

ความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างทีมงานและประสิทธิผลการดำเนินงาน
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม
จังหวัดสกลนคร

THE RELATIONSHIP BETWEEN TEAM WORK BUILDING AND ADMINISTRATIVE
EFFECTIVENESS OF LOCAL ADMINISTRATION ORGANIZATIONS IN THE
PHANNANIKHOM DISTRICT AREA, SAKONNAKHON PROVINCE

9

วุฒิชัย องค์กรศาสตร์บรร*

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุตมกิจมงคล**

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างทีมงานและประสิทธิผลการดำเนินงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ประชากรกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร จำนวน 377 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการสร้างทีมงานของผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร เท่ากับ .95 แบบสอบถามประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร เท่ากับ .76 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ผลการวิจัย พบว่า

1. การสร้างทีมงานของผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการสื่อสารที่ดี มีการสร้างทีมงานในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความร่วมมือ และการใช้ความขัดแย้งในการสร้างสรรค์ มีการสร้างทีมงานในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการสร้างทีมงานในระดับปานกลาง

2. ประสิทธิผลการดำเนินงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ตามความเห็นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า มีประสิทธิผลในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านศักยภาพทางการแข่งขันรองลงมา คือ ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านคุณภาพการบริการ

3. การสร้างทีมงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.425$) เมื่อพิจารณาประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับการสร้างทีมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน

* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

** คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. แนวทางในการพัฒนาการสร้างทีมงาน กับประสิทธิผลการดำเนินงาน ของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ได้แก่ ควรมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังคน ในปัจจุบันและในอนาคตให้ชัดเจน เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน และควรจัดทำแผนอัตรากำลังให้ครอบคลุมและเหมาะสมกับปริมาณงาน ควรจัดระบบการบริหารงานภายในองค์กรเกี่ยวกับการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในเทศบาล/อบต. ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และ ควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารที่เหมาะสมเอื้อให้งานสำเร็จลุล่วง

ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate the relationship between team work building and administrative effectiveness of local administration organizations in the Phanna Nikhom district area, Nakhon Phanom province. The target population was 377 personnel of local administration organizations in the Phanna Nikhom district area, Sakon Nakhon province. This author intended to employ the entire population as an analytical unit. The instrument used to collect data was a questionnaire whose reliability coefficient in part of team work building of administrators in local administration organizations of the Phanna Nikhom districts area, Sakon Nakhon province was .95 and reliability coefficient in part of administrative effectiveness of local administration organization in the same area was .76. Statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, and Pearson's product moment correlation coefficient whose level of statistical significance was determined at the .05 level.

The findings disclosed as follows:

1. Team work building among administrators of local administration organizations in the Phanna Nikhom district area, Sakon Nakhon province as a whole was at high level. Considering it by aspect, the one that gained the highest mean score was of good communication which was at high level of team work building. The next lower ranking aspect was of cooperation and use of creative conflict which was at high level of team work building. The aspect that gained the lowest mean score was of clearly visible performance which was at moderate level of team work building.

2. Administrative effectiveness of local administration organizations in the Phanna Nikhom district area, Sakon Nakhon province according to the opinion of personnel of local administration organizations in Phanna Nikhom district area, Sakon Nakhon province as a whole was at high level. Considering it by aspect, all of them were at high level. The aspect that gained the mean score higher than other ones was of competitive potential. The next lower ranking aspect was of maximum use of resources, while the aspect that gained the lowest mean score was of service quality.

3. Team work building was positively related to administrative effectiveness of local administration organizations in the Phanna Nikhom district area, Sakon Nakhon province as a whole at the .05 level of significance ($r = 0.425$). As each aspect of administrative effectiveness of local administration organizations in the Phanna Nikhom district area was considered, it showed their positive relationship with each of all aspects of team work building at the .05 level of significance.

4. A way in development of team work building and administrative effectiveness of personnel of local administration organizations in the Phanna Nikhom district area, Sakon Nakhon province was as follows. A plan of the

man power rate frame at present and in the future should be made clearly to be suitable to the needs of work units and it should cover and suit an amount of work. A system of internal administration inside the organization concerning coordination between the internal work units in the municipality/sub-district administration organization should be organized to run efficiently. And the appropriate policy of administration that is conducive to a success of work should be made.

