

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
Effective teamwork of personal Office of The Attorney General
in the area Ayutthaya.

นุชจริน เสริมสวัสดิ์*

Nuchjarin Sreamsawat

รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

Master of Public Administration Degree in Public Administration

Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University

อภิชาติ พานสุวรรณ**

Apichat Pansuwan

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ประเทศไทย

Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, Thailand

Email: nuchjarin_maka@hotmail.com

Received: July 09, 2022

Revised: August 13, 2022

Accepted: August 13, 2022

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (๑) ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (๒) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (๓) ศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ ๐.๙๘ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๘๗ คน กำหนดขนาดโดยคำนวณหาค่าขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

* นางนุชจริน เสริมสวัสดิ์ Mrs. Nuchjarin Sreamsawat

** ผศ.ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ Asst.prof.Dr. Apichat Pansuwan อาจารย์ที่ปรึกษา Advisor Independent Study

ผลการศึกษาพบว่า (๑) ระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (๒) บุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้และสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมไม่ต่างกัน ส่วนประเภทบุคคลากรที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ (๓) แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ได้แก่ จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน จัดให้มีการประชุม พุดคุยระหว่างทีมงานอยู่เสมอ จัดอบรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้การทำงานเป็นทีมแบบประชาธิปไตย มีการติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงาน ศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานที่มีประสิทธิภาพอย่างลึกซึ้ง และมีการบริหารจัดการทีมงานอย่างเป็นระบบ จัดการให้ผู้ปฏิบัติงานทุกตำแหน่งสามารถทำงานทดแทนกันได้ตามลำดับ

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพ; การทำงานเป็นทีม; บุคลากร; สำนักงานอัยการ

Abstract

The objectives of this research were: (1) to study the teamwork efficiency of the personnel of the Public Prosecutor's Office in Ayutthaya Province; (2) to compare the teamwork efficiency of the Public Prosecutor's Office personnel in the Ayutthaya Province area. Classified by personal factors and (3) to study the guidelines for the development of teamwork efficiency of the personnel of the Public Prosecutor's Office in Ayutthaya Province. This research is a quantitative research. by using questionnaires as a tool to collect data. The confidence value was 0.98. The sample group used in this research consisted of 87 personnel from the Public Prosecutor's Office in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. The size was determined by calculating the sample size of Taro Yamane using stratified sampling. The statistics used in the data analysis were mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance.

The results of the study found that (1) the overall level of teamwork efficiency of the Public Prosecutor's Office in Ayutthaya Province was at the highest level (2) The Personnel of the Public Prosecutor's Office in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province with different gender, age, educational level, income and status had no difference in teamwork efficiency. effective team work differed not statistically. and (3) guidelines for improving the efficiency of teamwork, such as organizing activities to enhance good

relationships with each other; arrange a meeting Always talk among the team. Organize training to improve teamwork efficiency Promote democratic teamwork. There is monitoring and promotion of team development. Learn to understand how to work effectively deeply and has a systematic team management Arrange for operators in all positions to be able to work for each other, respectively.

