

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขาจตุจักร กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 25 คน ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม
- 4.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
p	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกค่านัยสำคัญทางสถิติ
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน
df	แทน	ระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ

#### 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละของพนักงานเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขาจตุจักร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงาน และกลุ่มงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>			
ชาย		6	24.00
หญิง		19	76.00
<b>รวม</b>		<b>25</b>	<b>100.00</b>
<b>อายุ</b>			
21 – 30 ปี		4	16.00
31 – 40 ปี		10	40.00
41 – 50 ปี		4	16.00
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป		7	28.00
<b>รวม</b>		<b>25</b>	<b>100.00</b>
<b>ระดับการศึกษาสูงสุด</b>			
ต่ำกว่าปริญญาตรี		6	24.00
ปริญญาตรี		13	52.00
สูงกว่าปริญญาตรี		6	24.00
<b>รวม</b>		<b>25</b>	<b>100.00</b>
<b>ประสบการณ์การทำงาน</b>			
น้อยกว่า 5 ปี		11	44.00
5 – 10 ปี		2	8.00
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป		12	48.00
<b>รวม</b>		<b>25</b>	<b>100.00</b>
<b>กลุ่มงาน</b>			
งานบริหารงานทั่วไป		6	24.00
งานรับชำระและคืนภาษี		12	48.00
งานสำรวจและติดตามธุรกิจนอกระบบ		7	28.00
<b>รวม</b>		<b>25</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 25 คน จำแนกตามตัวแปร ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 76.00 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 24.00

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมา มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 28.00 และส่วนน้อยสุดมีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี และมีอายุระหว่าง 41- 50 ปี ที่จำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 16.00

ระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 52.00 รองลงมา มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และมีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับสูงกว่าปริญญาตรีที่จำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 24.00

ประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 48.00 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.00 และมีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.00 ตามลำดับ

กลุ่มงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดกลุ่มงานรับชำระและคืนภาษี คิดเป็นร้อยละ 48.00 รองลงมา สังกัดกลุ่มงานสำรวจและติดตามธุรกิจนอกระบบ คิดเป็นร้อยละ 28.00 และสังกัดกลุ่มงานบริหารงานทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 24.00 ตามลำดับ

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ด้านบทบาทที่สมดุล

ข้อ	ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ด้านบทบาทที่สมดุล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ประสิทธิภาพ
1	ท่านได้รับมอบหมายงานตรงตามความรู้ ความสามารถ	4.04	1.020	มาก
2	ท่านมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ	4.32	.748	มากที่สุด
3	มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับสมาชิกใน ทีมอย่างชัดเจนและเป็นทางการ	4.32	.627	มากที่สุด
	รวม	4.23	.679	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 สรุปได้ว่า ระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านบทบาทที่สมดุลของพนักงานเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขาจตุจักร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดที่ค่าเฉลี่ยรวม 4.23 และเมื่อนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับสมาชิกในทีมอย่างชัดเจนและเป็นทางการในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.32 เช่นเดียวกับพนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.32 เท่ากัน รองลงมาคือ พนักงานเจ้าหน้าที่ได้รับมอบหมายงานตรงตามความรู้ความสามารถในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดที่ 4.04

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน

ข้อ	ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับประสิทธิภาพ
1	ทีมงานของท่านมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	4.44	.651	มากที่สุด
2	ท่านมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์และเป้าหมายการปฏิบัติงานของทีม	4.44	.583	มากที่สุด
3	สมาชิกในทีมเห็นพ้องต้องกันในวัตถุประสงค์และเป้าหมายการปฏิบัติงานของทีม	4.28	.678	มากที่สุด
	รวม	4.39	.550	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 สรุปได้ว่า ระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกันของพนักงานเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขาจตุจักร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดที่ค่าเฉลี่ยรวม 4.39 และเมื่อนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์และเป้าหมายการปฏิบัติงานของทีมในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.44 เช่นเดียวกับทีมงานมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจนในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.44 เท่ากัน รองลงมาคือ สมาชิกในทีมเห็นพ้องต้องกันในวัตถุประสงค์และเป้าหมายการปฏิบัติงานของทีมในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดที่ 4.28

