

การทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

ตำบลนาสีนวน อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม¹

TEAMWORK AND THE EFFICIENCY OF THE OPERATIONS OF HEADMAN

VILLAGE HEADMAN NA SI NUAN SUB DISTRICT,

KANTHARAWICHAI DISTRICT, MAHASARAKHAM

นิภาพร อินทมาตย์²

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) การศึกษาการทำงานเป็นทีม 2) การศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน 3) การศึกษาความสัมพันธ์ของการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลนาสีนวน อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างคือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ตำบลนาสีนวน อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 83 คน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 51 – 60 ปี มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 89.2 สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. คิดเป็นร้อยละ 38.6 มีอายุราชการอยู่ระหว่าง 1-5 ปี มีระดับเงินเดือนระหว่าง 5,000– 10,000 บาท ในส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยประเด็นที่ได้รับการแสดงความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ การติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยระดับ 0.478 ในส่วนของข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่ได้รับการแสดงความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ หัวข้อค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยระดับ 0.582 ซึ่งการทำงานเป็นทีมด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลนาสีนวน อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study teamwork, 2) to study work efficiency, and 3) to study the relationship of teamwork to the performance of the headman, the village headman, Na Si Nuan sub-district, Kantharawichai district. Maha Sarakham Province The sample group was the village headman, the village headman, the village headman's assistant, Na Si Nuan Sub-district, Kantharawichai District. Maha Sarakham Province, 83 people The results showed that Most of the respondents were male.

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง การทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลนาสีนวน อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Age between 51 - 60 years old, marital status 89.2% have graduated from high school/vocational vocational Accounting for 38.6%, aged between 1-5 years, with a salary between 5,000 - 10,000 baht. In the analysis of information about teamwork, it was found that the overall level was at the highest level. The issue that received comments at the highest level was communication. There was an average level of 0.478. In terms of information on operational efficiency, it was found that the overall level was at a high level. The issue that received the most comments at the highest level was the topic of expenses. with an average level of 0.582. Teamwork in various fields was related to the efficiency of the work of the village headman, Na Si Nuan sub-district, Kantharawichai district. Maha Sarakham Province at a significance level of 0.05

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

สถาบันกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นสถาบันที่อยู่คู่กับสังคมไทยมายาวนาน อีกทั้งมีความใกล้ชิดกับประชาชน และยังเป็นกลไกที่สำคัญของรัฐ กำนันและผู้ใหญ่บ้าน มีอำนาจตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2557 โดยกำหนดให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ทำหน้าที่ช่วยเหลือนายอำเภอในการปฏิบัติหน้าที่ และเป็นหัวหน้าราษฎรในตำบล หมู่บ้าน มีอำนาจหน้าที่อำนวยความสะดวกและดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยให้แก่ราษฎร สร้างความสามัคคีและความสามัคคีให้เกิดขึ้นในตำบล หมู่บ้าน และการประสานหรืออำนวยความสะดวกแก่ราษฎรในการติดต่อหรือรับบริการจากหน่วยงานของรัฐ รับฟังปัญหาและนำความเดือดร้อน ทุกข์สุขและความต้องการที่จำเป็นของราษฎรในตำบล หมู่บ้าน แจ้งต่อหน่วยงานของรัฐ รวมทั้ง ให้การสนับสนุน ส่งเสริมการปฏิบัติงานแก่หน่วยงานของทางราชการทุกกระทรวง กรม องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานภาคเอกชน และหน้าที่อื่นๆ อีกมากมาย

ในส่วนของตำบลนาสีนวน อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ถือว่าเป็นตำบลที่ใหญ่เป็นอันดับที่ 1 ของอำเภอ ซึ่งประกอบไปด้วย หมู่บ้าน 27 หมู่บ้าน ประชากร 10,113 คน มีกำนันเป็นผู้ดูแลปกครองราษฎรในเขตพื้นที่ตำบล จำนวน 1 คน ผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 26 คน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านหมู่บ้านละ 2 คน แพทย์ประจำตำบล 1 คน และ สารวัตรประจำตำบล จำนวน 1 คน เป็นผู้ช่วยเหลือกำนันในเขตพื้นที่ตำบลนาสีนวน ซึ่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ต้องมีการทำงานร่วมกันทั้งภายในองค์กร และภายนอกองค์กร ซึ่งการทำงานมีความสลับซับซ้อน มีพื้นที่ให้บริการแก่ราษฎรเป็นวงกว้าง และในสภาพแวดล้อมแต่ละพื้นที่มีความแตกต่างกันออกไป มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งนโยบายต่าง ๆ ของหน่วยงานต้นสังกัด ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง นโยบายรัฐบาลที่มีเป้าหมายในการนำพาประเทศไปสู่ “ไทยแลนด์ 4.0” แสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพในการทำงาน มีความสำคัญที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การทำงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่ตำบลนาสีนวน อำเภอกันทรวิชัย เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลนาสีนวน อำเภอกันทรวิชัย เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาการทำงานต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลนาสีนวน อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลนาสีนวน อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลนาสีนวน อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