บทนำ

การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นการบริหารราชการแบบกระจายอำนาจ การบริหารราชการในแต่ละส่วนในปัจจุบันมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทั้งในด้านการเมืองและการบริหารต่างๆ และสิ่งสำคัญยิ่งไปกว่านี้ องค์การทั้งภาครัฐและภาคเอกชนได้ตระหนักถึงการได้เข้ามามีส่วนร่วมด้านการเมืองและการบริหารต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีส่วนร่วมของประชาชนทางการเมือง ทั้งนี้ เพราะการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนเป็นการยอมรับว่าระบอบการปกครองของประเทศไทย ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปจากอดีตอย่างเห็นได้ชัดเจน ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากบทบัญญัติในหมวด 7 ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยปีพุทธศักราช 2550 ว่าด้วยการมีส่วนร่วมทางการเมืองโดยตรงของประชาชน (กรมการปกครอง. 2550)

การดำเนินการกระจายอำนาจลงสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรูปธรรมมากขึ้นเมื่อมีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 ซึ่งมีบทบัญญัติที่เป็นการวางพื้นฐานและเป็นตัวเร่งให้เกิดการปฏิรูปเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ กล่าวได้ว่า รัฐธรรมนูญฉบับนี้เปิดโอกาสให้หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระ สามารถเพิ่มศักยภาพในการปกครองตนเองทั้งในด้านการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหาร การจัดการ การบริหารงานบุคคล การเงินการคลัง และอำนาจหน้าที่ของตนเอง โดยการส่งเสริมให้มีการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชน ในท้องถิ่น ไม่ให้รัฐบาลกลางตรากฎหมายในลักษณะที่เป็นการควบคุมท้องถิ่น จนขาดความเป็นอิสระในการบริหารงาน เพื่อสนองความต้องการของประชาชน นอกจากนั้นยังมีกฎหมายที่สำคัญอีกฉบับหนึ่ง คือ “พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. 2542” ซึ่งมีผลบังคับเมื่อวันที่ 18 พฤศจิกายน 2542 กฎหมายฉบับนี้ถือได้ว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจาก ได้มีการกำหนดสาระสำคัญในการกระจายอำนาจทางการคลัง โดยกำหนดให้มีการถ่ายโอนภารกิจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลา 4 ปี คือภายในปี 2547 แต่ถ้าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่มีความพร้อมทั้งให้ขยายเวลาเป็น 10 ปี หรือภายในปี 2553 เป็นแบบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด 75 แห่ง เทศบาล 1,129 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล 6,744 แห่ง รวมจำนวนราชการบริหาร ส่วนท้องถิ่นทั้งหมดทั่วประเทศ 7,948 แห่ง กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา เป็นท้องถิ่นที่มี การปกครองรูปแบบพิเศษ โดยเฉพาะเทศบาลมี 3 ประเภท ได้แก่ เทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล รวม 1,129 แห่ง (อุตร ตันติสุนทร. 2546 : 6)

จากภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของระบบการบริหารงานขนาดใหญ่ ตั้งแต่โครงสร้างการบริหารงาน รูปแบบองค์กร บทบาท หน้าที่ในองค์กร วิธีการทำงาน ระบบบริหารงานบุคคล กฎหมาย กฎระเบียบ วัฒนธรรมและค่านิยม ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญยิ่งในระบบราชการรวมเรียกว่าวิธีการบริหารจัดการภายในภาคราชการ

ทีมงาน คือ กลุ่มบุคคลที่มาทำงานร่วมกันมีการประสานบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อไปสู่เป้าหมายเดียวกันคือความสำเร็จของงาน การทำงานเป็นทีมต้องอาศัยปฏิสัมพันธ์ต่อการสื่อสาร การประสานงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและ

กันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานกิจกรรมบางอย่างต้องการการทำงานเป็นกลุ่ม เช่น คณะกรรมการ การทำงานเป็นกลุ่มต้องการการทำงานร่วมกันมากกว่าก่อให้เกิดการสร้างงาน กลุ่มก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการตัดสินใจภายใต้เงื่อนไขที่แน่นอน การทำงานคนเดียวนั้นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถย่อมทำได้ แต่อาจมีข้อจำกัดจึงต้องอาศัยการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นเพื่อช่วยกันสร้างผลงานที่มีคุณภาพ ดังนั้น ความสำเร็จของการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าขององค์การสถานศึกษาจะต้องมีการปรับเปลี่ยน เรียนรู้ วิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ ที่มุ่งเน้นการตอบสนอง ความต้องการของสังคมหนึ่งในหลายวิธีที่ นำมาสู่ความสำเร็จคือ การอาศัยทีมงานซึ่งมีความ พร้อมเพรียง และประสานการทำงานเป็นอย่างดี โดยมีเป้าหมายสูงสุดร่วมกัน คือ สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการ สมาชิกของทีมงานจะต้องสามัคคีกลมเกลียวกัน และพร้อมที่จะร่วมมือกันทำทุกสิ่งทุกอย่างที่จะทำให้ผลงาน ออกมาดี ดังนั้นการสร้างทีมงานจึงเป็นสิ่งสำคัญ การมอบหมายบทบาทให้กับสมาชิกแต่ละคน เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างทีมงาน การเปลี่ยนบทบาทของสมาชิกเป็นสิ่งที่ดี ที่จะได้ฝึกทักษะ ด้านการเป็นผู้นำด้านการสื่อสาร และด้านสังคม การสร้างทีมงานจะสำเร็จได้ต้องอาศัยภาวะผู้นำ และกลยุทธ์ของผู้บริหารในการสร้างทีมงาน ดังนั้น หากผู้บริหารให้ความสำคัญต่อทีมงาน และสร้างทีมงานที่มีคุณภาพขึ้นมา ทีมงานนั้น จะช่วยสร้างคนที่มีประสิทธิภาพขึ้นมา

ดังนั้น ผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะมีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิผลมากเพียงใดขึ้นอยู่กับ การสร้างและพัฒนาการทำงานเป็นทีม ซึ่งการทำงานเป็นทีมนั้น มีความสำคัญต่อการทำงานในองค์กรเป็นอย่างมาก การที่ทุกคนในองค์กรรู้สึกว่าได้ตนอยู่ใน “ทีม” เดียวกัน และร่วมแรงร่วมใจให้องค์กรประสบผลสำเร็จร่วมกันนั้น การดำเนินงานขององค์กรจะต้องบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่ทีมงานจะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายเท่านั้น แต่ทีมงานยังจะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงานขององค์กรนั้นอีกด้วย ผู้บริหารจึงต้องสร้างทีมงานขึ้นในองค์กร และกระตุ้นให้ทุกคนมีความรู้สึกว่าเป็นผู้มีส่วนร่วมในฐานะ ส่วนหนึ่งของทีม ความสามารถของผู้บริหารในการจัดการควบคุมบรรยากาศในองค์กร ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานนั้น ผู้บริหารจะต้องหาวิธีการสร้างความรู้สึกให้เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของทีม เมื่อบรรยากาศเอื้ออำนวยต่อความรู้สึกดังกล่าวแล้ว ก็จะส่งผลให้ทีมนั้นมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานเพิ่มมากขึ้น

