเห็นส่วนใหญ่
7. การวิจารณ์เปิดเผยตรงไปตรงมา
8. ทุกคนมีอิสระเสรีในการแสดงความรู้สึก
9. การปฏิบัติงาน การมอบหมายงาน ได้รับการยอมรับเป็นอย่างดีจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง
10. ผู้นำกลุ่มไม่สามารถต่อสู้อำนาจส่วนตัว ประเด็นสำคัญอยู่ที่ไม่ได้อยู่ที่ใครควบคุม แต่อยู่ที่ทำอย่างไรให้งานสำเร็จผล
11. กลุ่มมีอิสระภาพในการทำงานของสมาชิกแต่ละคน จะมีการหยุดเพื่อตรวจสอบงานเป็นระยะ

Katzenbach & Smith²⁶ อธิบายว่า ทีมเป็นการรวมตัวของบุคคลที่มีทักษะประกอบกันได้อย่างสมบูรณ์ (Complementary skills) โดยมีการตกลงร่วมกันในจุดมุ่งหมาย (Common purposes) มีเป้าหมายปฏิบัติการ (Performance goals) ตามแนวทางที่ก้าวร่วมนกันไป (Common approaches) ด้วยความเชื่อมั่นต่อกันและกัน (Mutually accountable) จากนั้นได้อธิบายเพิ่มเติมว่า จำนวนบุคคลที่พอเหมาะของทีมควรเป็นกลุ่มเล็ก ๆ (Small number) ประมาณ 5-9 คน แต่อาจมีถึงจำนวนได้ถึง 25 คน ถ้าจำนวนนั้นพอเหมาะกับการทำงานและสามารถนำทักษะของสมาชิกทีมที่หลากหลายมาประสานพลังรวมกัน (Complementary skills) ในการปฏิบัติงานได้อย่างสร้างสรรค์ การวางจุดมุ่งหมายร่วมกันของทีมงาน (Common purposes) จะเป็นทิศทางที่ทำให้ทีมสามารถกำหนดเป้าหมายปฏิบัติการ (Performance goals) อย่างมีแนวทางร่วมกัน (Common approaches) เช่น ตั้งกฎเกณฑ์ในการทำงาน และวางแบบแผน กำหนดพฤติกรรมที่คาดหวัง และบทบาทของสมาชิก เช่น ผู้กำกับเวลา ผู้กระตุ้น ผู้รวบรวมข้อมูล ผู้ประเมิน เป็นต้นอันจะนำไปสู่ความเชื่อมั่นต่อกันและกันในผลลัพธ์หรือประโยชน์ที่พึงได้ร่วมกัน (Mutually accountable) ทั้งที่เป็นความสำเร็จและความล้มเหลว

2.7 ภาวะผู้นำทีม

ผู้นำทีมที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อความสำเร็จของทีมอย่างมาก ซาคาโรและคณะ²⁷ เปรียบภาวะผู้นำว่าเสมือนจุดศูนย์กลางในการขับเคลื่อนของทีม และมีผลต่อ 4 สิ่งนี้ คือ

2.7.1 ความรู้และความเข้าใจ มีผลต่อความเข้าใจและการเผชิญหน้ากับปัญหาของทีม

2.7.2 การกระตุ้น เป็นการช่วยทีมพยายามยกระดับมาตรฐานของการทำงานให้ดีขึ้น

2.7.3 การสร้างความไว้วางใจระหว่างกันและกันของสมาชิกภายในทีมของผู้นำจะช่วยในการลดแรงตึงเครียดในทีมโดยพยายามให้สมาชิกทุกคนมุ่งเน้นที่เป้าหมาย กลยุทธ์ และวิธีการขององค์การเป็นหลัก

2.7.4 การประสานของสมาชิกภายในทีมงานซึ่งกันและกัน ผู้นำจะช่วยในการประสานกิจกรรมในทีมโดยอาจดูประสิทธิภาพของทีม การเฝ้าระวังผลกระทบ และการปรับบรรยากาศในการทำงาน

²⁶Katzenbach, R. Jon and Smith, K. Douglas, *The Wisdom of Teams*, (Cambridge: McGraw – Hill, 1993), 12.

²⁷Zaccaro, S.J., Rittman, A.L. & Marks, M.A., *Team leadership*, (Leadership Quarterly, 2001), 451-483.

ผู้นำที่ดีต้องสามารถลดความรุนแรงหรือผลกระทบที่มีต่อทีมได้ ต้องสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานในกรณีที่มีงานมากมายหลายชิ้นงาน และสามารถประเมินความสามารถของทีมได้ นอกจากนั้นยังสามารถทำให้ทีมบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ได้ และยังเปิดโอกาสให้ทีมงานแสดงความสามารถด้วยเมื่อมีโอกาสอันสมควร

2.8 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.8.1 งานวิจัยในประเทศ

อติญา สุพัตกุล²⁸ ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง มีอายุ 40 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษาปริญญาตรี สมรสแล้ว ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 16 ปี มากที่สุดผลการวิจัยออกมาว่า ปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม ด้านเป้าหมายองค์การ บทบาทของสมาชิก สภาพแวดล้อมในองค์การ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านกระบวนการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับสูง

ไมตรี งามวงษ์วาน²⁹ ได้ศึกษาเกี่ยวกับการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า 1) ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ในภาพ รวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ ด้านบทบาทที่สมดุล ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน กระบวนการทำงาน และด้านการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและครู สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ต่อการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตำแหน่ง มีผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

²⁸อติญา สุพัตกุล, “ปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน),” (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2542), 103-103.

²⁹ไมตรี งามวงษ์วาน, “การสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 1,” (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์, 2549), 103-106.

อภิชาติ ไตรธิเลน³⁰ ได้ศึกษาเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพการทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลของการบริหารงานทั่วไป ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารโรงเรียนและครู มีความคิดเห็นต่อสภาพการทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลของการบริหารงานทั่วไป ไม่แตกต่างกัน 3) ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลของการบริหารงานทั่วไป ไม่แตกต่างกัน 4) ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 1 โดยรวมสัมพันธ์กันในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 5) สภาพการทำงานเป็นทีม ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ ด้านการสื่อสารแบบเปิด ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ของทีม ด้านการสร้าง ความไว้วางใจและการยอมรับนับถือ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ และด้านภาวะผู้นำ ในทีม มีประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจจำแนกร้อยละ 67.70 และมีความคลาดเคลื่อน .223 6) สภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนที่ควรได้รับการพัฒนามี 7 ด้าน คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ของทีม การมีส่วนร่วม การสื่อสารแบบเปิด การสร้างความไว้วางใจและยอมรับนับถือ การกำหนดบทบาทหน้าที่ ภาวะผู้นำในทีม การมีมนุษยสัมพันธ์ ประสิทธิผล การบริการงานทั่วไปในโรงเรียนที่ควรได้รับการพัฒนามี 8 ด้าน คือ การพัฒนาระบบและเครือข่าย ข้อมูลสารสนเทศ การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร การบริหารทั่วไป การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน

เชาว์ เกษมกุล³¹ ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท มาสโปรแอมเทคคอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงาน

³⁰ อภิชาติ ไตรธิเลน, “สภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1,” (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2550), 228-229.

³¹ เชาว์ เกษมกุล, “ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท มาสโปรแอมเทคคอร์ปอเรชั่น จำกัด,” (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2552), 202-203.

ในปัจจุบันด้านต่างๆ ที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม ผลวิจัยพบว่าผลกระทบกับการทำงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยแยกเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการออกแบบงานอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพแวดล้อม ด้านผู้นำทีม ความขัดแย้งในการทำงานและการประเมินการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ลักษณะบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ข้อเสนอแนะของพนักงานในการแก้ไขปัญหา คือ ควรมีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับขนาดของทีมและมีการประเมินทีมอย่างเป็นธรรมชาติ

กาญจนา มังคละศิริ³² ได้ศึกษาองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม ผลการศึกษาปรากฏว่า 1) องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านผู้นำทีม ด้านกระบวนการทำงานของทีม 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก แต่พิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ด้านความสามารถให้การผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน 3) ผลการเปรียบเทียบองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม จำแนกตามสถานภาพโดยรวมพบว่าแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านโครงสร้างของทีม และด้านกระบวนการทำงานเป็นทีม โดยครุมีความคิดเห็นในระดับที่สูงกว่าผู้บริหาร 4) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม จำแนกตามสถานภาพโดยรวมพบว่าแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน โดยครุมีความคิดเห็นสูงกว่าผู้บริหาร 5) ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม พบว่า การทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .887 แสดงว่าองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม มีความสัมพันธ์กันในทางบวก 6) องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

³²กาญจนา มังคละศิริ, “องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม,” (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนครพนม, 2552), 96-98.

มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม พบว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมด้านโครงสร้างของทีม ด้านผู้นำทีม มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัญญาพล แซ่แอ³³ ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทอุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด อยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทีม ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความเหนียวแน่น และด้านการจัดการความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) เสนอแนะให้ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อทัศนคติของพนักงาน ส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม ลดปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร นโยบายมีความชัดเจน มีการสื่อสารที่ดี และเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายหลักเกณฑ์การพิจารณาการปรับค่าจ้างมีความเป็นธรรม

อัจฉรา ชุนณะวงศ์³⁴ ได้ศึกษาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่า 1) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.91$) และเมื่อพิจารณาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านหน้าที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงสุด คือ ด้านบทบาทที่สมดุล ($\mu = 4.02$) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ($\mu = 3.96$) และด้านที่มีความคิดเห็นในระดับต่ำสุด คือ ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ($\mu = 3.83$) 2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นครู ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง ที่จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ การปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน ปรากฏผลว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง ที่จำแนกตามเพศ โดยรวมมีค่า ES เป็น .16 และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู ที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารระหว่างครูเพศหญิงกับเพศ

³³ปัญญาพล แซ่แอ, “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด,” (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2552), 81-83.

³⁴อัจฉรา ชุนณะวงศ์, “การศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง,” (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรำไพพรรณี, 2553), 102-110.

ชายโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน คือ มีความคิดเห็นที่อยู่ในระดับมากทั้งสองกลุ่ม และ ความเห็นของครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง ที่จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน

อำนาจ มีสมทรัพย์³⁵ ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาที่ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นว่าการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านความไว้วางใจ ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ และด้านการสื่อสารแบบเปิด 2) ผู้บริหารสถานศึกษาที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นว่าการบริหารวิชาการของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการบริหารวิชาการในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการประกันคุณภาพสถานศึกษา ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการบริการวิชาการ ตามลำดับ 3) การทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวกค่อนข้างสูง

2.8.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Cohen and others³⁶ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของพนักงาน : กรณีศึกษาประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ประสิทธิภาพของทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูง ทั้งในคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกค้าซึ่งนั้นแตกต่างกัน โดยมีปัจจัยการทำงานด้วยตัวเอง การเป็นผู้นำและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิทธิพลการทดสอบสมมุติฐานเกี่ยวกับการออกแบบงานลักษณะกลุ่ม และการมีส่วนร่วมของพนักงาน

³⁵อำนาจ มีสมทรัพย์, “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1,” (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2553), 71-72.

³⁶Cohen S.G., Ledford G.E. and Spreitzer G.M., Employee involvement ; Studies; self-directed work teams; Effectiveness; Models; Teamwork, (New York: Sage publications, Inc, 1996), 50-51.

Georg³⁷ ได้ทำการศึกษาวิจัยรูปแบบการจัดการเปลี่ยนแปลง แรงงานสัมพันธ์ หารทำงานเป็นทีม การปรับปรุงวิธีการทำงาน โครงสร้างองค์กร ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานในการทำงานเป็นทีมนั้น มีนัยสำคัญทางสถิติ และทำให้หารการทำงานเป็นทีม ประสบความสำเร็จ

Trimble and Miller³⁸ ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของครู นักเรียน และผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ผลการศึกษา พบว่า การสร้างประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม การเพิ่มพูนและสนับสนุนประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมจะส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ และสนับสนุนการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ส่งเสริมการติดต่อการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างนักศึกษา อาจารย์ และผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษา ความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีม และผู้ที่มีประสิทธิภาพทั้ง 3 อย่าง จะช่วยให้มีความสำคัญกับกำหนดบทบาทของสมาชิกแต่ละคน รวมทั้งการแบ่งงานกันทำ สามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมด้วยเช่นกัน ทีมงานที่มีประสิทธิภาพยังช่วยแก้ไขจุดบกพร่องของการบริหารงาน และทำให้การติดต่อสื่อสารระหว่างนักศึกษาและอาจารย์ดีขึ้น

Hoegl and et al.³⁹ ได้ทำการศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาผลิตภัณฑ์และการทำงานเป็นทีมของอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า การมีส่วนร่วมในทีมนั้น เรียกว่า ทีมงานคุณภาพ โดยมีการทดสอบสมมุติฐานความสัมพันธ์ระหว่าง TWQ และการประสบความสำเร็จ ซึ่งความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่าง TWQ และการดำเนินงานของทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในมุมมองของผู้จัดการ หัวหน้าทีมกับสมาชิกในทีม

³⁷Georg, J., "Management Changer; Labor Teamwork; Work Studies; Regions; Organization structure," (Department of Industrial Relation, Graduate School of Business, University College Dublin, Ireland, 1996), 61-62.

³⁸Trimble, S. and J.W. Miller, Creation, "Invigoration, and Sustaining Effective Teams," (Personalizing The High School: The Most Important Reform), (NASSP Bulletin., 1996), 134-135.

³⁹Hoegl M. and Gemuenden H.G., "Studies; Software industry; Performance evaluation; Product development; Teamwork," (Technical University of Berlin, Chair for Technology and Innovation Management, Hardenbergstr. 4-5, HAD 29, 10623 Berlin, 2001), 112-113.

Heleen van Mierlo⁴⁰ ได้ศึกษาเกี่ยวกับการจัดการตนเองในการทำงานเป็นทีมและสภาวะจิตใจที่ดี ผลการศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีมที่ดีต้องเกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน มีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีการเปิดเผยข้อมูลให้สมาชิกทุกคนรับรู้ร่วมกัน สมาชิกในองค์กรทุกคนมีหน้าที่เป็นผู้ประเมินผู้บังคับบัญชา โดยการลงคะแนนเสียงหรือลงมติเป็นเอกฉันท์ สมาชิกทุกคนมีอิสระในการตอบ และมีอิสระในการอธิบายการออกแบบทีมงานของเขาเอง เพราะกระบวนการทำงานเป็นทีมที่ดี จะส่งผลต่อสภาวะจิตใจที่ดีของสมาชิกในทีม รวมไปถึงการจัดการตนเองที่ดีจะส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมที่ดีอีกด้วย

Stoney A. Trent⁴¹ ได้ศึกษาเกี่ยวกับความรู้เรื่องทีมในการฝึกอบรมการวิเคราะห์ปัญหา ผลการศึกษาพบว่า การศึกษาค้นคว้าได้สร้างผลการวิจัยที่สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจภายในทีม และการฝึกอบรมการวิเคราะห์ปัญหา ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ ประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันของทีมยังน้อย ความรู้ความเข้าใจไม่ตรงกัน และการประสานงานไม่ตรงกัน ซึ่งส่งผลต่อการวิเคราะห์ที่ไม่ดี ปัญหาของการเปลี่ยนแปลงผู้นำ การติดต่อสื่อสารระหว่างกันไม่ดี ส่งผลอย่างมากต่อการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ

Anupamanarayan⁴² ได้ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของการกำหนดเป้าหมายของทีม ในความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความแตกต่างของแต่ละบุคคลและการกำหนดเป้าหมายของแต่ละบุคคลในบริบทก่อนเป็นทีมงาน ผลการศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีม สิ่งแรกที่ต้องคำนึงคือ บริบทของทีม และการกำหนดเป้าหมายต้องมีความชัดเจน โดยเป้าหมายของทีมจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละบุคคล ส่งผลต่อความพึงพอใจของแต่ละบุคคล และพบว่าเพศ ประเภทของงาน องค์ประกอบของงาน ชนิดของงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการทำงานเป็นทีม และการทำงานเป็นทีมที่ดี จะต้องมีความเข้าใจถึงความต้องการของแต่ละบุคคล เข้าถึงโครงสร้างของทีม และองค์ประกอบของทีมร่วมกัน การทำงานถึงจะมีประสิทธิภาพ

⁴⁰Heleen van Mierlo, "Self-managing Teamwork and Psychological Well-being," (Thesis PhD. Eindhoven: Technische University Eindhoven, 2003), 62-63.

⁴¹Stoney A. Trent, "Team cognition in intelligence analysis training," (Dissertation M.S. Ohio State: The Ohio State University, 2007), 81-84.

⁴²Anupamanarayan, "Role of Assigned Team Goal in the Relationship Between Individual Difference Factors and Self-set Goal in a Pre-team Context," (Dayton: Wright State University, 2008), 149-150.

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัย รายชื่อ	ปัจจัย ด้าน สภาพ แวดล้อมใน องค์กร	ปัจจัย ด้าน วัตถุ ประสงค์ และเป้า หมาย ของ องค์กร	ปัจจัย ด้าน บทบาท ของ สมาชิก ใน ทีมงาน	ปัจจัย ด้าน กระ บวนการ ทำงาน	ปัจจัย ด้าน ความ สัมพันธ์ ของ เพื่อน ร่วมงาน	ปัจจัย ด้าน ภาวะ ผู้นำ ทีม	ด้าน การ พัฒนา ตนเอง	การ ติดต่อ สื่อสาร	การ ประ เมินผล การ ปฏิบัติ งาน	โครง สร้าง ของ ทีม	การ เปิด เผย และ เผชิญ หน้า	การ ปฏิบัติ งานที่ ชัดเจน	สัม พันธ ภาพ ระ หว่าง กลุ่ม	ปัจจัย ทำงาน ด้วย ตนเอง	ขวัญ และ กำลังใจ ใน การ ทำ งาน	การ ออก แบบ โครง สร้าง ทีมงาน ของ ตนเอง	ความ ต้อง การ ของ แต่ละ บุคคล
อดิญาสุพัตกุล	√	√	√	√	√												
ไมตรีงามวงษ์วาน		√	√	√	√	√	√	√									
อภิชาติไตรธิเลน		√	√		√	√		√	√								
เชาว์เกษมกุล	√			√	√	√			√								
กาญจนามังละศิริ			√			√		√		√							
ปัญญาพลแจ้งแอ			√		√	√		√									
อัจฉราชุนณะวงศ์		√	√	√	√	√	√	√			√	√	√				
อำนาจมีสมทรัพย์		√		√	√			√	√								

ตารางที่ 2.1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

รายชื่อ	ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร	ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร	ปัจจัยด้านบทบาทของสมาชิกในทีมงาน	ปัจจัยด้านกระบวนการทำงาน	ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน	ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทีม	ด้านการพัฒนาตนเอง	การติดต่อสื่อสาร	การประเมินผลการทำงาน	โครงสร้างของทีม	การเปิดเผยและเผชิญหน้า	การปฏิบัติงานที่ชัดเจน	สัมพันธภาพระหว่างกลุ่ม	ปัจจัยทำงานด้วยตนเอง	ขวัญและกำลังใจในการทำงาน	การออกแบบโครงสร้างทีมงานของตนเอง	ความต้องการของแต่ละบุคคล
Cohen and others			√	√										√			
Georg	√			√	√										√		
Trimble and Miller			√		√			√									
Hoegl and et al			√	√	√												
Heleen van Mierlo		√	√		√			√	√								√
Stoney A. Trent			√	√		√		√									
Anupamanarayan		√			√												√
Totel	3	7	11	9	12	7	2	9	3	1	1	1	1	1	1	2	1

2.9 คณะกรรมการ ภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

คณะกรรมการ ภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการระหว่างวันที่ 1 มกราคม 2560 ถึง วันที่ 30 เมษายน 2560 ซึ่งมีทั้งหมด 10 คณะกรรมการ โดยแบ่งเป็นคณะกรรมการเฉพาะกิจ (ad-hoc committee) มีจำนวน 8 คณะ และคณะกรรมการประจำ (มีการประชุมคณะทำงานหลายครั้ง งานที่ต้องทำร่วมกันระยะยาว) จำนวน 2 คณะ มีจำนวนบุคลากรในคณะทำงานทั้งสิ้น 67 คน ซึ่งบุคลากรจะอยู่ในกลุ่มของสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งหมดมี 7 กลุ่ม คือ กลุ่มบริหารทั่วไป กลุ่มช่วยอำนวยการและประสานราชการ กลุ่มสารนิเทศ กลุ่มบริหารงานกลาง กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มบริหารงานคลังและสินทรัพย์ และศูนย์บริการประชาชน

2.9.1 คณะกรรมการเฉพาะกิจ มีจำนวน 8 คณะดังนี้

2.9.1.1 คำสั่งอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ 17/2560 เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานโครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการเขียนผลงานทางวิชาการเพื่อขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

2.9.1.2 คำสั่งอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ 44/2560 เรื่อง แต่งตั้ง คณะทำงานโครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการคลังของสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ 2560

2.9.1.3 คำสั่งอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ 53/2560 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ขอสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี พ.ศ. 2559

