

ความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรการประปานครหลวง

สยาม เกิดจรัส¹

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรัญญา ปานเจริญ²

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยการทำงานเป็นทีมของบุคลากรการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ และเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เป็นการวิจัยเชิงสำรวจทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ จำนวน 248 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเชิงสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่า t (t-Test) และการทดสอบค่า F (F-Test) ผลจากการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ มีปัจจัยการทำงานเป็นทีมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพสิ่งแวดล้อม รองลงมา คือ ด้านบทบาท ด้านความสามารถทางเทคนิคของผู้ปฏิบัติงานภายในทีม ด้านพฤติกรรมของคนและความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในทีม ด้านระบบการทำงาน และด้านเป้าหมาย ตามลำดับ
2. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีปัจจัยการทำงานเป็นทีมในภาพรวมแตกต่างกัน

1. บทนำ

การทำงานเป็นทีมเป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจในหลายๆ องค์การในปัจจุบันทั้งภาครัฐ และเอกชนต่างยอมรับและได้มีการนำแนวคิดของการทำงานเป็นทีมมาเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยปรับปรุงกระบวนการทำงานของบุคลากรภายในองค์การให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น (จิรिता เชาวลิขิต, 2549, น. 2) โดยเฉพาะภาครัฐที่ต้องการที่จะก้าวข้ามไปสู่องค์การในรูปแบบใหม่เป็นการบริหารแบบยึดวัตถุประสงค์ และการที่จะทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ได้ดั่งนั้น องค์การต้องสร้างวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานในทุกๆ ระดับ ซึ่งกลยุทธ์การทำงานเป็นทีม เป็นเทคนิคการบริหารงานองค์การยุคใหม่ (ฉัตรประอร นิยม, 2548, น. 1) ในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนาทีมงานภายในองค์การ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืน บรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างรวดเร็ว ซึ่งการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องสามารถทำให้บุคลากรในทีมหรือในองค์การที่มี

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

² ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ความแตกต่างกันทั้งทางด้านความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ได้เรียนรู้และฝึกการทำงานร่วมกัน เพื่อลดความขัดแย้งหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่ดีที่สุดร่วมกัน และทำงานให้บรรลุเป้าหมายของทีมและองค์การ รวมทั้งทำให้บุคลากรในทีมมีความสุข มีกำลังใจ และมีความผูกพันในการทำงานร่วมกัน เพราะฉะนั้นการทำงานเป็นทีมจึงเป็นกลยุทธ์ที่องค์การหลาย ๆ แห่งนำมาใช้อย่างกว้างขวางในปัจจุบัน ซึ่งเป็นแนวทางในการปรับตัวเพื่อการอยู่รอดและการเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขันให้กับองค์การ อย่างไรก็ตามจากการวิจัย พบว่า มีปัจจัยหลายประการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในองค์การต่าง ๆ อาทิ ปัจจัยด้านระบบการทำงาน (ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, 2551 ; ชัยวัฒน์ วงศ์วิเศษ, 2548) ปัจจัยด้านพฤติกรรมของคนและความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในทีม (Beckhard, 1982 ; จิตติพงษ์ ตรีศร, 2552) ปัจจัยด้านความสามารถทางเทคนิคของผู้ปฏิบัติงานภายในทีม (ชัยวัฒน์ วงศ์วิเศษ, 2548 ; นิพนธ์ ภัทรธิต, 2549) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (Beckhard, 1982 ; จิรिता เชาวลิต, 2549) ปัจจัยด้านเป้าหมาย (ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, 2551 ; จิตติพงษ์ ตรีศร, 2552) ปัจจัยด้านบทบาท (จิตติพงษ์ ตรีศร, 2552 ; จิรिता เชาวลิต, 2549) ซึ่งการที่จะรวมคนหมู่มากเข้ามาทำงานร่วมกันภายใต้องค์การเดียวกัน เป็นทีมงานเดียวกัน ทุกคนต้องรับรู้และเข้าใจถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การในทิศทางเดียวกัน และร่วมดำเนินการตามภารกิจเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จได้นั้น จะต้องคำนึงถึงปัจจัยเหล่านี้เป็นสำคัญ (มนัสนันท์ จรัสเลิศศิริ, 2557) เพราะปัจจัยเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งที่จะส่งผลทำให้การทำงานเป็นทีมของบุคลากรภายในองค์การ และองค์การประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพการประสานครหลวงสร้างความผูกพันต่อองค์การให้เกิดขึ้นในตัวของบุคลากรทุกคน โดยการทำงานเป็นทีม ถือเป็นเรื่องที่สำคัญที่จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันกัน และปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประกอบกับการประสานครหลวงให้ความสำคัญในเรื่องของการทำงานเป็นทีมเป็นสำคัญ ทำให้การประสานครหลวงเป็นองค์การที่สามารถสะท้อนถึงการทำงานเป็นทีมได้อย่างชัดเจน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ความคิดเห็นต่อปัจจัยการทำงานเป็นทีมของบุคลากรการประสานครหลวง สำนักงานใหญ่โดยผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้จะสามารถนำไปใช้ประกอบเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงการทำงานเป็นทีมในองค์การ ซึ่งจะทำให้เกิดกระบวนการทำงานเป็นทีมระหว่างบุคลากรในทีมต่าง ๆ ขององค์การมีความสอดคล้องกัน และจะนำไปสู่การพัฒนาขององค์การตามเป้าหมาย

