



ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบ
ของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี
FACTORS RELATED TO TEAMWORK PERFORMANCES OF
COMMUNITY DEVELOPMENT WORKERS UNDER THE SUPERVISION
OF EDUCATIONAL CENTER FOR COMMUNITY DEVELOPMENT,
PHETCHABURI PROVINCE

กรรณก บุญชูจรัส*

ภัทรพล มหาพันธ์**

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย การกำหนดภารกิจของหน่วยงานและกลยุทธ์ในการบริหารงาน, โครงสร้างของทีม, ผู้นำทีม, สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน, กระบวนการทำงานของทีม, การรวมทีม, วัฒนธรรมองค์กร, สมดุลของชีวิตกับการทำงาน, การจัดการความรู้ และการคิดเชิงบวก ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 7 จังหวัด มีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 155 คน และสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 15 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบนำเข้าตัวแปร (Stepwise Multiple Regression Analysis) การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. พัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.05$, S.D. = 0.66)
2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ การคิดเชิงบวก, การรวมทีม, การจัดการความรู้, สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน, ความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน, โครงสร้างของทีม และการกำหนดภารกิจของหน่วยงานและกลยุทธ์ในการบริหารงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

* นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษาตลอดชีวิตและการพัฒนามนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

** อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. ภาควิชาการศึกษาเพื่อการพัฒนาชุมชนและสังคม คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร



3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรีที่ได้จากการสัมภาษณ์ ได้แก่ การกำหนดภารกิจของหน่วยงานและกลยุทธ์ในการบริหารงาน, สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน, การรวมทีม, วัฒนธรรมองค์กร, การจัดการความรู้ และการคิดเชิงบวก

Abstract

A research on factors related to teamwork performances of community development workers under the supervision of educational center for community development, Phetchaburi Province. The purposes of this research were 1) to study the development workers teamwork performances of community development workers under the supervision of educational center for community development, Phetchaburi Province, and 2) to study factors related to teamwork performances of community development workers. The supervision of educational center for community development, Phetchaburi Province. The independent factors consist of departments' task determination and management strategy, team structure, team leadership, working environment and ambience, teamwork procedure, team forming, organizational culture, work life – balance, knowledge management and positive thinking. Sample groups were development workers under the supervision of educational center for community development which supervise 7 provinces. Simple randomized samples were collected from 155 respondents and 15 specifically selected interviewees. The tools for collecting data were questionnaires and structure interviews. Replines obtained were analyzed to achieve hypothetical solutions. This research analyzed the data employing percentage, mean (\bar{x}), standard deviation (S.D.), Stepwise Multiple Regression analysis, and content analysis.

The research results finds that :

1. The development workers under the supervision of educational center for community development, Phetchaburi Province has a high team performance work level (\bar{x} = 4.05, S.D. = 0.66).

2. The factors on positive thinking, team forming, knowledge management, working environment and ambience, work life - balance, team structure, departments' task determination and management strategies all affected the community development workers under the supervision of educational center for community development, Phetchaburi, Province, statistically signifying an overall level .05.

3. Additional suggestions on, factors related to teamwork performances of the development workers under the supervision of educational center for community development, Phetchaburi Province, departments' task determination, management strategies working



environment and ambience, team forming, organizational culture, knowledge management, and positive thinking are to be considered.

บทนำ

องค์กรทุกองค์กรเป็นหน่วยงานทางสังคมอย่างหนึ่ง ที่เกิดขึ้นจากระบบความร่วมมือของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปเพื่อดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งได้กำหนดและยอมรับในสังคมอย่างมีระบบแบบแผน มีอาณาเขตสัมพันธ์เฉพาะตัว และมีกรรมวิธีที่จะเสริมสร้าง บำรุงรักษาทรัพยากรบุคคลรวมทั้งทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อให้สมาชิกขององค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างบรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจ และมีการติดต่อสื่อสารที่ดีในยุคนสมัยปัจจุบันความสำเร็จขององค์กรนอกจากขึ้นอยู่กับความสามารถและภาวะผู้นำของผู้บริหารแล้ว ยังขึ้นอยู่กับสมาชิกขององค์กรทุกคน ดังนั้นการบริหารองค์กรถือเป็นกิจกรรมที่บุคลากรทุกคนต้องร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ มีการบริหารองค์กรแบบมีส่วนร่วม มีระบบการทำงานเป็นทีม เพื่อช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากกว่าการบริหารจัดการแบบปัจเจกชน เนื่องจากการทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานที่นำความรู้ ความสามารถ ทักษะประสบการณ์ที่แตกต่างกันมาผสมผสาน มีการร่วมกันแก้ปัญหาอย่างรอบคอบเหมาะสมกับการทำงานที่ซับซ้อน การทำงานเป็นทีมมีการวางแผนงาน การแบ่งงานกันทำ การร่วมมือประสานงาน การตัดสินใจแก้ปัญหาสมาชิกเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อกัน ยอมรับความคิดเห็นของส่วนรวมให้เกียรติซึ่งกันและกัน (ณัฐพล ชุมวรฐายี, 2545 : 4)

การทำงานของหน่วยงานหรือองค์กรใดๆ ก็ตามจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากร คือคน (Man) แต่องค์ประกอบแรกคือ คน มีความสำคัญที่สุดในการดำเนินงานเพราะคนเป็นปัจจัยสำคัญของกระบวนการพัฒนาทั้งหลายทั้งปวงสิ่งสำคัญ 2 ประการที่ต้องคำนึงถึงคือความสามารถในการปรับตัวและความสามารถ

ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) องค์ความรู้ต่างๆจะเกิดขึ้นไม่ได้ถ้าปราศจากคนที่เป็ปัจจัยสร้างคุณค่าให้แก่องค์กร มีมูลค่าเพิ่ม (Value Added) เพราะยังใช้ ยิ่งทำให้มีระบบมากขึ้น (ณรงค์วิทย์ แสนทอง, 2544 : 10) การทำงานในองค์กรใด ๆ ก็ตามจำเป็นต้องอาศัยบุคคลหลายบุคคลช่วยปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ที่มีอยู่มากมายหลายด้านให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการแบ่งทั้งงานหน้าที่ ความรับผิดชอบตามความรู้และความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคลกร การประสานความร่วมมือร่วมใจการทุ่มเทกำลังความคิดสติปัญญาและประสบการณ์นำมาซึ่งความสำเร็จของงาน (สงวน ช้างจักร, 2538 : 46)

ในการทำงานเป็นทีมจะบรรลุผลสำเร็จนั้นมีปัจจัยสำคัญหลายตัวที่ทำให้การทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จและราบรื่น เนื่องจากการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรมีความจำเป็นที่จะต้องมีการปฏิบัติงานร่วมกัน และตามนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ได้กำหนดค่านิยมองค์กรที่ดีไว้ดังนี้ “ETIS” = Excellent มุ่งผลสัมฤทธิ์และคุณภาพของงาน, Teamwork เน้นการทำงานเป็นทีม, Integrity ยึดมั่นในคุณธรรมทำในสิ่งที่ถูกต้องและสังคมยอมรับ, Service Mind การมีจิตบริการ เพื่อยกระดับมาตรฐานทางด้านธรรมาภิบาลของหน่วยงานภาครัฐและเพื่อส่งเสริมและเผยแพร่องค์ความรู้และแนวทางปฏิบัติด้านธรรมาภิบาล การบริหารให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการทำงาน รวมทั้งมีการพัฒนาการทำงานเป็นทีมอยู่เสมอ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2549 : 5) โดยมีการปฏิบัติที่เป็นกระบวนการคือ การกำหนด



วัตถุประสงค์ของงาน การมอบหมายงาน วิธีการทำงานร่วมกัน การติดตามและการประเมินผล ยิ่งในปัจจุบันเป็นยุคแห่งการแข่งขันอันเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีต่าง ๆ การบริหารราชการยุคใหม่ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และความคุ้มค่าของงานหน่วยงานในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน จึงจำเป็นต้องปรับรูปแบบ วิธีการทำงาน และพัฒนาสมรรถนะของคนไปพร้อม ๆ กัน “การทำงานเป็นทีม”จึงเป็นกลยุทธ์ทางเลือกในการพัฒนาองค์กร และได้ถูกนำมากำหนดเป็นสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในชื่อสมรรถนะ “ความร่วมมือร่วมใจ” (Teamwork - TW) นอกจากนี้ยังนำมากำหนดเป็นสมรรถนะเฉพาะ (Specific Competency) ของผู้บริหารกรมฯ ระดับชำนาญการขึ้นไปใช้ชื่อสมรรถนะว่า “การพัฒนาทีมงานเพื่อบริหารจัดการเชิงบูรณาการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์” จึงอาจกล่าวได้ว่า การทำงานเป็นทีมเป็นกลยุทธ์หนึ่งในการพัฒนาองค์กรเพราะเป็นการบูรณาการความรู้ ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมของคนที่หลากหลายเข้าไว้ด้วยกัน อันจะส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (กรมการพัฒนาชุมชน, 2550)

พัฒนากรเป็นข้าราชการพลเรือนในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย เป็นผู้ดำรงตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนและเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน อยู่ในฐานะผู้ทำงานร่วมกับประชาชนระดับตำบล หมู่บ้าน/ ชุมชน แต่พื้นที่ในการปฏิบัติงานนั้นอยู่ในตำบล หมู่บ้าน/ ชุมชน และพัฒนากรยังเป็นผู้เอื้ออำนวยให้เกิดกระบวนการการพัฒนาชุมชน กล่าวคือ เป็นผู้เปิดโอกาส/ ส่งเสริมให้ประชาชนร่วมกันสร้างกระบวนการพัฒนาชุมชนขึ้นด้วยความเข้าใจ เข้าถึง และเห็นแก่ประโยชน์สุขของประชาชนส่วนรวม การทำงานพัฒนาชุมชนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ได้ในสถานการณ์ปัจจุบันไม่อาจเกิดขึ้นได้จากผลงานของพัฒนากรเพียงผู้เดียว แต่จะต้อง