2.9.1.4 คำสั่งอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ 93/2560 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการพลเรือนสามัญ กลุ่มตำแหน่งประเภทวิชาการและทั่วไป ของสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

2.9.1.5 คำสั่งอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่ 102/2560 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองคุณสมบัติการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ สังกัดสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2560)

2.9.1.6 คำสั่งอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ 103/2560 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ประจำปีงบประมาณ 2560 ในสังกัดสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ รอบที่ 1 และรอบที่ 2

2.9.1.7 คำสั่งอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ 108/2560 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดงานวันคล้ายวันสถาปนากระทรวงศึกษาธิการ ครบรอบ 125 ปี

2.9.1.8 คำสั่งอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ 128/2560 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดงาน “ประเพณีสงกรานต์ ศึกษาธิการสืบสานวัฒนธรรมไทย” ประจำปี 2560

2.9.2 คณะกรรมการประจำ มีจำนวน 2 คณะดังนี้

2.9.2.2 คำสั่งอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ 57/2560 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการ/ผู้รับผิดชอบจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ระดับสำนัก

2.9.2.2 คำสั่งอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ 146/2560 เรื่อง ระดับความสำเร็จในการบูรณาการการจัดการกระบวนการหลัก/โครงการที่สำคัญของหน่วยงาน

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ภายในสำนักอำนวยการ สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ” เป็นการวิจัยที่มุ่งนำผลวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน (Applied Research) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาให้การทำงานด้านต่าง ๆ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 ขั้นตอนในการวิจัย
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 วิธีวิทยาในการวิจัย
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 ข้อจำกัดของงานวิจัย
- 3.7 สถิติที่ใช้ในงานวิจัย

3.1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ จำนวน 7 กลุ่ม คือ กลุ่มบริหารทั่วไป กลุ่มช่วยอำนวยการและประสานราชการ กลุ่มสารนิเทศ กลุ่มบริหารงานกลาง กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มบริหารงานคลังและสินทรัพย์ และ ศูนย์บริการประชาชน มีบุคลากรเป็นข้าราชการ จำนวน 135 คน พนักงานราชการ จำนวน 9 คน และลูกจ้างประจำ จำนวน 48 คน รวมทั้งสิ้น 192 คน (ข้อมูล ณ เมษายน 2560) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 3.1 ข้อมูลประชากรในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ที่	กลุ่ม/ศูนย์	ประเภท			รวม
		ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ	
1	ผู้อำนวยการ สำนักอำนวยการ สป.	1			1
2	กลุ่มบริหารทั่วไป	4			4
3	กลุ่มช่วยอำนวยการและสานราชการ	12			12
4	กลุ่มสารนิเทศ	12	1		13
5	กลุ่มบริหารงานกลาง	15	1		16
6	กลุ่มบริหารงานบุคคล	45	1		46
7	กลุ่มบริหารงานคลังและสินทรัพย์	40	6	48	94
8	ศูนย์บริการประชาชน	6			6
รวม		135	9	48	192

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

การใช้ประชากรในการวิจัยในครั้งนี้เป็นข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยจะใช้บุคลากรที่มีชื่อในคำสั่งสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ระหว่างวันที่ 1 มกราคม 2560 ถึง วันที่ 30 เมษายน 2560 จำนวนทั้งสิ้น 10 คณะทำงาน โดยแบ่งเป็นคณะกรรมการเฉพาะกิจ (ad-hoc committee) มีจำนวน 8 คณะ และคณะกรรมการประจำ (มีการประชุมคณะทำงานหลายครั้ง งานที่ต้องทำร่วมกันระยะยาว) จำนวน 2 คณะ มีจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 67 คน การสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม(Cluster Random Sampling)

3.2 ขั้นตอนในการวิจัย

การศึกษาปัจจัยของการทำงานเป็นทีม ภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยนักวิจัยแบ่งคณะทำงานเป็น 2 ประเภท คือ คณะกรรมการเฉพาะกิจ (ad-hoc committee) และ คณะกรรมการประจำ (มีการประชุมคณะทำงานหลายครั้ง งานที่ต้องทำร่วมกันระยะยาว) ระหว่างวันที่ 1 มกราคม 2560 ถึง วันที่ 30 เมษายน 2560 จำนวนทั้งสิ้น 10 คณะ และ สรุปรูบทิมงานและการทำงานเป็นทีม โดยสรุปจากคะแนนที่สูงที่สุด และ ได้รวบรวมประเด็น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ และรวบรวมโดยแจ้งความถี่ และนำความถี่ที่มีมากที่สุด มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาซึ่งประกอบด้วย 1. ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน 2. ด้านบทบาทของสมาชิกในทีมงาน 3. ด้านการติดต่อสื่อสาร 4. ด้านกระบวนการทำงาน 5. ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร 6. ด้านภาวะผู้นำทีมกำหนดเกณฑ์ร่วมกันเมื่อทราบตัวแปรต้น ตัวแปรตามแล้ว ขั้นตอนต่อไป มีดังนี้

(1) ค้นหาคำสั่งสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในระหว่างวันที่ 1 มกราคม 2560 ถึง 30 เมษายน 2560

(2) สรุปรายชื่อคณะกรรมการแต่ละคณะ ให้เห็นภาพโดยรวม และกำหนดกลุ่มตัวอย่างประชากร

(3) รวบรวมประเด็นปัจจัยของการทำงานเป็นทีมของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศ

(4) สร้างแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม ภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนค่า 5 ระดับ

(5) นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้องเหมาะสมกับประเด็นคำถาม ความชัดเจนของภาษา และนำไปแก้ไขปรับปรุงตามผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ

(6) จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง พร้อมดำเนินการเก็บแบบสอบถาม

(7) วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับรวบรวมข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการตรวจสอบรายการ (Check List) และสอบถามว่าคณะกรรมการชุดใดที่ท่านมีบทบาทมากที่สุด

ตอนที่ 2 สอบถามปัจจัยของการทำงานเป็นทีม ภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการจากประเด็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคอร์ท (Likert' Rating Scale) มี 5 ระดับ แบบสอบถามมีทั้งหมด 6 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน, ด้านบทบาทของสมาชิก

ในทีมงาน, ด้านการติดต่อสื่อสาร, ด้านกระบวนการทำงาน, ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร, ด้านภาวะผู้นำทีม โดยกำหนดเกณฑ์เป็นระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ท่านคิดว่าข้อความนั้นมีความเป็นจริงอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ท่านคิดว่าข้อความนั้นมีความเป็นจริงอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ท่านคิดว่าข้อความนั้นมีความเป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ท่านคิดว่าข้อความนั้นมีความเป็นจริงอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ท่านคิดว่าข้อความนั้นมีความเป็นจริงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ เป็นลักษณะปลายเปิด ได้แก่ ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมทั้ง 6 ด้าน

3.4 วิธีวิทยาในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ” ใช้รูปแบบการวิจัยแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อให้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยของการทำงานเป็นทีมของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการโดยผู้วิจัยจะสอบถามบุคลากรในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการโดยจะถามในรูปแบบบุคลากรที่มีคำสั่งในคณะกรรมการทั้ง 10 คณะกรรมการ ระยะเวลาวันที่ 1 มกราคม 2560 ถึง วันที่ 30 เมษายน 2560 จำนวนทั้งสิ้น 10 คณะ โดยแบ่งเป็นคณะกรรมการเฉพาะกิจ (ad-hoc committee) จำนวน 8 คณะ และคณะกรรมการประจำ (มีการประชุม คณะทำงานหลายครั้ง งานที่ต้องทำร่วมกันระยะยาว) จำนวน 2 คณะ บุคลากรในคณะทำงานทั้ง 10 คณะ มีทั้งสิ้น 67 คน

ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยใช้วิธีการสอบถาม โดยจัดทำแบบสอบถาม (Questionnaire) สร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง และรวบรวมการสุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSSfor Window

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วน คือ การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นและการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามวิจัย ซึ่งมีวิธีวิเคราะห์ข้อมูลและวิธีการทางสถิติ ดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น สำหรับการวิเคราะห์ในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยาย (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ เพื่ออธิบายลักษณะกลุ่มตัวอย่าง

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบปัญหาวิจัยตามวัตถุประสงค์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window

2.1) วิเคราะห์ปัจจัยของการทำงานเป็นทีมโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกณฑ์การแปลผลการให้คะแนนการบริหารวิชาการ มีรายละเอียด ดังนี้
 คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง ระดับการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด
 คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง ระดับการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก
 คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ระดับการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง
 คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง ระดับการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อย
 คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง ระดับการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2) รวบรวม สรุป วิเคราะห์ข้อเสนอแนะ

2.3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการทำงานเป็นทีม และปัจจัยของการทำงานเป็นทีม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ของเพียร์สัน และค่าสัมประสิทธิ์ของการกำหนดเกณฑ์การแปลผลจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์¹ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ .81 - .100 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ .61 - .80 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ .41 - .60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ .21 - .40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ ไม่เกิน .20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

3.6 ข้อจำกัดของงานวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาปัจจัย ระดับปัจจัย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์ประกอบของทีมกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำ ของสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

- 1) อาจมีผู้ตอบแบบสอบถามตอบไม่ครบทุกข้อ
- 2) อาจมีผู้ตอบแบบสอบถามไม่ตอบคำถามปลายเปิด

¹ พวงรัตน์ ทวีรัตน์, *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*, (พิมพ์ครั้งที่ 7), (กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ), 44.

- 3) ผู้ตอบแบบสอบถามไม่อ่านคำถามให้เข้าใจถี่ถ้วน ก่อนลงมือทำแบบสอบถาม
- 4) ผู้ตอบแบบสอบถามทำแบบสอบถามแบบไม่ได้อ่านคำถาม

3.7 สถิติที่ใช้ในงานวิจัย

สถิติพื้นฐาน ได้แก่

(1) ร้อยละ (Percentage)²

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

(2) ค่าเฉลี่ย (Mean)³

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม

N แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม

(3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)⁴

$$S = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X$ แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนน

$\sum X^2$ แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนนยกกำลังสอง

N แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม

² สมบัติ ท้ายเรือคำ, ระเบียบวิจัยสำหรับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, (มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2553), 83.

³ เรื่องเดียวกัน, 108.

⁴ เรื่องเดียวกัน, 123.

บทที่ 4

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ผลการศึกษาดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 การนำเสนอข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
Sig	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกค่านัยสำคัญทางสถิติ
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Square)
df	แทน	ระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ (degrees of freedom)
X_1	แทน	เพศ
X_2	แทน	อายุ
X_3	แทน	สถานภาพ
X_4	แทน	ระดับการศึกษา
X_5	แทน	ประเภทตำแหน่ง
X_6	แทน	กลุ่มงาน
X_7	แทน	ประสบการณ์การทำงาน
X_8	แทน	อัตราเงินเดือน
Y_1	แทน	คณะกรรมการเฉพาะกิจ (ad-hoc committee)
Y_2	แทน	คณะกรรมการประจำ
Z_1	แทน	ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน
Z_2	แทน	ปัจจัยด้านบทบาทของสมาชิกในทีมงาน

Z ₃	แทน	ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร
Z ₄	แทน	ปัจจัยด้านกระบวนการทำงาน
Z ₅	แทน	ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร
Z ₆	แทน	ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทีม

4.2 การนำเสนอข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีม ในแต่ละคณะทำงาน ภายในสำนัก
อำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคณะทำงานกับปัจจัยของการทำงาน
เป็นทีม ภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับแบบสอบถาม โดยมีกลุ่มตัวอย่าง 10 คณะทำงาน โดยแบ่งเป็นคณะกรรมการเฉพาะกิจ (ad-hoc committee) จำนวน 8 คณะ และคณะกรรมการประจำ (มีการประชุมคณะทำงานหลายครั้ง งานที่ต้องทำร่วมกันระยะยาว) จำนวน 2 คณะ มีทั้งสิ้น 67 คนเมื่อทำการรวบรวมข้อมูลมาแล้วทำการตรวจสอบและนำแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนข้อมูลและร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง กลุ่มงาน ประสบการณ์การทำงาน อัตราเงินเดือน ในภาพรวม

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. เพศ		
ชาย	17	25.4
หญิง	50	74.6
รวม	67	100.0
2. อายุ		
ต่ำกว่า 21 ปี	0	0
อายุ 21 – 30 ปี	5	7.5
อายุ 31 – 40 ปี	26	38.8
อายุ 41 – 50 ปี	16	23.9
อายุ 51 – 60 ปี	19	28.4
ไม่ระบุ	1	1.5
รวม	67	100.0
3. สถานภาพ		
โสด	32	47.8
สมรส	29	43.3
หม้าย/หย่าร้าง	5	7.5
ไม่ระบุ	1	1.5
รวม	67	100.0

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนข้อมูลและร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง กลุ่มงาน ประสบการณ์การทำงาน อัตราเงินเดือน ในภาพรวม (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	6.0
ปริญญาตรี	20	29.9
ปริญญาโท	43	64.2
สูงกว่าปริญญาโท	0	0
รวม	67	100.0
5. ประเภทตำแหน่ง		
ข้าราชการ	63	94.0
ลูกจ้างประจำ	2	3.0
พนักงานราชการ	2	3.0
รวม	67	100.0
6. กลุ่มงาน		
กลุ่มบริหารทั่วไป	4	6.0
กลุ่มช่วยอำนวยความสะดวกและประสานราชการ	9	13.4
กลุ่มสารนิเทศ	7	10.4
กลุ่มบริหารงานกลาง	8	11.9
กลุ่มบริหารงานบุคคล	12	17.9
กลุ่มบริหารงานคลังและสินทรัพย์	24	35.8
ศูนย์บริการประชาชน	2	3.0
อื่น ๆ	0	0
ไม่ระบุ	1	1.5
รวม	67	100.0

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนข้อมูลและร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง กลุ่มงาน ประสบการณ์การทำงาน อัตราเงินเดือน ในภาพรวม (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
7. ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	2	3.0
1 – 5 ปี	15	22.4
6 – 10 ปี	14	20.9
11 – 15 ปี	6	9.0
16 – 20 ปี	7	10.4
21 – 25 ปี	7	10.4
26 – 30 ปี	4	6.0
30 ปีขึ้นไป	12	17.9
รวม	67	100.0
8. อัตราเงินเดือน		
9,000 – 15,000 บาท	6	9.0
15,001 – 25,000 บาท	24	35.8
25,001 – 35,000 บาท	17	25.4
35,001 – 45,000 บาท	11	16.4
45,001 ขึ้นไป	9	13.4
รวม	67	100.0

จากตารางที่ 4.1 สามารถวิเคราะห์และแปรผลได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 74.6 และ เป็นเพศชาย จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 25.4

จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม มีอายุ 31 - 40 ปี มากที่สุด คือ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8 รองลงมา คือ อายุ 51 - 60 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 28.4 มีอายุ 41 - 50 คิดเป็นร้อยละ 23.9 และมีอายุ 21 - 30 ปี น้อยที่สุดจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 ไม่ระบุอายุมีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5

จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีสถานภาพโสด มากที่สุด เป็นจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 47.8 มีสถานภาพสมรส จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3 และมีสถานภาพ หม้าย / หย่าร้าง น้อยที่สุด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 ไม่ระบุสถานภาพมีจำนวน 1 คน คิดเป็น ร้อยละ 1.5

จำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท มากที่สุด คือ 43 คน คิดเป็นร้อยละ 64.2 รองลงมา คือ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 29.9 และมีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี น้อยที่สุด จำนวน 4 คน คิดเป็น ร้อยละ 6.0

จำแนกตามประเภทตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม มีข้าราชการ มากที่สุด คือ 63 คน คิดเป็นร้อยละ 94.0 ส่วนลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามเท่ากัน คือ ประเภทละ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0

จำแนกตามกลุ่มงานของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มบริหารงานคลังและสินทรัพย์ เป็นผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ 24 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8 รองลงมาคือกลุ่มบริหารงานบุคคล มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 17.9 กลุ่มอำนวยการและประสานราชการ มีจำนวน 9 คน คิดเป็น ร้อยละ 13.4 กลุ่มบริหารงานกลาง มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 11.9 กลุ่มสารนิเทศ มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4 กลุ่มบริหารงานทั่วไป มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 และกลุ่มงานที่ ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดคือ ศูนย์บริการประชาชน มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 ไม่ระบุกลุ่ม งานมี 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5

จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อยู่ในช่วง 1 - 5 ปี มากที่สุด จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 รองลงมา คือ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อยู่ในช่วง 6 - 10 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9 ระยะเวลาการปฏิบัติงานในสำนัก อำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อยู่ในช่วง 30 ปีขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็น

ร้อยละ 17.9 ระยะเวลาการปฏิบัติงานในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อยู่ในช่วง 16 – 20 ปี และ 21 – 25 ปี มีจำนวนเท่ากันคือ 7 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4 ระยะเวลาการปฏิบัติงานในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อยู่ในช่วง 11 – 15 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 ระยะเวลาการปฏิบัติงานในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อยู่ในช่วง 26 – 30 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ น้อยที่สุด คือ ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0

จำแนกตามอัตราเงินเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม มีอัตราเงินเดือน 15,000 – 25,000 บาท มากที่สุด มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8 รองลงมา มีอัตราเงินเดือน 25,001 – 35,000 บาท มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 25.4 มีอัตราเงินเดือน 35,001 – 45,000 บาท มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 16.4 มีอัตราเงินเดือน 45,001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 13.4 และมีอัตราเงินเดือนน้อยที่สุดคือ 9,000 – 15,000 บาท มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 9



ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนข้อมูลและร้อยละเกี่ยวกับคณะกรรมการของผู้ตอบแบบสอบถาม
เลือกตอบ

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
คณะกรรมการเฉพาะกิจ		
คำสั่ง สอ.สป. ที่ 17/2560	6	9.0
คำสั่ง สอ.สป. ที่ 44/2560	20	29.9
คำสั่ง สอ.สป. ที่ 53/2560	1	1.5
คำสั่ง สอ.สป. ที่ 93/2560	3	4.5
คำสั่ง สอ.สป. ที่ 102/2560	1	1.5
คำสั่ง สอ.สป. ที่ 103/2560	2	3.0
คำสั่ง สอ.สป. ที่ 108/2560	3	4.5
คำสั่ง สอ.สป. ที่ 128/2560	1	1.5
รวม	37	55.2
คณะกรรมการประจำ		
คำสั่ง สอ.สป. ที่ 57/2560	18	26.9
คำสั่ง สอ.สป. ที่ 146/2560	12	17.9
รวม	30	44.8
รวมทั้งสิ้น	67	100.0

ตารางที่ 4.2 สามารถวิเคราะห์และแปรผลได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 67 คน ตอบว่ามีบทบาทในคณะกรรมการเฉพาะกิจทั้งหมด 37 คน คิดเป็นร้อยละ 55.2 และส่วนที่เหลือ 30 คน ตอบว่ามีบทบาทในคณะกรรมการประจำ คิดเป็นร้อยละ 44.8 ซึ่งถ้าจำแนกเป็นแต่ละคณะกรรมการย่อย แปรผลได้ดังนี้

คณะกรรมการเฉพาะกิจ ผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่ามีบทบาทมากที่สุด คือ คำสั่ง
อำนาจการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ 44/2560 เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานโครงการพัฒนา
สมรรถนะบุคลากรด้านการคลังของสำนักอำนาจการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี
งบประมาณ 2560 มีผู้เลือกคำสั่งนี้จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 29.9 รองลงมาคือ คำสั่งอำนาจการ
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ 17/2560 เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานโครงการอบรมให้ความรู้
เกี่ยวกับการเขียนผลงานทางวิชาการเพื่อขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นมีผู้เลือก
คำสั่งนี้จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 คำสั่งอำนาจการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ที่ 93/2560 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการพลเรือนสามัญ กลุ่มตำแหน่งประเภทวิชาการและทั่วไป ของสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และคำสั่งอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ 108/2560 เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดงานวันคล้ายวันสถาปนากระทรวงศึกษาธิการ ครบรอบ 125 ปี มีผู้เลือกคำสั่งทั้ง 2 คณะทำงานนี้ในจำนวนที่เท่ากันคือคำสั่งคณะทำงานละ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 คำสั่งอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ 103/2560 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ประจำปีงบประมาณ 2560 ในสังกัดสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ รอบที่ 1 และรอบที่ 2 มีผู้เลือกคำสั่งนี้จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 และคำสั่งคณะทำงานที่มีผู้เลือกน้อยที่สุด มี 3 คำสั่งคณะทำงานที่มีผู้เลือกเท่ากันคือ คำสั่งสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ 53/2560 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ขอสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี พ.ศ. 2559 , คำสั่งอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่ 102/2560 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองคุณสมบัติการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ สังกัดสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2560) , คำสั่งอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ 128/2560 เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดงาน “ประเพณีสงกรานต์ ศึกษาศาสตร์สืบสานวัฒนธรรมไทย” ประจำปี 2560 มีจำนวนผู้เลือกคำสั่งคณะทำงานละ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5