คำถามการวิจัย

คำถามการวิจัยในการศึกษาครั้งนี้ คือ การทำงานเป็นทีมของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลนาสีนวน อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 การทำงานเป็นทีมด้านการติดต่อสื่อสาร (communication) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลนาสีนวน อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

สมมติฐานที่ 2 การทำงานเป็นทีมด้านการร่วมมือ (cooperation) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลนาสีนวน อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

สมมติฐานที่ 3 การทำงานเป็นทีมด้านการประสานงาน (coordination) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลนาสีนวน อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

สมมติฐานที่ 4 การทำงานเป็นทีมด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (creative break through) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลนาสีนวน อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

สมมติฐานที่ 5 การทำงานเป็นทีมด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (continuous improvement) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลนาสีนวน อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

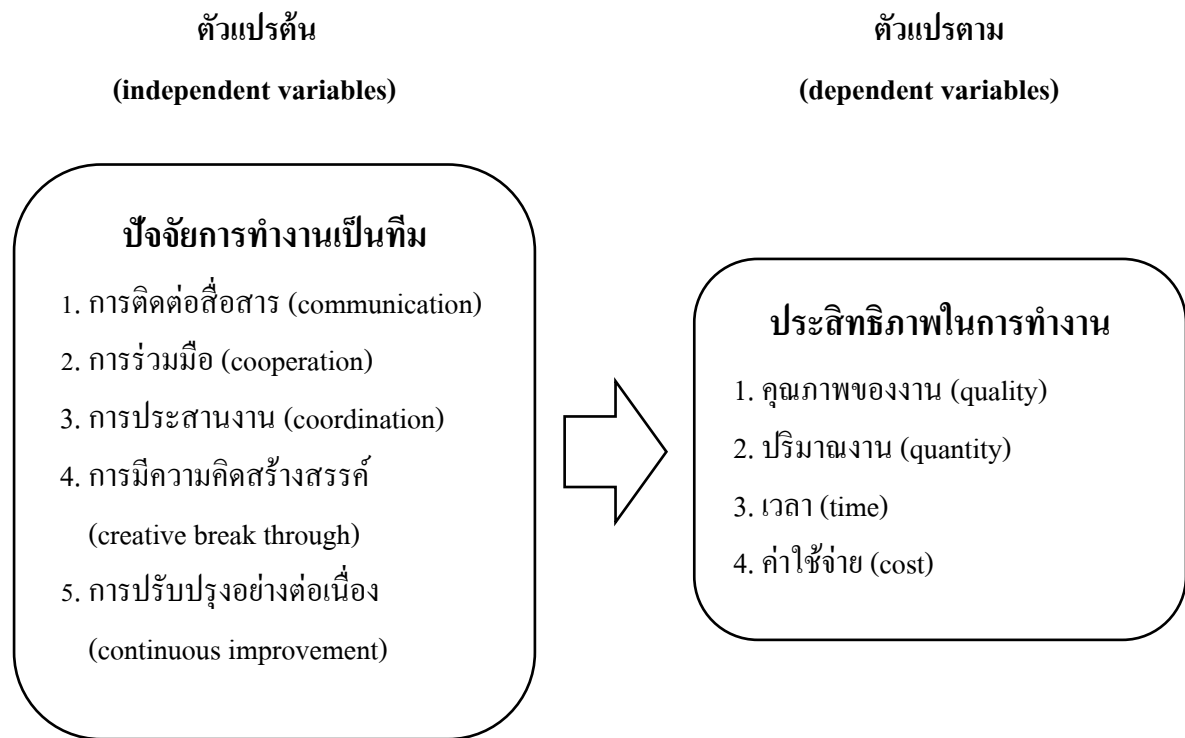
การทำงานเป็นทีม คือ การรวมตัวของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่มีปฏิสัมพันธ์กัน มีจุดประสงค์เดียวกัน เป้าหมายเดียวกัน มีการติดต่อสื่อสารและประสานงานกัน โดยบทบาทของทีมมีความสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงาน ซึ่งทีมจะร่วมกันปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีกรอบแนวคิดมาจากการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของ Romig (1996) ที่นำมาวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ พบว่าการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลนั้น ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1. การติดต่อสื่อสาร (communication)
2. ความร่วมมือ (cooperation)
3. การประสานงาน (coordination)
4. ความคิดสร้างสรรค์ (creative breakthrough)
5. การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง (continuous breakthrough)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การสร้างผลงาน หรือผลสำเร็จของงานให้ออกมามีคุณภาพ มีคุณค่า ทำให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ของตนเอง และองค์การ โดยสูญเสียเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด ได้ผลงานที่มีคุณภาพรวดเร็วคุ้มค่างับการใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน อุปกรณ์ และเวลา สร้างความพึงพอใจให้ได้มากที่สุดตามไปด้วย โดยมีกรอบแนวคิดมาจากประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ Peterson and Plowman (1989) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย