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม  
ด้านการเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้า

ข้อ	ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ด้านการเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้า	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ประสิทธิภาพ
1	ท่านได้มีส่วนร่วมหรือเข้าร่วมในการประชุมทีม อย่างสม่ำเสมอ	4.08	.909	มาก
2	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน หรือปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเปิดเผย	4.12	.833	มาก
3	ท่านรู้สึกปลอดภัยและปราศจากความกลัวในการ แสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานหรือปัญหา ต่าง ๆ	4.28	.678	มากที่สุด
<b>รวม</b>		<b>4.16</b>	<b>.688</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.4 สรุปได้ว่า ระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าของพนักงานเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขาจตุจักร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่ค่าเฉลี่ยรวม 4.16 และเมื่อนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานเจ้าหน้าที่รู้สึกปลอดภัยและปราศจากความกลัวในการแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานหรือปัญหาต่าง ๆ ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.28 รองลงมาคือ พนักงานเจ้าหน้าที่สามารถแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานหรือปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเปิดเผยในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยที่ 4.12 และพนักงานเจ้าหน้าที่ได้มีส่วนร่วมในการประชุมทีมอย่างสม่ำเสมอในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดที่ 4.08 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม  
ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน

ข้อ	ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ประสิทธิภาพ
1	บรรยากาศการทำงานเป็นทีมมีความเป็นกันเอง	4.40	.500	มากที่สุด
2	ท่านมีความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของสมาชิก ในทีม	4.48	.586	มากที่สุด
3	ท่านไม่รู้สึกละอายใจเมื่อเกิดปัญหาในการ ปฏิบัติงาน	4.16	1.068	มาก
รวม		4.35	.589	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 สรุปได้ว่า ระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกันของพนักงานเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขาจตุจักร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดที่ค่าเฉลี่ยรวม 4.35 และเมื่อนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีความไว้วางใจการปฏิบัติงานของสมาชิกในทีมในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.48 รองลงมาคือ บรรยากาศการทำงานเป็นทีมมีความเป็นกันเองในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยที่ 4.40 และพนักงานเจ้าหน้าที่ไม่รู้สึกละอายใจเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดที่ 4.16 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ด้านความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้ง

ข้อ	ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ด้านความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้ง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ประสิทธิภาพ
1	ท่านสามารถรับฟังความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	4.60	.500	มากที่สุด
2	ท่านสามารถยอมรับการตัดสินใจที่เห็นพ้องต้องกันของทีมและปฏิบัติงานตามการตัดสินใจนั้นได้อย่างเต็มที่	4.60	.500	มากที่สุด
3	เมื่อเกิดความขัดแย้งทางความคิด สมาชิกในทีมจะร่วมกันแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งด้วยวิธีสันติอย่างสร้างสรรค์	4.40	.707	มากที่สุด
<b>รวม</b>		<b>4.53</b>	<b>.500</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.6 สรุปได้ว่า ระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งของพนักงานเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขาจตุจักร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดที่ค่าเฉลี่ยรวม 4.53 และเมื่อนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานเจ้าหน้าที่สามารถรับฟังความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.60 เช่นเดียวกับพนักงานเจ้าหน้าที่สามารถยอมรับการตัดสินใจที่เห็นพ้องต้องกันของทีมและปฏิบัติงานตามการตัดสินใจนั้นได้อย่างเต็มที่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.60 เท่ากัน รองลงมาคือ เมื่อเกิดความขัดแย้งทางความคิด สมาชิกในทีมจะร่วมกันแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งด้วยวิธีสันติอย่างสร้างสรรค์ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดที่ 4.40

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม  
ด้านกระบวนการทำงานที่ชัดเจน