คณะกรรมการประจำ ผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่ามีบทบาทมากที่สุด คือคำสั่งอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ 57/2560 เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงาน/ผู้รับผิดชอบจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ระดับสำนักมีผู้เลือกคำสั่งนี้จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9 และ คำสั่งอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ 146/2560 เรื่อง ระดับความสำเร็จในการบูรณาการการจัดการกระบวนการหลัก/โครงการที่สำคัญของหน่วยงาน มีผู้เลือกคำสั่งนี้จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 17.9

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม ในคณะกรรมการเฉพาะกิจ

ตัวแปร	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน													
1. คณะทำงานของท่านมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	14	37.8	19	51.4	4	10.8	-	-	-	-	4.27	0.652	มาก
2. คณะทำงานของท่านไม่ได้มีเรื่องบาดหมางกัน ระหว่าง การปฏิบัติงาน	13	35.1	18	48.6	4	10.8	-	-	2	5.4	4.08	0.983	มาก
3. คณะทำงานของท่านมีความพร้อมจะช่วยเหลือซึ่งกันและ กันด้วยความเต็มใจ	17	45.9	19	51.4	1	2.7	-	-	-	-	4.43	0.555	มาก
4. ท่านไม่รู้สึกรอคอยในการทำงานเมื่อเกิดปัญหา	10	27.0	21	56.8	6	16.2	-	-	-	-	4.11	0.658	มาก
5. จบการทำงานตามคำสั่งนั้น ๆ แล้ว ท่านยังมีความสัมพันธ์ อันดีและทำงานในภารกิจอื่น ๆ ร่วมกันได้	16	43.2	19	51.4	2	5.4	-	-	-	-	4.38	0.594	มาก
ภาพรวม	70	37.8	96	51.9	17	9.2	-	-	2	5.4	4.25	0.688	มาก

จากตารางที่ 4.3 สามารถวิเคราะห์และแปลผลได้ดังนี้

ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำ ในสังกัดสำนักอำนวยการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่เลือกว่ามีบทบาทในคณะกรรมการเฉพาะกิจ มีจำนวนทั้งสิ้น 37 คน จากข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำ ที่มีรายชื่อในคณะกรรมการทั้งหมด 67 คน ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่าด้านภาวะผู้นำทีม มีผู้ตอบแบบสอบถามมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ 4.28 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ย 4.25 ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรมีค่าเฉลี่ย 4.13 ด้านกระบวนการทำงานมีค่าเฉลี่ย 4.12 ด้านบทบาทของสมาชิกในทีมงานมีค่าเฉลี่ย 4.10 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ 3.93 อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น ทั้งหมด 6 ด้าน ซึ่งแบ่งเป็นด้านละ 5 ประเด็น ซึ่งปัจจัยด้านแรกคือ ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานประเด็นคณะทำงานของท่านมีความพร้อมจะช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.43 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ จบการทำงานตามคำสั่งนั้น ๆ แล้ว ท่านยังมีความสัมพันธ์อันดีและทำงานในภารกิจอื่น ๆ ร่วมกันได้ มีค่าเฉลี่ย 4.38 อยู่ในระดับมาก คณะทำงานของท่านมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ค่าเฉลี่ย 4.27 อยู่ในระดับมาก ท่านไม่รู้สึกลำบากใจในการทำงานเมื่อเกิดปัญหา ค่าเฉลี่ย 4.11 อยู่ในระดับมาก และประเด็นที่คะแนนน้อยที่สุดคือ คณะทำงานของท่านไม่ได้มีเรื่องบาดหมางกัน ระหว่างการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 4.08 อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม ในคณะกรรมการเฉพาะกิจ (ต่อ)

ตัวแปร	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
ด้านบทบาทของสมาชิกในทีมงาน													
1. บุคลากรในคณะทำงานของท่าน มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและพันธกิจในการทำงานร่วมกันก่อนเริ่มงาน	13	35.1	15	40.5	9	24.3	-	-	-	-	4.11	0.774	มาก
2. บุคลากรในคณะทำงานของท่าน มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมกัน	10	27.0	22	59.5	5	13.5	-	-	-	-	4.14	0.631	มาก
3. มีการเปิดโอกาสให้ประเมินตนเองและเพื่อนร่วมทีมงาน	9	24.3	15	40.5	10	27.0	3	8.1	-	-	3.81	0.908	มาก
4. บุคลากรในคณะทำงานของท่าน รู้สึกว่าทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานอยู่เสมอ	12	32.4	19	51.4	6	16.2	-	-	-	-	4.16	0.688	มาก
5. ท่านมีความสนใจในการให้ความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม	12	32.4	24	69.9	1	2.7	-	-	-	-	4.30	0.520	มาก
ภาพรวม	56	30.2	95	52.4	31	16.7	3	8.1	-	-	4.10	0.704	มาก

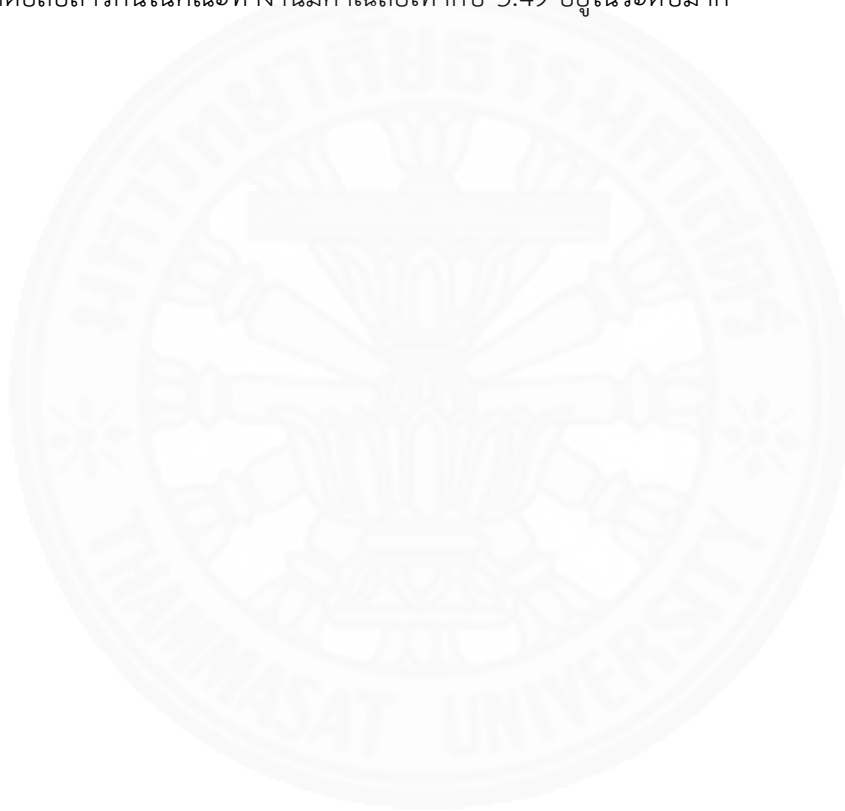
ด้านบทบาทของสมาชิกในทีมงานประเด็นค่าเฉลี่ยที่มากที่สุด คือ ท่านมีความสนใจในการให้ความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ บุคลากรในคณะทำงานของท่าน รู้สึกว่าทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 อยู่ในระดับมาก บุคลากรในคณะทำงานของท่าน มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 อยู่ในระดับมาก บุคลากรในคณะทำงานของท่าน มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและพันธกิจในการทำงานร่วมกันก่อนเริ่มงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 อยู่ในระดับมาก และประเด็นที่คะแนนน้อยที่สุดคือมีการเปิดโอกาสให้ประเมินตนเองและเพื่อนร่วมทีมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 อยู่ในระดับมาก



ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม ในคณะกรรมการเฉพาะกิจ (ต่อ)

ตัวแปร	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
ด้านการติดต่อสื่อสาร													
1.บุคลากรในคณะทำงานของท่านได้รับข้อมูลในการทำงานอย่างถูกต้อง ชัดเจน และทั่วถึง	13	35.1	22	59.5	2	5.4	-	-	-	-	4.30	0.571	มาก
2.บุคลากรในคณะทำงานของท่านเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปกปิดข้อมูล	10	27.0	21	56.8	5	13.5	1	2.7	-	-	4.08	0.722	มาก
3.มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานที่คณะทำงานทำผ่าน website ของสำนักอำนวยการหรือสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือ กระทรวงศึกษาธิการ	10	27.0	16	43.2	6	16.2	1	2.7	4	10.8	3.73	1.217	มาก
4.มีการตั้งกลุ่ม line เพื่อติดต่อสื่อสารกันในการทำงานอยู่เสมอ	15	40.5	13	35.1	6	16.2	2	5.4	1	2.7	4.05	1.026	มาก
5. บุคลากรในคณะทำงานของท่านมักใช้หนังสือราชการในการติดต่อสื่อสารกันในคณะทำงาน	9	24.3	6	16.2	16	43.2	6	16.2	-	-	3.49	1.044	มาก
ภาพรวม	57	30.8	78	42.2	35	18.9	10	6.8	5	6.8	3.93	0.916	มาก

ด้านการติดต่อสื่อสารประเด็นค่าเฉลี่ยที่มากที่สุด คือ บุคลากรในคณะทำงานของท่าน ได้รับข้อมูลในการทำงานอย่างถูกต้อง ชัดเจน และทั่วถึง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือบุคลากรในคณะทำงานของท่านเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปกปิดข้อมูลมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 อยู่ในระดับมากมีการตั้งกลุ่ม line เพื่อติดต่อสื่อสารกันในการทำงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 อยู่ในระดับมาก มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานที่คณะทำงานทำผ่าน website ของสำนักอำนวยการหรือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 อยู่ในระดับมาก ประเด็นที่คะแนนน้อยที่สุดคือบุคลากรในคณะทำงานของท่านมักใช้หนังสือราชการในการติดต่อสื่อสารกันในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 อยู่ในระดับมาก



ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม ในคณะกรรมการเฉพาะกิจ (ต่อ)

ตัวแปร	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
ด้านกระบวนการทำงาน													
1. คณะทำงานของท่านมีการประชุมเพื่อวางแผนในการทำงานก่อนลงมือปฏิบัติงานจริง	11	29.7	21	56.8	5	13.5	-	-	-	-	4.16	0.646	มาก
2. คณะทำงานของท่าน จัดบุคลากรในการทำงานได้อย่างเพียงพอต่อภารกิจงานนั้น ๆ	12	32.4	17	45.9	8	21.6	-	-	-	-	4.11	0.737	มาก
3. ในคณะทำงานของท่านมีการอธิบาย อบรม เนื้อหาในการทำงานก่อนที่ปฏิบัติจริง	13	35.1	15	40.5	9	24.3	-	-	-	-	4.11	0.774	มาก
4. บุคลากรในคณะทำงานของท่านมีการตรวจสอบ ตรวจทาน ในการทำงานของท่านและกันอยู่เสมอ	9	24.3	18	48.6	10	27.0	-	-	-	-	3.97	0.726	มาก
5. เมื่อพบข้อผิดพลาดในการทำงาน สมาชิกในคณะทำงานของท่านจะร่วมกันปรับปรุง แก้ไข อย่างเต็มความสามารถ	14	37.8	19	51.4	4	10.8	-	-	-	-	4.27	0.652	มาก
ภาพรวม	59	31.9	90	48.6	36	19.4	-	-	-	-	4.12	0.707	มาก

ด้านกระบวนการทำงานประเด็นค่าเฉลี่ยที่มากที่สุด คือเมื่อพบข้อผิดพลาดในการทำงาน สมาชิกในคณะทำงานของท่านจะร่วมกันปรับปรุง แก้ไข อย่างเต็มความสามารถมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 รองลงมาคือคณะทำงานของท่านมีการประชุมเพื่อวางแผนในการทำงานก่อนลงมือปฏิบัติงานจริงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 คณะทำงานของท่าน จัดบุคลากรในการทำงานได้อย่างเพียงพอต่อภารกิจงานนั้น ๆ และ ในคณะทำงานของท่านมีการอธิบาย อบรม เนื้อหาในการทำงานก่อนที่ปฏิบัติจริงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และประเด็นที่คะแนนน้อยที่สุดคือ บุคลากรในคณะทำงานของท่านมีการตรวจสอบ ตรวจสอบ ในการทำงานของท่านและกันอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97



ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม ในคณะกรรมการเฉพาะกิจ (ต่อ)

ตัวแปร	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร													
1.บุคลากรในคณะทำงานของท่านเข้าใจเป้าหมายของสำนัก อำนาจการ สป. ได้เป็นอย่างดี	12	32.4	20	54.1	5	13.5	-	-	-	-	4.19	0.660	มาก
2.เป้าหมายการดำเนินงานสอดคล้องกับเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ของโครงการในคณะทำงานนั้น ๆ และสามารถ วัดผลให้สำเร็จได้	13	35.1	20	54.1	4	10.8	-	-	-	-	4.24	0.641	มาก
3.มีการกำหนดวิธีการในการทำงานของคณะทำงาน เพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจ เป้าหมายของสำนัก อำนาจการ สป.	10	27.0	23	62.2	4	10.8	-	-	-	-	4.16	0.602	มาก

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม ในคณะกรรมการเฉพาะกิจ (ต่อ)

ตัวแปร	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
4. ประธานคณะกรรมการในชุดนั้น ๆ มีการทบทวนหรือปรับปรุงวัตถุประสงค์การดำเนินงานตามแผนและกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของ สำนักอำนวยการ สป.	11	29.7	19	51.4	7	18.9	-	-	-	-	4.11	0.699	มาก
5. มีการประเมินความคืบหน้าของงานในคณะทำงานชุดนั้น ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสำนักอำนวยการ สป. อย่างสม่ำเสมอ	9	24.3	17	45.9	11	29.7	-	-	-	-	3.95	0.743	มาก
ภาพรวม	55	29.7	99	53.5	31	16.7	-	-	-	-	4.13	0.669	มาก

ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรประเด็นค่าเฉลี่ยที่มากที่สุด คือเป้าหมายการดำเนินงานสอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโครงการในขณะทำงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลให้สำเร็จได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ4.24 รองลงมาคือบุคลากรในขณะทำงานของท่านเข้าใจเป้าหมายของสำนักอำนวยการ สป. ได้เป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ4.19 มีการกำหนดวิธีการในการทำงานของคณะทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจ เป้าหมายของสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ .มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ4.16 ประธานคณะกรรมการในชุดนั้น ๆ มีการทบทวนหรือปรับปรุงวัตถุประสงค์การดำเนินงานตามแผนและกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของ สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และประเด็นที่คะแนนน้อยที่สุดคือมีการประเมินความคืบหน้าของงานในขณะทำงานชุดนั้น ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสำนักอำนวยการ สป. อย่างสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95



ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม ในคณะกรรมการเฉพาะกิจ (ต่อ)

ตัวแปร	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
ด้านภาวะผู้นำทีม													
1. ประธานคณะทำงานของท่านสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ในการทำงานได้อย่างชัดเจน	12	32.4	23	62.2	2	5.4	-	-	-	-	4.27	0.560	มาก
2. เมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน ประธานคณะทำงานของท่านจะเผชิญปัญหาร่วมกับท่านเสมอ	12	32.4	23	62.2	2	5.4	-	-	-	-	4.27	0.560	มาก
3. ประธานคณะทำงานของท่านคอยส่งเสริมและสนับสนุนสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตัวท่านในการพัฒนาตนเอง	12	32.4	22	59.5	3	8.1	-	-	-	-	4.24	0.597	มาก
4. ประธานคณะทำงานของท่านคอยให้คำปรึกษาทุกครั้งที่ท่านมีปัญหา	13	35.1	23	62.2	1	2.7	-	-	-	-	4.32	0.530	มาก
5. ประธานคณะทำงานของท่านใส่ใจกับความคืบหน้าในการทำงานของสมาชิกในทีม	13	35.1	23	62.2	1	2.7	-	-	-	-	4.32	0.530	มาก
ภาพรวม	62	33.5	114	61.7	9	4.9	-	-	-	-	4.28	0.555	มาก
ภาพรวมทั้งหมด	359	32.3	572	51.7	159	14.3	13	7.5	7	6.1	4.14	0.707	มาก

ด้านภาวะผู้นำทีมประเด็นค่าเฉลี่ยที่มากที่สุด มี 2 ประเด็น คือ ประธานคณะทำงานของท่านคอยให้คำปรึกษาทุกครั้งที่ท่านมีปัญหาและประธานคณะทำงานของท่านใส่ใจกับความคืบหน้าในการทำงานของสมาชิกในทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 รองลงมา มี 2 ประเด็นที่คะแนนเท่ากัน คือ ประธานคณะทำงานของท่านสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ในการทำงานได้อย่างชัดเจน และเมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน ประธานคณะทำงานของท่านจะเผชิญปัญหาร่วมกับท่านเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และประเด็นที่คะแนนน้อยที่สุดคือ ประธานคณะทำงานของท่านคอยส่งเสริมและสนับสนุนสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตัวท่านในการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.2



ตารางที่ 4.4 สรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม รายด้าน ในคณะกรรมการเฉพาะกิจ

ตัวแปร	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
1.ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อน ร่วมงาน	70	37.8	96	51.9	17	9.2	-	-	2	5.4	4.25	0.688	มาก
2. ด้านบทบาทของสมาชิกใน ทีมงาน	56	30.2	95	52.4	31	16.7	3	8.1	-	-	4.10	0.704	มาก
3. ด้านการติดต่อสื่อสาร	57	30.8	78	42.2	35	18.9	10	6.8	5	6.8	3.93	0.916	มาก
4. ด้านกระบวนการทำงาน	59	31.9	90	48.6	36	19.4	-	-	-	-	4.12	0.707	มาก
5. ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ขององค์กร	55	29.7	99	53.5	31	16.7	-	-	-	-	4.13	0.669	มาก
6. ด้านภาวะผู้นำทีม	62	33.5	114	61.7	9	4.9	-	-	-	-	4.28	0.555	มาก
รวม	359	32.3	572	51.7	159	14.3	13	7.5	7	6.1	4.14	0.707	มาก

จากตารางที่ 4.4 สามารถวิเคราะห์และแปรผลได้ดังนี้

ปัจจัยของการทำงานเป็นทีมของคณะกรรมการเฉพาะกิจ ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทีม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ปัจจัยด้านกระบวนการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ปัจจัยด้านบทบาทของสมาชิกในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93

การกระจายตัวของข้อมูลของปัจจัยการทำงานเป็นทีมของคณะกรรมการเฉพาะกิจ ปัจจัยที่กระจายตัวมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.916 รองลงมาคือด้านกระบวนการทำงาน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.707 ด้านบทบาทของสมาชิกในที่ทำงานส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.704 ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.688 ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.669 และปัจจัยที่มีการกระจายตัวน้อยที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำทีม ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.555

การวิเคราะห์ปัจจัยการทำงานเป็นทีมของคณะกรรมการเฉพาะกิจ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.5 การวิเคราะห์ปัจจัยของการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการเฉพาะกิจ จำแนกตามเพศ

ตัวแปร	เพศ	N	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
1. ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน	ชาย	10	4.44	.470	1.316	.724
	หญิง	27	4.19	.540		
2. ด้านบทบาทของสมาชิกในทีมงาน	ชาย	10	4.08	.501	-.146	.284
	หญิง	27	4.11	.601		
3. ด้านการติดต่อสื่อสาร	ชาย	10	4.00	.625	.399	.944
	หญิง	27	3.90	.662		
4. ด้านกระบวนการทำงาน	ชาย	10	4.08	.598	-.277	.827
	หญิง	27	4.14	.589		
5. ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร	ชาย	10	4.06	.517	-.469	.556
	หญิง	27	4.16	.561		
6. ด้านภาวะผู้นำทีม	ชาย	10	4.42	.371	1.064	.266
	หญิง	27	4.24	.493		
รวม	ชาย	10	4.18	.514	1.887	.600
	หญิง	27	4.12	.574		

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ปัจจัยของการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการเฉพาะกิจ ภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่าสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการเฉพาะกิจ

ตารางที่ 4.6 การวิเคราะห์ปัจจัยของการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการเฉพาะกิจ จำแนกตามอายุ

ตัวแปร	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน					
Between Groups	1.678	3	.559		
Within Groups	8.307	32	.260	2.155	.113
Total	9.986	35			
ด้านบทบาทของสมาชิกในทีมงาน					
Between Groups	2.285	3	.762		
Within Groups	9.354	32	.292	2.605	.069
Total	11.639	35			
ด้านการติดต่อสื่อสาร					
Between Groups	1.992	3	.664		
Within Groups	12.438	32	.389	1.708	.185
Total	14.430	35			
ด้านกระบวนการทำงาน					
Between Groups	.403	3	.134		
Within Groups	10.987	32	.343	.391	.760
Total	11.390	35			
ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร					
Between Groups	.710	3	.237		
Within Groups	9.930	32	.310	.763	.523
Total	10.640	35			
ด้านภาวะผู้นำทีม					
Between Groups	1.419	3	.473		
Within Groups	6.371	32	.199	2.375	.088
Total	7.790	35			
รวม					
Between Groups	1.415	3	0.472		
Within Groups	9.565	32	0.300	1.666	0.290
Total	10.980	35			

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ปัจจัยของการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการเฉพาะกิจ ภายใต้อำนาจการดำเนินงาน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า สถานภาพส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการเฉพาะกิจ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.7 การวิเคราะห์ปัจจัยของการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการเฉพาะกิจ จำแนกตามสถานภาพ