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการทำงานเป็นทีมของบุคลากรการประสานครหลวง สำนักงานใหญ่
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยการทำงานของบุคลากรการประสานครหลวง สำนักงานใหญ่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการกล่าวถึงปัจจัยการทำงานเป็นทีมของนักวิชาการต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ซึ่งปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ได้ศึกษาไว้นั้น มีความน่าสนใจและมีความสอดคล้องกัน ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงได้ศึกษาปัจจัยการทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของผู้ศึกษาวิจัยซึ่งแสดงในตารางที่ 1

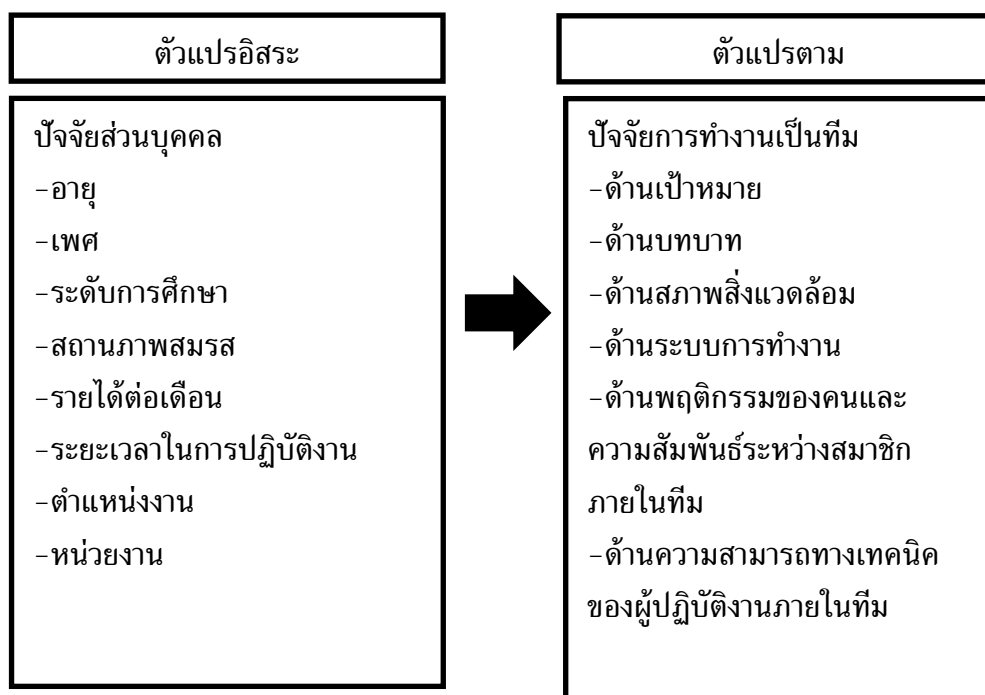
ตารางที่ 1 เปรียบเทียบการศึกษาตัวแปรที่สามารถชี้วัดปัจจัยการทำงานเป็นทีม

