

การทำงานร่วมกันของกำนันผู้ใหญ่บ้านกับประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน
อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

COLLABORATION OF THE VILLAGE HEADMAN AND THE
EFFICIENCY OF THE OPERATION OF NAM CHUN SUBDISTRICT
ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, LOM SAK DISTRICT,
PHETCHABUN PROVINCE

พัฒน์พงษ์ เทื่องน้อย²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ(1.)เพื่อศึกษาการทำงานร่วมกันเป็นทีมของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ (2.)เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ (3.)เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน แพทย์ประจำตำบล ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ ข้าราชการประจำ พนักงานจ้างเหมา พนักงานจ้างตามภารกิจ นายก องค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เลขานุการฯ และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ของตำบลน้ำซุน อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 95คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการ วิเคราะห์ถดถอย

ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือเพศหญิง มีอายุระหว่าง 45-54 ปี มีประสบการณ์การทำงานมาแล้ว ตั้งแต่ 6 – 10 ปี ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับประถมศึกษา ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งกำนัน/ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ (พรส) และแพทย์ประจำตำบล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานร่วมกันของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและองค์การบริหารส่วนตำบลการประสานงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ การมีความคิดสร้างสรรค์ และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ:ประสิทธิภาพ/ การทำงานเป็นทีม/ประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ กำนันผู้ใหญ่บ้าน

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง การทำงานร่วมกันของกำนันผู้ใหญ่บ้านกับ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำขุนอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์
² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และ
บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The objectives of this research were (1) to study the teamwork of the village headman. Headman and Nam Chun Subdistrict Administrative Organization, Lom Sak District, Phetchabun Province (2.) to study the efficiency in the operation of the sub-district The village headman and Nam Chun Subdistrict Administrative Organization, Lom Sak District, Phetchabun Province (3.) to study the relationship between teamwork and the efficiency of the Kamnan's work. Headman and Nam Chun Subdistrict Administrative Organization, Lom Sak District, Phetchabun Province

This study was an exploratory research using questionnaires as a data collection tool. From the sample group, the village headman, the village headman's assistant, the Kamnan inspector, the sub-district doctor. Assistant Headman, Peacekeeping Department full time official contractor Employees are hired by mission. President of Subdistrict Administrative Organization Deputy Prime Minister of Tambon Administrative Organization, Secretary and member of Tambon Administrative Organization Council of Nam Chun Sub-district, Lom Sak District, Phetchabun Province, consisted of 95 people. The statistics used in the data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation. Pearson's correlation coefficient analysis and regression analysis.

The results of the study found that the majority of respondents were female, aged between 45-54 years, having 6-10 years of work experience, and most of them had primary education. Performing duties in the position of Kamnan / Assistant Village Headman, Peacekeeping Department (Por Sor) and Sub-District Physician The results of the analysis of information about the collaboration of the village headman. The headman and the sub-district administrative organization coordinating The most correlated with operational efficiency, followed by creativity. and continuous improvement accordingly at the level of statistical significance at the 0.05 level

Keywords: Effectiveness, teamwork , Performance effectiveness, village headman, sub-district headman