ตัวแปร		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน	Between Groups	.021	2	.011		
	Within Groups	10.030	34	.295	.036	.964
	Total	10.052	36			
ด้านบทบาทของสมาชิกในทีมงาน	Between Groups	.075	2	.037		
	Within Groups	11.575	34	.340	.110	.897
	Total	11.650	36			
ด้านการติดต่อสื่อสาร	Between Groups	1.299	2	.649		
	Within Groups	13.678	34	.402	1.614	.214
	Total	14.977	36			
ด้านกระบวนการทำงาน	Between Groups	.158	2	.079		
	Within Groups	12.110	34	.356	.221	.803
	Total	12.268	36			
ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร	Between Groups	.723	2	.362		
	Within Groups	9.934	34	.292	1.238	.303
	Total	10.657	36			
ด้านภาวะผู้นำทีม	Between Groups	.260	2	.130		
	Within Groups	7.543	34	.222	.568	.562
	Total	7.803	36			
รวม	Between Groups	0.423	2	0.211		
	Within Groups	10.812	34	0.318	0.631	0.624
	Total	11.235	36			

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ปัจจัยของการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการเฉพาะกิจ ภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า สถานภาพส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการเฉพาะกิจ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.8 การวิเคราะห์ปัจจัยของการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการเฉพาะกิจ จำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปร		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน	Between Groups	.021	2	.010	.035	.996
	Within Groups	10.031	34	.295		
	Total	10.052	36			
ด้านบทบาทของสมาชิกในทีมงาน	Between Groups	.314	2	.157	.471	.629
	Within Groups	11.336	34	.333		
	Total	11.650	36			
ด้านการติดต่อสื่อสาร	Between Groups	1.436	2	.718	1.802	.180
	Within Groups	13.542	34	.398		
	Total	14.977	36			
ด้านกระบวนการทำงาน	Between Groups	1.026	2	.513	1.552	.226
	Within Groups	11.242	34	.331		
	Total	12.268	36			
ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร	Between Groups	.443	2	.221	.737	.486
	Within Groups	10.215	34	.300		
	Total	10.657	36			
ด้านภาวะผู้นำทีม	Between Groups	.028	2	.014	.062	.940
	Within Groups	7.775	34	.229		
	Total	7.803	36			
รวม	Between Groups	0.576	2	0.272	0.870	0.571
	Within Groups	10.690	34	0.314		
	Total	11.266	36			

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ปัจจัยของการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการเฉพาะกิจ ภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า สถานภาพส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการเฉพาะกิจ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.9 การวิเคราะห์ปัจจัยของการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการเฉพาะกิจ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ตัวแปร		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน	Between Groups	.107	2	.054	.183	.833
	Within Groups	9.945	34	.292		
	Total	10.052	36			
ด้านบทบาทของสมาชิกในทีมงาน	Between Groups	.340	2	.170	.512	.604
	Within Groups	11.309	34	.333		
	Total	11.650	36			
ด้านการติดต่อสื่อสาร	Between Groups	.120	2	.060	.137	.873
	Within Groups	14.858	34	.437		
	Total	14.977	36			
ด้านกระบวนการทำงาน	Between Groups	.173	2	.086	.243	.786
	Within Groups	12.095	34	.356		
	Total	12.268	36			
ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร	Between Groups	.016	2	.008	.026	.975
	Within Groups	10.641	34	.313		
	Total	10.657	36			
ด้านภาวะผู้นำทีม	Between Groups	.103	2	.052	.228	.797
	Within Groups	7.700	34	.226		
	Total	7.803	36			
รวม	Between Groups	0.143	2	0.072	.222	.811
	Within Groups	11.091	34	1.957		
	Total	11.234	36			

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ปัจจัยของการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการเฉพาะกิจ ภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามประเภทตำแหน่งโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า สถานภาพส่วนบุคคลด้านประเภทตำแหน่งที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการเฉพาะกิจ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.10 การวิเคราะห์ปัจจัยของการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการเฉพาะกิจ จำแนกตามกลุ่มงาน

ตัวแปร		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน	Between Groups	1.592	6	.265		
	Within Groups	8.460	30	.282	.941	.481
	Total	10.052	36			
ด้านบทบาทของสมาชิกในทีมงาน	Between Groups	1.652	6	.275		
	Within Groups	9.998	30	.333	.826	.559
	Total	11.650	36			
ด้านการติดต่อสื่อสาร	Between Groups	2.446	6	.408		
	Within Groups	12.531	30	.418	.976	.458
	Total	14.977	36			
ด้านกระบวนการทำงาน	Between Groups	1.161	6	.194		
	Within Groups	11.107	30	.370	.523	.786
	Total	12.268	36			
ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร	Between Groups	2.202	6	.367		
	Within Groups	8.456	30	.282	1.302	.287
	Total	10.657	36			
ด้านภาวะผู้นำทีม	Between Groups	1.069	6	.178		
	Within Groups	6.734	30	.224	.794	.582
	Total	7.803	36			
รวม	Between Groups	1.672	6	.281		
	Within Groups	9.548	30	.318	.894	.526
	Total	11.220	36			

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ปัจจัยของการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการเฉพาะกิจ ภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามกลุ่มงานโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า สถานภาพส่วนบุคคลด้านกลุ่มงานที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการเฉพาะกิจ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.11 การวิเคราะห์ปัจจัยของการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการเฉพาะกิจ จำแนกตาม
ประสพการณ์การทำงาน

ตัวแปร		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน	Between Groups	3.043	7	.435		
	Within Groups	7.009	29	.242	1.798	.126
	Total	10.052	36			
ด้านบทบาทของสมาชิกในทีมงาน	Between Groups	3.374	7	.482		
	Within Groups	8.276	29	.285	1.689	.151
	Total	11.650	36			
ด้านการติดต่อสื่อสาร	Between Groups	2.831	7	.404		
	Within Groups	12.147	29	.419	.965	.474
	Total	14.977	36			
ด้านกระบวนการทำงาน	Between Groups	1.985	7	.284		
	Within Groups	10.283	29	.355	.800	.594
	Total	12.268	36			
ด้านวัตถุประสงค์และ เป้าหมายขององค์กร	Between Groups	2.093	7	.299		
	Within Groups	8.565	29	.295	1.012	.443
	Total	10.657	36			
ด้านภาวะผู้นำทีม	Between Groups	1.986	7	.284		
	Within Groups	5.817	29	.201	1.414	.237
	Total	7.803	36			
รวม	Between Groups	2.552	7	0.365		
	Within Groups	8.683	29	0.300	1.280	0.338
	Total	11.235	36			

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ปัจจัยของการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการเฉพาะกิจ ภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามประสพการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า สถานภาพส่วนบุคคล ด้านประสพการณ์การทำงาน ที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการเฉพาะกิจ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์ปัจจัยของการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการเฉพาะกิจ จำแนกตาม
อัตราเงินเดือน

ตัวแปร		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน	Between Groups	1.915	4	.479		
	Within Groups	8.137	32	.254	1.883	.138
	Total	10.052	36			
ด้านบทบาทของสมาชิกในทีมงาน	Between Groups	1.517	4	.379		
	Within Groups	10.133	32	.317	1.198	.331
	Total	11.650	36			
ด้านการติดต่อสื่อสาร	Between Groups	2.845	4	.711		
	Within Groups	12.133	32	.379	1.876	.139
	Total	14.977	36			
ด้านกระบวนการทำงาน	Between Groups	1.862	4	.466		
	Within Groups	10.406	32	.325	1.432	.246
	Total	12.268	36			
ด้านวัตถุประสงค์และ เป้าหมายขององค์กร	Between Groups	2.157	4	.539		
	Within Groups	8.501	32	.266	2.030	.114
	Total	10.657	36			
ด้านภาวะผู้นำทีม	Between Groups	1.286	4	.322		
	Within Groups	6.517	32	.204	1.579	.204
	Total	7.803	36			
รวม	Between Groups	1.930	4	.483		
	Within Groups	9.305	32	.291	1.666	.195
	Total	11.235	36			

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ปัจจัยของการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการเฉพาะกิจ ภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยภาพรวม และรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า สถานภาพส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือน ที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการเฉพาะกิจ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.13 สรุปสถานภาพส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมของคณะกรรมการเฉพาะกิจ ภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

สถานภาพส่วนบุคคล	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ	มีนัยสำคัญทางสถิติ
เพศ	√	
อายุ	√	
สถานภาพ	√	
ระดับการศึกษา	√	
ประเภทตำแหน่ง	√	
กลุ่มงาน	√	
ประสบการณ์การทำงาน	√	
อัตราเงินเดือน	√	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า สถานภาพส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการเฉพาะกิจ ภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในทุกด้าน

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม ของคณะกรรมการประจำ

ตัวแปร	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน													
1. คณะทำงานของท่านมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	9	30.0	19	63.3	2	6.7	-	-	-	-	4.23	0.568	มาก
2. คณะทำงานของท่านไม่ได้มีเรื่องบาดหมางกัน ระหว่าง การปฏิบัติงาน	9	30.0	13	43.3	5	16.7	1	3.3	2	6.7	3.87	1.106	มาก
3. คณะทำงานของท่านมีความพร้อมจะช่วยเหลือซึ่งกันและ กันด้วยความเต็มใจ	9	30.0	16	53.3	5	16.7	-	-	-	-	4.13	0.681	มาก
4. ท่านไม่รู้สึกรอคอยในการทำงานเมื่อเกิดปัญหา	5	16.7	18	60.0	7	23.3	-	-	-	-	3.93	0.640	มาก
5. จบการทำงานตามคำสั่งนั้น ๆ แล้ว ท่านยังมี ความสัมพันธ์อันดีและทำงานในภารกิจอื่น ๆ ร่วมกันได้	12	40.0	16	53.3	2	6.7	-	-	-	-	4.33	0.606	มาก
ภาพรวม	44	29.3	82	54.6	21	14.0	1	3.3	2	6.7	4.10	0.720	มาก

จากตารางที่ 4.14 สามารถวิเคราะห์และแปรผลได้ดังนี้

ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำ ในสังกัดสำนักอำนวยการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่เลือกว่ามีบทบาทในคณะกรรมการประจำ มีจำนวนทั้งสิ้น 30 คน จากข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำ ที่มีรายชื่อในคณะกรรมการทั้งหมด 67 คน ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่าด้านภาวะผู้นำทีม มีผู้ตอบแบบสอบถามมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ 4.14 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรมีค่าเฉลี่ย 4.13 ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ย 4.10 ด้านบทบาทของสมาชิกในทีมงานมีค่าเฉลี่ย 4.08 ด้านกระบวนการทำงานมีค่าเฉลี่ย 3.95 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ 3.83 อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น ทั้งหมด 6 ด้าน ซึ่งแบ่งเป็นด้านละ 5 ประเด็น ซึ่งปัจจัยด้านแรกคือ ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานประเด็นจบการทำงานตามคำสั่งนั้น ๆ แล้ว ท่านยังมีความสัมพันธ์อันดีและทำงานในภารกิจอื่น ๆ ร่วมกันได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.33 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ คณะทำงานของท่านมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีค่าเฉลี่ย 4.23 อยู่ในระดับมาก คณะทำงานของท่านมีความพร้อมจะช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจค่าเฉลี่ย 4.13 อยู่ในระดับมาก ท่านไม่รู้สึกโดดเดี่ยวในการทำงานเมื่อเกิดปัญหา ค่าเฉลี่ย 3.93 อยู่ในระดับมาก และประเด็นที่คะแนนน้อยที่สุดคือ คณะทำงานของท่านไม่ได้มีเรื่องบาดหมางกัน ระหว่างการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ย 3.87 อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม ของคณะกรรมการประจำ (ต่อ)

ตัวแปร	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
ด้านบทบาทของสมาชิกในทีมงาน													
1. บุคลากรในคณะทำงานของท่าน มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและพันธกิจในการทำงานร่วมกันก่อนเริ่มงาน	6	20.0	18	60.0	5	16.7	1	3.3	-	-	3.97	0.718	มาก
2. บุคลากรในคณะทำงานของท่าน มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมกัน	7	23.3	19	63.3	4	13.3	-	-	-	-	4.10	0.607	มาก
3. มีการเปิดโอกาสให้ประเมินตนเองและเพื่อนร่วมทีมงาน	7	23.3	15	50.0	7	23.3	1	3.3	-	-	3.93	0.785	มาก
4. บุคลากรในคณะทำงานของท่าน รู้สึกว่าทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานอยู่เสมอ	9	30.0	17	56.7	4	13.3	-	-	-	-	4.17	0.648	มาก
5. ท่านมีความสนใจในการให้ความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม	11	36.7	16	53.3	2	6.7	1	3.3	-	-	4.23	0.728	มาก
ภาพรวม	40	26.7	85	56.7	22	14.7	3	3.3	-	-	4.08	0.597	มาก

ด้านบทบาทของสมาชิกในทีมงานประเด็นค่าเฉลี่ยที่มากที่สุด คือ ท่านมีความสนใจในการให้ความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ บุคลากรในคณะทำงานของท่าน รู้สึกว่าทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 อยู่ในระดับมาก บุคลากรในคณะทำงานของท่าน มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 อยู่ในระดับมาก บุคลากรในคณะทำงานของท่าน มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและพันธกิจในการทำงานร่วมกันก่อนเริ่มงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 อยู่ในระดับมาก และประเด็นที่คะแนนน้อยที่สุดคือมีการเปิดโอกาสให้ประเมินตนเองและเพื่อนร่วมทีมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 อยู่ในระดับมาก



ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม ของคณะกรรมการประจำ (ต่อ)

ตัวแปร	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
ด้านการติดต่อสื่อสาร													
1.บุคลากรในขณะทำงานของท่านได้รับข้อมูลในการทำงานอย่างถูกต้อง ชัดเจน และทั่วถึง	6	20.0	15	50.0	9	30.0	-	-	-	-	3.90	0.712	มาก
2.บุคลากรในขณะทำงานของท่านเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปกปิดข้อมูล	8	26.7	17	56.7	4	13.3	1	3.3	-	-	4.07	0.740	มาก
3.มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานที่คณะทำงานทำผ่าน website ของสำนักอำนวยการหรือสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือ กระทรวงศึกษาธิการ	6	20.0	13	43.3	8	26.7	3	10.0	-	-	3.73	0.907	มาก
4.มีการตั้งกลุ่ม line เพื่อติดต่อสื่อสารกันในการทำงานอยู่เสมอ	12	40.0	9	30.0	9	30.0	-	-	-	-	4.10	0.845	มาก
5. บุคลากรในขณะทำงานของท่านมักใช้หนังสือราชการในการติดต่อสื่อสารกันในการทำงาน	3	10.0	13	43.3	8	26.7	4	13.3	2	6.7	3.37	1.066	มาก
ภาพรวม	35	23.3	67	44.7	38	25.3	8	8.9	2	6.7	3.83	0.854	มาก

ด้านการติดต่อสื่อสารประเด็นค่าเฉลี่ยที่มากที่สุด คือ มีการตั้งกลุ่ม line เพื่อติดต่อสื่อสารกันในการทำงานอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือบุคลากรในคณะทำงานของท่านเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปกปิดข้อมูลมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 อยู่ในระดับมากบุคลากรในคณะทำงานของท่านได้รับข้อมูลในการทำงานอย่างถูกต้อง ชัดเจน และทั่วถึงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 อยู่ในระดับมาก มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานที่คณะทำงานทำผ่าน website ของสำนักอำนวยการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 อยู่ในระดับมากประเด็นที่คะแนนน้อยที่สุดคือบุคลากรในคณะทำงานของท่านมักใช้หนังสือราชการในการติดต่อสื่อสารกันในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 อยู่ในระดับมาก



ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม ของคณะกรรมการประจำ (ต่อ)

ตัวแปร	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
ด้านกระบวนการทำงาน													
1. คณะทำงานของท่านมีการประชุมเพื่อวางแผนในการทำงานก่อนลงมือปฏิบัติงานจริง	9	30.0	15	50.0	5	16.7	1	3.3	-	-	4.07	0.785	มาก
2. คณะทำงานของท่าน จัดบุคลากรในการทำงานได้อย่างเพียงพอต่อภารกิจงานนั้น ๆ	6	20.0	15	50.0	8	26.7	1	3.3	-	-	3.87	0.776	มาก
3. ในคณะทำงานของท่านมีการอธิบาย อบรม เนื้อหาในการทำงานก่อนที่ปฏิบัติจริง	7	23.3	16	53.3	7	23.3	-	-	-	-	4.00	0.695	มาก
4. บุคลากรในคณะทำงานของท่านมีการตรวจสอบตรวจทาน ในการทำงานของท่านและกันอยู่เสมอ	4	13.3	15	50.0	10	33.3	-	-	1	3.3	3.70	0.837	มาก
5. เมื่อพบข้อผิดพลาดในการทำงาน สมาชิกในคณะทำงานของท่านจะร่วมกันปรับปรุง แก้ไข อย่างเต็มความสามารถ	7	23.3	19	63.3	4	13.3	-	-	-	-	4.10	0.607	มาก
ภาพรวม	33	22.0	80	53.3	34	22.7	2	3.3	1	3.3	3.95	0.740	มาก

ด้านกระบวนการทำงานประเด็นค่าเฉลี่ยที่มากที่สุด คือเมื่อพบข้อผิดพลาดในการทำงาน สมาชิกในคณะทำงานของท่านจะร่วมกันปรับปรุง แก้ไข อย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 รองลงมาคือคณะทำงานของท่านมีการประชุมเพื่อวางแผนในการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ในคณะทำงานของท่านมีการอธิบาย อบรม เนื้อหาในการทำงานก่อนที่ปฏิบัติจริงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 อยู่ในระดับมาก คณะทำงานของท่าน จัดบุคลากรในการทำงานได้อย่างเพียงพอต่อภารกิจงาน นั้น ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 อยู่ในระดับมากบุคลากรในคณะทำงานของท่านมีการตรวจสอบ ตรวจสอบ ในการทำงานของท่านและกันอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 อยู่ในระดับมาก



ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม ของคณะกรรมการประจำ (ต่อ)

ตัวแปร	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร													
1.บุคลากรในขณะทำงานของท่านเข้าใจเป้าหมายของสำนัก อำนาจการ สป. ได้เป็นอย่างดี	8	26.7	18	60.0	4	13.3	-	-	-	-	4.13	0.629	มาก
2.เป้าหมายการดำเนินงานสอดคล้องกับเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ของโครงการในขณะทำงานนั้น ๆ และสามารถ วัดผลให้สำเร็จได้	10	33.3	17	56.7	3	10.0	-	-	-	-	4.23	0.626	มาก
3.มีการกำหนดวิธีการในการทำงานของคณะทำงาน เพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจ เป้าหมายของสำนัก อำนาจการ สป.	8	26.7	16	53.3	6	20.0	-	-	-	-	4.07	0.691	มาก

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม ของคณะกรรมการประจำ (ต่อ)

ตัวแปร	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร(ต่อ)													
4. ประธานคณะกรรมการในชุดนั้น ๆ มีการทบทวนหรือปรับปรุงวัตถุประสงค์การดำเนินงานตามแผนและกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของ สำนักอำนวยการ สป.	7	23.3	19	63.3	4	13.3	-	-	-	-	4.10	0.607	มาก
5. มีการประเมินความคืบหน้าของงานในคณะทำงานชุดนั้น ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสำนักอำนวยการ สป. อย่างสม่ำเสมอ	8	26.7	18	60.0	3	10.0	1	3.3	-	-	4.10	0.712	มาก
ภาพรวม	41	27.3	88	58.7	20	13.3	1	3.3	-	-	4.13	0.653	มาก

ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรประเด็นค่าเฉลี่ยที่มากที่สุด คือเป้าหมายการดำเนินงานสอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโครงการในขณะทำงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลให้สำเร็จได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 รองลงมาคือบุคลากรในขณะทำงานของท่านเข้าใจเป้าหมายของสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. ได้เป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ประธานคณะกรรมการในชุดนั้น ๆ มีการทบทวนหรือปรับปรุงวัตถุประสงค์การดำเนินงานตามแผนและกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของ สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. และมีการประเมินความคืบหน้าของงานในขณะทำงานชุดนั้น ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสำนักอำนวยการ สป. อย่างสม่ำเสมอค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และประเด็นที่คะแนนน้อยที่สุดคือมีการกำหนดวิธีการในการทำงานของคณะกรรมการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจ เป้าหมายของสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม ของคณะกรรมการประจำ (ต่อ)

