

การทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน

อำเภอปรังคู้ จังหวัดศรีสะเกษ¹

Teamwork and The effectiveness of the District Chief's and Village Headman's

Performance of Prangku District, Sisaket Province.

วรรณ อธิพงษ์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ(1)เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของกำนันผู้ใหญ่บ้านในอำเภอปรังคู้ จังหวัดศรีสะเกษ(2)เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านในอำเภอปรังคู้จังหวัดศรีสะเกษ(3)เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านอำเภอปรังคู้จังหวัดศรีสะเกษ(4)เพื่อศึกษาอิทธิพลของการทำงานเป็นทีมต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน

ผลการศึกษาพบว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของกำนันผู้ใหญ่บ้านโดยรวมทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 3.91 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมมากที่สุด คือ ด้านการร่วมมือ (Cooperation) มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 รองลงมาคือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (Creative breakthrough) มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous improvement) มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ด้านการประสานงาน (Coordination) มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมน้อยที่สุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร (Communication) มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88

การศึกษายังพบว่าตัวแปรอิสระคือการทำงานเป็นทีม ได้แก่ การประสานงาน (Coordination) การมีความคิดสร้างสรรค์ (Creative breakthrough)และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous improvement) สามารถทำนายหรืออธิบายตัวแปรตาม คือประสิทธิผลในการ

¹บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่องการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน อำเภอปรังคู้ จังหวัดศรีสะเกษ

²นักศึกษารัฐประศาสนศาสตร์ สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านได้ร้อยละ 78.0 (= 0.780) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การพยากรณ์หรือทำนายได้ดี เพราะตัวแปรอิสระทั้งหมดเข้าไปมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านโดยตัวแปรที่สามารถอธิบายประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านที่ดีที่สุดคือการทำงานเป็นทีมด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพราะมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน เท่ากับ 0.412 รองลงมา คือ การทำงานเป็นทีมด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน เท่ากับ 0.282 สุดท้ายการทำงานเป็นทีมด้านการร่วมมือ มีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน เท่ากับ 0.149

ABSTRACT

The objectives of this research were (1) to study teamwork of the district chief and village headman of Prangku District, Sisaket Province (2) to study the effectiveness of the district chief's and village headman's performance of Prangku District, Sisaket Province. (3) to study the relationship between teamwork and the effectiveness of the district chief's and village headman's performance of Prangku District, Sisaket Province.

The results of the study found that the results of the analysis of information on working as the district chiefs and village headmans had their opinions at a high level with a mean of all 3.91. The most is the aspect of cooperation. Cooperation was at a high level with an average of 3.96, and down was creative breakthrough at high level opinions with an average of 3.93, continuous improvement at high level opinions with an average of 3.90, coordination at high level opinions with an average of 3.90, and the lowest level of feedback was communication at high level opinions with a mean of 3.88.

The study found that the independent variable were teamwork, i.e. coordination, cooperation, creative breakthrough and continuous improvement. The statistical significance of the chief district and village headman was 78% (=0.780). The forecast or prediction was good because all independent variables influenced the effectiveness of the district chief's and village headman's performance by variables that could explain the effectiveness of the chief district and village headman. The work of the district chief's and village headman's best was teamwork in

continuous improvement because the standard coefficient was 0.412, followed by creative breakthrough teamwork with a standard coefficient of 0.282. Finally, coordinative teamwork has a standard coefficient of 0.149.