ข้อ	ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ด้านกระบวนการทำงานที่ชัดเจน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ประสิทธิภาพ
1	ท่านได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน ของทีม	4.20	.707	มาก
2	สมาชิกในทีมมีการซักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับ ขั้นตอนการปฏิบัติงานร่วมกันก่อนการปฏิบัติงาน จริง	4.24	.663	มากที่สุด
3	สมาชิกในทีมมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน	4.36	.569	มากที่สุด
	รวม	4.27	.593	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 สรุปได้ว่า ระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านกระบวนการทำงานที่ชัดเจนของพนักงานเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขาจตุจักร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดที่ค่าเฉลี่ยรวม 4.27 และเมื่อนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สมาชิกในทีมมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.36 รองลงมาคือ สมาชิกในทีมมีการซักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานร่วมกันก่อนการปฏิบัติงานจริงในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยที่ 4.24 และพนักงานเจ้าหน้าที่ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานของทีมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดที่ 4.20 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม  
ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม

ข้อ	ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ประสิทธิภาพ
1	ท่านสามารถสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความ ร่วมมือในการทำงานเป็นทีม	4.20	.645	มาก
2	ท่านได้รับโอกาสเป็นผู้นำทีมตามสถานการณ์ แล้วแต่กรณี	4.08	.909	มาก
3	ท่านไม่รู้สึกลูกอทธิพลครอบงำการปฏิบัติงานจาก สมาชิกในทีม	3.92	1.038	มาก
<b>รวม</b>		<b>4.07</b>	<b>.720</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.8 สรุปได้ว่า ระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสมของพนักงานเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขาจตุจักร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ยรวม 4.07 และเมื่อนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานเจ้าหน้าที่สามารถสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.20 รองลงมาคือ พนักงานเจ้าหน้าที่ได้รับโอกาสเป็นผู้นำทีมตามสถานการณ์แล้วแต่กรณีในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยที่ 4.08 และพนักงานเจ้าหน้าที่ไม่รู้สึกลูกอทธิพลครอบงำการปฏิบัติงานจากสมาชิกในทีมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดที่ 3.92 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม  
ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

ข้อ	ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ประสิทธิภาพ
1	มีการรายงานผลการปฏิบัติงานของทีมเป็นระยะ และเสร็จตามกำหนดเวลา	4.28	.542	มากที่สุด
2	มีการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของทีมอย่าง สม่ำเสมอ	4.32	.748	มากที่สุด
3	สมาชิกในทีมมีการนำปัญหาและอุปสรรคในการ ปฏิบัติงานมาอภิปรายร่วมกันเพื่อหาวิธีแก้ไข	4.04	.790	มาก
รวม		4.21	.600	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 สรุปได้ว่า ระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอของพนักงานเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขาจตุจักร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดที่ค่าเฉลี่ยรวม 4.21 และเมื่อนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของทีมอย่างสม่ำเสมอในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.32 รองลงมาคือ มีการรายงานผลการปฏิบัติงานของทีมเป็นระยะและเสร็จตามกำหนดเวลาอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยที่ 4.28 และสมาชิกในทีมมีการนำปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานมาอภิปรายร่วมกันเพื่อหาวิธีแก้ไขในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดที่ 4.04 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม  
ด้านการพัฒนาตนเอง

ข้อ	ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาตนเอง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ประสิทธิภาพ
1	ท่านสามารถให้คำปรึกษาแก่สมาชิกในทีมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องชัดเจน	4.28	.792	มากที่สุด
2	ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือสมาชิกในทีม	4.48	.653	มากที่สุด
3	ท่านมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันกับสมาชิกในทีม	4.40	6.45	มากที่สุด
	รวม	4.39	.629	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 สรุปได้ว่า ระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการพัฒนาตนเองของพนักงานเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขาจตุจักร กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ค่าเฉลี่ยรวม 4.39 และเมื่อนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือสมาชิกในทีมในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.48 รองลงมาคือ พนักงานเจ้าหน้าที่มีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับสมาชิกในทีมในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยที่ 4.40 และพนักงานเจ้าหน้าที่สามารถให้คำปรึกษาแก่สมาชิกในทีมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องชัดเจนในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดที่ 4.28 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม

ข้อ	ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ประสิทธิภาพ
1	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันกับสมาชิกในทีม	4.56	.507	มากที่สุด
2	ท่านมีความยินดีและเต็มใจที่จะช่วยเหลือทีมงานอื่น	4.60	.500	มากที่สุด
3	สมาชิกในทีมได้รับการช่วยเหลือและสนับสนุนจาก ทีมงานอื่น	4.52	.501	มากที่สุด
<b>รวม</b>		<b>4.56</b>	<b>.438</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.11 สรุปได้ว่า ระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มของพนักงานเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขาจตุจักร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดที่ค่าเฉลี่ยรวม 4.56 และเมื่อนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานเจ้าหน้าที่มีความยินดีและเต็มใจที่จะช่วยเหลือทีมงานอื่นในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.60 รองลงมาคือ พนักงานเจ้าหน้าที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันกับสมาชิกในทีมในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยที่ 4.56 และสมาชิกในทีมได้รับการช่วยเหลือและสนับสนุนจากทีมงานอื่นในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดที่ 4.52 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ด้านการสื่อสารที่ดี

ข้อ	ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ด้านการสื่อสารที่ดี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ประสิทธิภาพ
1	ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงานอย่าง ถูกต้องชัดเจน	4.44	.507	มากที่สุด
2	สมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ระหว่างกัน	4.48	.586	มากที่สุด
3	ท่านสามารถใช้การสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการกับ สมาชิกในทีม	4.48	.510	มากที่สุด
	รวม	4.47	.461	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.12 สรุปได้ว่า ระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารที่ดีของพนักงานเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขาจตุจักร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดที่ค่าเฉลี่ยรวม 4.47 และเมื่อนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานเจ้าหน้าที่สามารถใช้การสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการกับสมาชิกในทีมในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.48 เช่นเดียวกับสมาชิกในทีมมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกันในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยที่ 4.48 เท่ากัน รองลงมาคือ พนักงานเจ้าหน้าที่ได้รับข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องชัดเจนในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดที่ 4.44 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขาจตุจักร กรุงเทพมหานคร

ข้อ	ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับประสิทธิภาพ
1	ด้านบทบาทที่สมดุล	4.23	.679	มากที่สุด
2	ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน	4.39	.550	มากที่สุด
3	ด้านการเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้า	4.16	.689	มาก
4	ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน	4.35	.589	มากที่สุด
5	ด้านความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้ง	4.53	.500	มากที่สุด
6	ด้านกระบวนการทำงานที่ชัดเจน	4.27	.593	มากที่สุด
7	ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม	4.07	.720	มาก
8	ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	4.21	.600	มากที่สุด
9	ด้านการพัฒนาตนเอง	4.39	.628	มากที่สุด
10	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม	4.56	.438	มากที่สุด
11	ด้านการสื่อสารที่ดี	4.47	.461	มากที่สุด
	<b>รวม</b>	<b>4.33</b>	<b>.474</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.13 สรุปได้ว่า ระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขาจตุจักร กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดที่ค่าเฉลี่ยรวม 4.33 และเมื่อนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.56 รองลงมาคือ ด้านความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยที่ 4.53 และด้านการสื่อสารที่ดีในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยที่ 4.47 ตามลำดับ ส่วนประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดที่ 4.07 ด้านการเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยที่ 4.16 และด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยที่ 4.21 ตามลำดับ