ตัวแปร	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
ด้านภาวะผู้นำทีม													
1. ประธานคณะทำงานของท่านสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ในการทำงานได้อย่างชัดเจน	9	30.0	17	56.7	4	13.3	-	-	-	-	4.17	0.648	มาก
2. เมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน ประธานคณะทำงานของท่านจะเผชิญปัญหาร่วมกับท่านเสมอ	9	30.0	14	46.7	6	20.0	-	-	1	3.3	4.00	0.910	มาก
3. ประธานคณะทำงานของท่านคอยส่งเสริมและสนับสนุนสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตัวท่านในการพัฒนาตนเอง	9	30.0	18	60.0	2	6.7	1	3.3	-	-	4.17	0.699	มาก
4. ประธานคณะทำงานของท่านคอยให้คำปรึกษาทุกครั้งที่ท่านมีปัญหา	10	33.3	16	53.3	3	10.0	-	-	1	3.3	4.13	0.860	มาก
5. ประธานคณะทำงานของท่านใส่ใจกับความคืบหน้าในการทำงานของสมาชิกในทีม	11	36.7	15	50.0	4	13.3	-	-	-	-	4.23	0.679	มาก
ภาพรวม	48	32.0	80	53.3	19	12.7	1	3.3	2	3.3	4.14	0.759	มาก
รวมทั้งสิ้น	241	26.8	482	53.6	154	17.1	16	4.2	7	5.0	4.04	0.737	มาก

ด้านภาวะผู้นำทีมประธานคณะทำงานของท่านใส่ใจกับความคืบหน้าในการทำงานของสมาชิกในทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 รองลงมาคือประธานคณะทำงานของท่านสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ในการทำงานได้อย่างชัดเจนและประธานคณะทำงานของท่านคอยส่งเสริมและสนับสนุนสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตัวท่านในการพัฒนาตนเองมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ประธานคณะทำงานของท่านคอยให้คำปรึกษาทุกครั้งที่ท่านมีปัญหา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และประเด็นที่คะแนนน้อยที่สุดคือเมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน ประธานคณะทำงานของท่านจะเผชิญปัญหาร่วมกับท่านเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00



ตารางที่ 4.15 สรุปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม รายด้านในคณะกรรมการประจำ

ตัวแปร	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
1.ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อน ร่วมงาน	44	29.3	82	54.6	21	14.0	1	3.3	2	6.7	4.10	0.720	มาก
2. ด้านบทบาทของสมาชิกใน ทีมงาน	40	26.7	85	56.7	22	14.7	3	3.3	-	-	4.08	0.697	มาก
3. ด้านการติดต่อสื่อสาร	35	23.3	67	44.7	38	25.3	8	8.9	2	6.7	3.83	0.854	มาก
4. ด้านกระบวนการทำงาน	33	22.0	80	53.3	34	22.7	2	3.3	1	3.3	3.95	0.740	มาก
5. ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ขององค์กร	41	27.3	88	58.7	20	13.3	1	3.3	-	-	4.13	0.653	มาก
6. ด้านภาวะผู้นำทีม	48	32.0	80	53.3	19	12.7	1	3.3	2	3.3	4.14	0.759	มาก
เฉลี่ยรวม	241	26.8	482	53.6	154	17.1	16	4.2	7	5.0	4.04	0.737	มาก

จากตารางที่ 4.15 สามารถวิเคราะห์และแปลผลได้ดังนี้

ปัจจัยของการทำงานเป็นทีมของคณะกรรมการประจำ ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทีม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ปัจจัยด้านบทบาทของสมาชิกในทีมงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ปัจจัยด้านกระบวนการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ปัจจัยด้านกาติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83

การกระจายตัวของข้อมูลของปัจจัยการทำงานเป็นทีมของคณะกรรมการประจำ ปัจจัยที่กระจายตัวมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.854 รองลงมาคือด้านภาวะผู้นำทีมส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.759 ด้านกระบวนการทำงานส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.740 ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.720 ด้านบทบาทของสมาชิกในทีมงานส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.697 และปัจจัยที่มีการกระจายตัวน้อยที่สุด คือ ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.653

การวิเคราะห์ปัจจัยการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการประจำ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล
 ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์ปัจจัยของการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการประจำ จำแนกตามเพศ

ตัวแปร	เพศ	N	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
1. ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน	ชาย	7	4.06	.341	-.221	.195
	หญิง	23	4.11	.638		
2. ด้านบทบาทของสมาชิกในทีมงาน	ชาย	7	3.97	.454	-.607	.394
	หญิง	23	4.11	.562		
3. ด้านการติดต่อสื่อสาร	ชาย	7	3.97	.390	.735	.108
	หญิง	23	3.79	.607		
4. ด้านกระบวนการทำงาน	ชาย	7	3.97	.355	.125	.031
	หญิง	23	3.94	.651		
5. ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร	ชาย	7	4.06	.395	-.408	.343
	หญิง	23	4.15	.543		
6. ด้านภาวะผู้นำทีม	ชาย	7	4.14	.619	.013	.584
	หญิง	23	4.14	.702		
รวม	ชาย	7	4.03	0.426	-.036	0.276
	หญิง	23	4.04	0.617		

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ปัจจัยของการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการประจำ ภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่าสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการเฉพาะกิจ

ตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์ปัจจัยของการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการประจำ จำแนกตามอายุ

ตัวแปร		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน	Between Groups	1.132	3	.377		
	Within Groups	8.528	26	.328	1.151	.347
	Total	9.660	29			
ด้านบทบาทของสมาชิกในทีมงาน	Between Groups	1.149	3	.383		
	Within Groups	7.139	26	.275	1.395	.267
	Total	8.288	29			
ด้านการติดต่อสื่อสาร	Between Groups	1.670	3	.557		
	Within Groups	7.537	26	.290	1.920	.151
	Total	9.207	29			
ด้านกระบวนการทำงาน	Between Groups	2.339	3	.780		
	Within Groups	7.735	26	.298	2.621	.072
	Total	10.075	29			
ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร	Between Groups	.866	3	.289		
	Within Groups	6.612	26	.254	1.135	.353
	Total	7.479	29			
ด้านภาวะผู้นำทีม	Between Groups	.276	3	.092		
	Within Groups	12.856	26	.494	.186	.905
	Total	13.132	29			
รวม	Between Groups	1.239	3	.413		
	Within Groups	8.401	26	.323	1.401	.349
	Total	9.640	29			

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ปัจจัยของการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการประจำ ภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่มี ความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า สถานภาพส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันไม่ส่งผล ต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการเฉพาะกิจ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์ปัจจัยของการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการประจำ จำแนกตามสถานภาพ

ตัวแปร		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน	Between Groups	1.203	2	.602		
	Within Groups	8.447	26	.325	1.852	.177
	Total	9.650	28			
ด้านบทบาทของสมาชิกในทีมงาน	Between Groups	.494	2	.247		
	Within Groups	7.787	26	.299	.825	.449
	Total	8.281	28			
ด้านการติดต่อสื่อสาร	Between Groups	.238	2	.119		
	Within Groups	8.250	26	.317	.375	.691
	Total	8.488	28			
ด้านกระบวนการทำงาน	Between Groups	1.703	2	.852		
	Within Groups	8.247	26	.317	2.685	.087
	Total	9.950	28			
ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร	Between Groups	1.092	2	.546		
	Within Groups	6.276	26	.241	2.262	.124
	Total	7.368	28			
ด้านภาวะผู้นำทีม	Between Groups	1.536	2	.768		
	Within Groups	11.576	26	.445	1.725	.198
	Total	13.112	28			
รวม	Between Groups	1.044	2	0.522		
	Within Groups	8.431	26	0.324	1.621	.288
	Total	9.475	28			

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ปัจจัยของการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการประจำ ภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า สถานภาพส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการเฉพาะกิจ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์ปัจจัยของการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการประจำ จำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปร		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน	Between Groups	.119	2	.060	.169	.846
	Within Groups	9.541	27	.353		
	Total	9.660	29			
ด้านบทบาทของสมาชิกในทีมงาน	Between Groups	.091	2	.045	.150	.862
	Within Groups	8.197	27	.304		
	Total	8.288	29			
ด้านการติดต่อสื่อสาร	Between Groups	.151	2	.076	.226	.800
	Within Groups	9.055	27	.335		
	Total	9.207	29			
ด้านกระบวนการทำงาน	Between Groups	.003	2	.001	.004	.996
	Within Groups	10.072	27	.373		
	Total	10.075	29			
ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร	Between Groups	.006	2	.003	.012	.988
	Within Groups	7.472	27	.277		
	Total	7.479	29			
ด้านภาวะผู้นำทีม	Between Groups	.064	2	.032	.066	.936
	Within Groups	13.068	27	.484		
	Total	13.132	29			
รวม	Between Groups	0.072	2	.036	.104	.905
	Within Groups	9.568	27	.354		
	Total	9.640	29			

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ปัจจัยของการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการประจำ ภายใต้นักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า สถานภาพส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการเฉพาะกิจ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ปัจจัยของการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการประจำ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ตัวแปร		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน	Between Groups	.010	1	.010	.030	.864
	Within Groups	9.650	28	.345		
	Total	9.660	29			
ด้านบทบาทของสมาชิกในทีมงาน	Between Groups	.280	1	.280	.978	.331
	Within Groups	8.008	28	.286		
	Total	8.288	29			
ด้านการติดต่อสื่อสาร	Between Groups	.608	1	.608	1.980	.170
	Within Groups	8.599	28	.307		
	Total	9.207	29			
ด้านกระบวนการทำงาน	Between Groups	.442	1	.442	1.283	.267
	Within Groups	9.633	28	.344		
	Total	10.075	29			
ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร	Between Groups	.232	1	.232	.895	.352
	Within Groups	7.247	28	.259		
	Total	7.479	29			
ด้านภาวะผู้นำทีม	Between Groups	.219	1	.219	.475	.497
	Within Groups	12.913	28	.461		
	Total	13.32	29			
รวม	Between Groups	.298	1	.198	.940	.413
	Within Groups	9.342	28	.334		
	Total	9.640	29			

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ปัจจัยของการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการประจำ ภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามประเภทตำแหน่งโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า สถานภาพส่วนบุคคลด้านประเภทตำแหน่งที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการเฉพาะกิจ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์ปัจจัยของการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการประจำ จำแนกตามกลุ่มงาน

ตัวแปร		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน	Between Groups	3.375	6	.562	2.053	.101
	Within Groups	6.027	22	.274		
	Total	9.401	28			
ด้านบทบาทของสมาชิกในทีมงาน	Between Groups	1.702	6	.284	1.093	.397
	Within Groups	5.710	22	.260		
	Total	7.412	28			
ด้านการติดต่อสื่อสาร	Between Groups	2.810	6	.468	1.780	.150
	Within Groups	5.788	22	.263		
	Total	8.599	28			
ด้านกระบวนการทำงาน	Between Groups	1.951	6	.325	.971	.468
	Within Groups	7.370	22	.335		
	Total	9.321	28			
ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร	Between Groups	.993	6	.165	.639	.698
	Within Groups	5.697	22	.259		
	Total	6.690	28			
ด้านภาวะผู้นำทีม	Between Groups	.395	6	.066	.114	.994
	Within Groups	12.667	22	.576		
	Total	13.062	28			
รวม	Between Groups	1.871	6	.312	1.108	.468
	Within Groups	7.210	22	.328		
	Total	9.081	28			

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ปัจจัยของการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการประจำ ภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามกลุ่มงานโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า สถานภาพส่วนบุคคลด้านกลุ่มงานที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการเฉพาะกิจ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์ปัจจัยของการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการประจำ จำแนกตาม
ประสพการณ์การทำงาน

ตัวแปร		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน	Between Groups	1.251	6	.209	.570	.750
	Within Groups	8.409	23	.366		
	Total	9.660	29			
ด้านบทบาทของสมาชิกในทีมงาน	Between Groups	1.664	6	.277	.963	.472
	Within Groups	6.624	23	.288		
	Total	8.288	29			
ด้านการติดต่อสื่อสาร	Between Groups	1.468	6	.245	.727	.632
	Within Groups	7.739	23	.336		
	Total	9.207	29			
ด้านกระบวนการทำงาน	Between Groups	1.934	6	.322	.911	.505
	Within Groups	8.141	23	.354		
	Total	10.075	29			
ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร	Between Groups	.806	6	.134	.463	.828
	Within Groups	6.673	23	.290		
	Total	7.479	29			
ด้านภาวะผู้นำทีม	Between Groups	1.710	6	.285	.574	.747
	Within Groups	11.422	23	.497		
	Total	13.132	29			
รวม	Between Groups	1.472	6	.245	.701	.656
	Within Groups	8.168	23	.355		
	Total	9.640	29			

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ปัจจัยของการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการประจำ ภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามประสพการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า สถานภาพส่วนบุคคลด้านประสพการณ์การทำงาน ที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการเฉพาะกิจ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์ปัจจัยของการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการประจำ จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ตัวแปร		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน	Between Groups	1.385	4	.346		
	Within Groups	8.275	25	.331	1.046	.403
	Total	9.660	29			
ด้านบทบาทของสมาชิกในทีมงาน	Between Groups	1.509	4	.377		
	Within Groups	6.779	25	.271	1.391	.266
	Total	8.288	29			
ด้านการติดต่อสื่อสาร	Between Groups	.428	4	.107		
	Within Groups	8.779	25	.351	.304	.872
	Total	9.207	29			
ด้านกระบวนการทำงาน	Between Groups	.935	4	.234		
	Within Groups	9.135	25	.366	.640	.639
	Total	10.075	29			
ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร	Between Groups	.976	4	.244		
	Within Groups	6.503	25	.260	.938	.458
	Total	7.479	29			
ด้านภาวะผู้นำทีม	Between Groups	2.639	4	.660		
	Within Groups	10.493	25	.420	1.572	.213
	Total	13.132	29			
รวม	Between Groups	1.312	4	.328		
	Within Groups	8.328	25	.333	.982	.475
	Total	9.640	29			

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ปัจจัยของการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการประจำ ภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 แสดงว่า สถานภาพส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการเฉพาะกิจ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.24 สรุปสถานภาพส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการประจำ ภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

สถานภาพส่วนบุคคล	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ	มีนัยสำคัญทางสถิติ
เพศ	√	
อายุ	√	
สถานภาพ	√	
ระดับการศึกษา	√	
ประเภทตำแหน่ง	√	
กลุ่มงาน	√	
ประสบการณ์การทำงาน	√	
อัตราเงินเดือน	√	

จากตารางที่ 4.24 พบว่า สถานภาพส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการประจำ ภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในทุกด้าน

ตารางที่ 4.25 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยการทำงานเป็นทีมในแต่ละด้านกับคณะกรรมการเฉพาะกิจและคณะกรรมการประจำ

คณะกรรมการ	ปัจจัย	Z ₁	Z ₂	Z ₃	Z ₄	Z ₅	Z ₆
		คณะกรรมการเฉพาะกิจ					
(Y ₁)	Pearson Correlation	.053	.079	.211	-.041	-.069	.221
	Sig. (2-tailed)	.753	.642	.210	.810	.685	.189
	N	37	37	37	37	37	37
คณะกรรมการประจำ	Pearson Correlation	.264	.394*	.074	-.019	.283	.074
	Sig. (2-tailed)	.159	.031	.699	.922	.129	.697
	N	30	30	30	30	30	30

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ความสัมพันธ์ของปัจจัยการทำงานเป็นทีมในแต่ละด้านของคณะกรรมการเฉพาะกิจและคณะกรรมการประจำมีความน่าเชื่อถือมาก ในทุกด้านและความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านบทบาทของสมาชิกในทีมงานในคณะกรรมการประจำ มีค่านัยสำคัญทางสถิติ .05

4.4 สรุปข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของ สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ตารางที่ 4.26 ข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ของคณะกรรมการเฉพาะกิจ

ข้อ	ข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
1	ก่อนการปฏิบัติงาน มีการประชุมวางแผนกันอย่างเป็นระบบ โดยนึกถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน วัตถุประสงค์ต้องชัดเจน และมอบหมายหน้าที่ให้ชัดเจน ซึ่งจะช่วยให้ไม่เกิดปัญหาระหว่างการปฏิบัติงาน	6	25.00
2	ควรมีการติดต่อสื่อสารกันอย่างทั่วถึง และติดต่อกันบ่อย ๆ ระหว่างคณะทำงาน	5	20.83
3	เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กันแบบผิวเผิน จึงควรจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มงาน และฝึกอบรมด้านภาวะผู้นำทีมให้แก่คณะทำงานทุกคนเป็นประจำ	4	16.67
4	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับผลการประเมินตนเองของบุคลากรน้อยมาก และไม่ให้ความสำคัญกับสมาชิกเท่าที่ควร ไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา ใช้อำนาจมากกว่าความเข้าใจ	3	12.50
5	เพื่อนร่วมงานมีการให้ความร่วมมือในการทำงานและร่วมกันเสนอความคิดเห็น	2	8.33
6	มีการเชิญประชุมเฉพาะบางคน และไม่มีการแจ้งความคืบหน้าให้ทราบ	2	8.33
7	ผู้นำทีมให้ความสำคัญกับทุกคน ให้คำปรึกษาที่ดี	1	4.17
8	ทีมงานมีการแสดงความคิดเห็นน้อย ต้องคอยกระตุ้น	1	4.17
รวม		24	100

จากตารางที่ 4.26 พบว่า การทำงานเป็นทีมของคณะกรรมการเฉพาะกิจ ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ก่อนการปฏิบัติงาน มีการประชุมวางแผนกันอย่างเป็นระบบ โดยนึกถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน วัตถุประสงค์ต้องชัดเจน และมอบหมายหน้าที่ให้ชัดเจน ซึ่งจะช่วยให้ไม่เกิดปัญหาระหว่างการปฏิบัติงาน มีผู้ตอบจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 25 รองลงมา คือ ควรมีการติดต่อสื่อสารกันอย่างทั่วถึง และติดต่อกันบ่อย ๆ ระหว่างคณะทำงาน มีผู้ตอบจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 20.83 ,เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กันแบบผิวเผิน จึงควรจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มงาน และฝึกอบรมด้านภาวะผู้นำให้แก่คณะทำงานทุกคนเป็นประจำมีผู้ตอบจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67, ผู้บริหารให้ความสำคัญกับผลการประเมินตนเองของบุคลากรน้อยมาก และไม่ให้ความสำคัญกับสมาชิกเท่าที่ควร ไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา ใช้อำนาจมากกว่าความเข้าใจ มีผู้ตอบจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 , เพื่อนร่วมงานมีการให้ความร่วมมือในการทำงานและร่วมกันเสนอความคิดเห็น มีผู้ตอบจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33 , มีการเชิญประชุมเฉพาะบางคน และไม่มีการแจ้งความคืบหน้าให้ทราบ มีผู้ตอบจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.17 , ผู้นำทีมให้ความสำคัญกับทุกคน ให้คำปรึกษาที่ดี และ ทีมงานมีการแสดงความคิดเห็นน้อย ต้องคอยกระตุ้น มีผู้ตอบจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.17ตามลำดับ

ตารางที่ 4.27 ข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของ
สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ของกรรมการประจำ

ข้อ	ข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
1	ควรมีการแบ่งงานให้เหมาะสมตามความสามารถและความถนัดของแต่ละคน ให้สมาชิกในทีมแสดงความคิดเห็นเพื่อช่วยกันทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีกระบวนการทำงานเป็นระบบ แบ่งงานเป็นกลุ่มชัดเจน มีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของตน และให้ความร่วมมือทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ	6	20.69
2	การทำงานมีการอธิบายให้เข้าใจขั้นตอนอย่างชัดเจน เป็นไปในทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน และมีการประเมินความคืบหน้าของการทำงานเป็นประจำ	5	17.24
3	ผู้นำมีภาวะความเป็นผู้นำ ให้ความรู้ กระตุ้น ติดตาม ให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ ควรมีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และเป้าหมายการทำงานขององค์กรเป็นประจำ	5	17.24
4	ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ความเอื้อเฟื้อและเป็นมิตรต่อกัน มีผลต่อความสำเร็จและการขับเคลื่อนงานให้บรรลุผลสำเร็จ	4	13.79
5	การกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วม และมีการรับฟังผู้นำทีม และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	3	10.34
6	มีช่องทางในการติดต่อสื่อสารที่หลากหลายและรวดเร็ว	3	10.34
7	ควรเพิ่มกิจกรรมสานสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน	2	6.90
8	ขาดการบูรณาการในการทำงานเป็นทีม	1	3.46
รวม		29	100