ปัจจัยการทำงาน เป็นทีม	ผู้ศึกษาวิจัย					
	ทองทิพภา ภิริยะ พันธุ์ (2551)	ชัยวัฒน์ วงศ์ วิเศษ (2548)	Beckhard (1982)	สุติพงษ์ ตรีศร (2552)	จิรดา เชาวลิต (2549)	นิพนธ์ ภัทรธิตี (2549)
1. ด้านระบบการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓	
2. ด้านพฤติกรรมของคนและความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในทีม	✓	✓	✓	✓		✓
3. ด้านความสามารถทางเทคนิคของผู้ปฏิบัติงานภายในทีม		✓				✓
4. ด้านสภาพแวดล้อม		✓	✓		✓	
5. ด้านเป้าหมาย	✓		✓	✓	✓	
6. ด้านบทบาท	✓		✓	✓	✓	

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อปัจจัยการทำงานเป็นทีมของบุคลากรการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่

4.1 กรอบแนวคิดการวิจัย



4.2 ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ โดยมีจำนวนประชากรทั้งหมด 585 คนและเพื่อให้ตัวอย่างมีลักษณะการกระจายและครอบคลุมกลุ่มประชากรมากที่สุด ผู้วิจัยได้คำนวณหาขนาดของตัวอย่างด้วยสูตรของ Cochran (1977) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 250 ตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportionate Stratified Sampling)

4.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสม โดยแบบสอบถามที่สร้างแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และหน่วยงาน เป็นแบบสอบถามปลายปิด จำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยการทำงานเป็นทีมโดยพัฒนามาจาก ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551) ชัยวัฒน์ วงศ์วิเศษ (2548) Beckhard (1982) ฐิติพงษ์ ตรีศร (2552) จิรिता เชาวลิต (2549) และนิพัฒน์ ภัทรธิต (2549) รวม 24 ข้อ เป็น Scale 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นคำถามปลายเปิด

4.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

1) นำแบบสอบถามที่พิจารณาปรับปรุงแก้ไขแล้ว ทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportionate Stratified Sampling) เพื่อให้บุคลากรการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ ได้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

2) นำแบบสอบถามตรวจความถูกต้องและครบถ้วน แล้วจึงนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ปัจจัยการทำงานเป็นทีมของบุคลากรการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ ปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยการทำงานเป็นทีมของบุคลากรการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมทั้งหมด

ปัจจัยการทำงานเป็นทีมของบุคลากรการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่	\bar{X}	S.D.	ระดับ ปัจจัยการ ทำงาน เป็นทีม
ด้านเป้าหมาย	3.52	0.55	มาก
ด้านบทบาท	3.85	0.53	มาก
ด้านสภาพสิ่งแวดล้อม	3.91	0.51	มาก
ด้านระบบการทำงาน	3.78	0.53	มาก
ด้านพฤติกรรมของคนและความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในทีม	3.83	0.48	มาก
ด้านความสามารถทางเทคนิคของผู้ปฏิบัติงานภายในทีม	3.84	0.50	มาก
รวม	3.79	0.42	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า บุคลากรการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ มีปัจจัยการทำงานเป็นทีมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพสิ่งแวดล้อม รองลงมา คือ ด้านบทบาท ด้านความสามารถทางเทคนิคของผู้ปฏิบัติงานภายในทีม ด้านพฤติกรรมของคนและความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในทีม ด้านระบบการทำงาน และด้านเป้าหมาย ตามลำดับ

5.2 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ว่า บุคลากรการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีปัจจัยการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน ปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ว่า บุคลากรประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ที่มี ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีปัจจัยการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน

ปัจจัยการทำงาน เป็นทีม	ปัจจัยส่วนบุคคล							
	อายุ	เพศ	ระดับ การศึกษา	สถานภาพ การสมรส	รายได้ต่อ เดือน	ระยะเวลาใน การ ปฏิบัติงาน	ตำแหน่ง งาน	สายงาน
ด้านเป้าหมาย	ไม่แตกต่าง sig = 0.17	ไม่แตกต่าง sig = 0.45	แตกต่าง sig = 0.03	ไม่แตกต่าง sig = 0.10	ไม่แตกต่าง sig = 0.53	แตกต่าง sig = 0.01	ไม่แตกต่าง sig = 0.62	ไม่แตกต่าง sig = 0.08
ด้านบทบาท	แตกต่าง sig = 0.00	ไม่แตกต่าง sig = 0.13	ไม่แตกต่าง sig = 0.50	ไม่แตกต่าง sig = 0.55	ไม่แตกต่าง sig = 0.18	แตกต่าง sig = 0.04	ไม่แตกต่าง sig = 0.90	ไม่แตกต่าง sig = 0.06
ด้านสภาพแวดล้อม	ไม่แตกต่าง sig = 0.69	ไม่แตกต่าง sig = 0.61	ไม่แตกต่าง sig = 0.60	ไม่แตกต่าง sig = 0.46	ไม่แตกต่าง sig = 0.48	ไม่แตกต่าง sig = 0.06	ไม่แตกต่าง sig = 0.59	ไม่แตกต่าง sig = 0.74
ด้านระบบการ ทำงาน	ไม่แตกต่าง sig = 0.42	ไม่แตกต่าง sig = 0.21	ไม่แตกต่าง sig = 0.27	ไม่แตกต่าง sig = 0.37	ไม่แตกต่าง sig = 0.40	ไม่แตกต่าง sig = 0.50	ไม่แตกต่าง sig = 0.97	ไม่แตกต่าง sig = 0.30
ด้านพฤติกรรมของ คนและ ความสัมพันธ์ ระหว่างสมาชิก ภายในทีม	ไม่แตกต่าง sig = 0.21	แตกต่าง sig = 0.01	ไม่แตกต่าง sig = 0.10	แตกต่าง sig = 0.01	ไม่แตกต่าง sig = 0.64	แตกต่าง sig = 0.00	ไม่แตกต่าง sig = 0.64	ไม่แตกต่าง sig = 0.12
ด้านความสามารถ ทางเทคนิคของผู้ ปฏิบัติผู้งานภายใน ทีม	ไม่แตกต่าง sig = 0.13	ไม่แตกต่าง sig = 0.08	แตกต่าง sig = 0.04	ไม่แตกต่าง sig = 0.34	แตกต่าง sig = 0.03	แตกต่าง sig = 0.01	ไม่แตกต่าง sig = 0.64	ไม่แตกต่าง sig = 0.07
ภาพรวม	ไม่แตกต่าง sig = 0.18	ไม่แตกต่าง sig = 0.11	ไม่แตกต่าง sig = 0.14	ไม่แตกต่าง sig = 0.27	ไม่แตกต่าง sig = 0.34	แตกต่าง sig = 0.00	ไม่แตกต่าง sig = 0.84	ไม่แตกต่าง sig = 0.09

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ที่มีระยะเวลา
ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีปัจจัยการทำงานเป็นทีมในภาพรวมแตกต่างกัน

6. การอภิปรายผล

6.1 ปัจจัยการทำงานเป็นทีมของบุคลากรประปานครหลวง สำนักงานใหญ่

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีมของบุคลากรการประสานนครหลวง สำนักงานใหญ่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพสิ่งแวดล้อม อาจเนื่องมาจากการประสานนครหลวงได้มีการสนับสนุนให้บุคลากรมีความเป็นอิสระในการทำงานอย่างเหมาะสม เปิดโอกาสให้บุคลากรมีความใกล้ชิดกันทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันกัน นำมาซึ่งความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ประกอบกับการประสานนครหลวงให้การสนับสนุนสิ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ทำให้เกิดความต่อเนื่องในการทำงาน อีกทั้งยังมีการพัฒนาระบบงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาพนักงานมาโดยตลอด การประสานนครหลวงต้องการก้าวสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงในระดับ Best-in-Class ของรัฐวิสาหกิจ และใน ASEAN ด้วยมาตรฐานในระดับสากลจึงมุ่งเน้นการยกระดับและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นพนักงานสร้างบุคลากรมืออาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ วรกิตต์ ศรีอำอ่วม (2547) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานเป็นทีมของบุคลากรกับการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร และพบว่าผู้บริหาร ข้าราชการครู และครูผู้สอนที่เป็นลูกจ้างประจำในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานครมีปัจจัยการทำงานเป็นทีมภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เชาวน์ เกษมกุล (2552) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทมาส์โปรแอมเทคคอร์ปอเรชั่น จำกัด และพบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทมาส์โปรแอมเทคคอร์ปอเรชั่น จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