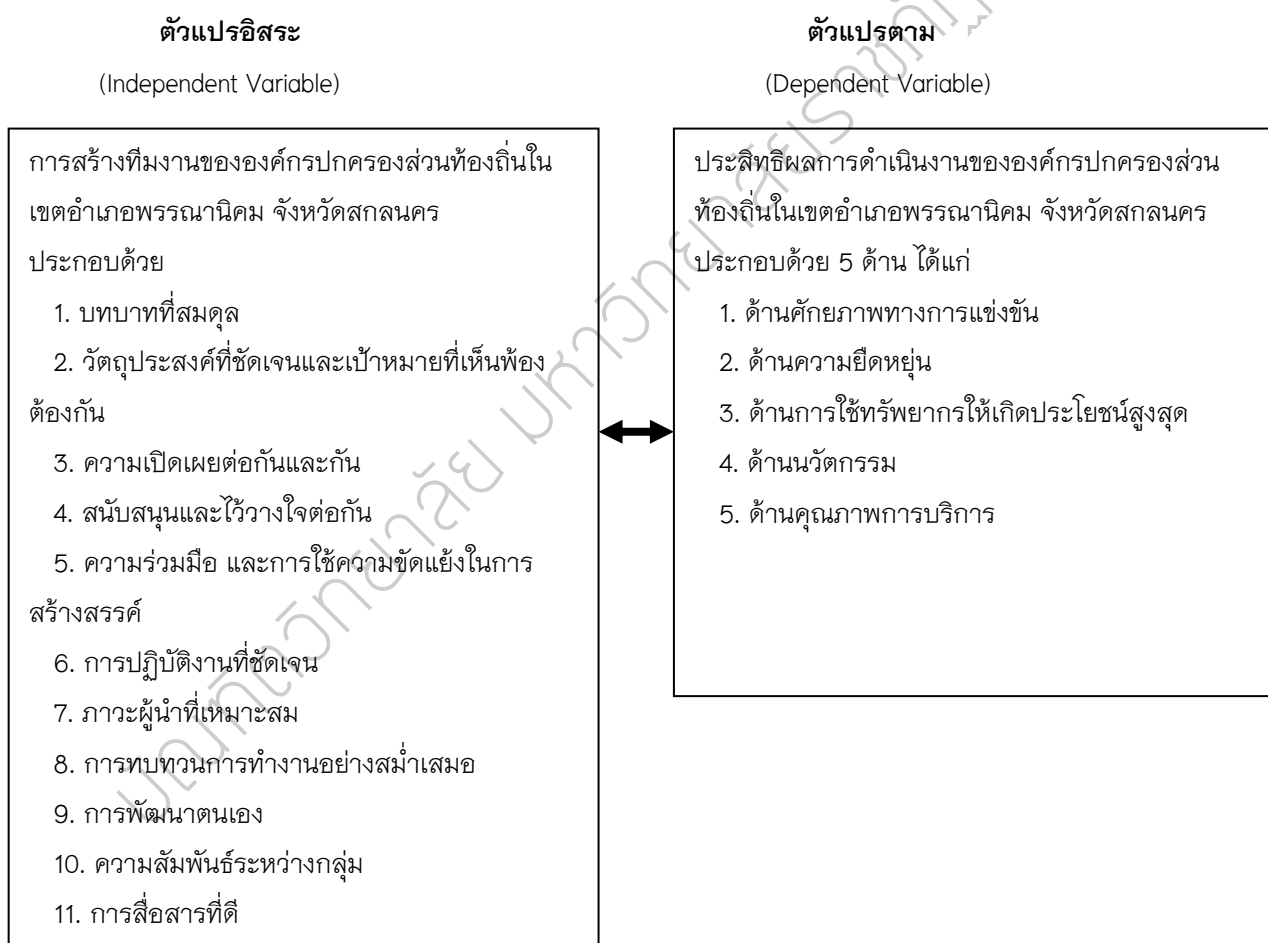
จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยถึง การสร้างทีมงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ซึ่งประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 11 แห่ง ประกอบด้วย เทศบาลตำบลไร่ เทศบาลตำบลบัวสว่าง เทศบาลตำบลพอกน้อย เทศบาลตำบลพรหมนา เทศบาลตำบลพรหมนคร เทศบาลตำบลนาโน เทศบาลตำบลนาหว้า เทศบาลตำบลวังยาง องค์การบริหารส่วนตำบลช้างมิ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงชุม องค์การบริหารส่วนตำบลบะสี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่าการสร้างทีมงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร หรือไม่ ส่งผลต่อกันอย่างไร ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัย จะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางและเป็นข้อสนเทศในการวางแผนกลยุทธ์ กำหนดทิศทางในการดำเนินการปรับปรุงการเปลี่ยนแปลงในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม การพัฒนาปรับปรุงการสร้างทีมงาน การวิเคราะห์ผลกระทบของสภาพแวดล้อมต่องานด้านบริหารบุคคลและงานด้านบริการ รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรและวิธีการทำงานให้เหมาะสมตามสภาพสังคมปัจจุบันต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการสร้างทีมงานของผู้บริหาร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการดำเนินงาน ของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การสร้างทีมงาน กับประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างทีมงานและประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ได้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างทีมงานและประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนครเป็นการวิจัยแบบผสมผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการนำเสนอวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร จำนวน 377 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยจะแจ้งที่จะใช้บุคลากรทั้งหมดเป็นหน่วยวิเคราะห์ จึงไม่มีการสุ่มตัวอย่าง (งานทะเบียนสำนักงานท้องถิ่นอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ข้อมูล ณ วันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2557)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ .95แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

ลักษณะของแบบสอบถามในตอนที่ 1 เป็นคำถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการสร้างทีมงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ .95