จากตารางที่ 4.27 พบว่า การทำงานเป็นทีมของคณะกรรมการประจำ ความคิดเห็น และของเสนอแนะที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ควรมีการแบ่งงานให้เหมาะสมตามความสามารถและความถนัดของแต่ละคน ให้สมาชิกในทีมแสดงความคิดเห็นเพื่อช่วยกันทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีกระบวนการทำงานเป็นระบบ แบ่งงานเป็นกลุ่มชัดเจน มีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของตน และให้ความร่วมมือทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการมีผู้ตอบจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 20.69 รองลงมา คือ การทำงานมีการอธิบายให้เข้าใจขั้นตอนอย่างชัดเจน เป็นไปในทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน และมีการประเมินความคืบหน้าของการทำงานเป็นประจำ มีผู้ตอบจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 17.24 ,ผู้นำมีภาวะความเป็นผู้นำ ให้ความรู้ กระตุ้น ติดตาม ให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ ควรมีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และเป้าหมายการทำงานขององค์กรเป็นประจำมีผู้ตอบจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 17.24 , ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ความเอื้อเฟื้อและเป็นมิตรต่อกัน มีผลต่อความสำเร็จและการขับเคลื่อนงานให้บรรลุผลสำเร็จ มีผู้ตอบจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 13.24 , การกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วม และมีการรับฟังผู้นำทีม และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีผู้ตอบจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 10.34 , มีช่องทางในการติดต่อสื่อสารที่หลากหลายและรวดเร็ว มีผู้ตอบจำนวน 3คน คิดเป็นร้อยละ 10.34 , ควรเพิ่มกิจกรรมสานสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน มีผู้ตอบจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.90 และขาดการบูรณาการในการทำงานเป็นทีม มีผู้ตอบจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.46 ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อศึกษา “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ” โดยพิจารณาจากปัจจัยของการทำงานเป็นทีม ทั้ง 6 ด้าน คือ 1. ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน 2. ด้านบทบาทของสมาชิกในทีมงาน 3. ด้านการติดต่อสื่อสาร 4. ด้านกระบวนการทำงาน 5. ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร 6. ด้านภาวะผู้นำที่ทีมกับการทำงานเป็นทีมของคณะกรรมการตามคำสั่งคณะทำงาน ระหว่างวันที่ 1 มกราคม 2560 ถึง 30 เมษายน 2560 โดยแบ่งคณะกรรมการออกเป็น 2 กลุ่ม คือ คณะกรรมการเฉพาะกิจ (Ad hoc Committee) และ คณะกรรมการประจำ จำนวนกลุ่มเป้าหมายทั้งสิ้น 67 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณเป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วยข้อมูล 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง กลุ่มงาน ประสบการณ์การทำงาน และอัตราเงินเดือน โดยมีลักษณะคำถามแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยของการทำงานเป็นทีม ภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการโดยแบ่งเป็น 6 ด้าน ด้านละ 5 ข้อ มีลักษณะคำถามแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้แบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Question) ซึ่งแบ่งเป็น 6 ข้อ ตามปัจจัยของการทำงานเป็นทีมเป็นรายด้าน

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว นำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความสัมพันธ์ระหว่างคณะกรรมการเฉพาะกิจ (Ad hoc Committee) และ คณะกรรมการประจำกับปัจจัยการทำงานเป็นทีมทั้ง 6 ด้าน โดยมีประเด็นสำคัญในการนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

- 5.1 จุดมุ่งหมายของงานวิจัย
- 5.2 สรุปผลการศึกษา
- 5.3 อภิปรายผล
- 5.4 ข้อเสนอแนะ

5.1 จุดมุ่งหมายของงานวิจัย

1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ของคณะกรรมการเฉพาะกิจ (Ad hoc Committee) และคณะกรรมการประจำ ของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำ ของสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

2) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ของคณะทำงานเฉพาะกิจ (Ad hoc Committee) และคณะกรรมการประจำ ของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำ ของสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมกับการทำงานของ คณะทำงานเฉพาะกิจ (Ad hoc Committee) และคณะกรรมการประจำ ของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำ ของสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

5.2 สรุปผลการศึกษา

1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 74.60 มีอายุในช่วงระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 38.80 สถานภาพโสด จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 47.80 ระดับการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 64.20 ประเภทตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 94.00 กลุ่มงานบริหารงานคลังและสินทรัพย์ตอบแบบสอบถามมากที่สุด จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 35.80 ประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 22.40 อัตราเงินเดือน 15,001-25,000 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 35.80

2) คณะกรรมการที่บุคลากรในคณะกรรมการเลือกตอบมากที่สุดในคณะกรรมการเฉพาะกิจ คือ คำสั่งอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ 44/2560 เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานโครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการคลังของสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ 2560 มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 20 คน จากผู้ตอบแบบสอบถามคณะกรรมการเฉพาะกิจจำนวน 8 คณะ จำนวนคนทั้งหมด 37 คน และ คณะกรรมการที่บุคลากรในคณะกรรมการเลือกตอบมากที่สุดในคณะกรรมการประจำ คือ คำสั่งอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ 57/2560 เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงาน/ผู้รับผิดชอบจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ระดับสำนักมีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 18 คน จากผู้ตอบแบบสอบถามคณะกรรมการเฉพาะกิจจำนวน 2 คณะ จำนวน 30 คน

3) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยของการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการเฉพาะกิจและคณะกรรมการประจำ จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีทั้งสิ้น 8 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง กลุ่มงาน ประสบการณ์การทำงาน และอัตราเงินเดือน ค่าทั้งหมดมีอิสระต่อกันกับปัจจัยของการทำงานเป็นทีมทั้ง 6 ด้าน และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ .05

4) จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

4.1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ของคณะกรรมการเฉพาะกิจ (Ad hoc Committee) และคณะกรรมการประจำ ของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำ ของสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการสามารถสรุปได้ดังนี้

ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งที่เป็นคณะทำงานเฉพาะกิจ(Ad hoc Committee) และคณะกรรมการประจำ มีความคิดเห็นว่าปัจจัยทั้ง 6 ด้าน คือ 1. ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน 2. ด้านบทบาทของสมาชิกในทีมงาน 3. ด้านการติดต่อสื่อสาร 4. ด้านกระบวนการทำงาน 5. ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร 6. ด้านภาวะผู้นำทีมส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในคณะทำงานทั้ง 2 ประเภท โดยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน

4.2) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ของคณะกรรมการเฉพาะกิจ (Ad hoc Committee) และคณะกรรมการประจำ ของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำ ของสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการสามารถสรุปได้ดังนี้

ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของคณะกรรมการเฉพาะกิจ (Ad hoc Committee) มีปัจจัยการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านภาวะผู้นำทีม รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน , ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร , ด้านกระบวนการทำงาน , ด้านบทบาทของสมาชิกในทีมงานและปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการติดต่อสื่อสาร

ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของคณะกรรมการประจำ มีปัจจัยการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านภาวะผู้นำทีม รองลงมาคือ ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร , ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน , ด้านบทบาทของสมาชิกในทีมงาน , ด้านกระบวนการทำงาน และปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการติดต่อสื่อสาร

4.3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมกับการทำงานของคณะกรรมการเฉพาะกิจ (Ad hoc Committee) และคณะกรรมการประจำ ของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำ ของสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สามารถสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยการทำงานเป็นทีมกับการทำงานของคณะกรรมการเฉพาะกิจ (Ad hoc Committee) และคณะกรรมการประจำ ของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำ ของสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 และเป็นความสัมพันธ์ระดับมากทุกด้าน

5.3 อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นอิสระต่อปัจจัยในการทำงานเป็นทีมด้านต่าง ๆ ทั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจและคณะกรรมการประจำซึ่งบ่งบอกได้ว่าข้อมูลเกี่ยวกับตัวบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง กลุ่มงาน ประสบการณ์การทำงาน และอัตราเงินเดือน ไม่มีความเกี่ยวข้องกันกับการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการในคณะกรรมการเฉพาะกิจและคณะกรรมการประจำแปลความหมายได้ว่า การทำงานในคำสั่งคณะทำงานในแต่ละคณะ ไม่ว่าจะเพศใด อายุเท่าไร กลุ่มงานใด ไม่มีผลต่อปฏิบัติงานเป็นทีมตามปัจจัยการทำงานเป็นทีมทั้ง 6 ปัจจัยเนื่องจาก ปัจจัยส่วนบุคคลไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานนั้น ๆ แล้วทุกคนต้องทำตามหน้าที่ของตน ตามที่ได้รับมอบหมาย

2) จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยการทำงานเป็นทีมทั้ง 6 ด้าน คือ คือ 1. ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน 2. ด้านบทบาทของสมาชิกในทีมงาน 3. ด้านการติดต่อสื่อสาร 4. ด้านกระบวนการทำงาน 5. ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร 6. ด้านภาวะผู้นำทีมของคณะกรรมการเฉพาะกิจ (Ad hoc Committee) และคณะกรรมการประจำ ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในคณะทำงานทั้ง 2 ประเภท โดยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน เพราะปัจจัยการทำงานทั้ง 6 ด้านนั้น ตามความคิดเห็นของผู้ที่มีคำสั่งในทุกคณะกรรมการที่สำรวจ ลงความเห็นว่าเป็นปัจจัยทั้ง 6 ข้อ นั้น มีผลต่อการทำงานเป็นทีมในทุกคณะทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและนอกประเทศคือ อติญา สุพพัตกุล , ไมตรี งามวงษ์วาน , อภิชาติ ไตรธิเลน , เขาว์ เกษมกุล , กาญจนา มังคละศิริ , ปัญญาพล แสงแอ อัจฉรา ชุนณะวงศ์ อำนวย มีสมทรัพย์ , Cohen and others , Georg , Trimble and Miller , Hoegl and et al. , Heleen van Mierlo , Stoney A. Trent และ Anupamanarayan

3) จากผลการศึกษาระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม จะเห็นได้ว่าทั้ง คณะกรรมการเฉพาะกิจ (Ad hoc Committee) และคณะกรรมการประจำ ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยในระดับ มากทั้ง 2 ประเภทคณะทำงานและปัจจัยด้านที่มีค่ามากที่สุดของทั้ง 2 คณะทำงาน คือ ด้านภาวะผู้นำทีม ซึ่งสอดคล้องกับภาวะผู้นำทีมส่งผลต่อความสำเร็จของทีม ตามที่ซาคาโรและคณะ (Zaccaro et al, 2001) ได้เปรียบเทียบว่า ภาวะผู้นำเปรียบเสมือนจุดศูนย์กลางในการขับเคลื่อนของทีม และสอดคล้องกับปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม ในข้อ 5.3 ภาวะผู้นำทีม (leadership) ซึ่งผู้นำทีม นั้น มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำพาทีมให้ประสบผลสำเร็จ ส่วนอันดับที่ได้ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดของทั้ง 2 ประเภทคณะทำงาน คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยสู่ความสำเร็จใน ทีมงาน วิทยานิพนธ์เล่มต่าง ๆ เช่น นุชนาฎ จันทร์ธา, โมตรี งามวงษ์วาน , อภิชาติ ไตรธิเลน , กาญจนา มังคละศิริ , ปัญญาพล แข็งแอ , อัจฉรา ชุนณะวงศ์ , อำนวย มีสมทรัพย์ , Trimble and Miller , Heleen van Mierlo , Stoney A. Trent

4) ด้านการติดต่อสื่อสารของทั้ง 2 คณะกรรมการ คือ คณะกรรมการเฉพาะกิจและ คณะกรรมการประจำ ของสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ นั้น ปรากฏว่า ค่าเฉลี่ยของการติดต่อสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการของทั้ง 2 คณะทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าการติดต่อ อย่างเป็นทางการ ซึ่งจะเห็นได้ว่า บริบทของโลกเปลี่ยนแปลงไป การสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ เข้ามามีบทบาทต่อการทำงานมากขึ้น เนื่องจากการติดต่อสื่อสารอย่างเป็นทางการใช้เวลาในการ ส่งสารและรับสารนานกว่าการสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ

5) จากการศึกษาปัจจัยของการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการของทั้ง 2 ประเภท คณะกรรมการ นั้น พบว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีมกับการทำงานของคณะกรรมการเฉพาะกิจ (Ad hoc Committee) และคณะกรรมการประจำ ของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำ ของสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .05 และเป็นความสัมพันธ์ระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าตัวแปร เหล่านี้เป็นปัจจัยที่สามารถส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีม ภายในสำนักอำนวยการ สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ คือ อติญา สุพัตกุล , โมตรี งามวงษ์วาน , อภิชาติ ไตรธิเลน , เชาวร์ เกษมกุล , กาญจนา มังคละศิริ , ปัญญาพล แข็งแอ อัจฉรา ชุนณะวงศ์ อำนวย มีสมทรัพย์ , Cohen and others , Georg , Trimble and Miller , Hoegl and et al. , Heleen van Mierlo , Stoney A. Trent และ Anupamanarayan

5.4 ข้อเสนอแนะ

5.4.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

(1) ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าปัจจัยการทำงานเป็นทีมทั้ง 6 ด้าน มีผลต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก แต่การทำงานเป็นทีมมักมีปัจจัยอื่น ๆ ประกอบเข้าด้วยกัน นอกจากนี้ ตามงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเล่มอื่น ๆ ที่มีทฤษฎีหรือปัจจัยอื่น ประกอบเข้าด้วยกัน และวัฒนธรรมการทำงานของสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ แม้จะไม่ได้มีรายชื่ออยู่ในคณะหรือคณะกรรมการในชุดนั้น ๆ ก็สามารถทำงานนั้น ๆ ได้ โดยอาศัยการบังคับบัญชาตามสายงาน

(2) ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าระดับการทำงานเป็นทีมทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยระดับการทำงานเป็นทีมที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดของทั้ง 2 ประเภทคณะทำงานคือ ภาวะผู้นำทีม แสดงว่าผู้นำทีมมีความสำคัญมากในคณะทำงานของแต่ละคณะ ทิศทางคณะทำงานจะไปทางใด ผลงานจะออกมาอย่างไร ขึ้นอยู่กับผู้นำทีมทั้งสิ้น แต่ปัจจัยที่ได้คะแนนน้อยที่สุดของทั้ง 2 ด้านคือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ซึ่งแสดงให้เห็นว่า บุคลากรในคณะทำงานมีการสื่อสารกันค่อนข้างน้อย เป็นการทำงานแบบต่างคนต่างทำ เพราะฉะนั้น ควรสื่อสารกันมากขึ้น ร่วมพูดคุยปรึกษาหารือเรื่องการทำงานตามคำสั่งในคณะกรรมการให้มากขึ้นจะช่วยให้การทำงานเป็นทีมในคณะทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

(3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานเป็นทีมกับคณะกรรมการ ซึ่งแบ่งเป็นคณะทำงานเฉพาะกิจ (Ad hoc Committee) และคณะกรรมการประจำ นั้น มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 และเป็นความสัมพันธ์ระดับมาก หากส่งเสริมปัจจัยของการทำงานเป็นทีมทั้ง 6 ด้าน มาเป็นตัวช่วยในการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ก็จะช่วยส่งเสริมให้ไปในทางที่ดีขึ้น

5.4.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

(1) การกำหนดปัจจัยของการทำงานเป็นทีม ควรกำหนดปัจจัยที่เป็นปัจจุบันตามยุคสมัยมากที่สุด เพราะถ้าปัจจัยในอดีต อาจจะวัดได้ไม่ดีเท่าปัจจัยที่ทันต่อสถานการณ์ในช่วงเวลานั้น ๆ เพราะความสัมพันธ์ของการทำงานกับปัจจัยในอนาคตอาจจะไม่สัมพันธ์กัน หรือสัมพันธ์กันน้อย เมื่อบริบทโลกเปลี่ยนแปลงไป

(2) ควรมีการวิจัยเพิ่มเติมในส่วนที่นอกเหนือจากการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการ เพราะการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการแตกต่างจากการทำงานเป็นทีมที่ไม่เป็นคณะกรรมการหรือไม่อย่างไร จำเป็นหรือไม่ที่จะต้องตั้งคณะทำงานเพื่อทำในงานนั้น ๆ

(3) เนื่องจากงานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยระดับสำนัก ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสำนัก
อำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ดังนั้นนักวิจัยควรจัดกลุ่มตัวอย่างให้เหมาะสม
กับการบริหารจัดการในการทำงานของสถานทีนั้น ๆ



รายการอ้างอิง

หนังสือและบทความในหนังสือ

- คาร์ และแฮนสัน, โจ. *รีเอนจิเนียริงภาคปฏิบัติ*. บรรณาธิการโดย David K. Carr, Henry J. Johansson. แปลโดย ปรีทรรศ พันธบุรุษรงค์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น, 2540.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. *เทคนิคการพัฒนาทีมงาน*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท, 2536.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. *การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เอ็กซ์เปอร์เน็ทบุ๊คส์, 2545.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ และคณะ. *การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท, 2546.
- ธงชัย สันติวงษ์. *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2540.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2540.
- ร็อบบิน, สตีเฟน พี. และโคลเตอร์ แมรี. *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ*. แปลโดย วิรัช สงวนวงศ์วาน. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดเคชั่น อินโดไชน่า, 2550.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. *ความลับขององค์การ: พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บริษัทดีไลน์, 2536.
- ลึ้ก, ริชาร์ด และพอลเซอร์, เจฟฟ์. *การบริหารจัดการทีมงาน*. แปลโดย สุรพิพร พิงพุทธ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท, 2550.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์, 2540.
- สมยศ นาวิการ. *ทฤษฎีองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ, 2544.
- สมบัติ ท้ายเรือคำ. *ระเบียบวิจัยสำหรับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2553.
- สุนันทา เลานันท์. *การสร้างทีมงาน*. กรุงเทพฯ: แอนด์เมตสติเกอร์แอนด์ดีไซน์, 2549.
- เสนีย์ แดงวัง. *หลักในการทำงานเป็นทีม*. กรุงเทพฯ: กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2553.
- อรุณ รักธรรม. *การพัฒนาองค์การ: การสร้างและการพัฒนาการทำงานเป็นทีม*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2524.

- Bayard O wheeier. *Business : An introductory, Analysis*. New York: Harry & Row, 1969.
- Cohen S.G., Ledford G.E. and Spreitzer G.M.. *Employee involvement; Studies; self-directed work teams; Effectiveness; Models; Teamwork*. New York : Sage publications, Inc, 1996.
- Hackman, R.. *The design of work team*. In: J. Lorsch (Ed.). *Handbook of Organizational Behavior*. Prentice Hall, N. J.: Englewood Cliffs, 1987.
- Katzenbach, Jon R. and Douglas, Smith K.. *The Wisdom of Teams*. Cambridge: McGraw – Hill. 1993.
- McClelland, D.C.. *Testing for Competence rather than for Intelligence*. *American Psychologist* 28. 1973.
- Singer, Blair. *สร้างทีมให้ชนะ (Team Code of Honor)*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2557.
- Woodcock, M. & Francis. D, *Team Management: Leadership by Consensus*. Hampshire: Gower, 1994.
- Zaccaro, S.J. Rittman, A.L. & Marks. M.A.. *Team leadership*. *Leadership Quarterly*, 2001.

บทความวารสาร

- สุเมธ งามกนก. “การสร้างทีม.” *วารสารศึกษาศาสตร์*. ปีที่ 19, ฉ. 1 (2550): 33.
- สันติ บางอ้อ. “การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน.” *วารสารเพื่อการเพิ่มผลผลิต: Productivity World*, ฉ.2 (2540): 39-40.
- Getzels, J.W. and Thelen, H.A.. “The Classroom Group as a Social System, In N.B. Henry, ed. *The Dynamics of Instructional Group*.” *Yearbook of the Nation Society for Study of Education*, University of Chicago.,no. 59th (1960): 80.

วิทยานิพนธ์

- กาญจนา มังคละศิริ. “องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนครพนม, 2552.
- จารุมล พันภัยพาล. “การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตสาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา, 2548.
- เชาว์ เกษมกุล. “ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท มาสโปรแอมเทคคอร์ปอเรชั่น จำกัด.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2552.
- ทองประเสริฐ ใจตรง. “การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสำนักงานสาธารณสุขมุขดาหาร.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2550.
- นุชนาฏ จันทรา. “รูปแบบภาวะผู้นำของคณบดีตามทัศนคติและความคาดหวังของบุคลากร : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2552.
- ปัญญาพล แข็งแอ. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2552.
- ไมตรี งามวงษ์วาน. “การสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, 2549.
- สมบัติ ท้ายเรือคำ. “ระเบียบวิจัยสำหรับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.” มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2553.
- สุกานดา ตปนียางกูร. “วิเคราะห์การใช้ลักษณะภาวะผู้นำ 4 แบบ กับการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียน.” งานวิจัยภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2542.
- อดิญา สุพัตกุล. “ปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2542.

อภิชาติ ไตรธิเลน. “สภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1,” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2550.

อำนาจ มีสมทรัพย์. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2553.

อัจฉรา ชุนณะวงศ์. “การศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน ตามความมิตเห็นของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรำไพพรรณี, 2553.

Anupamanarayan. “Role of Assigned Team Goal in the Relationship Between Individual Difference Factors and Self-set Goal in a Pre-team Context.” Dayton: Wright State University, 2008.

Harvard Business School. “Increase group emotional intelligence to increase group results.” Managing Teams For High Performance .U.S.A. Harvard Business School, 2007.

Heleen van Mierlo. “Self-managing Teamwork and Psychological Well-being.” Thesis PhD. Eindhoven: Technische University Eindhoven, 2003.

Hoegl, M. and Gemuenden, H.G.. “Studies; Software industry; Performance evaluation ; Product development; Teamwork. Technical University of Berlin.” Chair for Technology and Innovation Management. Hardenbergstr. 4-5, HAD 29. 10623 Berlin, 2001.

Georg, J.. “Management Changer; Labor Teamwork; Work Studies; Regions; Organization structure.” Department of Industrial Relation. Graduate School of Business. University College Dublin, Ireland, 1996

Trimble. S. and J.W. Miller Creation. “Invigoration, and Sustaining Effective Teams.” Personalizing The High School: The Most Important Reform. NASSP Bulletin., 1996.

Salas E., Nichols D.R., & Driskell J.E.. “Testing three team training strategies in intact teams.” Small Group Research, 2007.

Stoney A. Trent. “Team cognition in intelligence analysis training.” Dissertation M.S. Ohio State: The Ohio State University, 2007.