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

จากความสำคัญของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านนั้น มิใช่อยู่ที่เป็นการตำแหน่งหนึ่งที่ได้ตั้งกันมาเป็นเวลานานเท่านั้น แต่ตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านนั้นเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อชุมชน ตำบล หมู่บ้าน ซึ่งจำเป็นจะต้องมีผู้นำที่เป็นผู้นำโดยธรรมชาติ และเป็นผู้นำโดยทางการในบุคคลเดียวกันนี้ เป็นผู้ที่สามารถทราบข้อมูลต่าง ๆ ของตำบล หมู่บ้านได้เป็นอย่างดีและเป็นผู้ที่ประชาชนในท้องถิ่นให้ความศรัทธาเคารพนับถือให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน ดังนั้นกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จึงเป็น บุคคลสำคัญและจำเป็นต้องมีอยู่คู่กับสังคมไทยความแตกต่างในด้านคุณลักษณะทางสังคมของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเรื่อง เพศ อายุ อาชีพ รายได้ ระดับการศึกษา ระยะเวลา การดำรงตำแหน่ง และความสัมพันธ์ด้านเครือญาติ ก็นับเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อโดยตรงก็โดยอ้อมต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน นอกจากนี้การทำงานร่วมกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในชุมชนก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านมีความแตกต่างกัน เนื่องจาก กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นบุคคลสำคัญที่จะกระตุ้นสนับสนุนส่งเสริมและชักนำให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของตนเองเพื่อให้ได้รับความร่วมมืออันดีทั้งจากข้าราชการและราษฎรในการพัฒนาตำบลหมู่บ้านและจากสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน ที่มีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วขึ้นฉะนั้นจึงต้องเกิดการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิมเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยเฉพาะกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเช่น ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ชุมชน บุคลากรในส่วนการปกครองท้องถิ่นและการปกครองส่วนท้องถิ่น ฯลฯ ซึ่งการทำงานนั้น ไม่มีใครสามารถทำงานได้อย่างสำเร็จได้ด้วยตัวคนเดียว การทำงานจะต้องมีการร่วมมือกับบุคลากรคนอื่นได้ไม่ว่าจะเป็นการร่วมมือกับผู้บริหาร ผู้นำกลุ่ม หรือบุคคลในกลุ่ม การกระทำเช่นนี้คือ การร่วมกันเพื่อทำงานเป็นทีม (Team Work) ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการนำไปพัฒนาองค์กรชุมชนให้เป็นเลิศนั่นเองโดยความหลากหลายของงานในปัจจุบันทำให้กำนันผู้ใหญ่บ้านต้องรู้จัก

การแบ่งงานการมอบอำนาจให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำแทนเพราะกำนันผู้ใหญ่จะไม่สามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพได้เพียงลำพังดังนั้นกำนันผู้ใหญ่จึงต้องเรียนรู้การพัฒนาตนเองและการทำงานเป็นทีม(Team work) และสามารถสร้างประสิทธิภาพของทีม (Team Building Effectiveness) เพื่อจะทำให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ทีมต้องการ (ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ, 2558: 32)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของกำนันผู้ใหญ่บ้านในอำเภอปรารังค์กู จังหวัดศรีสะเกษ
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านในอำเภอปรารังค์กู จังหวัดศรีสะเกษ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านอำเภอปรารังค์กู จังหวัดศรีสะเกษ
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการทำงานเป็นทีมต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน

คำถามการวิจัย

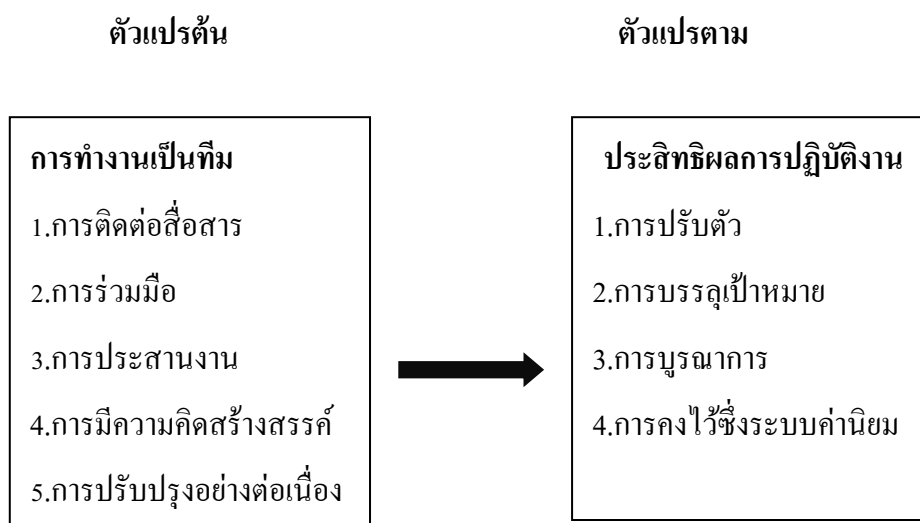
การทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านในอำเภอปรารังค์กู จังหวัดศรีสะเกษหรือไม่ มากน้อยเพียงใด และอย่างไร