6.2 การทดสอบสมมติฐาน บุคลากรการประสานนครหลวง สำนักงานใหญ่ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีปัจจัยการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน

จำแนกตามอายุ

จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรการประสานนครหลวง สำนักงานใหญ่ที่มีอายุแตกต่างกัน มีปัจจัยการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกันในภาพรวมและในรายด้าน ยกเว้นด้านบทบาทที่แตกต่างกันอาจเนื่องมาจากไม่ว่าพนักงานจะมีอายุที่ต่างกันก็ย่อมมีจุดมุ่งหมายในการทำงานให้เกิดประสิทธิผลของการทำงานตามเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งกำหนดไว้เหมือนกันซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เชาวน์ เกษมกุล(2552) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทมาส์โปรแอมเทคคอร์ปอเรชั่น จำกัด และผลการวิจัย พบว่า พนักงานบริษัทมาส์โปรแอมเทคคอร์ปอเรชั่น จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกัน

จำแนกตามเพศ

จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรการประสานนครหลวง สำนักงานใหญ่ที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัจจัยการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกันในภาพรวมและในรายด้าน ยกเว้นด้านพฤติกรรมของคนและความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในทีมที่ต่างกันอาจเพราะบุคลากรการประสานนครหลวง สำนักงานใหญ่ อยู่ในสังคมเดียวกันจะมีแนวทางการปฏิบัติหรือพฤติกรรมในการใช้ชีวิตคล้าย ๆ กัน อีกทั้งการประสานนครหลวงต้องการเป็นองค์กรชั้นนำด้านการบริหารจัดการที่สู่ความเป็นเลิศ บุคลากรจึงมีความใส่ใจใน

ผลการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของเฮาเว่ เกษมกุล (2552) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทมาส์โปรแอมเทคคอร์ปอเรชั่น จำกัด และผลการวิจัย พบว่า พนักงานบริษัทมาส์โปรแอมเทคคอร์ปอเรชั่น จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกัน

จำแนกระดับการศึกษา

จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกันในภาพรวมและในรายด้าน ยกเว้นด้านเป้าหมาย และด้านความสามารถทางเทคนิคของผู้ปฏิบัติงานภายในทีมที่แตกต่างกันอาจเพราะไม่ว่าจะเป็นบุคลากรที่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับใดก็ตามมีความรู้ในเรื่องของการทำงานเป็นทีม และเข้าใจในหลักการของการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของประภาส บัวตา (2555) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานสังกัดหน่วยงานบริการลูกค้า บริษัท พีทีที ไอลูชั่นส์ จำกัด และผลการวิจัย พบว่า พนักงานสังกัดหน่วยบริการลูกค้าบริษัท พีทีที ไอลูชั่นส์ จำกัด ที่ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน

จำแนกสถานภาพสมรส

จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีปัจจัยการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและในรายด้าน ยกเว้นด้านพฤติกรรมของคนและความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในทีมที่แตกต่างกันอาจเนื่องมาจาก บุคลากรการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ไม่ว่าจะมีสถานภาพสมรสที่ต่างกันต่างมีความต้องการที่จะสร้างผลงานของตนเองและทีมงานให้บรรลุความสำเร็จ เกิดประสิทธิผลในการทำงานเป็นทีม เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนเองเหมือนกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของเฮาเว่ เกษมกุล (2552) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทมาส์โปรแอมเทคคอร์ปอเรชั่น จำกัด และผลการวิจัย พบว่า พนักงานบริษัทมาส์โปรแอมเทคคอร์ปอเรชั่น จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีผลต่อการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกัน

จำแนกรายได้ต่อเดือน

จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีปัจจัยการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกันในภาพรวมและในรายด้าน ยกเว้นด้านความสามารถทางเทคนิคของผู้ปฏิบัติงานภายในทีมที่แตกต่างกันอาจเนื่องมาจากการประปานครหลวงมีการพัฒนาบุคลากรให้มีการทำงานเป็นทีมในการทำงานในทุกๆระดับ ตั้งแต่ระดับผู้บริหารจนกระทั่งระดับพนักงาน ซึ่งแต่ละระดับจะมีรายได้ต่อเดือนที่ต่างกันไป ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพิมพ์ลภัส ถ้วยอิม (2553) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ และผลการศึกษา พบว่าพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอตากลี

จังหวัดนครสวรรค์ ที่มีระดับรายได้ต่างกัน ทำให้บุคลาการขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน

จำแนกระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิจัยพบว่า บุคลาการการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีปัจจัยการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันในภาพรวมและในรายด้าน ยกเว้นด้านสภาพแวดล้อม และด้านระบบการทำงานที่ไม่แตกต่างกันโดยบุคลาการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 2 ปี มีปัจจัยการทำงานเป็นทีมมากกว่าบุคลาการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2-5 ปี และมากกว่า 5 ปี และบุคลาการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2-5 ปี มีปัจจัยการทำงานเป็นทีมมากกว่าบุคลาการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี อาจเนื่องมาจากบุคลาการมีประสบการณ์ในการทำงานที่น้อยกว่า ต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม การร่วมมือให้ความช่วยเหลือจากสมาชิกคนอื่น ๆ ในหน่วยงาน มีความต้องการที่จะสร้างความสำเร็จในการทำงานให้กับตัวเอง อีกทั้งยังมีการปฏิบัติงานตามระเบียบขั้นตอนในการทำงานอย่างเคร่งครัด เพราะตนเองมีประสบการณ์ในการทำงานในการประปานครหลวงน้อย จึงยึดขั้นตอน ระเบียบการเป็นสำคัญ ทำให้งานเกิดประสิทธิผล ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของประภาส บัวตา (2555) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานสังกัดหน่วยงานบริการลูกค้า บริษัท พีทีที โอลิมปิก โซลูชันส์ จำกัด และผลการวิจัย พบว่า พนักงานสังกัดหน่วยบริการลูกค้าบริษัท พีทีที โอลิมปิก โซลูชันส์ จำกัด ที่ระดับอายุงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน

จำแนกตำแหน่งงาน

จากผลการวิจัยพบว่า บุคลาการการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีปัจจัยการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและในรายด้านทุกด้านอาจเนื่องมาจากบุคลาการการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ ทุกระดับไม่ว่าจะเป็นระดับปฏิบัติการ หรือระดับบริหารต่างมีความตั้งใจ มุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน การทำงานเป็นทีมให้ประสบความสำเร็จ ดังคำนิยมของการประปานครหลวงที่ว่า “มุ่งมั่น พัฒนาตน พัฒนางาน บริการสังคม ด้วยความโปร่งใส” ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของเขาว์ เกษมกุล (2552) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทมาส์โปรแอมเทคคอร์ปอเรชั่น จำกัด และผลการวิจัย พบว่า พนักงานบริษัทมาส์โปรแอมเทคคอร์ปอเรชั่น จำกัด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลต่อการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกัน

จำแนกสายงาน

จากผลการวิจัยพบว่า บุคลาการการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ที่มีสายงานแตกต่างกัน มีปัจจัยการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและในรายด้านทุกด้านอาจเนื่องมาจากการประปานครหลวง ได้วางแนวทาง เป้าหมายให้กับสายงานต่าง ๆ อย่างชัดเจน อีกทั้งให้ความสำคัญในการพัฒนากระบวนการทำงาน การทำงานเป็นทีม และการบริหารจัดการองค์ความรู้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ทำให้สายงานต่าง ๆ มีปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของเขาว์ เกษมกุล (2552) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน

ทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทมาส์โปรแอมเทคคอร์ปอเรชั่น จำกัด และผลการวิจัย พบว่า พนักงานบริษัทมาส์โปรแอมเทคคอร์ปอเรชั่น จำกัด ที่มีฝ่ายงานแตกต่างกัน มีผลต่อการทำงานเป็นทีมที่แตกต่าง