### 4.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขาจตุจักร จำแนกตามเพศ

ข้อ	ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม	เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	p
1	ด้านบทบาทที่สมดุล	ชาย	6	4.44	.807	.898	.378
		หญิง	19	4.16	.642		
2	ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน	ชาย	6	4.39	.534	.011	.991
		หญิง	19	4.49	.569		
3	ด้านการเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้า	ชาย	6	3.83	.723	-1.357	.188
		หญิง	19	4.26	.663		
4	ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน	ชาย	6	4.22	.750	-.585	.564
		หญิง	19	4.38	.547		
5	ด้านความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้ง	ชาย	6	4.50	.658	.184	.856
		หญิง	19	4.54	.461		
6	ด้านกระบวนการทำงานที่ชัดเจน	ชาย	6	4.33	.817	.310	.760
		หญิง	19	4.25	.531		
7	ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม	ชาย	6	3.61	.880	-1.867	.075
		หญิง	19	4.21	.621		
8	ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	ชาย	6	4.17	.691	-.214	.832
		หญิง	19	4.23	.589		
9	ด้านการพัฒนาตนเอง	ชาย	6	4.39	.647	.10	.992
		หญิง	19	4.39	.640		
10	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม	ชาย	6	4.56	.455	-.028	.978
		หญิง	19	4.56	.445		
11	ด้านการสื่อสารที่ดี	ชาย	6	4.61	.491	.875	.391
		หญิง	19	4.42	.456		
รวม		ชาย	6	4.28	.582	-.295	.771
		หญิง	19	4.34	.452		

จากตารางที่ 4.14 พบว่า พนักงานเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขาจตุจักรที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในภาพรวมต่างกัน อย่างไรก็ตามมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สรุปได้ว่า พนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีเพศต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในภาพรวมไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขาจตุจักร จำแนกตามอายุ

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านบทบาทที่สมดุล	ระหว่างกลุ่ม	1.929	3	.643	1.481	.249
	ภายในกลุ่ม	9.120	21	.434		
	รวม	11.049	24			
ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน	ระหว่างกลุ่ม	.453	3	.151	.466	.709
	ภายในกลุ่ม	6.809	21	.324		
	รวม	7.262	24			
ด้านการเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้า	ระหว่างกลุ่ม	1.392	3	.464	.977	.422
	ภายในกลุ่ม	9.968	21	.475		
	รวม	11.360	24			
ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน	ระหว่างกลุ่ม	.238	3	.079	.206	.891
	ภายในกลุ่ม	8.090	21	.385		
	รวม	8.329	24			
ด้านความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้ง	ระหว่างกลุ่ม	1.052	3	.351	1.489	.246
	ภายในกลุ่ม	4.948	21	.236		
	รวม	6.000	24			
ด้านกระบวนการทำงานที่ชัดเจน	ระหว่างกลุ่ม	1.699	3	.566	1.763	.185
	ภายในกลุ่ม	6.745	21	.321		
	รวม	8.444	24			
ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	.527	3	.176	.310	.818
	ภายในกลุ่ม	11.917	21	.567		
	รวม	12.444	24			

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	ระหว่างกลุ่ม	.470	3	.157	.403	.752
	ภายในกลุ่ม	8.170	21	.389		
	รวม	8.640	24			
ด้านการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	1.738	3	.579	1.571	.226
	ภายในกลุ่ม	7.746	21	.369		
	รวม	9.484	24			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม	ระหว่างกลุ่ม	.901	3	.300	1.704	.197
	ภายในกลุ่ม	3.703	21	.176		
	รวม	4.604	24			
ด้านการสื่อสารที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	1.293	3	.431	2.370	.099
	ภายในกลุ่ม	3.818	21	.182		
	รวม	5.111	24			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.688	3	.229	1.024	.402
	ภายในกลุ่ม	4.705	21	.224		
	รวม	5.393	24			