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านอำเภอปรารังค์กู จังหวัดศรีสะเกษ ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม
2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล
3. บริบทของอำเภอปรารังค์กู จังหวัดศรีสะเกษ และกำนันผู้ใหญ่บ้าน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านอำเภอปรังคัง จังหวัดศรีสะเกษ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) รวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีรายละเอียดวิธีดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัย ดังนี้

1.แหล่งที่มาของข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมจากแหล่งข้อมูล

1.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ที่ได้จากการวิจัย คือ การวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม

1.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารข้อมูลต่างๆ ได้แก่ บทความ วารสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เว็บไซต์ และเอกสารอ้างอิงต่างๆ

2.ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย (population) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ กำนันผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน และแพทย์ประจำตำบล ในเขตอำเภอปรังคัง จังหวัดศรีสะเกษ ทั้งหมด 144 หมู่บ้าน มีจำนวนประชากรในการศึกษาทั้งหมด 496 คน (ข้อมูลจากสำนักทะเบียนอำเภอปรังคัง จังหวัดศรีสะเกษ ณ วันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2564)

2.2 การกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย (sample) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กำนันผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน และแพทย์ประจำตำบล ใน

เขตอำเภอปรังคัง จังหวัดศรีสะเกษ โดยมีส่วนร่วมในการวิจัยในครั้งนี้ ใช้การคำนวณโดยวิธีการของ Taro Yamane (1970) จากประชากร 496 ราย ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% สัดส่วนค่าความคลาดเคลื่อน(e)เท่ากับ 0.05ซึ่งเมื่อแทนค่าในสูตรของ Yamane แล้ว สัดส่วนขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้มีค่าเท่ากับ 221.43 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกจำนวนกลุ่มประชากรเพื่อทำการวิจัยในจำนวน 222 ราย โดยวิธีเก็บข้อมูลแบบสัดส่วน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ(Independent Variable) ได้แก่

1.การทำงานเป็นทีม แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

- 1.1 การติดต่อสื่อสาร
- 1.2 การร่วมมือ
- 1.3 การประสานงาน
- 1.4 การมีความคิดสร้างสรรค์
- 1.5 การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

2.ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

- 2.1 การปรับตัว
- 2.2 การบรรลุเป้าหมาย
- 2.3 การบูรณาการ
- 2.4 การคงไว้ซึ่งระบบค่านิยม

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด จากนั้นได้สร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ทั้งนี้ แบบทดสอบแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา

ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ในตำแหน่ง แบบสอบถามลักษณะ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวนทั้งสิ้น 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน จำนวนทั้งสิ้น 25 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน จำนวนทั้งสิ้น 20 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เขตอำเภอปรังค์ภู จังหวัดศรีสะเกษ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด โดยในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ได้ออกแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งมีคำตอบให้เลือกตามลำดับความคิดเห็น ซึ่งเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และกำหนดระดับมาตรส่วนที่เป็นข้อความให้เป็นค่าน้ำหนักตัวเลข เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยกำหนดค่าระดับคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ

5. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการนำแบบประเมินที่ใช้ในการวิจัย มาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือดังนี้