ลักษณะแบบสอบถาม ในตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) ซึ่งผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุระดับการสร้างทีมงานของผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการดำเนินงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ .76

ลักษณะแบบสอบถาม ในตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) ซึ่งผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุระดับประสิทธิภาพการดำเนินงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการสร้างทีมงาน กับประสิทธิภาพปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

ลักษณะแบบสอบถาม ในตอนที่ 4 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Form)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดรหัสหมายเลขแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบการเก็บแบบสอบถาม
2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 377 ชุด ได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 377 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 100
3. ตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนที่จะนำมาประมวลผลหากมีฉบับไหนไม่สมบูรณ์จะคัดออกและทำการเก็บเพิ่มให้ครบตามจำนวน

สถิติใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูล โดยใช้สถิติที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพรรณนาข้อค้นพบจากการวิจัย และทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยแยกสถิติออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. สถิติพรรณนา (Descriptive statistics)

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และแจกแจงความถี่ (Frequencies) บรรยายลักษณะของข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ระดับ การสร้างทีมงานของผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร

2. สถิติอ้างอิง (Inferential statistics)

เพื่อศึกษาการสร้างทีมงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างทีมงานและประสิทธิภาพการดำเนินงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนครจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 58.36 มีอายุ ไม่เกิน 40 ปี มากที่สุด ร้อยละ 44.30 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี มากที่สุด ร้อยละ 65.25 และมีตำแหน่งเป็นข้าราชการ มากที่สุด ร้อยละ 74.27

2. ผลการวิเคราะห์การสร้างทีมงานของผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร

การสร้างทีมงานของผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ตามความเห็นของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการสื่อสารที่ดี ($\bar{X} = 3.91$) มีการสร้างทีมงานในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความร่วมมือ และการใช้ความขัดแย้งในการสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.90$) มีการสร้างทีมงานในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.88$) รองลงมา คือ ด้านบทบาทที่สมดุล ($\bar{X} = 3.85$) รองลงมา คือ ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน ($\bar{X} = 3.84$) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม ($\bar{X} = 3.67$) รองลงมา คือ ด้านสนับสนุนและไว้วางใจต่อกัน ($\bar{X} = 3.60$) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.52$) รองลงมา คือ ด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้า ($\bar{X} = 3.41$) รองลงมา คือ ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.38$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.01$) มีปัญหาในระดับปานกลาง

3. ผลการวิเคราะห์ ประสิทธิภาพการดำเนินงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร

ประสิทธิผลการดำเนินงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ตามความเห็นของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีประสิทธิผลในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน (Competitiveness) ($\bar{X} = 4.19$) รองลงมา คือ ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Resource Utilization) ($\bar{X} = 4.04$) และด้านนวัตกรรม (Innovation) ($\bar{X} = 4.04$) รองลงมาคือ ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility) ($\bar{X} = 3.87$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านคุณภาพการบริการ (Service Quality) ($\bar{X} = 3.86$)

4. ผลการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่าง การสร้างทีมงาน กับประสิทธิผลการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

การสร้างทีมงานโดยภาพรวม (X) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงานโดยภาพรวม (Y) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.42$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างทีมงานโดยภาพรวม (X) กับประสิทธิผลการทำงานโดยภาพรวม (Y) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับการสร้างทีมงานโดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 1) ด้านศักยภาพทางการแข่งขัน (Competitiveness) (Y1) มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.16$)
- 2) ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility) (Y2) มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.44$)
- 3) ด้านการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Resource Utilization) (Y3) มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.29$)
- 4) ด้านนวัตกรรม (Innovation) (Y4) มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.13$)
- 5) ด้านคุณภาพการบริการ (Service Quality) (Y5) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.53$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการทำงานโดยภาพรวม (Y) กับ การสร้างทีมงาน (X) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงานโดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 10 ด้าน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 1) ด้านบทบาทที่สมดุล (X1) มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.29$)
- 2) ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน (X2) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.50$)
- 3) ด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้า (X3) มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.29$)
- 4) สนับสนุนและไว้วางใจต่อกัน (X4) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.43$)
- 5) ความร่วมมือ และการใช้ความขัดแย้งในการสร้างสรรค์ (X5) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.40$)
- 6) ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (X7) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.62$)