Keywords : Effective; Teamwork; Personal; Office of The Attorney General

บทนำ

ปัจจุบันการทำงานในองค์กรเน้นการทำงานเป็นทีมหรือการทำงานที่เป็นกลุ่ม กัญวัญญ์ ธารีบุญ ได้อธิบายว่า การทำงานเป็นทีม คือ การที่บุคคลรวมตัวกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งในองค์กรเดียวกัน มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกัน โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน สมาชิกทุกคนต่างใช้ทักษะ ประสิทธิภาพ และความสามารถ ช่วยกันทำงาน แก้ไขปัญหา และรับผิดชอบต่อเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ^๑ นัฐธิดา วงษ์รอต ได้ทำงานวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมกับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๕ พบว่า การทำงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามอำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรที่เป็นผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม มีประสิทธิภาพตามภารกิจที่กล่าวมานั้น จำเป็นอย่างยิ่งต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจในการทำงานร่วมกันของคณะบุคคลหรือการทำงานเป็นทีม เพราะกิจกรรมใด ๆ ยากที่จะประสบผลสำเร็จได้ด้วยตนเองเพียงคนเดียว หากมีทีมงานที่ดีย่อมจะทำให้ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานเป็นที่พึงพอใจ สมาชิกมีขวัญและกำลังใจ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในองค์กร การทำงานเป็นทีมจะทำให้เกิดการระดมความสามารถและสติปัญญาที่แตกต่างของบุคคลให้มาช่วยกันคิดช่วยกันทำ ทำให้เกิดความคิดที่กว้างขวางรอบคอบ และเมื่อนำมาประสานกันอย่างเหมาะสม ก็จะช่วยให้การทำงานที่ต้องใช้ความสามารถหลาย ๆ อย่าง ดำเนินไปได้ด้วยดี^๒ ตรงกับที่กล่าวว่าการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพได้ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องใช้การทำงานเป็นทีมเพื่อปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับสำนักงานพัฒนาข้าราชการ

^๑ กัญวัญญ์ ธารีบุญ, “การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย”, *วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต*, สาขาบริหารการศึกษา (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๗), หน้า ๒๑๘.

^๒ นัฐธิดา วงษ์รอต, “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมกับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๕”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาบริหารการศึกษา (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ๒๕๖๐), หน้า ๓๘.

พลเรือนที่ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม โดยได้กำหนดให้การทำงานเป็นทีมเป็นสมรรถนะหลักของข้าราชการ ในการทำงานเป็นทีมนี้ทุกคนจะมีหน้าที่ที่แตกต่างกัน แต่งานของทุกคนจะมีความเชื่อมโยงเกี่ยวข้องกัน จำเป็นจะต้องมีการประสานกันอย่างราบรื่นและดำเนินไปในจังหวะและเวลาที่เหมาะสม ซึ่งผู้บริหารจะมีบทบาทในการเป็นผู้นำทีม ที่จะดึงศักยภาพของสมาชิกในทีมงานมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด การทำงานเป็นทีมจึงเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานในองค์กร

สำนักงานอัยการสูงสุด เป็นองค์กรอื่นตามรัฐธรรมนูญ ในฐานะหน่วยงานของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่ตามที่รัฐธรรมนูญกำหนดไว้ ซึ่งก่อตั้งองค์กรมากว่า ๑๐๐ ปี ระยะเวลาการดำเนินงานมาอย่างยาวนาน ย่อมหมายถึงบุคลากรภายในหน่วยงานหลายต่อหลายรุ่น ที่อุทิศตนทำงานให้กับองค์กร ทำให้มีบุคลากรที่มีความแตกต่างทางปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ และสถานภาพของแต่ละบุคคล ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม จากแนวความคิด ทศนคติ ตลอดจนพฤติกรรมต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน อ้างอิงจากงานวิจัยของ เกวรินทร์ ทิพยมงคลกุล ได้ทำงานวิจัยเรื่องการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธรรมาภิบาล สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่จะผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด โดยการนำแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือน ประกอบด้วย (๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (๒) การบริการที่ดี (๓) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (๕) การทำงานเป็นทีม ปัญหาและอุปสรรคที่พบส่วนใหญ่เกิดจากปริมาณงานที่มีจำนวนมาก ขาดการทำงานเป็นทีม ซึ่งแนวทางการแก้ไขคือ การจัดสรรอัตรากำลังบุคลากรและการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีภายในหน่วยงาน การทำงานเป็นทีมจึงมีความสำคัญต่อการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งมีความจำเป็นที่จะต้องปรับแผนกลยุทธ์ในการบริหารองค์กร ตลอดจนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กร ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่สุดในองค์กร เพื่อให้มีศักยภาพในการดำเนินงานตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้^๑

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งมีความสำคัญอย่างมากในการบริหารจัดการองค์กร รวมถึงสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อันประกอบด้วย ๗ สำนักงาน ซึ่งมีหน้าที่ปฏิบัติงานตามนโยบายการดำเนินงานของสำนักงานอัยการสูงสุด ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญ จึงทำการวิจัยศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษาบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยนำข้อมูลที่ได้จาก

^๑ เกวรินทร์ ทิพยมงคลกุล, “การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธรรมาภิบาล สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด”, วารสารรามคำแหง, ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์ ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๑ (มกราคม - เมษายน ๒๕๖๓) : ๑๐๔-๑๐๕.

การวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับแผนกลยุทธ์ในการบริหารองค์กร และการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุดต่อไป ตลอดจนสามารถใช้เป็นประโยชน์เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานด้านบุคคลขององค์กรอื่น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
๒. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
๓. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วิธีการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ บุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๑๑๑ คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ บุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๘๗ คน กำหนดขนาดโดยคำนวณหาค่าขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane^๔ ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ลักษณะโครงสร้างประกอบด้วยคำถามชนิดปลายปิดและชนิดปลายเปิด แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ ๑ คำถามปลายปิด ประกอบด้วย ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร รายได้ และสถานภาพ ตอนที่ ๒ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ส่วนที่ ๒ คำถามปลายเปิด ได้แก่ ข้อเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

รูปแบบมาตรวัดในแบบสอบถามส่วนที่ ๑-๒ ผู้วิจัยใช้ Five-point Likert-Type Scale Ranging โดยมีค่า ๕ ระดับ ดังนี้ (๑) หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด (๒) หมายถึง เห็นด้วยน้อย (๓) หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง (๔) หมายถึง เห็นด้วยมาก (๕) หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด และการแปลความของค่าเฉลี่ยเป็นแบบแบ่งช่วงการแปลความตามหลักการแบ่งอันตรภาคชั้น (Class Interval) ดังนี้ ค่าคะแนน ๔.๒๑-๕.๐๐ หมายถึง ระดับมากที่สุด ค่าคะแนน ๓.๔๑-๔.๒๐ หมายถึง ระดับมาก ค่าคะแนน ๒.๖๑-๓.๔๐ หมายถึง ระดับปานกลาง ค่าคะแนน ๑.๘๑-๒.๖๐ หมายถึง ระดับน้อย และค่าคะแนน ๑.๐๐-๑.๘๐ หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

^๔ Taro Yamane, *Statistic : An Introductory Analysis*, (New York: Harper & row, 1967), p. 71.

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ได้แก่ การทดสอบความเที่ยงตรง โดยพิจารณาจากดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item objective congruence index: IOC) พบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่ามากกว่า ๐.๕๐ และการทดสอบความเชื่อมั่น โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามีค่าเท่ากับ ๐.๘๘ ซึ่งมากกว่า ๐.๗๐ ทำให้แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้อย่างเหมาะสม^๕

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจัดเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษารั้งนี้จากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๘๗ คน จาก ๗ สำนักงาน ได้แก่ (๑) สำนักงานอัยการภาค ๑ (๒) สำนักงานคดีศาลสูงภาค ๑ (๓) สำนักงานคดีแรงงานภาค ๑ (๔) สำนักงานอัยการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (๕) สำนักงานอัยการคดีศาลแขวงพระนครศรีอยุธยา (๖) สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ (๗) สำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยการสร้างแบบสอบถามไปแจกด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีผลการวิจัยสรุปได้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

๑. ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = .441) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.49$ S.D. = .443) รองลงมา คือ ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.47$ S.D. = .528) และน้อยที่สุด คือ ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = .633) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

๑.๑ ด้านการสื่อสารที่เปิดเผย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = .544) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง ทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = .622) รองลงมาคือ มีการเปิดเผย

^๕ ภัลยา วานิชย์บัญชา, การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Window, (กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดา, ๒๕๕๙), หน้า ๘๒.