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า พนักงานเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขาจตุจักรที่มีช่วงอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในภาพรวมต่างกัน อย่างไรก็ตามนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สรุปได้ว่า พนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีช่วงอายุต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในภาพรวมไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานเจ้าหน้าที่สำนักงาน  
สรรพากรพื้นที่สาขาจตุจักร จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านบทบาทที่สมดุล	ระหว่างกลุ่ม	1.577	2	.789	1.832	.184
	ภายในกลุ่ม	9.472	22	.431		
	รวม	11.049	24			
ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน	ระหว่างกลุ่ม	2.086	2	1.043	4.432*	.024
	ภายในกลุ่ม	5.177	22	.235		
	รวม	7.262	24			
ด้านการเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้า	ระหว่างกลุ่ม	2.145	2	1.072	2.560	.100
	ภายในกลุ่ม	9.215	22	.419		
	รวม	11.360	24			
ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน	ระหว่างกลุ่ม	.691	2	.345	.995	.386
	ภายในกลุ่ม	7.638	22	.347		
	รวม	8.329	24			
ด้านความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้ง	ระหว่างกลุ่ม	.519	2	.259	1.041	.370
	ภายในกลุ่ม	5.481	22	.249		
	รวม	6.000	24			
ด้านกระบวนการทำงานที่ชัดเจน	ระหว่างกลุ่ม	.785	2	.392	1.127	.342
	ภายในกลุ่ม	7.660	22	.348		
	รวม	8.444	24			
ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	4.990	2	2.495	7.363*	.004
	ภายในกลุ่ม	7.454	22	.339		
	รวม	12.444	24			
ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	ระหว่างกลุ่ม	1.817	2	.908	2.929	.075
	ภายในกลุ่ม	6.823	22	.310		
	รวม	8.640	24			

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2.207	2	1.103	3.335	.054
	ภายในกลุ่ม	7.278	22	.331		
	รวม	9.484	24			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม	ระหว่างกลุ่ม	.641	2	.321	1.781	.192
	ภายในกลุ่ม	3.963	22	.180		
	รวม	4.604	24			
ด้านการสื่อสารที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	.340	2	.170	.785	.468
	ภายในกลุ่ม	4.771	22	.217		
	รวม	5.111	24			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.225	2	.613	3.234	.059
	ภายในกลุ่ม	4.168	22	.189		
	รวม	5.393	24			

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า พนักงานเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขาจตุจักรที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในภาพรวมต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน และด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่ต่างกัน สรุปได้ว่า พนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างก็มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในภาพรวมต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน และด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสมต่างกัน จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) รายละเอียดตามตารางที่ 4.17 และตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

(N = 25)

ระดับการศึกษา สูงสุด	$\bar{X}$	ระดับการศึกษาสูงสุด		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		4.28	4.64	3.94
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.28	-	-0.36	.34
ปริญญาตรี	4.64	-	-	.70*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.94	-	-	-

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า พนักงานเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขาจตุจักรมีระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมต่างกัน ในด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) พบว่าคู่ที่ต่างกันคือ พนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมมากกว่าพนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

(N = 25)

ระดับการศึกษา สูงสุด	$\bar{X}$	ระดับการศึกษาสูงสุด		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.28	4.36	4.22
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.28	-	-1.08*	-.94*
ปริญญาตรี	4.36	-	-	.14
สูงกว่าปริญญาตรี	4.22	-	-	-

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า พนักงานเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขาจตุจักร มีระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมต่างกัน ในด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) พบว่าคู่ที่ต่างกันคือ พนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมมากกว่าพนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขาจตุจักร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านบทบาทที่สมดุล	ระหว่างกลุ่ม	1.096	2	.548	1.211	.317
	ภายในกลุ่ม	9.953	22	.452		
	รวม	11.049	24			
ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน	ระหว่างกลุ่ม	.303	2	.151	.478	.626
	ภายในกลุ่ม	6.960	22	.316		
	รวม	7.262	24			
ด้านการเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้า	ระหว่างกลุ่ม	1.534	2	.767	1.718	.203
	ภายในกลุ่ม	9.826	22	.447		
	รวม	11.360	24			
ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน	ระหว่างกลุ่ม	.092	2	.046	.122	.886
	ภายในกลุ่ม	8.237	22	.374		
	รวม	8.329	24			
ด้านความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้ง	ระหว่างกลุ่ม	.424	2	.212	.837	.446
	ภายในกลุ่ม	5.576	22	.253		
	รวม	6.000	24			
ด้านกระบวนการทำงานที่ชัดเจน	ระหว่างกลุ่ม	1.878	2	.939	3.146	.063
	ภายในกลุ่ม	6.566	22	.298		
	รวม	8.444	24			