- 7) การทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (X8) มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.18$)
- 8) การพัฒนาตนเอง (X9) มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.26$)
- 9) ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม (X10) มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.28$)
- 10) การสื่อสารที่ดี (X11) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.46$)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ควรเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม ในด้านความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้า โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรวิพากษ์วิจารณ์การทำงานของผู้บริหารได้อย่างเปิดเผย จัดให้มีการประชุมเพื่อหารือ และทบทวนบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบให้มีความเข้าใจอันดีต่อกัน และเปิดโอกาสให้ บุคลากรเข้าพบผู้บริหารเพื่อปรึกษางาน หรือปรึกษาปัญหาส่วนตัวได้ตลอดเวลาและเป็นกันเอง เมื่อเกิดปัญหาและข้อขัดแย้งทุกครั้ง ด้านสนับสนุนและไว้วางใจต่อกัน โดยผู้บริหารควรดูแลบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างผลงาน และกล่าวยกย่องชมเชยเมื่อประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน แสดงความเห็นให้กำลังใจเมื่อบุคลากรมีปัญหาหรือปฏิบัติงานผิดพลาด และพร้อมให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหาเสมอ ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยควรมีการจัดทำคู่มือเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของทุกฝ่าย มีการจัดทำปฏิทินแผนการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีการรู้งานซึ่งกันและกัน จนสามารถเปลี่ยนงานกันได้เมื่อจำเป็น เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอโครงการเร่งด่วนเพื่อแก้ปัญหาที่เป็นอยู่ และควรมีการจัดประชุมเพื่อทบทวนปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานที่ผ่านมา มากำหนดเป็นนโยบาย และเป้าหมายของหน่วยงานในโอกาสต่อไป ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ โดยการแต่งตั้งติดตามคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานของบุคลากรในหน่วยงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายได้ทบทวนปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเป้าหมาย กระบวนการ ปฏิบัติงานตามโครงการต่างๆ เมื่อสิ้นปี มีการนำข้อมูลที่เป็นปัญหา และอุปสรรคของหน่วยงานมาวิเคราะห์ สรุปผลตามความเป็นจริง และแจ้งให้ทุกฝ่ายทราบ ด้านการพัฒนาตนเอง โดยการส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ ไปประชุมสัมมนา อบรม ศึกษาดูงาน จัดประชุมอบรม โดยเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้แก่บุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

2. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ควรเสริมสร้างประสิทธิผลการดำเนินงาน ในด้านความยืดหยุ่น โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการรู้งานซึ่งกันและกัน จนสามารถปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานได้เหมาะสมตามสถานการณ์ในปัจจุบันได้อย่างรวดเร็ว และในด้านคุณภาพการบริการ โดยส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้ และนำเทคนิควิธีการที่ทันสมัยมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน กำหนดแผนการจัดหาทรัพยากร ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อสามารถจัดหาทรัพยากรได้ตรงกับความต้องการและทันเวลา รวมทั้งเผยแพร่ผลการดำเนินงานให้ประชาชนในพื้นที่ ได้ทราบอยู่เสมอ

3. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ควรเสริมสร้างประสิทธิผลการดำเนินงาน ในด้านนวัตกรรม เนื่องจากมีความสัมพันธ์กับการสร้างทีมงานในระดับต่ำ โดยการจัดหาและปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้ให้มีความทันสมัย และมีประสิทธิภาพในการใช้งานให้มากขึ้น หน่วยงานมีการคิดค้นรูปแบบการให้บริการใหม่ๆ ให้กับประชาชนในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง และควรนำนำเทคนิคและวิธีการที่ทันสมัยมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร เพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุง และพัฒนารูปแบบการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ
2. ควรทำการศึกษาในลักษณะเดียวกัน โดยเปรียบเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภออื่นๆ ของ จังหวัดสกลนคร
3. ควรทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างทีมงานและตัวแปรอื่นๆ เช่น ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน ฯลฯ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร

เอกสารอ้างอิง

กรมการปกครอง. คู่มือการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2550.
งานทะเบียนสำนักงานท้องถิ่นอำเภอพรหมนิคม จังหวัดสกลนคร ข้อมูล ณ วันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2557
อุดร ตันติสุนทร. กฎหมายเลือกตั้งท้องถิ่น : ปฏิรูปการปกครองเมืองท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์, 2546.