ข้อมูลข่าวสารตามกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = .610) และน้อยที่สุด คือ เปิดโอกาสให้มีการอภิปรายอย่างอิสระเพื่อหาข้อยุติกรณีที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = .760)

๑.๒ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = .620) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของทีมและทำให้ทีมประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = .722) รองลงมาคือ มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = .638) และน้อยที่สุด คือ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานทุกขั้นตอน ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = .800)

๑.๓ ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = .533) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ยอมรับและปฏิบัติตามหน้าที่ตามภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = .610) รองลงมาคือ มีการกำหนดขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = .702) และน้อยที่สุด คือ มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักของงาน ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = .832)

๑.๔ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = .533) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เชื่อว่าทุกคนสามารถทำงานร่วมกันและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = .568) รองลงมาคือ มีความเชื่อมั่นและให้เกียรติต่อเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = .607) และน้อยที่สุด คือ มีความเชื่อถือศรัทธากันและกัน ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = .619)

๑.๕ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = .483) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีความสุขกับการทำงาน มีความภาคภูมิใจในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = .546) รองลงมาคือ มีความสัมพันธ์อันดี มีความจริงใจ และปรารถนาดีต่อกัน ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = .547) และน้อยที่สุด คือ ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันทั้งในการทำงานและเรื่องส่วนตัว ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = .678)

๑.๖ ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = .528) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ยอมรับว่าทุกคนมีความสำคัญและเสมอภาคกันในการทำงาน ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = .567) รองลงมา คือ มีความเคารพในบทบาทและหน้าที่ซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = .568) และน้อยที่สุด คือ ยอมรับความคิดเห็นที่ขัดแย้งด้วยความเสมอภาค ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = .655)

๒. เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๒.๑ บุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ไม่แตกต่างกัน

๒.๒ บุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน

๒.๓ บุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ไม่แตกต่างกัน

๒.๔ บุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่ประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม แตกต่างกัน

๒.๕ บุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีรายได้แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ไม่แตกต่างกัน

๒.๖ บุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ไม่แตกต่างกัน

๓. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีดังนี้

๓.๑ จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความถี่ ๔๖ คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๗๒

๓.๒ จัดให้มีการประชุม พูดคุยระหว่างทีมงานอยู่เสมอ ความถี่ ๓๓ คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๗๖

๓.๓ จัดอบรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ความถี่ ๒๗ คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๖๒

๓.๔ ส่งเสริมให้การทำงานเป็นทีมแบบประชาธิปไตย ความถี่ ๑๖ คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๐๓

๓.๕ มีการติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงาน ความถี่ ๑๖ คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๐๓

๓.๖ ศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานที่มีประสิทธิภาพอย่างลึกซึ้ง ความถี่ ๔ คิดเป็นร้อยละ ๒.๗๖

๓.๗ มีการบริหารจัดการทีมงานอย่างเป็นระบบ จัดการให้ผู้ปฏิบัติงานทุกตำแหน่งสามารถทำงานทดแทนกันได้ ความถี่ ๓ คิดเป็นร้อยละ ๒.๐๗

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผล ดังนี้

๑. ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ๖ ด้าน สรุปผลดังนี้

๑.๑ ด้านการสื่อสารที่เปิดเผย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ เตือนนภา อุ่ทอง และคณะ^๖ ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมองค์กร ความไว้วางใจกัน และการทำงานเป็นทีม โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และงานวิจัยของ สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม และคณะ^๗ ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒ ผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพของโรงเรียนโดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.๐๑ ได้แก่ ด้านการไว้วางใจซึ่งกัน และกัน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการมีมนุษยสัมพันธ์

๑.๒ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย พัชราภรณ์ เย็นมนัส^๘ ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานทั่วไปของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ ผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับ แต่ละด้านจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการกำหนด วัตถุประสงค์และเป้าหมาย ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการสื่อสาร และด้านการสร้างความไว้วางใจ และ งานวิจัยของ สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม และคณะ ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒ ผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมที่สามารถ พยากรณ์ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ได้แก่ ด้านการไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการมีมนุษยสัมพันธ์

^๖ เตือนนภา อุ่ทอง และคณะ, “การทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจในเขตกรุงเทพมหานคร”, *Journal of Roi Kaensarn Academi*, ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๕ (พฤษภาคม ๒๕๖๔) : ๑๔๔-๑๕๔.