มาจากความร่วมมือ ร่วมใจและการทำงานเป็นทีมของทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นทีมงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ทีมงานตำบลซึ่งประกอบไปด้วยภาคส่วนต่าง ๆ เช่น ข้าราชการจากส่วนราชการต่าง ๆ ที่ทำงานกับชุมชน แกนนำชุมชน องค์กร ชุมชนและเครือข่าย ดังนั้นการทำงานเป็นทีมของพัฒนากร พัฒนากรจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจแนวคิดพื้นฐานการพัฒนาชุมชน ตลอดจนเป้าหมายของการพัฒนาชุมชน แล้วจึงค่อยพิจารณาว่าจะทำอย่างไร ด้วยกระบวนการ/วิธีการอย่างไร และมีเครื่องมืออะไรบ้าง ที่เหมาะสมกับสถานการณ์และกลุ่มเป้าหมาย เพื่อผลักดันพลังการมีส่วนร่วมของประชาชนไปสู่จุดหมายที่พึงประสงค์ (กรมการพัฒนาชุมชน, 2552)

แม้ว่าการทำงานเป็นทีมจะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร แต่ในความเป็นจริงแล้วไม่มีใครทราบล่วงหน้าว่าในแต่ละองค์กรมีสภาพการทำงานเป็นทีมที่แท้จริงหรือไม่ หากมีแล้วจะมีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาและผลจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลให้ทราบว่าปัจจัยตัวใดบ้างที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี จะนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงองค์ความรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี



ขอบเขตของการวิจัย

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พัฒนาการในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ซึ่งประกอบไปด้วย จังหวัด เพชรบุรี จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดนครปฐม จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดราชบุรี จังหวัดสมุทรสงคราม และจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 272 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยภูมิหลังของพัฒนากร ซึ่งประกอบด้วย

- 2.1.1 เพศ
- 2.1.2 อายุ
- 2.1.3 สถานภาพ
- 2.1.4 ประสบการณ์การทำงานเป็นพัฒนากร
- 2.1.5 ประสบการณ์การอบรมการทำงานเป็นทีม
- 2.1.6 วุฒิการศึกษา
- 2.1.7 จังหวัดที่ปฏิบัติงาน

2.2 ตัวแปรปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีม

2.2.1 การกำหนดภารกิจของหน่วยงานและกลยุทธ์ในการบริหารงาน

2.2.2 โครงสร้างของทีม
2.2.3 ผู้นำทีม
2.2.4 สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน

- 2.2.5 กระบวนการทำงานในทีม
- 2.2.6 การรวมทีม
- 2.2.7 วัฒนธรรมองค์กร
- 2.2.8 สมดุลของชีวิตกับการทำงาน
- 2.2.9 การจัดการความรู้

2.2.10 การคิดเชิงบวก

2.3 ตัวแปรตาม ได้แก่ การทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี ซึ่งประกอบด้วย การทำงานเป็นทีม ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่

- 2.3.1 ด้านส่งเสริมการทำงานเป็นทีม
- 2.3.2 ด้านการทำงานแบบพหุภาคี
- 2.3.3 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์
- 2.3.4 ด้านความสามัคคี
- 2.3.5 ด้านการแบ่งปันความรู้
- 2.3.6 ด้านการประเมินผลของการทำงานเป็นทีม

ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบเนื้อหา โดยใช้แนวคิดและทฤษฎีดังนี้

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี ซึ่งประกอบไปด้วย การกำหนดภารกิจของหน่วยงานและกลยุทธ์ในการบริหารงาน, โครงสร้างของทีม, ผู้นำทีม, การรวมทีมสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน, กระบวนการทำงานในทีม, วัฒนธรรมองค์กร, สมดุลของชีวิตกับการทำงานการจัดการความรู้, และการคิดเชิงบวก

2. การทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี ซึ่งประกอบด้วย การทำงานเป็นทีมของกรมการพัฒนาชุมชน ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านส่งเสริมการทำงานเป็นทีม, ด้านการทำงานแบบพหุภาคี, ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์, ด้านความสามัคคี, ด้านการแบ่งปันความรู้, และด้านการประเมินผลของการทำงานเป็นทีม (กรมการพัฒนาชุมชน, 2550)



กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดและเนื้อหาในการวิจัยโดยได้นำแนวคิดและหลักการของการทำงานเป็นทีมของนักวิชาการและนำมาสังเคราะห์เป็นตัวแปรอิสระ ซึ่งประกอบไปด้วย การกำหนดภารกิจของหน่วยงานและกลยุทธ์ในการบริหารงาน, โครงสร้างของทีม, ผู้นำทีม, การรวมทีมสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน, กระบวนการทำงานในทีม, วัฒนธรรมองค์กร, สมดุลของชีวิตกับการทำงาน, การจัดการความรู้, และการคิดเชิงบวก และการทำงานเป็นทีม

ของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี ซึ่งประกอบด้วยการทำงานเป็นทีม ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านส่งเสริมการทำงานเป็นทีม, ด้านการทำงานแบบพหุภาคี, ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์, ด้านความสามัคคี, ด้านการแบ่งปันความรู้, และด้านการประเมินผลของการทำงานเป็นทีม โดยศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี สามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

1. การกำหนดภารกิจของหน่วยงานและกลยุทธ์ในการบริหารงาน
2. โครงสร้างของทีม
3. ผู้นำทีม
4. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน
5. กระบวนการทำงานในทีม
6. การรวมทีม
7. วัฒนธรรมองค์กร
8. ความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน
9. การจัดการความรู้
10. การคิดเชิงบวก

ตัวแปรตาม

การทำงานเป็นทีมของพัฒนากร 6 ด้าน

1. ด้านส่งเสริมการทำงานเป็นทีม
2. ด้านการทำงานแบบพหุภาคี
3. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์
4. ด้านความสามัคคี
5. ด้านการแบ่งปันความรู้
6. ด้านการประเมินผลของการทำงานเป็นทีม

แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีการศึกษา

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้สามารถวัดได้ตรงกับกรอบแนวคิดของการวิจัย และบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้างแบบสอบถาม โดยศึกษาจากหนังสือ เอกสารและผลงานวิจัยเรื่องการทำงานเป็นทีม นำมาเป็นแนวทางในการสร้างและปรับปรุงพัฒนาแบบสอบถามภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

2. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยนำเครื่องมือที่สร้างเสร็จเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน (รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒินำเสนอในภาคผนวก) เพื่อตรวจสอบแก้ไขในด้านภาษา ให้ครอบคลุมเนื้อหาและโครงสร้างของแบบสอบถาม โดยใช้เทคนิควิธีการแบบ IOC โดยมีค่า IOC อยู่ในระหว่าง 0.6-1.0

3. ทำการแก้ไขปรับปรุง แบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว เสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้

4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับพัฒนากรที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 40 คน

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา คำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น อัลฟา เท่ากับ 0.98

6. รายงานผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ควบคุมวิทยานิพนธ์ และนำแบบสอบถามมาปรับแก้เพื่อนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง

ประชากร

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ พัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของ ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี ซึ่งมีจังหวัดในความรับผิดชอบ ดังนี้ จังหวัดเพชรบุรี จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดนครปฐม จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดราชบุรี จังหวัดสมุทรสงครามและจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 272 คน

2. ประชากรที่ให้สัมภาษณ์ จำนวน 15 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มงานต่าง ๆ พัฒนาการระดับจังหวัด และพัฒนาการระดับอำเภอในสังกัดศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี ซึ่งมีจังหวัดในความรับผิดชอบ ดังนี้ จังหวัดเพชรบุรี จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดนครปฐม จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดราชบุรี จังหวัดสมุทรสงครามและจังหวัดสมุทรสาคร

กลุ่มตัวอย่าง

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จากการเปิดตารางสุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปของ Krecie และ Morgan (อ้างถึงในพวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543 : 303) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 155 คน ค่าความเชื่อมั่น 95% คิดเป็นร้อยละ 58% ของประชากร สำหรับในการสุ่มตัวอย่างผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการสุ่ม ดังนี้

1.1 การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำแนกตามจังหวัดที่ปฏิบัติงาน

1.2 การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ในแต่ละจังหวัดตามสัดส่วน 58 % ของพัฒนากรในแต่ละจังหวัด ได้กลุ่มตัวอย่าง ดังตาราง



ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

จังหวัด	จำนวนอำเภอ	จำนวนตำบล	จำนวนพัฒนากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
กาญจนบุรี	13	91	61	35
ประจวบคีรีขันธ์	8	45	35	20
ราชบุรี	10	84	37	21
นครปฐม	7	102	49	27
เพชรบุรี	8	81	50	29
สมุทรสงคราม	3	33	24	14
สมุทรสาคร	3	30	16	9
รวม	52	466	272	155
รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่าง				155 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์แบบสอบถามในตอนี่ 2 และ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert five rating scale) (อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543 : 98-99) กำหนดค่าคะแนนการทำงานเป็นทีม ของช่วงน้ำหนัก 5 ระดับ ดังนี้

มีการทำงานเป็นทีมน้อยที่สุด ค่าน้ำหนักคะแนน 1 คะแนน

มีการทำงานเป็นทีมน้อย ค่าน้ำหนักคะแนน 2 คะแนน

มีการทำงานเป็นทีมปานกลาง ค่าน้ำหนักคะแนน 3 คะแนน

มีการทำงานเป็นทีมที่มาก ค่าน้ำหนักคะแนน 4 คะแนน

มีการทำงานเป็นทีมมากที่สุด ค่าน้ำหนักคะแนน 5 คะแนน

แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของ

ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี จากหัวหน้ากลุ่มงานต่างๆ พัฒนาการระดับจังหวัด และพัฒนาการระดับอำเภอ ซึ่งต้องมีคุณสมบัติที่เคยผ่านการอบรมเรื่องการทำงานเป็นทีม เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและหาค่าทางสถิติต่าง ๆ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (The Statistical Package for the Social Science) และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ปัจจัยภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละและนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

2. การวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามตัวแปร วิเคราะห์ด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอเป็นตาราง ซึ่งได้แบ่งระดับการปฏิบัติงานไว้ 5 ระดับ ดังนี้



1.50-2.49 หมายถึง มีการทำงานเป็นทีม
อยู่ในระดับ น้อย

2.50-3.49 หมายถึง มีการทำงานเป็นทีม
อยู่ในระดับปานกลาง

3.50-4.49 หมายถึง มีการทำงานเป็นทีม
อยู่ในระดับมาก

4.50-5.00 หมายถึง มีการทำงานเป็นทีม
ที่มีอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Coefficient of Correlation) ตามแนวคิดของ Pearson (อ้างถึงในพวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543 : 100-101) ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม สำหรับเกณฑ์ที่ใช้ในการแปลผลระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามเป็นการนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้มาตรวจสอบในรูปของความสัมพันธ์

4. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ศึกษาโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบนำเข้าตัวแปร (Stepwise Multiple Regression Analysis) ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรอิสระของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวม

(n = 155)

ตัวแปรอิสระ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การกำหนดภารกิจของหน่วยงานและกลยุทธ์ในการบริหารงาน	4.00	0.71	มาก
2. โครงสร้างของทีม	3.89	0.74	มาก
3. ผู้นำทีม	3.82	0.83	มาก
4. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน	3.96	0.81	มาก
5. กระบวนการทำงานในทีม	3.97	0.76	มาก
6. การรวมทีม	4.03	0.71	มาก
7. วัฒนธรรมองค์กร	3.96	0.70	มาก
8. ความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน	3.91	0.73	มาก
9. การจัดการความรู้	3.91	0.69	มาก
10. การคิดเชิงบวก	3.97	0.77	มาก

ได้กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ .05

5. การวิเคราะห์แบบสอบถามปลายเปิดและแบบสัมภาษณ์ โดยวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรและข้อเสนอแนะต่างๆ ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยนำข้อมูลมาสรุปเป็นเนื้อหาและนำเสนอในลักษณะความเรียงแบบพรรณนาความ

ผลการศึกษา

ตอนที่ 2 ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี

การวิเคราะห์ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี โดยการวิเคราะห์ปัจจัยการทำงาน เป็นทีม ทั้ง 10 ด้าน โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ปრაกฏผลกรวิเคราะห์ข้อมูล โดยภาพรวมและรายด้าน ดังนี้



จากตารางที่ 9 พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.95$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การรวมทีมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.03$, S.D. = 0.71) รองลงมาคือ การกำหนดภารกิจของหน่วยงานและกลยุทธ์ในการบริหารงาน ($\bar{X}=4.00$, S.D. = 0.71) และผู้นำทีมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.82$, S.D. = 0.83)

ตอนที่ 3 การทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี

การวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี โดยการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมฯ ทั้ง 6 ด้าน โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวม

(n = 155)

การทำงานเป็นทีมของพัฒนากร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	4.03	0.71	มาก
2. ด้านการทำงานแบบพหุภาคี	3.98	0.73	มาก
3. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	4.20	0.75	มาก
4. ด้านความสามัคคี	4.11	0.75	มาก
5. ด้านการแบ่งปันความรู้	4.02	0.75	มาก
6. ด้านการประเมินผลของการทำงานเป็นทีม	3.95	0.71	มาก
รวม	4.05	0.66	มาก

จากตารางที่ 3 การทำงานเป็นทีมของพัฒนากรพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.05$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์

มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.20$, S.D. = 0.75) รองลงมาคือ ด้านความสามัคคี ($\bar{X}=4.11$, S.D. = 0.75) และด้านการประเมินผลของการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.95$, S.D. = 0.71)



ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี เป็นการวิเคราะห์โดยการหาความสัมพันธ์ โดยวิธีสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment

Coefficient of Correlation) และการถดถอยพหุคูณแบบนำเข้าตัวแปร (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี รายด้านและโดยภาพรวมกับการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวม

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀
Y ₁	.661**	.579**	.559**	.759**	.744**	.768**	.712**	.729**	.783**	.824**
Y ₂	.691**	.523**	.601**	.702**	.747**	.737**	.740**	.741**	.770**	.782**
Y ₃	.761**	.670**	.570**	.731**	.799**	.833**	.839**	.789**	.808**	.821**
Y ₄	.695**	.655**	.656**	.699**	.782**	.799**	.746**	.770**	.790**	.745**
Y ₅	.646**	.564**	.546**	.632**	.718**	.719**	.746**	.743**	.807**	.724**
Y ₆	.658**	.524**	.559**	.607**	.699**	.703**	.754**	.747**	.796**	.739**
Y _{tot}	.763**	.629**	.640**	.788**	.834**	.819**	.843**	.855**	.931**	.916**

** มีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า การทำงานเป็นทีมของพัฒนากรทั้ง 6 ด้าน (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับ การกำหนดภารกิจของหน่วยงานและกลยุทธ์ในการบริหารงาน (X1) (r = .763) โครงสร้างของทีม (X2) (r = .629) ผู้นำทีม (X3) (r = .640) สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน (X4) (r = .788) กระบวนการ

ทำงานในทีม (X5) (r = .834) การรวมทีม (X6) (r = .819) วัฒนธรรมองค์กร (X7) (r = .843) ความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน (X8) (r = .855) การจัดการความรู้ (X9) (r = .931) และการคิดเชิงบวก (X10) (r = .916) ตามลำดับ



ตารางที่ 5 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบนำเข้าตัวแปร ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวม

แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	Ms	F	Sig.
Regression	58.891	7	8.413	134.487	.000
Residual	9.196	147	.063		
Total	68.086	154			

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)	.930
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)	.865
ประสิทธิภาพในการทำงานที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	.859
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)	.250

ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	β	Std. Error			
ค่าคงที่ (Constant)	.424	.127		3.332	.001
การคิดเชิงบวก (X_{10})	.207	.055	.240	3.736	.000
การรวมทีม (X_6)	.185	.061	.198	3.061	.003
การจัดการความรู้ (X_9)	.222	.052	.233	4.310	.000
สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน (X_4)	.123	.041	.151	2.997	.003
ความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน (X_8)	.168	.061	.186	2.751	.007
โครงสร้างของทีม (X_2)	-.139	.044	.155	-3.119	.002
การกำหนดภารกิจของหน่วยงานและกลยุทธ์ในการบริหารงาน (X_1)	.146	.052	.158	2.830	.005