สื่ออิเล็กทรอนิกส์

โรงเรียนเซนต์หลุยส์. “พระบรมราโชวาทในการทำงาน.” <http://www.sl.ac.th/>, (สืบค้นเมื่อวันที่ 30 ตุลาคม 2559).

บริษัท โพรซอฟท์ ไอทีโอ จำกัด. “ปัจจัยที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ.” <http://www.thaihrcenter.com/> (สืบค้นเมื่อวันที่ 23 พฤศจิกายน 2559).

เอกสารอื่นๆ

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545, มาตรา 3/1, ราชกิจจานุเบกษา (ฉบับที่ 5) ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 119 ตอนที่ 99 ก (2 ตุลาคม 2545): 1.



ภาคผนวก ก**แบบสอบถาม**

แบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ภายในสำนักอำนวยการ สำนักงาน
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ



ชุดคำถามที่.....

แบบสอบถามเพื่อการศึกษาค้นคว้าแบบอิสระ
เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม
ภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของสารนิพนธ์ระดับปริญญาโทตามหลักสูตรการบริหารจัดการสาธารณะสำหรับนักบริหารรัฐศาสตรมหาบัณฑิตคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ข้อมูลของท่านมีความสำคัญต่อความสำเร็จของการวิจัย ข้อมูลจากแบบสอบถามทุกประการจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ ผลของการวิจัยจะถูกนำไปใช้เพื่อประโยชน์ทางด้านวิชาการ

แบบประเมินนี้ มี 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ปัจจัยของการทำงานเป็นทีม ภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ในการนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและตรงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ขอขอบคุณที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้อย่างดียิ่ง

ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้
 นางสาวกรวิภา งามวุฒิวงศ์
 นิสิตปริญญาโท คณะรัฐศาสตร์
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องหน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ ต่ำกว่า 21 ปี อายุ 21-30 ปี อายุ 31-40 ปี
 อายุ 41 - 50 ปี อายุ 51-60 ปี
3. สถานภาพ โสด สมรส หม้าย / หย่าร้าง
4. ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
 ปริญญาโท สูงกว่าปริญญาโท
5. ประเภทตำแหน่ง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ
6. กลุ่มงาน กลุ่มบริหารทั่วไป กลุ่มช่วยอำนวยความสะดวกและสาธารณราชการ
 กลุ่มสารนิเทศ กลุ่มบริหารงานกลาง
 กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มบริหารงานคลังและสินทรัพย์
 ศูนย์บริการประชาชน อื่น ๆ.....
7. ประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี 1-5 ปี 6-10 ปี 11-15 ปี
 16-20 ปี 21-25 ปี 26-30 ปี 30 ปีขึ้นไป
8. อัตราเงินเดือน 9,000 - 15,000 บาท 15,001 - 25,000
 25,001 - 35,000 บาท 35,001 - 45,000
 45,001 บาทขึ้นไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องหน้าข้อความ

9. ท่านอยู่ในคณะกรรมการหรือคณะทำงานชุดใด โปรดระบุเพียงช่องเดียวที่ท่านคิดว่าท่านมีบทบาทมากที่สุด

กรรมการเฉพาะกิจ

คำสั่งอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ 17/2560 เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานโครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการเขียนผลงานทางวิชาการเพื่อขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

คำสั่งอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ 44/2560 เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานโครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการคลังของสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ 2560

คำสั่งอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ 53/2560 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ขอสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี พ.ศ. 2559

คำสั่งอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ 93/2560 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการพลเรือนสามัญ กลุ่มตำแหน่งประเภทวิชาการและทั่วไป ของสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

คำสั่งอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่ 102/2560 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลับกรองคุณสมบัติการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ สังกัดสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2560)

คำสั่งอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ 103/2560 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ประจำปีงบประมาณ 2560

ในสังกัดสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ รอบที่ 1 และรอบที่ 2

คำสั่งอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ 108/2560 เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดงานวันคล้ายวันสถาปนากระทรวงศึกษาธิการ ครบรอบ 125 ปี

คำสั่งอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ 128/2560 เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดงาน “ประเพณีสงกรานต์ ศึกษาธิการสืบสานวัฒนธรรมไทย” ประจำปี 2560

กรรมการประจำ

คำสั่งอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ 57/2560 เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงาน/ผู้รับผิดชอบจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ระดับสำนัก

คำสั่งอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ 146/2560 เรื่อง ระดับความสำเร็จในการบูรณาการการจัดการกระบวนการหลัก/โครงการที่สำคัญของหน่วยงาน

ตอนที่ 2 ปัจจัยของการทำงานเป็นทีม ในทีมงานของท่านที่ท่านเป็นคณะทำงาน
หรือคณะกรรมการ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งมีตัวเลข 5 ระดับคือ
ระดับ 5 หมายถึง ท่านคิดว่าข้อความนั้นมีความเป็นจริงอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง ท่านคิดว่าข้อความนั้นมีความเป็นจริงอยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง ท่านคิดว่าข้อความนั้นมีความเป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง ท่านคิดว่าข้อความนั้นมีความเป็นจริงอยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง ท่านคิดว่าข้อความนั้นมีความเป็นจริงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ เกี่ยวกับสภาพทีมงานและการทำงานเป็นทีมใน
คณะทำงานของท่านแล้วให้ทำเครื่องหมาย ในช่องหน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน
มากที่สุดเพียงข้อละ 1 ช่อง

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ปัจจัยของการทำงานเป็นทีม ในคณะทำงานของท่าน						
ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน						
1	คณะทำงานของท่านมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน					
2	คณะทำงานของท่านไม่ได้มีเรื่องบาดหมางกัน ระหว่างการปฏิบัติงาน					
3	คณะทำงานของท่านมีความพร้อมจะช่วยเหลือซึ่งกัน และกันด้วยความเต็มใจ					
4	ท่านไม่รู้สึกโดดเดี่ยวในการทำงานเมื่อเกิดปัญหา					
5	จบการทำงานตามคำสั่งนั้น ๆ แล้ว ท่านยังมี ความสัมพันธ์อันดีและทำงานในภารกิจอื่น ๆ ร่วมกัน ได้					

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านบทบาทของสมาชิกในทีมงาน						
6	บุคลากรในคณะทำงานของท่าน มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและพันธกิจในการทำงานร่วมกันก่อนเริ่มงาน					
7	บุคลากรในคณะทำงานของท่าน มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมกัน					
8	มีการเปิดโอกาสให้ประเมินตนเองและเพื่อนร่วมทีมงาน					
9	บุคลากรในคณะทำงานของท่าน รู้สึกว่าทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานอยู่เสมอ					
10	ท่านมีความสนใจในการให้ความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม					
ด้านการติดต่อสื่อสาร						
11	บุคลากรในคณะทำงานของท่านได้รับข้อมูลในการทำงานอย่างถูกต้อง ชัดเจน และทั่วถึง					
12	บุคลากรในคณะทำงานของท่านเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปกปิดข้อมูล					
13	มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานที่คณะทำงานทำผ่าน website ของสำนักอำนวยการหรือสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือ กระทรวงศึกษาธิการ					
14	มีการตั้งกลุ่ม line เพื่อติดต่อสื่อสารกันในการทำงานอยู่เสมอ					
15	บุคลากรในคณะทำงานของท่านมักใช้หนังสือราชการในการติดต่อสื่อสารกันในคณะทำงาน					

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านกระบวนการทำงาน						
16	คณะกรรมการของท่านมีการประชุมเพื่อวางแผนในการทำงานก่อนลงมือปฏิบัติงานจริง					
17	คณะกรรมการของท่าน จัดบุคลากรในการทำงานได้อย่างเพียงพอต่อภารกิจงานนั้น ๆ					
18	ในคณะกรรมการของท่านมีการอธิบาย อบรม เนื้อหาในการทำงานก่อนที่ปฏิบัติจริง					
19	บุคลากรในคณะกรรมการของท่านมีการตรวจสอบตรวจทาน ในการทำงานของกันและกันอยู่เสมอ					
20	เมื่อพบข้อผิดพลาดในการทำงาน สมาชิกในคณะกรรมการของท่านจะร่วมกันปรับปรุง แก้ไข อย่างเต็มความสามารถ					
ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร						
21	บุคลากรในคณะกรรมการของท่านเข้าใจเป้าหมายของสำนักอำนวยการ สป. ได้เป็นอย่างดี					
22	เป้าหมายการดำเนินงานสอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโครงการในคณะกรรมการนั้น ๆ และสามารถวัดผลให้สำเร็จได้					
23	มีการกำหนดวิธีการในการทำงานของคณะกรรมการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจ เป้าหมายของสำนักอำนวยการ สป.					
24	ประธานคณะกรรมการในชุดนั้น ๆ มีการทบทวนหรือปรับปรุงวัตถุประสงค์การดำเนินงานตามแผนและกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของ สำนักอำนวยการ สป.					
25	มีการประเมินความคืบหน้าของงานในคณะกรรมการชุดนั้น ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสำนักอำนวยการ สป. อย่างสม่ำเสมอ					

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านภาวะผู้นำทีม						
26	ประธานคณะกรรมการของท่านสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ในการทำงานได้อย่างชัดเจน					
27	เมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน ประธานคณะกรรมการของท่านจะเผชิญปัญหาร่วมกับท่านเสมอ					
28	ประธานคณะกรรมการของท่านคอยส่งเสริมและสนับสนุนสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตัวท่านในการพัฒนาตนเอง					
29	ประธานคณะกรรมการของท่านคอยให้คำปรึกษาทุกครั้งที่ท่านมีปัญหา					
30	ประธานคณะกรรมการของท่านใส่ใจกับความคืบหน้าในการทำงานของสมาชิกในทีม					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของ สำนักอำนวยการ
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

1. ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน

.....
.....

2. ด้านบทบาทของสมาชิกในทีมงาน

.....
.....

3. ด้านการติดต่อสื่อสาร

.....
.....

4. ด้านกระบวนการทำงาน

.....
.....

5. ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

.....
.....

6. ด้านภาวะผู้นำทีม

.....
.....

ภาคผนวก ข

คำสั่งคณะกรรมการ

สำเนาคำสั่งคณะกรรมการทุกคณะ ตามที่ได้แจกแบบสอบถามและประมวลผล



สำเนาฉบับ

136

คำสั่งสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ที่ ๑๗ / ๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการโครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการเขียนผลงานทางวิชาการเพื่อขอรับการประเมิน เพื่อเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

ตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้อนุมัติให้ดำเนินการโครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการเขียนผลงานทางวิชาการเพื่อขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมให้ข้าราชการมีความรู้ความเข้าใจและสามารถเขียนผลงานทางวิชาการเพื่อขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ นั้น

เพื่อให้การดำเนินการโครงการฯ ดังกล่าว เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุวัตถุประสงค์ของทางราชการ จึงเห็นสมควรแต่งตั้งคณะกรรมการฯ ดังนี้

คณะกรรมการ ประกอบด้วย

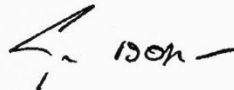
๑. นางสาวมุสตี เขตสมุทร	ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ	ประธานคณะกรรมการ
๒. นางทัศนีย์ ไวปัญญา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	รองประธานคณะกรรมการ
๓. นางประภาศรี อิมวณิช	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	คณะกรรมการ
๔. นางอวิศดา อริญญะ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	คณะกรรมการ
๕. นางวรรณภัสสร สมจิตร	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	คณะกรรมการ
๖. นายพัฒนา แจ่มเหมือน	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	คณะกรรมการ
๗. นายวิชิต คงธนสิทธิกุล	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	คณะกรรมการ
๘. นายทัศนะ เพิ่มพืด	พนักงานวิเคราะห์จัดเก็บเอกสาร	คณะกรรมการ
๙. นายพลิชฐ์ สรรพเจริญกิจ	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	คณะกรรมการ

และเลขานุการ

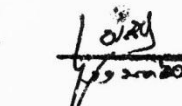
ให้คณะกรรมการมีหน้าที่กำกับ ดูแล ติดตาม การบริหารจัดการด้านการประสานงาน การต้อนรับ การรายงานตัว การจัดเตรียมเอกสาร วัสดุอุปกรณ์ สื่อเทคโนโลยี ที่พัก อาหาร และการเบิกจ่ายเงิน ตลอดจนการอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ของทางราชการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๐



(นางสาวมุสตี เขตสมุทร)
ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ


นางสาวมุสตี เขตสมุทร
ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

คำสั่งสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
ที่ ๘๘ / ๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานโครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการคลังของสำนักอำนวยการ
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐

ตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้อนุมัติโครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร
ด้านการคลังของสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐
ซึ่งจัดขึ้นระหว่างวันที่ ๔ - ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ณ โรงแรมเดอะ รอยัล เจมส์ กอล์ฟ รีสอร์ท ตำบลศาลายา
อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดสำนักอำนวยการ สำนักงาน
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ของกระทรวงการคลัง
สำนักงบประมาณ และหน่วยงานกลางอื่น ๆ ที่เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานด้านการคลัง และสามารถ
นำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้และพัฒนางานด้านการคลังให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเห็นควรแต่งตั้งคณะกรรมการ
และคณะทำงานโครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการคลังของสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวง
ศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ดังนี้

คณะกรรมการอำนวยการ

๑. นางสาวสุสติ เขตสมุทร	ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ สป.	ประธาน
๒. นายอภิชาติ กิตติวรรณะ	หัวหน้ากลุ่มบริหารงานคลังและสินทรัพย์	กรรมการ
๓. นางทัศนีย์ ไวปัญญา	หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล	กรรมการ
๔. นางสุภัทรา พูลฉลอง	หัวหน้ากลุ่มบริหารงานกลาง	กรรมการ
๕. นางนันทา วงษ์วรรณ	หัวหน้างานงบประมาณ	กรรมการ
๖. นางจณัฐพร เอี่ยมกำแหง	หัวหน้างานพัฒนางานคลัง	กรรมการ
๗. นางสาวรำไพ จำปาทอง	หัวหน้าฝ่ายพัสดุ	กรรมการ
๘. นางสุคนธา ยะโอษฐ์	หัวหน้างานตรวจสอบ	กรรมการ
๙. นางสาววีวรรณ บัณฑุศิลาอาสน์	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	กรรมการ และเลขานุการ

มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการกำกับ ควบคุม ดูแล และให้ข้อเสนอแนะการดำเนินงานของโครงการฯ และ
คณะทำงานที่เกี่ยวข้อง ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ตามโครงการฯ

/คณะทำงาน...

คณะกรรมการด้านพิธีกร

- ๑. นายพรชัย เอี่ยมผดุง
- ๒. นางสาวกมลเนตร ศรีเมือง
- ๓. นางสาวจุฬารัตน์ ยอดมณี
- ๔. นางสาวปิ่นแก้ว ทองรักจันทร์
- ๕. นางสาวทัศนาว สุริยะพรหม
- ๖. นางสาวมณฑิรา จันทพิมล

- นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ
- นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ
- นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน
- เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
- พนักงานจ้างเหมาบริการ

- ประธาน
- คณะกรรมการ
- คณะกรรมการ
- คณะกรรมการ
- คณะกรรมการ
- คณะกรรมการ
- และเลขานุการ

มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการเป็นพิธีกรของโครงการตลอดจนการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ กำหนดการแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และกล่าวต้อนรับ

คณะกรรมการด้านการเงิน

- ๑. นางสุนธรา ยะโอษฐ์
- ๒. นางสาวชญาดา เก้าเอี้ยน
- ๓. นางสาวดวงทิพย์ รัตนเสวก
- ๔. นางสาวสุกัญญา ศรีสุพัฒน์
- ๕. นางสาวสุกัญชา บุญทา
- ๖. นางสมใจ โตชัย

- นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ
- นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ
- นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน
- นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ

- ประธาน
- คณะกรรมการ
- คณะกรรมการ
- คณะกรรมการ
- คณะกรรมการ
- คณะกรรมการ
- และเลขานุการ

มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการตรวจสอบค่าพาหนะการเดินทางของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

คณะกรรมการด้านรับรายงานตัว และดูแลจัดที่นั่งบนรถโดยสาร

- ๑. นางสาวกมลพร แก้วแดง
- ๒. นางสาวเขมรินทร์ วรรณภู่วังศ์
- ๓. นางนภาพร หัสไทรทอง
- ๔. นางสาวสยามพร หนูทิม
- ๕. นางสาวจากรุวรรณ ไชยคำ
- ๖. นางเดือนจิต สุตะพรหม
- ๗. นางสาวปุณญาพัฒน์ โนนศิลา

- เจ้าพนักงานพัสดุอาวุโส
- นักวิชาการศึกษาชำนาญการ
- นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ
- นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ
- เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน
- พนักงานธุรการ ส๓
- นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

- ประธาน
- คณะกรรมการ
- คณะกรรมการ
- คณะกรรมการ
- คณะกรรมการ
- คณะกรรมการ
- คณะกรรมการ
- และเลขานุการ

มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการลงทะเบียนรับรายงานตัวผู้เข้าร่วมประชุม แจกเอกสาร/แบบสอบถาม/แบบทดสอบก่อนการอบรม/แบบทดสอบหลังการอบรม และอื่นที่เกี่ยวข้องให้แก่ผู้เข้าร่วมประชุม

คณะกรรมการด้านจัดห้องพัก

- ๑. นางสาววีรวรรณ บัณฑิตลาอาสน์
- ๒. นายพินิจ ผ่องอำไพ
- ๓. นางจิราณูช แสนดี
- ๔. นางสาวทัศนาว สุริยะพรหม

- นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
- นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
- นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
- เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน

- ประธาน
 - คณะกรรมการ
 - คณะกรรมการ
 - คณะกรรมการ
 - และเลขานุการ
- /มีหน้าที่ ...

มีหน้าที่จัดห้องพัก และอำนวยความสะดวกแก่ผู้เข้าร่วมโครงการ ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย
คณะกรรมการด้านสื่อเทคโนโลยี การบันทึกเสียง วีดีโอ การบันทึกภาพนิ่ง

- | | | |
|------------------------------|-----------------------------|----------------------------|
| ๑. นางสาวทัศนดาว สุริยะพรหม | เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน | ประธาน |
| ๒. นายยุทธศักดิ์ ศรีประเสริฐ | พนักงานพิมพ์ ส๓ | คณะกรรมการ |
| ๓. นายจิรภาส ทิพพิชัย | พนักงานจ้างเหมาบริการ | คณะกรรมการ
และเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการอำนวยการ และคณะกรรมการด้านต่างๆ ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย
ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย
และมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ ^{กุมภาพันธ์} ๒๕๖๐
มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๐



(นางสาวมุสดี เขตสมุทร)
ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

คำสั่งสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ที่ ๕๓/๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ของสำนักอำนวยการ
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙

เพื่อเป็นการส่งเสริม ยกย่อง ข้าราชการและลูกจ้างประจำฝ่ายพลเรือนที่ประพฤติปฏิบัติงาน เป็นแบบอย่างให้ข้าราชการอื่นได้ประพฤติปฏิบัติตามและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านการดำรงตน การปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับกับบุคคลอื่นผู้เกี่ยวข้องทั้งในหน้าที่ราชการและสังคมกับการปฏิบัติงาน ที่เทียบพร้อมด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ ปรากฏชัดเจนเป็นที่ยอมรับและมีผลงานโดดเด่น และเป็นประโยชน์ยิ่งแก่ภารกิจราชการที่รับมอบหมาย รวมถึงผลการปฏิบัติตน ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ ได้ดำเนินการต่อเนื่องมาตลอดตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๒๖

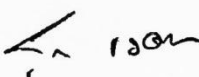
ดังนั้น เพื่อให้การพิจารณาคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ของสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของกระทรวงศึกษาธิการ จึงเห็นควรแต่งตั้งคณะกรรมการฯ ประกอบไปด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑. ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ | ประธานกรรมการ |
| ๒. หัวหน้ากลุ่มบริหารงานคลังและสินทรัพย์ | กรรมการ |
| ๓. หัวหน้ากลุ่มสารนิเทศ | กรรมการ |
| ๔. หัวหน้ากลุ่มบริหารงานกลาง | กรรมการ |
| ๕. หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าศูนย์บริการประชาชน | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้ากลุ่มช่วยอำนวยการและประสานราชการ | กรรมการ |
| ๘. นางสาววิวรรณ บัณฑิตลาอาสน์ | กรรมการและ
เลขานุการ |

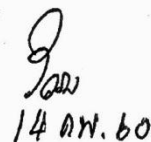
โดยให้คณะกรรมการ มีหน้าที่พิจารณาคัดเลือกข้าราชการ และลูกจ้างประจำ สังกัดสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยทั่วถึง และเป็นธรรม ตามหลักเกณฑ์การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙ ของกระทรวงศึกษาธิการ และรายงานผลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายในกำหนดเวลา

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐



(นางสาวมุตติ เขตสมุท)
ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ



14 ต.พ. ๖๐

คำสั่งสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ที่ ๕๗ / ๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงาน/ผู้รับผิดชอบการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ระดับสำนัก

ตามที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้แจ้งให้ส่วนราชการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ พร้อมกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ระดับสำนัก ดังนั้น เพื่อให้สำนักอำนวยการ สป. สามารถจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ และการติดตามประเมินผล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ ได้อย่างถูกต้องตามกรอบแนวทางที่ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กำหนด สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จึงขอแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ระดับสำนัก ดังนี้

คณะกรรมการอำนวยการ

- | | | |
|---|---------------------------|-----------------------------|
| ๑. ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ | | ประธานคณะทำงาน |
| ๒. หัวหน้ากลุ่มบริหารงานคลังและสินทรัพย์ | สำนักอำนวยการ | คณะทำงาน |
| ๓. หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล | สำนักอำนวยการ | คณะทำงาน |
| ๔. หัวหน้ากลุ่มบริหารงานกลาง | สำนักอำนวยการ | คณะทำงาน |
| ๕. หัวหน้ากลุ่มสารนิเทศ | สำนักอำนวยการ | คณะทำงาน |
| ๖. หัวหน้าศูนย์บริการประชาชน | สำนักอำนวยการ | คณะทำงาน |
| ๗. หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป | สำนักอำนวยการ | คณะทำงาน |
| ๘. หัวหน้ากลุ่มช่วยอำนวยการฯ | สำนักอำนวยการ | คณะทำงานและเลขานุการ |
| ๙. นางลัดดาวรรณ ภูมิรัตน์ | นักวิชาการศึกษาชำนาญการ | คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๐. นางสาวเบญจพร บ่อยกระโทก | นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ | คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๑. นางสาวอาณิศา กระจ่างศิवालัย | นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ | คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๒. นางสาวสารินี โหมแก้ว | นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ | คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ในการวางแผนการดำเนินงานให้เป็นไปตามเกณฑ์และแนวทางการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและประเมินผลระดับสำนัก รวมทั้งให้คำปรึกษา แนะนำ กำกับ ติดตาม ผลการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย และรายงานผลการดำเนินการให้ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามระยะเวลาที่กำหนด

/คณะทำงาน...