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	.133	2	.066	.119	.889
	ภายในกลุ่ม	12.311	22	.560		
	รวม	12.444	24			
ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	ระหว่างกลุ่ม	.717	2	.359	.996	.385
	ภายในกลุ่ม	7.923	22	.360		
	รวม	8.640	24			
ด้านการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	1.848	2	.924	2.662	.092
	ภายในกลุ่ม	7.636	22	.347		
	รวม	9.484	24			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม	ระหว่างกลุ่ม	.626	2	.313	1.732	.200
	ภายในกลุ่ม	3.978	22	.181		
	รวม	4.604	24			
ด้านการสื่อสารที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	.955	2	.477	2.526	.103
	ภายในกลุ่ม	4.157	22	.189		
	รวม	5.111	24			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.656	2	.328	1.524	.240
	ภายในกลุ่ม	4.737	22	.215		
	รวม	5.393	24			

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า พนักงานเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขาจตุจักรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในภาพรวมต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สรุปได้ว่า พนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างก็มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในภาพรวมไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานเจ้าหน้าที่สำนักงาน  
สรรพากรพื้นที่สาขาจตุจักร จำแนกตามกลุ่มงาน

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านบทบาทที่สมดุล	ระหว่างกลุ่ม	.259	2	.130	.264	.770
	ภายในกลุ่ม	10.790	22	.490		
	รวม	11.049	24			
ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและ เป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน	ระหว่างกลุ่ม	.294	2	.147	.464	.635
	ภายในกลุ่ม	6.968	22	.317		
	รวม	7.262	24			
ด้านการเปิดเผยต่อกันและการ เผชิญหน้า	ระหว่างกลุ่ม	.304	2	.152	.303	.742
	ภายในกลุ่ม	11.056	22	.503		
	รวม	11.360	24			
ด้านการสนับสนุนและการ ไว้วางใจต่อกัน	ระหว่างกลุ่ม	.865	2	.432	1.274	.300
	ภายในกลุ่ม	7.464	22	.339		
	รวม	8.329	24			
ด้านความร่วมมือและการใช้ความ ซัดแย้ง	ระหว่างกลุ่ม	.013	2	.007	.024	.976
	ภายในกลุ่ม	5.987	22	.272		
	รวม	6.000	24			
ด้านกระบวนการทำงานที่ชัดเจน	ระหว่างกลุ่ม	.258	2	.129	.347	.711
	ภายในกลุ่ม	8.187	22	.372		
	รวม	8.444	24			
ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	2.143	2	1.071	2.288	.125
	ภายในกลุ่ม	10.302	22	.468		
	รวม	12.444	24			
ด้านการทบทวนการทำงานอย่าง สม่ำเสมอ	ระหว่างกลุ่ม	.083	2	.042	.107	.899
	ภายในกลุ่ม	8.557	22	.389		
	รวม	8.640	24			

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	.451	2	.226	.550	.585
	ภายในกลุ่ม	9.033	22	.411		
	รวม	9.484	24			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม	ระหว่างกลุ่ม	.168	2	.084	.416	.665
	ภายในกลุ่ม	4.437	22	.202		
	รวม	4.604	24			
ด้านการสื่อสารที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	.476	2	.238	1.130	.341
	ภายในกลุ่ม	4.635	22	.211		
	รวม	5.111	24			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.022	2	.011	.045	.957
	ภายในกลุ่ม	5.372	22	.244		
	รวม	5.393	24			

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า พนักงานเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขาจตุจักรที่สังกัดกลุ่มงานต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในภาพรวมต่างกัน อย่างไรก็ตามนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สรุปได้ว่า พนักงานเจ้าหน้าที่ที่สังกัดกลุ่มงานต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในภาพรวมไม่ต่างกัน