^๗ สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม และคณะ, “การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒”, *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๓๔ (มกราคม-มีนาคม ๒๕๖๔) : ๕๔-๖๔.

^๘ พัชราภรณ์ เย็นมนัส, “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขา วิชาการบริหารการศึกษา (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ๒๕๕๘), หน้า ๑๑๔-๑๑๖.

๑.๓ ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลำเทียน เฝ้าอาจ^๙ ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีปฏิสัมพันธ์ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การมีส่วนร่วม การยอมรับนับถือ และการสื่อสารอย่างเปิดเผย และงานวิจัยของ พัชรกร เย็นมนัส ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ ผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับ แต่ละด้านจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการสื่อสาร และด้านการสร้างความไว้วางใจ

๑.๔ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลนิตย์ วิลัยแลง^{๑๐} ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านการมีส่วนร่วม ส่วนด้านการมีปฏิสัมพันธ์ มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมเป็นอันดับสุดท้าย และงานวิจัยของ สิริชัย นนทะศร^{๑๑} ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓ ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

^๙ ลำเทียน เฝ้าอาจ, “การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา**, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๙), หน้า ๗๔-๘๐.

^{๑๐} กมลนิตย์ วิลัยแลง, “ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง”, **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๙), หน้า ๗๙-๘๓.

^{๑๑} สิริชัย นนทะศร, “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ๒๕๕๙), หน้า ๑๙๕-๒๐๕.

เขต ๓ มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การกำหนดบทบาทและมอบหมายงานที่ชัดเจน การสื่อสารที่เปิดเผย การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน การมีมนุษยสัมพันธ์ และการมีส่วนร่วมในการทำงาน

๑.๕ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นัฐธิดา วงษ์รอด^{๑๒} ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมกับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๕ ผลการวิจัย พบว่า ระดับการดำเนินงานตามองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาทุกองค์ประกอบ อยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมีมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษา ร่วมกันดำเนินงานอย่างมีความสุข รองลงมาคือ การให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษาให้การเคารพและยอมรับในความรู้ของทีมงานด้วยความจริงใจ และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษาช่วยกำหนด ทิศทางการดำเนินงานให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ และผลงานวิจัยของ ปรีชา พึ่งเจียม^{๑๓} ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา ในสถาบันการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต ๓ ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของ บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต ๓ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยคือ ด้านการให้โอกาสสมาชิกทุกคน รองลงมาคือ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่าง กัน ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ ด้านการประเมินและพัฒนาตนเอง ด้านการสื่อสารระหว่างสมาชิก ด้านการไว้นับถือเชื่อใจและยอมรับนับถือกัน และด้านบรรยากาศการทำงานตามลำดับ

๑.๖ ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัย ของ กมลนิตย์ วิสัยแสง ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ

^{๑๒} นัฐธิดา วงษ์รอด, “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมกับการดำเนินงาน วิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๕”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาการบริหารการศึกษา (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ๒๕๖๐), หน้า ๘๘-๙๑.

^{๑๓} ปรีชา พึ่งเจียม, “พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ของบุคลากรทางการศึกษา ในสถาบันการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต ๓”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขา การบริหารการศึกษา (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, ๒๕๖๒), หน้า ๕๗-๖๒.

จากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านการมีส่วนร่วม ส่วนด้านการมีปฏิสัมพันธ์ มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมเป็นอันดับสุดท้าย และงานวิจัยของ ญัฐภรณ์ เกตุชู^{๑๔} ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท การบินกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สนามบินสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการทำงานเป็นทีมมากที่สุดคือด้านความร่วมมือพร้อมใจในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความยอมรับนับถือกัน ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเข้าใจซึ่งกันและกัน และด้านการแบ่งงานตามความสามารถของบุคคลตามลำดับ

๒. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดอยุธยา ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และสถานภาพ ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธาวิ หอพนันน์ และคณะ^{๑๕} ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานโรงแรม ๕ ดาว ผลการวิจัยพบว่า พนักงานโรงแรมที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสถานภาพต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ ศรสวรรค์ สุขสนาน และ จรัส อติวิทยากรณ^{๑๖} ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๖ ผลการวิจัย พบว่า ครูที่มีเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๖ แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีประเภทของบุคลากรที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลำเทียน เผ่าอาจ ศึกษาการทำงานเป็นทีมโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตรารัต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรารัต ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตรารัต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรารัต จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

^{๑๔} ญัฐภรณ์ เกตุชู, “ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท การบินกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สนามบินสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี”, *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, ๒๕๖๑), หน้า ๗๐-๗๔.

^{๑๕} เมธาวิ หอพนันน์ และคณะ, “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานโรงแรม ๕ ดาว”, *วารสารรัฐศาสตร์*, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม-ธันวาคม ๒๕๖๔) : ๑๒๕-๑๓๗.

^{๑๖} ศรสวรรค์ สุขสนาน และ จรัส อติวิทยากรณเมธาวิ หอพนันน์ และคณะ, “การทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๖”, *การประชุมวิชาการระดับชาติ “วลัยลักษณ์วิจัย” ครั้งที่ ๑๐ วันที่ ๒๗-๒๘ มีนาคม ๒๕๖๑.*

๓. แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ได้แก่ จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน จัดให้มีการประชุม พุดคุยระหว่างทีมงานอยู่เสมอ จัดอบรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้การทำงานเป็นทีมแบบประชาธิปไตย มีการติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงาน ศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานที่มีประสิทธิภาพอย่างลึกซึ้ง และมีการบริหารจัดการทีมงานอย่างเป็นระบบ จัดการให้ผู้ปฏิบัติงานทุกตำแหน่งสามารถทำงานทดแทนกันได้ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อ้อมจันทร์ ภิรมย์ราช^{๑๗} ศึกษาเรื่อง แนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรระดับท้องถิ่น ในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการทำงานเป็นทีมของบุคลากรระดับท้องถิ่น ได้แก่ สร้างสัมพันธ์ภาพการทำงานร่วมกันของทุกฝ่าย ประชุมชี้แจงความรับผิดชอบให้พนักงานทุกคนได้รับทราบและเปิดโอกาสให้มีการซักถามเพื่อทำความเข้าใจ ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ให้ความสำคัญในการตัดสินใจ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

๑. ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ด้านการสื่อสารที่เปิดเผย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เปิดโอกาสให้มีการอภิปรายอย่างอิสระเพื่อหาข้อยุติกรณีที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ควรมีการจัดการประชุม พุดคุย ระหว่างทีมงานอยู่เสมอ เปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมออกความคิดเห็นได้อย่างอิสระ เพื่อหาข้อยุติในกรณีที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

๒. ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานทุกขั้นตอน ควรให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการกำหนดขั้นตอนในการทำงาน รวมทั้งแสดงความคิดเห็นในการทำงานทุกขั้นตอน หรือมีการจัดทำขั้นตอนการทำงานเป็นลายลักษณ์อักษร โดยเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมออกเสียงว่าเห็นด้วยกับขั้นตอนการทำงานดังกล่าวหรือไม่

๓. ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายหลักของงาน ควรเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีม มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายหลักของงานอย่างแท้จริง จากการแสดงความคิดเห็น การตอบแบบสอบถาม หรือการร่างเอกสารก่อนจัดทำจริง

^{๑๗} อ้อมจันทร์ ภิรมย์ราช, “แนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรระดับท้องถิ่น ในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา”, วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๑-๒ (มกราคม-ธันวาคม ๒๕๕๘) : ๗๕-๙๒.