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีมของบุคลากรการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพสิ่งแวดล้อม ดังนั้น เพื่อที่จะเพิ่มปัจจัยการทำงานเป็นทีมด้านสภาพสิ่งแวดล้อม การประปานครหลวงควรสร้างให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหามากขึ้น โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมมากขึ้น เพราะจะทำให้บุคลากรได้รับรู้ข่าวสาร สถานการณ์ขององค์กร ร่วมทำ ร่วมในการตัดสินใจ เป็นการสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกที่ตนเองมีโอกาสในการช่วยเหลือแก้ไขปัญหาต่างๆ และเป็นส่วนหนึ่งในการเติบโตขององค์กร ประกอบกับควรสร้างสิ่งจูงใจให้กับบุคลากรโดยการสนับสนุนในสิ่งที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น อุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ใหม่ๆ ที่บุคลากรควรรู้ เป็นต้น รวมไปถึงในเรื่องของการเพิ่มสวัสดิการ รางวัลต่างๆ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากร อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีให้บุคลากรได้เรียนรู้ในสิ่งที่ตนเองมีความต้องการหรือสิ่งที่ตนเองยังขาดอยู่ เมื่อบุคลากรมีความรู้ ความชำนาญมากยิ่งขึ้น ก็จะสามารถนำมาประยุกต์กับการทำงานได้ ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานและงานจะเกิดคุณค่ามากยิ่งขึ้น

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรการประปานครหลวง ในการสร้างให้มีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมและการพัฒนาทีมงานให้เข้มแข็ง
- 2) ควรมีการศึกษาปัจจัยการทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลการทำงานขององค์กรภาครัฐบาล และรัฐวิสาหกิจ ในโอกาสต่อไป

บรรณานุกรม

- การประปานครหลวง. (2553). *วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม นครหลวง*. สืบค้น 15 มีนาคม 2559, จาก http://www.mwa.co.th/main.php?filename=about_us
- การประปานครหลวง. (2553). *ประวัติ/ภาระหน้าที่*. สืบค้น 15 มีนาคม 2559, จาก http://www.mwa.co.th/ewt_news.php?nid=1624&filename=about_us
- การประปานครหลวง. (2553). *การประปานครหลวง*. สืบค้น 15 มีนาคม 2559, จาก <http://www.mwa.co.th/>

การประปานครหลวง. (2553). *โครงสร้างองค์กร*. สืบค้น 15 มีนาคม 2559, จาก

http://www.mwa.co.th/ewt_news.php?nid=1569

การประปานครหลวง. (2553). *สัญลักษณ์*. สืบค้น 15 มีนาคม 2559, จาก

http://www.mwa.co.th/ewt_news.php?nid=43&filename=about_us

จิรिता เชาวลิต. (2549). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานทีม ศึกษากรณีบริษัท กรุงเทพมหานครและวิทยุ จำกัด (สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต) (เทคโนโลยี การบริหาร) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*

ฉัตรประอร นิยม. (2548). *การศึกษาองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของกลุ่มงาน/ฝ่ายใน สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด ฉะเชิงเทรา. กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย.*

ชัยวัฒน์ วงศ์วิเศษ. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมศึกษาเฉพาะกรณีในบริษัท ทูรคอร์ปเปอร์ เรชั่น จำกัด ระหว่างปี พ.ศ. 2545-ปัจจุบัน. รายงานวิจัยรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*

เชาว์ เกษมกุล. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทมาส์โปรแอมเทคคอร์ ปอเรชั่น จำกัด (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*

ฐิติพงษ์ ตรีศร. (2552). *สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 (วิทยานิพนธ์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏ เทพสตรี.*

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2551). *การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรง พิมพ์สหธรรมิก.*

นิพัฒน์ ภัทรธิตติ. (2549). *ยอดคน 80/20. กรุงเทพมหานคร : บริษัท สมาร์ท แวลู จำกัด.*

พิมพ์ลภัส ถ้วยอิม (2553). *การทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอตา คลี จังหวัดนครสวรรค์(วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.*

มนัสนันท์ จรัสเลิศศิริ. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรนักรบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(นบ.ปก.) (งานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: วิทยาลัยป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย.*

ยุทธพงษ์ กัยวรรณ. (2543). *พื้นฐานการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.*

สุวิมล ติรกานันท์. (2551). *การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*

Beckhard, Richard. (1982). *Organization Development : Strategies and Moddels*. Reading, Mass Addison-Wesley Publishing Company.

Cochran, W. G. (1997). *Sampling techniques*. (3rd ed.). New York: John Wiley and Sons.