1. คุณภาพของงาน (quality) จะต้องมีความสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าง่าและมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อเกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ
2. ปริมาณงาน (quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้และควรมีการวางแผนบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
3. เวลา (time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น
4. ค่าใช้จ่าย (costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการก็จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือ ต้นทุนการผลิตได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่าง่า และเกิดการสูญเสียที่น้อยที่สุด

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลนาสีนวน อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยวิธีการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล และ สารวัตรกำนันประจำตำบล ในตำบลนาสีนวน อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 83 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อใช้เก็บข้อมูลการทำงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลนาสีนวน จังหวัดมหาสารคาม โดยข้อคำถามที่ใช้ในการวิจัย ใช้คำถามเป็นระดับความเห็นมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด มาก ไม่แน่ใจ น้อย น้อยที่สุด

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ประเภท โดยผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล และสารวัตรกำนันประจำตำบล จำนวน 83 คน การแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลนั้น รวบรวมจนครบจำนวน 83 คน โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 83 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ การทำงานเป็นทีม และ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จากเอกสารรายงาน ตลอดจนรายงานการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เอกสาร ตำรา วิทยานิพนธ์ รายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง และจากวารสารของหน่วยงานต่าง ๆ เช่น ห้องสมุด หนังสือพิมพ์ รวมทั้งการสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและการวิเคราะห์สรุปผล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (descriptive analysis) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative Analysis) ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

เพื่ออธิบายความคิดเห็นของคำตอบเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม และ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis)

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่ออธิบายระดับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลระดับ ความรู้ความเข้าใจ ทักษะคิด และความเห็นเกี่ยวกับ การทำงานเป็นทีม และ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเพื่อพยากรณ์ถึงการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลนาสีนวน อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

การทำงานเป็นทีม	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. การติดต่อสื่อสาร (communication)	4.35	0.478	มากที่สุด
2. การร่วมมือ (cooperation)	4.33	0.450	มากที่สุด
3. การประสานงาน (coordination)	4.33	0.516	มากที่สุด
4. การมีความคิดสร้างสรรค์ (creative break through)	4.16	0.531	มาก
5. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (continuous improvement)	4.27	0.592	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยทั้งหมด	4.28	0.448	มากที่สุด

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.448

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การติดต่อสื่อสาร (communication) มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.478 รองลงมา คือ การประสานงาน (coordination) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.516 การร่วมมือ (cooperation) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.450 การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (continuous improvement) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.592 และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดคือ การมีความคิดสร้างสรรค์ (creative break through) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.531 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลนาสีนวน อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. คุณภาพของงาน (quality)	4.24	0.514	มากที่สุด
2. ปริมาณงาน (quantity)	4.09	0.536	มาก
3. เวลา (time)	4.08	0.538	มาก
4. ค่าใช้จ่าย (cost)	4.24	0.582	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยทั้งหมด	4.16	0.485	มาก

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ใน ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.485