5.1 ความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แนวคิด สำนวนภาษา และการใช้ข้อความที่ถูกต้องเหมาะสม ผู้วิจัยได้ทำการปรึกษา และตรวจสอบความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับคำถามแต่ละข้อ หลังจากนั้นจึงทำการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้เหมาะสม ก่อนนำไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือกับกลุ่มทดสอบ

5.2 ความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) หลังจากปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ (Pilot test) กับกลุ่มทดสอบ โดยมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 ราย ก่อนการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง โดยใช้เทคนิคการวัดความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Internal Consistency Method) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach' Alpha ซึ่งจะยอมรับการทดสอบเมื่อมีค่า Alpha มากกว่าหรือเท่ากับ 0.6 (บุญเรียง ขจรศิลป์, 2543) และเพื่อตรวจสอบความแม่นยำและความเหมาะสมของแบบสอบถาม เพื่อสามารถสื่อสารให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้

นำแบบสอบถามมาคำนวณหาความน่าเชื่อถือด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach' Alpha ได้ค่าดังนี้

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพในการเก็บข้อมูล ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลมีจำนวน 222 ราย โดยจะดำเนินการในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

6.1 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน และแพทย์ประจำตำบล จำนวน 222 ชุด เพื่อนำไปประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

6.2 ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดและนำคะแนนที่ได้ทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

7. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบและมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเครื่องคอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

7.1 วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

7.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในตำแหน่ง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

7.1.2 วิเคราะห์การทำงานเป็นทีม ทั้ง 5 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

7.1.3 วิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ทั้ง 4 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

7.1.4 วิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency)

เกณฑ์การแปรผล แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ คือ ระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	แปลความว่า เห็นด้วยมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	แปลความว่า เห็นด้วยมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 - 3.40	แปลความว่า เห็นด้วยปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	แปลความว่า เห็นด้วยน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	แปลความว่า เห็นด้วยน้อยที่สุด

7.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเพื่อพยากรณ์ถึงการทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (pearson Product - Moment Correlation Coefficient) เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการทดสอบเพื่อวัดระดับความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปร มีเกณฑ์การพิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มีดังนี้

การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

ค่า r	ระดับความสัมพันธ์
0.100 - 0.200	ต่ำมาก
0.201 - 0.400	ต่ำ
0.401 - 0.600	ปานกลาง
0.601 - 0.800	สูง
0.801 - 0.999	สูงมาก

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องการทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ
 กำนันผู้ใหญ่บ้านในอำเภอปรังคัง จังหวัดศรีสะเกษ ผลสรุปได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่
 คือเพศชาย มีอายุมากกว่า 50 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีตำแหน่งเป็นผู้ใหญ่บ้าน และมี
 ประสบการณ์ในตำแหน่ง 6-10 ปี

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของกำนันผู้ใหญ่บ้าน โดยรวมอยู่ใน
 ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 3.91 เมื่อเรียงลำดับคือ ด้านการร่วมมือ (ร้อยละ 3.96) ด้านการมี
 ความคิดสร้างสรรค์ (ร้อยละ 3.93) ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (ร้อยละ 3.90) ด้านการ
 ประสานงาน (ร้อยละ 3.90) และด้านการติดต่อสื่อสาร (ร้อยละ 3.88)

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนัน
 ผู้ใหญ่บ้าน โดยรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 3.92 เรียงตามลำดับคือ
 ด้านการคงไว้ซึ่งค่านิยม (ร้อยละ 4.02) ด้านการบรรลุเป้าหมาย (ร้อยละ 3.89)
 ด้านการบูรณาการ (ร้อยละ 3.87) และ ด้านการปรับตัว (ร้อยละ 3.86)