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

สถาบันกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ถือได้ว่าเป็นสถาบันที่อยู่คู่กับตำบล หมู่บ้านมาโดยตลอด เป็นผู้ที่คอยช่วยเหลือทางราชการในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้แก่ประชาชนในตำบล หมู่บ้านและเป็นผู้แทนประชาชนในตำบลหมู่บ้านในการติดต่อกับภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ถึงแม้สภาพสังคมจะเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยทำให้ภารกิจบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านเพิ่มมากขึ้นก็ตาม โดยที่มีกรมการปกครองเป็นกรมที่รับผิดชอบในการกำกับดูแลกำนันและผู้ใหญ่บ้าน ได้พัฒนาศักยภาพกำนันและผู้ใหญ่บ้านให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ด้วยการขยายเวลาการทำงานให้ถึง 60 ปี เพราะประสบการณ์การทำงานของกำนันและผู้ใหญ่บ้านจะช่วยสร้างเสริมความมั่นใจในการทำงานรวมทั้งปรับปรุงรูปแบบการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้านให้เป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอและผู้ช่วยเหลือประชาชนพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งนี้กำนันและผู้ใหญ่บ้านจะเป็นที่ยอมรับหรือได้รับความศรัทธาจากประชาชนมากน้อยเท่าใดขึ้นอยู่กับการทำงานที่ทุ่มเทกำลังใจ กำลังกาย กำลังความสามารถในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้แก่ประชาชนของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน(กรมปกครอง, 2556: ก) กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ รวมถึงทำหน้าที่เป็นหัวหน้าราษฎรในตำบล หมู่บ้านเพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ดังนั้นทักษะชีวิตและการพัฒนาความสามารถของผู้นำชุมชนจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาชุมชน หมู่บ้าน ตำบลและองค์กรต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับมุมมองของ ปาริชาติ วลัยเสถียร (2559) ที่มองว่าการพัฒนาความรู้และทักษะของผู้นำชุมชนเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งเพราะการเสริมสร้างความรู้และพัฒนาทักษะจะทำให้ผู้นำชุมชนมีโลกทัศน์ใหม่ต่องานพัฒนาและการพัฒนาเทคนิคเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะของผู้นำจึงเป็นสิ่งที่จะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับการทำงานเพื่อพัฒนาชุมชน ซึ่งในการร่วมมือกันทำงานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ถือเป็นหัวใจของการพัฒนาโดยภายใต้ความร่วมมือนั้นควรเรียนรู้และพัฒนาจากการปฏิบัติงานร่วมกัน “Interactive Learning through action” (ประเวศ วะสี, 2536)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการทำงานร่วมกันเป็นทีมของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 การติดต่อสื่อสารมีผลต่อกำหนด ผู้ใหญ่บ้านและองค์การบริหารส่วนตำบล น้ำซุน อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

สมมติฐานที่ 2 การร่วมมือมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

สมมติฐานที่ 3 การประสานงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

สมมติฐานที่ 4 การมีความคิดสร้างสรรค์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

สมมติฐานที่ 5 การปรับปรุงต่อเนื่องมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การทำงานร่วมกันของกำนันผู้ใหญ่บ้านกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยจะ ทำการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างการทำงานร่วมกันที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม และ ค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง มีเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่สำรวจความ คิดเห็นของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ทั้งนี้ กระบวนการวิจัยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. รูปแบบการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน แพทย์ประจำตำบล ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ ข้าราชการประจำ พนักงานจ้างเหมา พนักงานจ้างตามภารกิจ นายกององค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบลเลขานุการฯ และ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลของตำบลน้ำซุน อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 95 คน จะเป็นกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ไม่ว่าจะมาจากการคำนวณหากกลุ่มตัวอย่างตามการ ดำเนินการหากกลุ่มตัวอย่างตามสูตรการคำนวณหากกลุ่มตัวอย่างทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane ,1970:896) โดยดำเนินการดังนี้

สูตรการคำนวณ $n = N / (1 + Ne^2)$

เมื่อ e แทน ความน่าจะเป็นของความผิดพลาดที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้

N แทน ขนาดของประชากร

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างสูตรการคำนวณ

$$n = N / (1 + Ne^2)$$

$$n = 125 / (1 + 125(0.05)^2)$$

$$n = 125 / (1 + 125(0.0025))$$

$$n = 125 / 1.31$$

$$n = 95 \text{ คน}$$

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุดการใช้วิธีให้เกิดการจัดสรรทรัพยากรที่สิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยมีเป้าหมาย คือ ประสิทธิภาพแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยทั่วไปมักหมายถึงความสามารถในการปฏิบัติงาน เมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ถือว่ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง แต่ถ้ามีผลการปฏิบัติงานไม่ดีหรือว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำ มีนักวิชาการชาวต่างประเทศและนักวิชาการไทยได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้หลายท่าน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคือการผลิตสินค้าหรือบริการให้ได้มากที่สุด พิจารณาถึงต้นทุนหรือปัจจัยนำเข้าให้น้อยที่สุด และประหยัดเวลาที่สุด ในขณะที่เดียวกันปัจจัยนำเข้าจะต้องพิจารณาความพยายามความพร้อมความสามารถความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติเปรียบเทียบกับที่ได้รับคือการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ประกอบด้วยต้นทุนคุณภาพปริมาณวิธีการในการผลิต (ชาคริต, 2551)