จากตารางที่ 5 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ การคิดเชิงบวก (X_{10}) การรวมทีม (X_6) การจัดการความรู้ (X_9) สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน (X_4) ความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน (X_8) โครงสร้างของทีม (X_2) และการกำหนดภารกิจของหน่วยงานและกลยุทธ์ในการบริหารงาน (X_1) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ .865 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) เท่ากับ .865 หมายถึง การคิดเชิงบวก (X_{10}) การรวมทีม (X_6) การจัดการความรู้ (X_9) สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน (X_4) ความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน (X_8) โครงสร้างของทีม (X_2) และการกำหนดภารกิจของหน่วยงานและกลยุทธ์ในการบริหารงาน (X_1) สามารถทำนายปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากร ในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวมได้ร้อยละ 86.5 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ .859 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ .250 ในลักษณะนี้แสดงว่า การคิดเชิงบวก (X_{10}) การรวมทีม (X_6) การจัดการความรู้ (X_9) สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน (X_4) ความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน (X_8) โครงสร้างของทีม (X_2) และการกำหนดภารกิจของหน่วยงานและกลยุทธ์ในการบริหารงาน (X_1) มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวม (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถเขียนเป็นรูปสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_{tot} = .424 + .207 (X_{10}) + .185 (X_6) + .222 (X_9) + .123 (X_4) + .168 (X_8) - .139 (X_2) + .146 (X_1)$$

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการทำงานเป็นทีมของพัฒนากร ของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.05$) ทั้งนี้เนื่องมาจากลักษณะการปฏิบัติงานของพัฒนากรที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบที่จะต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีในการเข้าถึงชุมชน เพื่อให้เป็นที่ยอมรับในชุมชนนั้นๆ อีกทั้งมีภาระหน้าที่หลักในการส่งเสริมความสามัคคีในชุมชน ตามเป้าหมายของหน่วยงาน ที่ว่าด้วยการสร้างพลังชุมชนให้มีความเข้มแข็ง อีกทั้งยังสามารถขับเคลื่อนชุมชนตนเองได้วิธีการต่างๆ เหล่านี้เป็นกระบวนการทางการพัฒนาชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ของผู้บริหารที่พบว่าพัฒนากรที่ทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่องจะทำให้การปฏิบัติงานร่วมกันบรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้ อีกทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ ลอยด์ (Lloyd : 2009) กล่าวถึงความคิดเชิงบวกว่า ประกอบด้วย การคิดดี พูดดี ทำดี การรู้จักควบคุมตนเองอย่างเหมาะสม มองโลกในแง่ดี มีความซื่อสัตย์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและช่วยเหลือผู้อื่น ทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ และรู้จักให้อภัยแก่ผู้อื่นซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นลักษณะพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาชุมชน ด้วยวิธีการปฏิบัติงานดังที่กล่าวมานี้ ไม่เพียงแต่ปฏิบัติกับชุมชนยังปฏิบัติกับกลุ่มงานของตนเอง จึงทำให้ระดับการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของจิรिता เชาวลิต (2549 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมภายในองค์กร พบว่าการทำงานภายในองค์กร มีลักษณะของการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของประทุมวดี หงส์ประชา (2549 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1



พบว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมและทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฟ่องใส ศรีวิงพล (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารที่ส่งผลต่อองค์ประกอบของทีมกับคนที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนมัธยมศึกษาองค์ประกอบของทีมงานที่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมและแยกพิจารณาเป็นรายด้าน

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของคุณ์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวม ได้แก่ ปัจจัยด้านการคิดเชิงบวก การรวมทีม การจัดการความรู้ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน โครงสร้างของทีม และการกำหนดภารกิจของหน่วยงาน และกลยุทธ์ในการบริหารงาน ซึ่งปัจจัยด้านต่าง ๆ เหล่านี้รวมกันจึงก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพหรือการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้เนื่องจาก การทำงานของพัฒนากรต้องมีการกิจและกลยุทธ์ในการบริหารจัดการที่ชัดเจนจึงจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้จะต้องมีโครงสร้างของทีม กล่าวคือมีสายงานการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ซึ่งจะสามารถลดอุปสรรคในการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มณีวรรณ ฉัตรอุทัย (อ้างถึงใน จิริตา เชาวลิต : 2549 : 56-59) ที่กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำและโครงสร้างของทีม (Leadership and Structure) ขณะที่การตั้งเป้าหมายเป็นการกำหนดจุดมุ่งหมายปลายทางที่ต้องการมุ่งไปสู่ แต่ในระหว่างทางนั้น การมีผู้นำที่ดีช่วยให้การเดินทางเป็นไปอย่างราบรื่นและมีความพร้อมมีการแบ่งงานหน้าที่ ความรับผิดชอบ ดังนั้นเมื่อมีสายงานที่ชัดเจนแล้ว จึงจะเกิดการรวมทีม ซึ่งทีมงานจะต้องเป็นผู้มีทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกันของพัฒนากรในพื้นที่ทำงานนั้นๆ และงานวิจัยของ วรกิตต์ ศรีอ่ำอ่วม (2547 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความ

สัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานเป็นทีมของบุคลากรกับการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต บึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ที่พบว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีมทั้ง 3 ด้าน คือด้านการรวมทีม ด้านโครงสร้างของทีม และด้านกระบวนการทำงานในทีม มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานในโรงเรียนทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงานบุคลากร ด้านงานธุรการและการเงิน ด้านงานอาคารและสถานที่ ด้านงานกิจการนักเรียน ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังต้องอาศัยปัจจัยแวดล้อม ซึ่งได้แก่ การคิดเชิงบวก การจัดการความรู้ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากอัตลักษณ์เฉพาะของบุคลากรด้านการพัฒนาชุมชน ซึ่งเป็นงานค่อนข้างหนัก พัฒนาการผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องปรับความสมดุลของชีวิต และการทำงานให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม อีกทั้งกระบวนการวิคิดและกระบวนการทัศนในการทำงานจะต้องคิดในเชิงบวก ทั้งนี้เป็นเพราะภาระหน้าที่ที่พัฒนากรได้รับเป็นงานชุมชนที่ค่อนข้างลำบากเพื่อลดอุปสรรค และความท้อแท้ของผู้ปฏิบัติงาน การคิดในด้านดีของพัฒนากรต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิต ยอมรับความเป็นจริง สามารถเปลี่ยนวิกฤติให้เป็นโอกาสได้ ของผู้ปฏิบัติงานจึงมีส่วนสำคัญที่จะทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นิภา แก้วศรีงาม (2547 : 77-78) ที่ได้กล่าวไว้เกี่ยวกับความสำคัญของความคิดเชิงบวกไว้ว่า เป็นความสามารถในการเผชิญปัญหา และเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ซึ่งส่งผลทำให้บริหารจัดการกับปัญหาและอุปสรรคนั้นได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานมีส่วนในการส่งเสริมการทำงาน อาจเป็น เพราะในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาชุมชน ผู้ปฏิบัติงานต้องการการส่งเสริมทั้งทางวัตถุและจิตใจ กล่าวคือ วัตถุประสงค์อาจหมายถึง สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น



คอมพิวเตอร์ วัสดุอุปกรณ์สำนักงาน เป็นต้น ส่วนด้านจิตใจอาจหมายถึง ความต้องการการเป็นมิตร มิไม่ตรีที่ดีต่อกัน ให้ความเคารพอีกทั้งยังให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีลักษณะเป็นกันเองมากกว่าแบบทางการ สอดคล้องกับแนวคิดของ อรุณ รัชธรรม (อ้างถึงใน วันเพ็ญ จามรวงศ์ 2547 : 31) ที่กล่าวว่าบรรยากาศองค์กร เป็นกลุ่มของคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่บุคคลผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสภาพแวดล้อมดังกล่าวนี้รับรู้ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม โดยที่บรรยากาศดังกล่าวจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร ดังนั้น บรรยากาศองค์กรจะมีลักษณะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างโครงสร้างกฎเกณฑ์และพฤติกรรมต่าง ๆ กล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า บรรยากาศองค์กรจะเป็นการรับรู้หรือความรู้สึกต่อลักษณะขององค์กรที่มีผลกระทบต่อบุคคลในองค์กร อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ฟาร์เล็ท และ สโตนเนอร์ (Farlet and Stonner, 1989) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารทางพยาบาลว่าต้องสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อผู้ปฏิบัติงานเป็นทีมเกี่ยวกับด้านทักษะและการประนีประนอมการใช้อำนาจภายใต้กลยุทธ์ หรืออำนาจที่ระบุไว้ในคำสั่งต่าง ๆ ให้ความรู้และการสื่อสารให้ผู้ร่วมทีมประสบผลสำเร็จ เนื่องจากบุคคลในทีมทำงานเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างมีประสิทธิภาพแนวทางสำหรับสร้างความสำเร็จของการทำงานร่วมกันเป็นทีม คือ การรับนโยบายและหาสิ่งสนับสนุนจากองค์การสำหรับโครงการ การวางแผน หรือวางเป้าหมายจากผู้บริหารสูงสุดขององค์กร มีการประชุมในช่วงเวลาที่สะดวกมีการแจ้งข่าวสารให้สมาชิกในทีมทราบวัตถุประสงค์ของทีมชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้จริงสมาชิกต้องเข้าใจวัตถุประสงค์ผู้บริหารไวต่อความรู้สึก และความต้องการของสมาชิกในทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ยอมรับความแตกต่างกันของบุคคลในทีม นอกจากนี้ปัจจัยแวดล้อมที่มีส่วนสำคัญในการปฏิบัติงาน คือ