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าใช้จ่าย (cost) มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.24 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.582 รองลงมา คือ คุณภาพของงาน (quality) โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.24 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.514 ปริมาณงาน (quantity) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และค่า เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.536 และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดคือ เวลา (time) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และค่า เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.538 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมด้านต่างๆ กับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลนาสีนวน อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม โดยใช้วิธี Pearson Correlation

ตัวแปร	จำนวน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	
		r_{xy}	p-value
การทำงานเป็นทีม			
การติดต่อสื่อสาร (communication)	83	.715**	0.000
ด้านการร่วมมือ (cooperation)	83	.770**	0.000
ด้านการประสานงาน (coordination)	83	.735**	0.000
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (creative break through)	83	.777**	0.000
ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (continuous improvement)	83	.875**	0.000

พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (continuous improvement) มีค่า เท่ากับ 0.875 ซึ่งมีความมากที่สุด แสดงว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มี ความสัมพันธ์มากกว่าด้านอื่นๆ รองลงมา คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (creative break through) มีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.777 ด้านการร่วมมือ (cooperation) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.770 ด้านการประสานงาน (coordination) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.735 และ การติดต่อสื่อสาร (communication) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.715 ตามลำดับ

อภิปรายผล

ผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ คือ เพศชาย มีอายุระหว่าง 51- 60 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีอายุราชการอยู่ในช่วงระหว่าง 1-5 ปี และมีรายได้ระหว่าง 5,000-10,000 บาทต่อเดือน อาจกล่าวได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะเป็นเพศชาย เนื่องจากมีค่านิยมในการเข้ารับเลือกเป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มากกว่าเพศหญิง เป็นผู้ที่ค่อนข้างมีอายุ มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือระดับ ปวช. มีอายุราชการน้อย และมีรายได้อยู่ระหว่าง 5,000-10,000 บาท เป็นส่วนใหญ่ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นกลุ่มคนที่มีประชาชนให้ความเคารพนับถือ และปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้ดี

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลนาสีนวน อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

การทำงานเป็นทีม ซึ่งประกอบไปด้วย การติดต่อสื่อสาร (communication) การร่วมมือ (cooperation) การประสานงาน (coordination) การมีความคิดสร้างสรรค์ (creative break through) และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (continuous improvement) โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด นั้นหมายความว่า ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่า การทำงานเป็นทีมต้องมีองค์ประกอบทั้ง 5 ด้านรวมกัน เพื่อให้งานสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลนาสีนวน อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบไปด้วย คุณภาพของงาน (quality) ปริมาณงาน (quantity) เวลา (time) และค่าใช้จ่าย (cost) โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก นั้นหมายความว่า ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะต้องมีองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านรวมกัน เพื่อให้งานสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลนาสีนวน อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมด้านต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลนาสีนวน อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม โดยใช้วิธี Pearson Correlation พบว่า การทำงานเป็นทีมในทุก ๆ ด้าน ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร (communication) การร่วมมือ (cooperation) การประสานงาน (coordination) การมีความคิดสร้างสรรค์ (creative break through) และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (continuous improvement) มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งหมายความถึง คุณภาพของงาน (quality) ปริมาณงาน (quantity) เวลา (time) และ ค่าใช้จ่าย (cost) โดยการทำงานเป็นทีมที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (continuous improvement) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด มีค่าเท่ากับ 0.875 แสดงว่า การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์มากกว่าการทำงานเป็นทีมด้านอื่นๆ รองลงมา คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

(creative break through) ด้านการร่วมมือ (cooperation) ด้านการประสานงาน (coordination) และการติดต่อสื่อสาร (communication) ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตำบลนาสีนวน อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม เพื่อเป็นข้อมูลให้หน่วยงานได้นำไปปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง โดยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการปรับปรุงแก้ไขการทำงานของทีมให้เกิดประสิทธิภาพ ทั้งด้านการติดต่อสื่อสาร การร่วมมือ การประสานงาน การมีความคิดสร้างสรรค์ และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดผลดีกับผู้ปฏิบัติงาน หน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชน และประชาชนผู้รับบริการในพื้นที่