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาการทำงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของ Romig (1996 : 74) ใน 5 องค์ประกอบ ดังนี้

การติดต่อสื่อสาร เป็นการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีมงานให้มีการรับฟังและเข้าใจซึ่งกันและกันในปัญหาของงานปฏิบัติที่เกิดขึ้น และสามารถแก้ไขได้ทันที่ ต้องมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารและสนับสนุนให้สมาชิกทีมงาน มีอิสระในการให้ข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกันที่เกี่ยวกับปัญหาในการทำงาน

การร่วมมือ เป็นการทำงานร่วมกันและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ของทีม ความร่วมมือของทีมเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญของการทำงานเป็นทีม โดยจะมีการแบ่งปัน ข้อมูลข่าวสารเพื่อการตัดสินใจของสมาชิกทีม

การประสานงานนั้น คือการที่สมาชิกมีการ ประสานงานกันในการปฏิบัติงาน โดยมีการประชุม ทีม มีการวางแผนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ที่รับผิดชอบ ของแต่ละบุคคลในทีมงาน เพื่อที่จะได้รับ ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่รวดเร็วและมี ประสิทธิภาพ

การมีความคิดสร้างสรรค์นั้นเป็นสิ่งที่สมาชิก ในทีมสร้างนวัตกรรมการทำงานเพื่อการแก้ปัญหา ปฏิบัติแตกต่างไปจากงานที่ทำอยู่ ซึ่งความคิด สร้างสรรค์เป็นความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ ต่าง ๆ โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นให้เกิด การคิดใหม่ ๆ ต่อปัญหาที่เกิดขึ้นและนำไปปฏิบัติได้จริง จึงเป็น การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ เพื่อปรับปรุงงานและเป็นการเพิ่มผลผลิตอีกด้วย

การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เป็นการปรับปรุง กระบวนการทำงานและการพัฒนางานเพื่อลด ระยะเวลาในการทำงานและเป็นการปรับปรุงคุณภาพและออกแบบงานใหม่ที่สร้างสรรค์ให้มีความ เหมาะสมมากขึ้น จึงเป็นการช่วยให้บุคลากร ได้มี การเรียนรู้ข้อผิดพลาดในการทำงานมากขึ้น

Peterson and Plowman(1989:325) สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อคือ

- 1.สำหรับคุณภาพของการทำงานต้องมีคุณภาพที่สูง กล่าวคือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์ คุ่มค่า และมีความพึงพอใจสูงสุด
- 2.ปริมาณงานจำนวนงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็น ไปตามที่หน่วยงานมีความคาดหวัง
- 3.เวลา คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการ เหมาะสมกับงาน และทันสมัย
- 4.ค่าใช้จ่าย ในการดำเนินงานจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการคือ จะต้องลงทุนน้อย และให้ ได้ผลกำไรมากที่สุด

กรอบแนวคิดการวิจัย

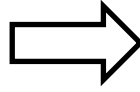
ในการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างการทำงานร่วมกันของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ในการทำงานร่วมกันของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน โดยใช้แนวคิด โรมมิ่ง (Roimg, 1996: 74) ประกอบด้วย การ ติดต่อสื่อสาร การร่วมมือ การประสานงาน การมีความคิดสร้างสรรค์ และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุนให้มีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานนั้นใช้แนวคิดและทฤษฎีองค์ประกอบประสิทธิภาพของ Peterson and Plowman (1989:325) ประกอบด้วย ประสิทธิภาพ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และ ด้านค่าใช้จ่าย

ตัวแปรต้น

การทำงานร่วมกันของกำนัน
ผู้ใหญ่บ้านและองค์การบริหารส่วน
ตำบลน้ำซุน อำเภอหล่มสัก จังหวัด
เพชรบูรณ์ ประกอบด้วย

- การติดต่อสื่อสาร
- การร่วมมือ
- การประสานงาน
- การมีความคิดสร้างสรรค์
- การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง



ตัวแปรตาม

ประสิทธิภาพในการทำงาน
ร่วมกันของกำนันผู้ใหญ่บ้าน
และองค์การบริหารส่วนตำบล
น้ำซุน อำเภอหล่มสัก จังหวัด
เพชรบูรณ์ ประกอบด้วย