การจัดการความรู้ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติการพัฒนาชุมชน ทั้งนี้เพราะพัฒนาการต้องมีการเพิ่มพูนความรู้ และแลกเปลี่ยนรู้เรียน ซึ่งประสบการณ์ใหม่ ๆ นอกจากนั้นแล้วยังต้องเรียนรู้ และร่วมสร้างกระบวนการเรียนรู้ในชุมชน และร่วมพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในชุมชนซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิจารณ์ พานิช (2548 : 9) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการความรู้มีเป้าหมาย 3 ประการ ได้แก่ 1. เพื่อพัฒนางานให้มีคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ยิ่งขึ้น 2. เพื่อพัฒนาคน คือพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในทุกกระดับ 3. เพื่อพัฒนา “ฐานความรู้” เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้หรือทุนทางปัญญาขององค์กรซึ่งจะช่วยให้องค์กรมีศักยภาพในการฝ่าฝืนความยากลำบาก หรือความไม่แน่นอนในอนาคตได้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยและอภิปรายผลดังปรากฏในรายละเอียดข้างต้น ผู้วิจัยได้ขอเสนอแนะไว้ 2 ลักษณะดังนี้ คือ ข้อเสนอแนะทั่วไปจากการวิจัยและข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังต่อไปนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ศักยภาพ ปัญหา และความต้องการของชุมชน
2. ส่งเสริม สนับสนุน การจัดตั้งกลุ่ม องค์กรชุมชน และเครือข่ายองค์กรชุมชน รวมทั้งแสวงหาและพัฒนาการทำงานเป็นทีม
3. ส่งเสริม สนับสนุน วิจัย และพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบของการทำงานเป็นทีม
4. สนับสนุน ให้การศึกษา คำปรึกษา แนะนำ ในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของประชาชนผู้นำชุมชน องค์กรชุมชน และเครือข่ายองค์กรชุมชน ตลอดจนการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม
5. ส่งเสริม ประสานงาน แสวงหาความร่วมมือและปฏิบัติงานร่วมกับภาคีการพัฒนาทั้งหน่วยงานภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาค



เอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน ผู้นำชุมชน อาสาสมัคร
องค์กรอาสาชุมชน และเครือข่ายองค์กรชุมชน

6. ส่งเสริม พัฒนา ประสานงาน ติดตาม
สนับสนุน การบริหารการจัดเก็บข้อมูลเพื่อการพัฒนา
ชุมชน รวมทั้งส่งเสริมการใช้ประโยชน์ของข้อมูลใน
การวางแผนเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชน

7. ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม
เพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชน

8. ผลิต และ/หรือเผยแพร่เอกสารทาง
วิชาการ หรือข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม
ทุก ๆ ด้าน และข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการทำงานเป็น
ทีมต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรพัฒนาเอกชน

9. ติดตาม และประเมินผลการทำงาน
เป็นทีม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
มีดังนี้

1. ควรทำการวิจัยเรื่องการวิเคราะห์
องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีม
ของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษา
และพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี

2. ควรทำการวิจัยเรื่องการสร้างสมรรถนะ
ของการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความ
รับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัด
เพชรบุรี

เอกสารอ้างอิง

กรมการพัฒนาชุมชน.(2550). **คู่มือการทำงานเป็น
ทีมของพัฒนากร**. กรุงเทพฯ : กระทรวง
มหาดไทย.

จิรดา เชาวลิต.(2549). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อ
ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม
ศึกษากรณี บริษัท กรุงเทพโทรทัศน์
และวิทยุ จำกัด**. สารนิพนธ์วิทยาศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการบริหาร
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ฉนวนควิทย์ แสนทอง.(2544). **คู่มือการพัฒนาระบบ
บริหารงานยุคใหม่**. กรุงเทพฯ : เอช อาร์
เซ็นเตอร์.

ฉัฐพล ชุมวรฐายี.(2545). **บันไดสู่การประกัน
คุณภาพการศึกษา**. กรุงเทพฯ : บริษัท
บู๊คพอยท์ จำกัด.

นิภา แก้วศรีงาม.(ธันวาคม 2547). ความคิด
เชิงบวก ฟังคิดว่าทุกปัญหาไม่มีทางออก
ไม่ใช่ทุกทางออกมีปัญหา. วารสารวงการ
ครู 1 : 12. 76.

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์.(2552). **กลาพัฒนากร**.
กรุงเทพฯ : กระทรวงมหาดไทย.

ประทุมวดี หงส์ประสา. (2545). **องค์ประกอบ
ของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1**.
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.



- ผ่องใส ศรีวังพล. (2548). **พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์ประกอบของทีมงานที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนมัธยมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์.(2543). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: ฟิงเกอร์ปรีน แอนด์ มีเดีย จำกัด.
- วรกิตต์ ศรีอ้ออ่วม. (2547). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานเป็นทีมของบุคลากรกับการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา** สังกัดงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- วันเพ็ญ จามรวงศ์. (2547). **บุคลิกภาพ บรรยากาศองค์การ ลำดับความต้องการของ Maslow กับพฤติกรรมการให้บริการของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรามาริบดี**. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิจารณ์ พานิช .(2547) . **การจัดการความรู้**. กรุงเทพฯ : สถาบันการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.).
- สงวน ช่างฉัตร. (2542). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ : เอ็กเปอร์เน็ท ภาควิชาการธุรกิจและสหกรณ์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2549). **นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี**. กรุงเทพฯ:กระทรวงมหาดไทย.
- Best, J.W. (1977). **Research is Education**. 5th ed. Englewood cliffs: N.J Prentice-Hall.
- Lloyd, Larry. [online] Accessed 16 September 2009. 3pp. **Positive Thinking – Finding Happiness**. Available from <http://stepsofpositive-thinking-finding-happiness>. Stoner, Martha H and Farlet, Mary J. (1989). **The Nurses Executive and Interdisciplinary Team Building**. The journal of nursing administration, 45 : 2 : 52-56.