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมในด้านการติดต่อสื่อสาร การ
 ร่วมมือ การประสานงาน การมีความคิดสร้างสรรค์ และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง กับประสิทธิผล
 การปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านพบว่า ค่า p-value ของการทำงานเป็นทีมด้านต่างๆ มีค่า
 $= 0.000$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าที่กำหนดไว้ดังนั้นการทำงานเป็นทีมด้านต่างๆมีความสัมพันธ์กับ
 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่องการทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ
 กำนันผู้ใหญ่บ้าน มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. กำนันผู้ใหญ่บ้านควรให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ซึ่งประกอบด้วย
 ด้านการประสานงาน ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ประกอบด้วย ด้านการปรับตัว ด้าน
 การคงไว้ซึ่งค่านิยม ด้านการบรรลุเป้าหมาย และด้านการบูรณาการ

3.ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ผลการวิจัย พบว่า ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์มากรองลงมา คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการประสานงาน ตามลำดับ

4.ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป การวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างเฉพาะกำนันผู้ใหญ่บ้านที่ปฏิบัติงานในอำเภอปรังค์ภู จังหวัดศรีสะเกษ และเพื่อให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในทุกภาคส่วนในอนาคตจึงควรทำการ

ศึกษาเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มอาชีพต่างๆ เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนา การทำงานเป็นทีมของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงนำผลการวิจัยมาพิจารณาเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในชุมชน หน่วยงาน องค์กรต่างๆ และประการสุดท้ายสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐาน และเป็นประโยชน์ทางการศึกษาแก่ผู้สนใจต้องการศึกษา และในการวิจัยในอนาคต

บรรณานุกรม

กรกนก ทิพรส และ โชคชัย สุเวชวัฒนกุล. “ผลกระทบของปัจจัยการพัฒนาตาม

แนวทางเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติต่อประสิทธิผลองค์กร.” จุฬาลงกรณ์ธุรกิจ

ปริทัศน์.32, 135 (กรกฎาคม-กันยายน 2555): 1-17. กรุงเทพฯ.

กรมการปกครอง. (2556). “คู่มือการฝึกอบรม กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่ได้รับเลือกใหม่

ประจำปี 2556.” กรุงเทพฯ: ส่วนบริหารงานกำนันผู้ใหญ่บ้าน สำนักบริหารการ

ปกครองท้องที่ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย.

กรมการปกครอง. (2560). “คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านตาม

ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของ

ผู้ใหญ่บ้าน พ.ศ.2559.” กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อสาธิตศึกษาดินแดน.

ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ. (2558). “ระบบการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผล

ของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม).”ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

จินตนา ณ ระนอง. (2555). “การทำงานเป็นทีม.” กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

ชาญชัย อาฉิมสมาจาร. (2540). “เทคนิคการพัฒนาทีมงาน.” กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์ดี จำกัด.

ชาญชัย อาจินสมอาจารย์. (2553). “ทฤษฎีการบริหารตามแนวคิดของปราชญ์ตะวันตก.”

กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน.

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์และคณะ. (2546). “การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ.” กรุงเทพฯ:

เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

เดือนนภา อู่ทองสุชาติ อุทัยวัฒน์และคณะ. (2564). “การทำงานเป็นทีมของพนักงานรัฐวิสาหกิจใน

เขตกรุงเทพมหานคร.” 6,5 (พฤษภาคม) 145-154.

ทิลาวัลย์ หนูปก. (2557). “การศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาใน

จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18”. วิทยานิพนธ์

การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

นงลักษณ์ พรหมจินดา. (2554). “การศึกษาการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่

ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองระนอง.” งานนิพนธ์ ร.ม. ชลบุรี,

มหาวิทยาลัยบูรพา.

เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2550). “จริยธรรมธุรกิจ.” กรุงเทพฯ: ทริปเปิ้ล กรุ๊ป.

บุญเรียง ขจรศิลป์. (2543). “วิธีวิจัยทางการศึกษา.” กรุงเทพฯ: พี.เอ็น.การพิมพ์.

ประคอง สุคนธ์จิตต์. (2551). “การทำงานเป็นทีม.” กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.