- ด้านคุณภาพของงาน
- ด้านปริมาณงาน
- ด้านเวลา
- ด้านค่าใช้จ่าย

ตารางแสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง
เกี่ยวกับการทำงานร่วมกันเป็นทีม สรุปผลได้ ดังนี้

การทำงานร่วมกันเป็นทีม	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.49	0.233	มาก
2. ด้านการร่วมมือกันเป็นทีม	4.40	0.289	มาก
3. ด้านการประสานงาน	4.52	0.317	มากที่สุด
4. ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.54	0.279	มากที่สุด
5. ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	4.55	0.287	มากที่สุด
รวม	4.45	0.141	มาก

จากตาราง ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของ
กำนัน ผู้ใหญ่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยรวมทั้งหมด มี
ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.45 และค่าเบี่ยงเบน มาตรฐานเท่ากับ 0.141

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การทำงานเป็นทีม ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยมาก
ที่สุด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.287
รองลงมา ด้านความคิดสร้างสรรค์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 และค่า
เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.279 ด้านการประสานงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ
4.52 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.317 ด้านการติดต่อสื่อสาร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 4.22 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.366 และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความร่วมมือกันเป็นทีม
มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.279

ตารางแสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพ สรุปผลได้ ดังนี้

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
ด้านคุณภาพงาน	4.49	0.323	มากที่สุด
ด้านปริมาณงาน	4.54	0.270	มากที่สุด
ด้านระยะเวลา	4.52	0.251	มากที่สุด
ด้านค่าใช้จ่าย	4.55	0.247	มากที่สุด
รวม	4.53	0.147	มากที่สุด

จากตาราง ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ในภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.53 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.147

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.247 รองลงมา ได้แก่ ด้านปริมาณงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.270 ด้านระยะเวลา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.251 และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านคุณภาพงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.323

ตาราง ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างการติดต่อสื่อสารของผู้ปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

ตัวแปร	จำนวน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	
		r_{xy}	p-value
การทำงานร่วมกันเป็นทีม			
การติดต่อสื่อสาร	95	0.134	0.197
ความร่วมมือกันเป็นทีม	95	-0.043	0.681
การประสานงาน	95	0.459**	0.000
การมีความคิดสร้างสรรค์	95	0.373**	0.000
การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	95	0.268**	0.009

ผลการวิเคราะห์พบว่าการทำงานร่วมกันเป็นทีมในด้านต่างๆ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้านการประสานงานมีค่ามากที่สุดคือ 0.459 แสดงว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้านการประสานงานมีความสัมพันธ์มากกว่าด้านอื่นๆ รองลงมาคือการมีความคิดสร้างสรรค์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.373 รองลงมาคือการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.268 รองลงมาคือ การติดต่อสื่อสารมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.134 สุดท้ายคือความร่วมมือกันเป็นทีมมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ -0.043

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน

การทำงานเป็นทีมมีผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

ทดสอบ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis)

ตาราง ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ นำตัวแปรเข้าระบบสมการโดย วิธี All Enter

การทำงานเป็นทีม	B	SE B	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (constant)	2.443	.424		5.764	.000
การติดต่อสื่อสาร	.005	.057	.008	.091	.928
ด้านการร่วมมือกันเป็นทีม	.019	.045	.037	.416	.678
การประสานงาน	.170	.043	.368	4.001	.000
การมีความคิดสร้างสรรค์	.171	.047	.325	3.664	.000
การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	.095	.046	.186	2.075	.041

R= .583 ; R² = .339 ; F=9.147 ; Sig. of F= .000

จากตาราง จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมทั้ง 5 ด้าน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า มีตัวแปรอิสระ 3 ตัว คือ ด้านการประสานงาน ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง สามารถรวมพยากรณ์ การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยสามารถรวมพยากรณ์ได้ร้อยละ 33.9 (R² = .339) ตัวแปรที่สามารถอธิบายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ที่ดีที่สุดคือ การประสานงาน เพราะมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.368 รองลงมา การมีความคิดสร้างสรรค์ มีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.325 การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.186 ความร่วมมือกันเป็นทีม ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.037 สุดท้ายด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน (β) เท่ากับ -0.008