๔. ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีความเชื่อถือศรัทธากันและกัน ควรสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาระหว่างผู้มีอายุแตกต่างกัน หรือมีระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน โดยให้การยอมรับในความรู้ความสามารถและความคิดเห็นของแต่ละบุคคล ให้ความเคารพและศรัทธากันและกันด้วยความจริงใจ

๕. ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันทั้งในการทำงานและเรื่องส่วนตัว ควรมีการจัดกิจกรรมการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน เพื่อให้สมาชิกในทีมรักใคร่ สนิทสนม ละลายพฤติกรรม รวมทั้งให้การสนับสนุน ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันทั้งในการทำงานและเรื่องส่วนตัว

๖. ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ยอมรับความคิดเห็นที่ขัดแย้งด้วยความเสมอภาค ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมแบบประชาธิปไตย คือ ยอมรับในความคิดเห็นส่วนใหญ่ของสมาชิกในทีม แม้จะขัดแย้งกับความคิดเห็นส่วนบุคคล

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

๑. ควรศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอายุงานเพิ่มเติม เนื่องจากระยะเวลาการปฏิบัติงานอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์กร

๒. ควรมีการสอบถามแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม จากระดับหัวหน้างาน หรือผู้บริหารองค์กร ซึ่งอาจให้แนวคิดที่แตกต่าง จากบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

๓. ควรศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบ วิธีการ เทคนิค หรือการนำเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

กมลนิตย์ วิสัยแสง. “ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๙.

กัญญ์ณัญญ์ ธาริบุญ. “การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย”. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**. สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๗.

กัลยา วานิชย์บัญชา. **การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Window**. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดา, ๒๕๕๙.

เกวรินทร์ ทิพยมงคลกุล. “การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด”. **วารสารรามคำแหง**. ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์ ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๑ (มกราคม - เมษายน ๒๕๖๓) : ๑๐๔-๑๐๕.

ณัฐกรณ์ เกตุชู. “ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท การบินกรุงเทพจำกัด (มหาชน) สนามบินสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี”. **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, ๒๕๖๑.

เดือนนภา อุทอง และคณะ. “การทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจในเขตกรุงเทพมหานคร”. **Journal of Roi Kaensarn Academi**. ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๕ (พฤษภาคม ๒๕๖๔) : ๑๔๔-๑๕๔.

นัฐธิดา วงษ์รอด. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมกับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๕”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ๒๕๖๐.

ปรีชา พึ่งเจียม. “พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ของบุคลากรทางการศึกษา ในสถาบันการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต ๓”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, ๒๕๖๒.

พัชรกร เย็นมนัส. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ๒๕๕๘.

เมธาวี ฮอฟมันน์ และคณะ. “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานโรงแรม ๕ ดาว”. **วารสารรัฐศาสตร์**. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม-ธันวาคม ๒๕๖๔) : ๑๒๕-๑๓๗.

ลำเทียน เผ่าอาจ. “การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต**. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๙.

ศรสวรรค์ สุขสนาน และ จรัส อติวิทยากรณ์เมธาวิ. “การทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๑๖”. **การประชุมวิชาการระดับชาติ.**

“วลัยลักษณ์วิจัย” ครั้งที่ ๑๐ วันที่ ๒๗-๒๘ มีนาคม ๒๕๖๑.

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม และคณะ. “การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒”. **วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ.** มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๓๔ (มกราคม-มีนาคม ๒๕๖๔) : ๕๔-๖๔.

สิริชัย นนทะศร. “การศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.** สาขาวิชาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ๒๕๕๙.

อ้อมจันทร์ ภิรมย์ราช. “แนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรระดับท้องถิ่น ในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา”. **วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์.** ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๑-๒ (มกราคม-ธันวาคม ๒๕๕๘) : ๗๕-๙๒.

Taro Yamane. **Statistic : An Introductory Analysis.** New York: Harper & row, 1967.