คณะทำงาน/ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ ๑ ความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายตามนโยบายสำคัญ/แผนปฏิบัติราชการ/ตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของกระทรวง/สำนักงานปลัดกระทรวงและแผนปฏิบัติราชการของหน่วยงาน

๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของโครงการที่มีผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของโครงการตามแผนปฏิบัติราชการของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

- ผู้รับผิดชอบ
๑. หัวหน้ากลุ่มบริหารงานคลังและสินทรัพย์
 ๒. นางสาววิลาวัลย์ พรหมจันทร์ นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ
 ๓. นายพรชัย เอี่ยมผดุง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ

๑.๒ ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการเรียนรู้การจัดงานรัฐพิธี ศาสนพิธีและพิธีการต่าง ๆ ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนด

- ผู้รับผิดชอบ
๑. หัวหน้ากลุ่มบริหารงานกลาง
 ๒. นางสาวสุภารัตน์ หัสเดช นักวิชาการศึกษาชำนาญการ
 ๓. นางจิตติยา ทิมมาศย์ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

๑.๓ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการกำหนดตำแหน่งศึกษาธิการภาคและรองศึกษาธิการภาค

- ผู้รับผิดชอบ
๑. หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล
 ๒. นางสาวอุบลรัตน์ วงศ์สุนทร นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
 ๓. นางกนกวรรณ บุญมาสุข นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๑.๔ ระดับความสำเร็จของการสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน

- ผู้รับผิดชอบ
๑. หัวหน้ากลุ่มสารนิเทศ
 ๒. นางวิมล มาเทียน นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ
 ๓. นางสาววาสนา ตีระมี นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ
 ๔. นางสาวอิชยา กัปปา นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ
 ๕. นางกนกวรรณ แดงวงษ์ นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ

ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักผลสัมฤทธิ์การสนับสนุนการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ด้านประสิทธิภาพ)

๒.๑ การเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวม

- ผู้รับผิดชอบ
๑. หัวหน้ากลุ่มบริหารงานคลังและสินทรัพย์
 ๒. นางนันทา วงษ์วรรณ นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ
 ๓. นางสาวจุฬารัตน์ ยอดมณี นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ
 ๔. นางสาวปิ่นแก้ว ทองรักจันทร์ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน

ตัวชี้วัดที่ ๓ ร้อยละของกระบวนการหลักที่มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน

- ผู้รับผิดชอบ
๑. หัวหน้ากลุ่มบริหารงานคลังและสินทรัพย์
 ๒. นางนันทา วงษ์วรรณ นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ
 ๓. นางจณัฐพร เอี่ยมกำแพง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ

ตัวชี้วัดที่ ๔ ร้อยละผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการสารสนเทศของหน่วยงาน (Web site)

- ผู้รับผิดชอบ
๑. หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป
 ๒. นายพินิจ ผ่องอำไพ นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

/ตัวชี้วัดที่ ๕...

ตัวชี้วัดที่ ๕ ระดับความสำเร็จในการบูรณาการการจัดการกระบวนการหลัก/โครงการที่สำคัญของหน่วยงาน

ผู้รับผิดชอบ

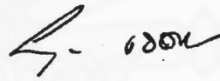
๑. หัวหน้ากลุ่มช่วยอำนวยความสะดวกและประสานราชการ
๒. นางลัดดาวรรณ ภูมิรัตน์ นักวิชาการศึกษานานาชาติ
๓. นางสาวสารินี โฉมแก้ว นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ

ให้คณะทำงานฯ มีหน้าที่

๑. ดำเนินการตามขั้นตอนของเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดของ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
๒. จัดทำเอกสารหลักฐานรายละเอียดประกอบตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ระดับสำนัก
๓. รวบรวมเอกสารหลักฐานเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการรับการตรวจสอบจากคณะกรรมการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สป. กำหนด
๔. รายงานผลคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ระดับสำนัก
๕. อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐



(นางสาวมูสดี เขตสมุทร)
ผู้อำนวยการสำนักอำนวยความสะดวก
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ร่าง...
พิมพ์.....

คำสั่งสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
ที่ ๗๓/๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
กลุ่มตำแหน่งประเภทวิชาการและทั่วไป ของสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ และกฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และประกาศสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ พลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๘ ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ กลุ่มตำแหน่งประเภท วิชาการและทั่วไป รอบที่ ๑ ให้เกิดความโปร่งใสและเป็นธรรม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการ ประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ กลุ่มตำแหน่งประเภทวิชาการและทั่วไป สังกัด สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ รอบที่ ๑ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๐) ประกอบไปด้วยผู้มีรายนาม ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประธานกรรมการ
๒. หัวหน้ากลุ่มช่วยอำนวยการและประสานราชการ กรรมการ
สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
๓. หัวหน้ากลุ่มบริหารงานกลาง กรรมการ
สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
๔. หัวหน้ากลุ่มบริหารงานคลังและสินทรัพย์ กรรมการ
สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
๕. หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล กรรมการ
สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
๖. หัวหน้ากลุ่มสารนิเทศ กรรมการ
สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
๗. หัวหน้าศูนย์บริการประชาชน กรรมการ
สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
๘. นางสาววิวรรณ บัณฑุศิลาอาสน์ กรรมการ
สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และเลขานุการ
๙. นางทิพย์ทิวา วุฒิวัย กรรมการและ
สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๐. นางสาวลาวรรณ กาแก้ว กรรมการและ
สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผู้ช่วยเลขานุการ

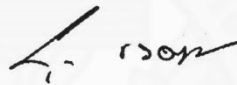
ให้คณะกรรมการ...

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ดังนี้

๑. พิจารณากลับกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญภายในสังกัด ตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว ด้วยความโปร่งใส และเป็นธรรม
๒. เสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญภายในสังกัด และนำผลสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการเสนอสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อพิจารณาดำเนินการเลื่อนเงินเดือนต่อไป
๓. พิจารณาให้ความเห็นในการกำหนดอัตราร้อยละในการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ด้วยความเหมาะสมและเป็นธรรม และให้สอดคล้องกับวงเงินที่ใช้เลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๐



(นางสาวมุสตี เขตสมุทร)
ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ


8 มี.ค. 60

คำสั่งสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
ที่ ๑๐๒ /๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลับกรองคุณสมบัติการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ
สังกัดสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๐)

ด้วยสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จะดำเนินการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๐ จึงขอให้หน่วยงานดำเนินการพิจารณากลับกรองคุณสมบัติของลูกจ้างประจำ ผู้ที่สมควรได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง จำนวนหนึ่งชั้น ครึ่งชั้น หรือลดเลื่อน จากผลการประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ รอบ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๐ โดยให้ยึดถือและปฏิบัติตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๔ และหนังสือกระทรวงการคลัง เพื่อให้การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำดังกล่าว มีความโปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้

ดังนั้น เพื่อให้การเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ สังกัดสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นไปด้วยความถูกต้อง และเรียบร้อย จึงแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลับกรองคุณสมบัติการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ดังมีรายชื่อดังนี้

- | | | |
|---------------------------------|---------------------------------------|---------------|
| ๑. ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ | สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายอภิชาติ กิตติวรรณนะ | หัวหน้ากลุ่มบริหารงานคลังและสินทรัพย์ | กรรมการ |
| ๓. นางทัศนีย์ ไวยัญญา | หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล | กรรมการ |
| ๔. นางสาวราไพ จำปาทอง | นักวิชาการพัสดุชำนาญการ | กรรมการ |
| ๕. นางสาวกมลพร แก้วแดง | เจ้าพนักงานพัสดุอาวุโส | กรรมการ |
| ๖. นางสาววีรวรรณ บัณฑุศิลาอาสน์ | นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ | กรรมการ |
- และเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการมีหน้าที่ ดังนี้

๑. พิจารณากลับกรองคุณสมบัติลูกจ้างประจำ สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้เป็นไปตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และหนังสือกระทรวงการคลัง ด้วยความละเอียด รอบคอบ เสมอภาค และเกิดความเป็นธรรม

๒. พิจารณาให้ความเห็นในการเลื่อนขั้นค่าจ้าง รอกการเลื่อนขั้นค่าจ้าง หรือลดการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้แล้วเสร็จภายในกำหนด

๓. ส่งข้อมูลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายในเวลาที่กำหนด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๐



(นางสาวสุستی เขตสมุทธร)

ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ



๘๕๑.๖๐

คำสั่งสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ที่ ๑๐๓/๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ในสังกัดสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
รอบที่ ๑ และรอบที่ ๒

ด้วยสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล
การปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม
พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยประเมินผลจากการปฏิบัติราชการให้ประเมินผลจากผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๘๐ จำนวน
ตัวชี้วัดไม่น้อยกว่า ๔ ตัวชี้วัด และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ร้อยละ ๒๐ ได้แก่ ๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
ของงาน ๒) การบริการที่ดี ๓) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงาน ๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ
จริยธรรม และ ๕) การทำงานเป็นทีม รวมกัน ๑๐๐ คะแนน ผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑
ตุลาคม ๒๕๕๙ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๐ และรอบที่ ๒ ผลการปฏิบัติราชการ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๐ -
๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการประกอบการพิจารณาในเรื่อง ๑) การเลื่อนค่าตอบแทน
๒) การเลิกจ้าง ๓) การต่อสัญญาจ้าง และ ๔) เรื่องอื่น ๆ

ดังนั้น เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานราชการ ที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการ
สังกัดสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ รอบที่ ๑
และรอบที่ ๒ เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรมเหมาะสม และมีมาตรฐานเดียวกัน ตามประกาศของ
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรอง
การประเมินผลการปฏิบัติราชการพนักงานราชการ ประกอบไปด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑. ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ | ประธานกรรมการ |
| ๒. หัวหน้ากลุ่ม/หัวหน้าศูนย์ ผู้ที่กำกับดูแลพนักงานราชการ
หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย | กรรมการ |
| ๓. นางสาววิวรรณ บัณฑุศลาอาสน์ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ | กรรมการและ
เลขานุการ |

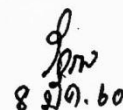
โดยให้คณะกรรมการ มีหน้าที่กลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานราชการ
ดังกล่าว ด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และมีความเหมาะสม และเมื่อดำเนินการเสร็จแล้ว รายงานให้
สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ทราบภายในเวลาที่กำหนด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๐



(นางสาวมุสตี เขตสมุพร)
ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ


๘ มี.ค. ๖๐

สำเนาฉบับ

148

คำสั่งสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ที่ ๑๐๘/๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดงานวันคล้ายวันสถาปนากระทรวงศึกษาธิการ ครบรอบ ๑๒๕ ปี

ด้วยกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดจัดงานวันคล้ายวันสถาปนากระทรวงศึกษาธิการ ครบรอบ ๑๒๕ ปี ในวันเสาร์ที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๐ และเพื่อให้การดำเนินการจัดงานในวันดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย สำเร็จตามวัตถุประสงค์ จึงแต่งตั้งข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างในสังกัดสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นคณะกรรมการจัดงานวันคล้ายวันสถาปนากระทรวงศึกษาธิการ ครบรอบ ๑๒๕ ปี ดังต่อไปนี้

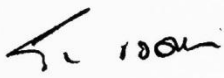
๑. ฝ่ายอำนวยการ มีหน้าที่ให้คำปรึกษา กำกับ ดูแลในการปฏิบัติงานทุกเรื่องให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ประกอบด้วย

- | | |
|---|-----------------------------------|
| ๑.๑ ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ สป. | ประธาน |
| ๑.๒ หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สป. | คณะกรรมการ |
| ๑.๓ หัวหน้ากลุ่มช่วยอำนวยการและประสานราชการ สำนักอำนวยการ สป. | คณะกรรมการ |
| ๑.๔ หัวหน้ากลุ่มบริหารงานคลังและสินทรัพย์ สำนักอำนวยการ สป. | คณะกรรมการ |
| ๑.๕ หัวหน้ากลุ่มสารนิเทศ สำนักอำนวยการ สป. | คณะกรรมการ |
| ๑.๖ หัวหน้าศูนย์บริการประชาชน สำนักอำนวยการ สป. | คณะกรรมการ |
| ๑.๗ หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป สำนักอำนวยการ สป. | คณะกรรมการ |
| ๑.๘ หัวหน้ากลุ่มบริหารงานกลาง สำนักอำนวยการ สป. | คณะกรรมการ
และเลขานุการ |
| ๑.๙ นางสาวสุภารัตน์ หัสเดช | คณะกรรมการ
และผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑.๑๐ นางสาวธัญญธร อ่อนดีกุล | คณะกรรมการ
และผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑.๑๑ นายสมชาย กิจบุญศรี | คณะกรรมการ
และผู้ช่วยเลขานุการ |

๒. ฝ่ายปฏิบัติการ มีหน้าที่ติดต่อประสานงานและปฏิบัติงานในแต่ละกิจกรรมให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ประกอบด้วยข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างในสังกัดสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ดังบัญชีรายละเอียดแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๐


(นางสาวสุสดี เขตสมุทร)
ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

.....
.....
.....

สำเนาฉบับ

คำสั่งสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
ที่ ๒๘ / ๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดงาน “ประเพณีสงกรานต์ ศึกษาศิลป์สานวัฒนธรรมไทย” ประจำปี ๒๕๖๐

.....

ด้วยกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดจัดงาน “ประเพณีสงกรานต์ ศึกษาศิลป์สานวัฒนธรรมไทย” ประจำปี ๒๕๖๐ ในวันจันทร์ที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๐ เวลา ๑๓.๓๐ น. เป็นต้นไป ณ หอประชุมคุรุสภา

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการ ประกอบด้วยข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างในสังกัดสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นคณะกรรมการจัดงาน “ประเพณีสงกรานต์ ศึกษาศิลป์สานวัฒนธรรมไทย” ประจำปี ๒๕๖๐ ดังนี้

๑. ฝ่ายอำนวยการ มีหน้าที่ให้คำปรึกษา กำกับและดูแลในการปฏิบัติงานทุกเรื่องให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ประกอบด้วย

- | | | |
|-----|---|------------|
| ๑.๑ | ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ สป. | ประธาน |
| ๑.๒ | หัวหน้ากลุ่มช่วยอำนวยการและประสานราชการ สำนักอำนวยการ สป. | คณะกรรมการ |
| ๑.๓ | หัวหน้ากลุ่มสารสนเทศ สำนักอำนวยการ สป. | คณะกรรมการ |
| ๑.๔ | หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สป. | คณะกรรมการ |
| ๑.๕ | หัวหน้ากลุ่มบริหารงานคลังและสินทรัพย์ สำนักอำนวยการ สป. | คณะกรรมการ |
| ๑.๖ | หัวหน้าศูนย์บริการประชาชน สำนักอำนวยการ สป. | คณะกรรมการ |
| ๑.๗ | หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป สำนักอำนวยการ สป. | คณะกรรมการ |
| ๑.๘ | หัวหน้ากลุ่มบริหารงานกลาง สำนักอำนวยการ สป. | คณะกรรมการ |

และเลขานุการ

๒. ฝ่ายปฏิบัติการ มีหน้าที่ติดต่อประสานงานและปฏิบัติงานในแต่ละกิจกรรมให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ประกอบด้วยข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างในสังกัดสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ดังรายละเอียดแนบท้ายคำสั่งนี้ โดยให้อยู่ในความควบคุม กำกับและดูแลของคณะกรรมการ และหัวหน้าคณะกรรมการในแต่ละกิจกรรม

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๐



(นางสาวนุสดี เขตสมุทร)

ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

.....ผู้ร่าง
.....ผู้พิมพ์
.....ผู้ตรวจ

คู่มือ

150



คำสั่งสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ที่ ๑๘๒/๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานตัวชี้วัดที่ ๕

ระดับความสำเร็จในการบูรณาการการจัดการกระบวนการหลัก/โครงการที่สำคัญของหน่วยงาน

ตามที่คณะกรรมการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการระดับสำนักในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้กำหนดให้มีตัวชี้วัดระดับสำนัก คือ ตัวชี้วัดที่ ๕ ระดับความสำเร็จในการบูรณาการการจัดการกระบวนการหลัก/โครงการที่สำคัญของหน่วยงาน ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการตามตัวชี้วัดดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานตัวชี้วัดที่ ๕ ระดับความสำเร็จในการบูรณาการการจัดการกระบวนการหลัก/โครงการที่สำคัญของหน่วยงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ		ที่ปรึกษา
๒. หัวหน้ากลุ่มช่วยอำนวยการและประสานราชการ		ประธานคณะกรรมการ
๓. นางนันทา วงษ์วรรณ	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ	คณะกรรมการ
๔. นางจณัฐพร เอี่ยมกำแหง	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ	คณะกรรมการ
๕. นางสาวรวิภา จำปาทอง	นักวิชาการพัสดุชำนาญการพิเศษ	คณะกรรมการ
๖. นางสุนธรา ยะโอษฐ์	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ	คณะกรรมการ
๗. นางวีรณา พิธศิริ	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีอาวุโส	คณะกรรมการ
๘. นางสาววีรวรรณ บันฑิตลาอาสน์	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	คณะกรรมการ
๙. นางชไมภักดิ์ ประหา	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	คณะกรรมการ
๑๐. นางวารุณี เดชรักษา	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	คณะกรรมการ
๑๑. นางทิพย์ทิว่า วุฒิวัย	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	คณะกรรมการ
๑๒. นายพัฒนา แจ่มเหมือน	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	คณะกรรมการ
๑๓. นางสาววาสนา ตีระมี	นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ	คณะกรรมการ
๑๔. นายธนภัทร จันทรหังหว่า	เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษาปฏิบัติงาน	คณะกรรมการ
๑๕. นางจิตติยา ทิมมาศย์	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	คณะกรรมการ
๑๖. นางสาวณัฐมน ณ ถลาง	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	คณะกรรมการ
๑๗. นางฤทัยรัตน์ แก้วสาย	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	คณะกรรมการ
๑๘. นางสาวเขมรินทร์ วรรณภู่วังศ์	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	คณะกรรมการ

- | | | |
|---------------------------------|---------------------------|-----------------------------|
| ๑๙. นางสาวธันวดี แสงอินทร์ | นักวิชาการศึกษาศำนาญการ | คณะทำงาน |
| ๒๐. นางสาวเบญจพร บ่อยกระโทก | นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ | คณะทำงาน |
| ๒๑. นางลัดดาวรรณ ภูมิรัตน | นักวิชาการศึกษำนาญการ | คณะทำงานและเลขานุการ |
| ๒๒. นางสาวสารินี โฉมแก้ว | นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ | คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๒๓. นางสาวอาณะกร กระจ่างศิवालัย | นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ | คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะทำงานฯ มีหน้าที่

๑. ดำเนินการตามขั้นตอนของเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สป.
๒. จัดทำเอกสารหลักฐานรายละเอียดประกอบตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ระดับสำนัก
๓. รวบรวมเอกสารหลักฐานเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการรับการตรวจสอบจากคณะกรรมการติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการ
๔. รายงานผลคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ระดับสำนัก
๕. อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายอภิชาติ กิตติวรรณะ)

ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มบริหารการคลังและสินทรัพย์
รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ สป

รับ.....
พิมพ์.....
ทาน.....

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวกรวิภา งามวุฒิมังค์
วันเดือนปีเกิด	24 พฤศจิกายน 2529
ตำแหน่ง	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
ประสบการณ์ทำงาน	2560 – 2557 เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 2557 - 2554 เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน กลุ่มอำนวยการ สำนักงานศึกษาธิการภาค 2 (ลพบุรี) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