พรชัย เชื้อชูชาติ. (2546). “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร โรงเรียนกับประสิทธิผลของ

โรงเรียนเทศบาล ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก”. วิทยานิพนธ์การศึกษา

มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พัศวีพิชญ์ ศิลาสูวรรณและพิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2563). “การทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี.” วารสารวิชาการ

มหาวิทยาลัยปทุมธานี. 12,1 (มกราคม-มิถุนายน): 122-135. กรุงเทพฯ.

มัลลิกา วิชชุกรองครัด. (2553). “การศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัด

เทศบาลเมืองชลบุรี.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. ชลบุรี:

มหาวิทยาลัยบูรพา.

เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ. (2556). “การสร้างทีมงาน.” กรุงเทพฯ: บพิศการพิมพ์.

- ลำเทียน เผ่าอาจ. (2559). “การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส
อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.” วิทยานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์,มหาวิทยาลัย
บูรพา.
- สถาบันดำรงราชานุภาพสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยร่วมกับสำนักบริหารการปกครองท้องถิ่น
กรมการปกครอง. (2541). “บทบาทกำนันผู้ใหญ่บ้านที่เหมาะสมในอนาคต.” กรุงเทพฯ:
บพิธการพิมพ์.
- สุนันทา เลานันท์. (2540). “การสร้างทีมงาน.” กรุงเทพฯ:แฮนด์เมดสติ๊กเกอร์แอนด์ดีไซน์.
- สุภาพ กันสการ. (2552). “พฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอโคกสูงสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระงแก้วเขต 2.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรัท พฤษภาคุณนท์.(2550). ประสิทธิภาพและประสิทธิผล(Efficiency&Effectiveness). ค้นเมื่อ
วันที่ 20 กันยายน 2564 จาก [http://peenet.blogspot.com/2008/07/
efficiencyeffectivenessadministrator.html](http://peenet.blogspot.com/2008/07/efficiencyeffectivenessadministrator.html).
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2555). “ความลับขององค์กร.” (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ดีไลท์.
- วิทยา ดำนธำรงกุล. (2546). “การบริหาร. กรุงเทพฯ: เวิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น
- อภิรักษ์ ทองโคตร. (2553). “การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขต
พื้นที่การศึกษานองคาย เขต 1.” วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). นองคาย:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอีสาน.
- อนันท์ งามสะอาด. (2551). ประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effective)
ต่างกันอย่างไร.ค้นเมื่อวันที่ 20 กันยายน 2564 จาก
http://www.sisat.ac.th/main/index.php?option=com_content&view=article&id=187 %
- Dubrin, A.J. (2005). “Fundamentals of Organizational Behavior. 3rded. Canada: Thomson South-
Western.
- Fiedler, F.E.(1967) . A theory of leadership effectiveness. New York : McGraw – Hill.

- John R.Katzenbach. (1997). "The Myth of the Top Management Team." Harvard BusinessReview. 81-92 November-December, United States.
- Parson, Tacott.(1960). Effect of size, Complexity and Ownership in Administrative intensity. "Administrative Science Quarterly." New York.
- Romig, D.A. (1996). "Breakthrough teamwork." Outstanding results using structured Teamwork. Chicago: Irwin professional pub.
- Steers M. Richard. Organization Effectiveness : A Behavior View .Boston : Hall Imitational, 1977.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. Administrative Science Quarterly, 22, 46-56.
- Susan Trimble and John W.Miller. (1996). "Clearing, Invigorating, and Sustaining Effective Teams." Published December 1 <https://doi.org/10.1177/019263659608058408>.NASSP Bulletin, SAGE journals. หน้า 35-40, College of Education, Florida State University, Tallahassee.
- Woodcock, M. (1989). "Team development manual (2nded.). Billing and son.
- Zadra, Nancy Larson. (1998). "Team teaching : A Study of Collaboration." Dissertation,Ed.D. University of Montana, United States.