เมื่อพิจารณาตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ (B) สูงสุดที่สามารถอธิบายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ที่สุดคือ การมีความคิดสร้างสรรค์ เพราะมีค่า B เท่ากับ 0.171 รองลงมา การประสานงาน มีค่า B เท่ากับ 0.170 การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีค่า B เท่ากับ 0.095 การร่วมมือกันเป็นทีม มีค่า B เท่ากับ 0.019 และการติดต่อสื่อสาร มีค่า B เท่ากับ -0.005

ส่วนการพิจารณาว่าสมการในตัวแบบเป็นสมการเส้นตรง (regression line) หรือไม่ ปรากฏว่าตัวแปรอิสระ ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร การร่วมมือกันเป็นทีม ด้านการประสานงาน ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทั้งหมด แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดอยู่ในสมการเส้นตรง (regression line)

ดังนั้นสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ หรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยในการทำงานเป็นทีม มีมากน้อยเพียงใด นอกจากนี้ยังขึ้นกับปัจจัยความต้องการที่เป็น ตัวแปรอื่น ๆ อีกที่ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะจากการทำวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างการทำงานร่วมกันของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยมีข้อ เสนอแนะ ดังนี้

1. การเสริมสร้างการทำงานร่วมกันของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ ดังนี้ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือ ควรเปิดโอกาสให้สมาชิกของทีมมีความคิดสร้างสรรค์ มีการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน มีความร่วมมือกัน และมีการประสานงานกัน

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย คุณภาพงาน ปริมาณงาน ระยะเวลา และค่าใช้จ่าย ผลการวิจัยพบว่า ควรให้ความสำคัญกับปริมาณงาน กับ ค่าใช้จ่าย พอๆ กัน รองลงมา คือ เรื่องของระยะเวลา และคุณภาพงาน ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยในการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การมีความคิดสร้างสรรค์ และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ ส่วนปัจจัยเกี่ยวกับความร่วมมือกันเป็นทีม ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันของกำนัน

ผู้ใหญ่บ้าน และองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ จึงควรพัฒนาการติดต่อสื่อสาร ให้ดียิ่งขึ้น เพราะจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำซุน อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างเฉพาะ ผู้นำชุมชนท้องถิ่นและท้องถิ่นเพียงตำบลเดียว ซึ่งเป็นกลุ่มย่อย ไม่ครอบคลุมทั้งอำเภอ และเพื่อให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในทุกท้องถิ่นทั้งในจังหวัดเพชรบูรณ์และจังหวัดอื่น ๆ ในอนาคตจึงควรทำการศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้นำชุมชนรวมถึงผู้นำในส่วนของวิสาหกิจชุมชน ในระดับอำเภอและระดับจังหวัด เพื่อนำผลการศึกษานี้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนา การปฏิบัติงานร่วมกันของผู้นำท้องถิ่น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล รวมถึงนำผลการวิจัยมาพิจารณาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประการสุดท้ายสามารถนำผลการศึกษานี้ไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน และเป็นประโยชน์ทางการศึกษาแก่ผู้สนใจต้องการศึกษา และในการวิจัยในอนาคต

บรรณานุกรม

- กรมการปกครอง. (2556). *คู่มือการฝึกอบรม กำนันและผู้ใหญ่บ้าน ที่ได้รับเลือกใหม่ ประจำปี 2556*. กรุงเทพฯ: ส่วนบริหารงานกำนันและผู้ใหญ่บ้าน สำนักบริหารการปกครองท้องถิ่น กรมการ ปกครองกระทรวงมหาดไทย.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2553). *การคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical Thinking)*. กรุงเทพฯ: ชัคเชสมิเดีย.
- ณัฐ วรินทร์รัชย์. (2552). *การพัฒนาการทำงานร่วมกันเป็นทีมของบุคลากร : กรณีศึกษาโรงเรียนอนุบาลปง อำเภอปง จังหวัดพะเยา*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ทองเสรี ใจตรง. (2550). *การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสาธารณสุข จังหวัดมุกดาหาร*. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- นวะรัตน์ พิงโพธิ์สก. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด*. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาศักดิ์, คณะพัฒนาศักดิ์และสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

นิรนาช หนูนกักดี. (2551). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสามโก้ อำเภอสามโก้จังหวัดอ่างทอง*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัย , สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ประคอง สุนทรจิตต์. (2551). *การทำงานเป็นทีม*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.