2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย ล้วนแล้วแต่มีความสำคัญกับการทำงาน หากแต่เพียงกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นกลุ่มคนที่มีเงินเดือนน้อย แต่มีภาระรับผิดชอบต่องานในปริมาณมาก และต้องใช้งบประมาณจากเงินตนเองในการจัดกิจกรรมอยู่บ่อยครั้ง ดังนั้น หน่วยงานผู้มอบหมายการทำงานให้กับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ควรมีการสนับสนุนเรื่องงบประมาณสำหรับภารกิจต่าง ๆ เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายให้กับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน รวมทั้งควรมีการสร้างขวัญกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงาน นอกจากการชมเชยแล้ว ควรมีการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ และสร้างความภาคภูมิใจให้กับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ปฏิบัติงานต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างเฉพาะ ผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่ตำบลนาสีนวน อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม และเพื่อให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในทุกภาคส่วน ในอนาคตจึงควรทำการศึกษาเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในหน่วยงานอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือรัฐวิสาหกิจ เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนา การทำงานของหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล รวมถึงนำผลการวิจัยมาพิจารณาเป็นแนวทางในการบริหารงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อื่น ๆ และประการสุดท้ายสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐาน และเป็นประโยชน์ทางการศึกษาแก่ผู้สนใจต้องการศึกษา และในการวิจัยในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

กชกร เอ็นดูราษฎร์. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท โกรเฮ่สยาม จำกัด.

วิทยานิพนธ์ ปร.ม. (การบริหารทั่วไป). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

- กรวิภา งามวุฒิวงศ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมภายในสำนักอำนวยการ สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- กาญจนา มังละคีรี. (2552). องค์ประกอบของการ ทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด เทศบาลเมืองนครพนม. วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครพนม.
- กิตติยา จิตคุณรัตน์. (2556). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้น ไซน์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏ รำไพพรรณี
- ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ. (2556). ระบบการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการ ทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม), บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ณัฐชัย ถนนครบ. (2545). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏ บ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- ธนกร กรวัชรเจริญ. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน พนักงาน บริษัท ควอลิตี้ เฮาส์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมนคลชัยบุรี
- สถิต คำลาเลี้ยง. (2544). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของช่างอากาศ: ศึกษาเฉพาะกรณี กองการบิน ทหารเรือ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย รามคำแหง.
- สุภาพร โทบุตร. (2563). ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ภาครัฐในจังหวัดปราจีนบุรี, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Becker, S., & Neuhauser, D. (1975). *The Efficient Organization*. New York: Elsevier Scientific.
- Dyer, William G. *Teams Building: Current issues and new alternative*. 3 rd ed. Boston: Addison Wesley, 1995.
- Francis, D. & D. Young. (1979). *Improving Work Group : A Practical Manual for Team Building*. La Jolla, Calif. : University Associates.
- John D. Millet. (1954). *Management in the Public Service*. New york : Mc Graw Hill Book, Company.
- Johnson, D.W. and Johnson, F.P. (2003). *Joining Together: Group Theory and Group Skills*. 7th Ed. New york. Peason Education.
- Katz, D., & Kahn, R.L. (1978). *The Social Psychology of Organization* (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Katzenbach, J.R. and Smith, D.K. (1993). *The Wisdom of Teams : Creating the High - performance Organization*. Boston : Harvard Business School

- Mager, R. & K. Beach. (1967). Developing Vocational Instruction. California : Pitman Learning.
- Parker, G. M. (1990). Team Players and Team Work : The New Competitive Business Strategy. San Francisco, Calif.: Jossey-Bass.
- Peterson, E., & Plowman, E. G. (1989). Business Organization and Management. Homewood, ILL: Richard D. Irwin.
- Robbins, Stephen P. 2001. Organizational Behavior. 9th ed. New Jersey : Prentice Hall.
- Romig, D. A. (1996). Breakthrough teamwork: Outstanding result using structured teamwork. Chicago: Irwin.
- Ryan, T.A. and Smith, P.C. 1954. Principle of Industrial Psychology. New York : The Mcnala Press Company.
- Steers, Richard M., Mowday, Richard T., and Ungson, Gerardo R. Managing: Effective Organizations An Introduction. Boston: Kent, 1985. อ้างถึงใน สงวน ช้างฉัตร. พฤติกรรมองค์การ. พิษณุโลก: สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม, 2542
- Woodcock, M. and Francis, D. (1994). Teambuilding Strategy. Hampshire : Gower Publishing.