ประชุม โพธิกุล. (2549). *การสร้างทีมงานให้สุดได้ทุกสถานการณ์*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. (2551). *การพัฒนาการคิด*. กรุงเทพฯ: เทคนิคพรินต์.

ประเวศ วะสี. (2536). *แนวคิดและยุทธศาสตร์สังคมสมานุภาพและวิชา*. กรุงเทพมหานคร: โคมลทิมทอง.

ปาริชาติ วลัยเสถียร. (2549). *กระบวนการเรียนรู้และจัดการความรู้ของชุมชน กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*.

พวงรัตน์ เกสรแพทย์. (2557). *การบริหารและจัดการการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ไพโรจน์ บาดัน. (2551). *ทักษะการบริหารทีม*. กรุงเทพฯ : แอคทีฟพรินท์จำกัด.

รังสิมา มั่นใจอารีย์. (2549). *การเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร*. กรุงเทพฯ : พิมพ์วิชาการ.

เรณู เชื้อสะอาด. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : ดวงกมลสมัย.

วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์. (2550). *การทำงานเป็นทีม*. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

วิทยากร เชียงกุล. (2554). *จิตวิทยาความฉลาด และความคิดสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ : สายธาร.

วินิจ เกตุขำ. (2552). “การสร้างทีมเพื่อความสำเร็จของงาน,” *วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์*. 14 (1): 69 - 82.

วิวัฒน์ สุวรรณทวงศ์. (2550). *การทำงานเป็นทีม*. (ออนไลน์). แหล่งที่มา: www.laccess.co.th. 9 กรกฎาคม 2559.

ศรเนตร อารีโสภณพิเชฐ. (2551). *การพัฒนากลยุทธ์ความร่วมมือด้านการวิจัยทางสังคมศาสตร์ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ คด. (อุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

ศิณีย์ สังข์ศรี. (2553). “การสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ,” *เพิ่มผลผลิต*. 39 (5): 60 - 64.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2550). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

สมิต สัจฉกร. (2550). *ศิลปะการให้บริการ*. กรุงเทพฯ: สายธาร.

สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2559). *อดีต ปัจจุบัน และอนาคตของกำนันผู้ใหญ่บ้าน*. เอกสารวิชาการอิเล็กทรอนิกส์ จาก <http://www.parliament.go.th/library>

สุดใจ ทศนจันทร์. (2554). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*.

การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สุรศักดิ์ หงส์เวียงจันทร์. (2550). *การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัดสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดมุกดาหาร*. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

สุวิทย์ มูลคำ. (2553). *19 วิธีจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะ*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ลักษณ์.

เสถียรพงศ์ มากศิริ. (2554). *กำนัน ผู้ใหญ่บ้านกับการประสานงานการปฏิบัติงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน*
นักปกครองในหัวใจประชาชน. ปทุมธานี: สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี.

อริศษรา อุ่มสิน (2560) *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 17*. ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

..... (2564). *บทบาทหน้าที่*. สืบค้นเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2564. จาก [www.namchun.go.th /view_detail.php?boxID=2450&id=185369](http://www.namchun.go.th/view_detail.php?boxID=2450&id=185369).

อรรถสิทธิ์ ดันดิยทุท. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกองบำรุงรักษา การ ประปา*
นครหลวง. สารนิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการวิศวกรรม, บัณฑิต วิทยาลัย,
 มหาวิทยาลัยสยาม.

Larson, G. and Larfasto, V. (1989). *Improving Continuously and Systematically*. Singapore: McGraw - Hill.

Romig, D. (1996). *Breakthrough Teamwork: Out Standing Result Using Stractrued Teamwork*. Chicago: Irwin

Gibson, J.H., John, M.I. & James H.D. (1982). *Orgionizations : behavior structure and Process*. (4st ed), Austin, TX : Business Publications.

Gibson, J.L. ; Ivancevich, J. M. ; & Donnelly, J. H.. *Organizations: Structure, Process, Behavior*. 1st ed., Texas: Business Publications, 1988.