



---

อิทธิพลการทำงานเป็นทีมที่ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วน  
ท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์

Influence of Teamwork on Performance of Local Administrative Organization

Personnel in Muang District, Phetchabun Province

ปิยะนุช พรหมประเสริฐ\*

Piyanut Promprasert

---

Received : September 15, 2021

Revised : March 11, 2022

Accepted : June 6, 2022

**บทคัดย่อ**

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการทำงานเป็นทีมและระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ 2) อิทธิพลการทำงานเป็นทีมต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ การสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างง่ายจากบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ 167 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) การทำงานเป็นทีมภาพรวมอยู่ในระดับมากและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 2) อิทธิพลการทำงานเป็นทีมต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 ด้าน คือด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงานและความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

**คำสำคัญ :** ทำงานเป็นทีม / ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

---

\*อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

Lecturer of Human Resource Management Faculty of Management Science, Phetchabun Rajabhat

University e-mail: pook6333@gmail.com

### ABSTRACT

The objectives of this research were to study 1) the level of teamwork and the level of performance of personnel of local government organizations in Muang district. Phetchabun Province, 2) Influence of teamwork on the efficiency of work performance of personnel of local government organizations in Muang District Phetchabun Province. The sample was randomly sampled using a simple random sampling method from 167 personnel in local administrative organizations in Muang District, Phetchabun Province. The statistics used to analyze the data were percentage, mean, standard deviation, multiple regression analysis. The results of the research were found that 1) overall teamwork was at a high level and operational efficiency was at a high level, 2) The influence of teamwork on the performance of personnel of local administrative organizations in Muang District, Phetchabun Province was statistically significant at the 0.05 level for 2 aspects, namely the setting of the team's mission and goals and the progress and job security.

**Keywords :** Teamwork / Performance Efficiency

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญอย่างยิ่งในการผลักดันให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีขององค์กร เป็นปัจจัยที่สร้างให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในทิศทางบวกหรือลบได้ ทั้งนี้ในการพัฒนาองค์กร การขยายกิจการ การเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรให้มีศักยภาพสูงมากขึ้นองค์กรจะต้องจึงต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์เป็นหลักสำคัญ ดังนั้นในการบริหารงานขององค์กรควรต้องมีระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เพราะการมีบุคลากรที่ดีในองค์กรจะเป็นสิ่งขับเคลื่อนให้การดำเนินงานต่าง ๆ บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ Klinsringam (2016) ได้นอกจากผู้บริหารองค์กรจะต้องให้ความสำคัญในเรื่องการคัดเลือกบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีทักษะ มีความรู้ มีประสบการณ์และมีความเหมาะสมต่อตำแหน่งหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติแล้ว ควรต้องคำนึงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน อุปกรณ์และเครื่องมือที่ดีอยู่ในสภาพพร้อมนำไปใช้กับการทำงานได้ รวมไปถึงการสร้างบรรยากาศ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีทำให้บุคลากรมีความสุขต่อการทำงาน จึงจะสอดคล้องให้องค์กรมีศักยภาพที่ดี เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

การเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน มีผลกระทบต่อทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรหลากหลายมิติ อาทิ คุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ไม่ตรงคุณสมบัติที่คาดหวังในแต่ละตำแหน่ง การจำกัดจำนวนเจ้าหน้าที่และเพิ่มปริมาณงานที่มากขึ้นให้แต่ละบุคคลรับผิดชอบงานที่หลากหลายด้านหรือรวมไปถึงการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งอาจเกินกว่าทักษะเดิมของบุคลากรในองค์กรและสร้างแรงกดดันและความเครียดในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อสุขภาพของบุคลากรในอนาคต ซึ่งในอดีตที่ผ่านมาได้มีการนำแนวทางการทำงานเป็นทีมมาช่วยในการทำงานเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาที่พบในองค์กรโดยเปลี่ยนแนวคิด

มองคนในองค์กรเป็นทีมงานโดยการสร้างและบริหารคนขององค์กรหรือหน่วยงานแบบทีมงาน ผลของที่จะเกิดขึ้นจะแตกต่างไปจากการบริหารแบบดั้งเดิมที่บังคับบัญชาให้ได้ตามเป้าหมายทีมงานจะเป็นทรัพยากรมนุษย์หรือทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานที่องค์กรมุ่งสร้างและพัฒนาขึ้นมากจากบุคลากรที่หลากหลายมารวมกันเพื่อปฏิบัติการกิจต่างๆ ให้แก่องค์กร การสร้างทีมเป็นกระบวนการเริ่มต้นที่สำคัญต่อการพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การเรียนรู้การทำงานเป็นทีมต้องเข้าใจปัจจัยที่เกี่ยวข้องอันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (Office of the Civil Service Commission, 2017)

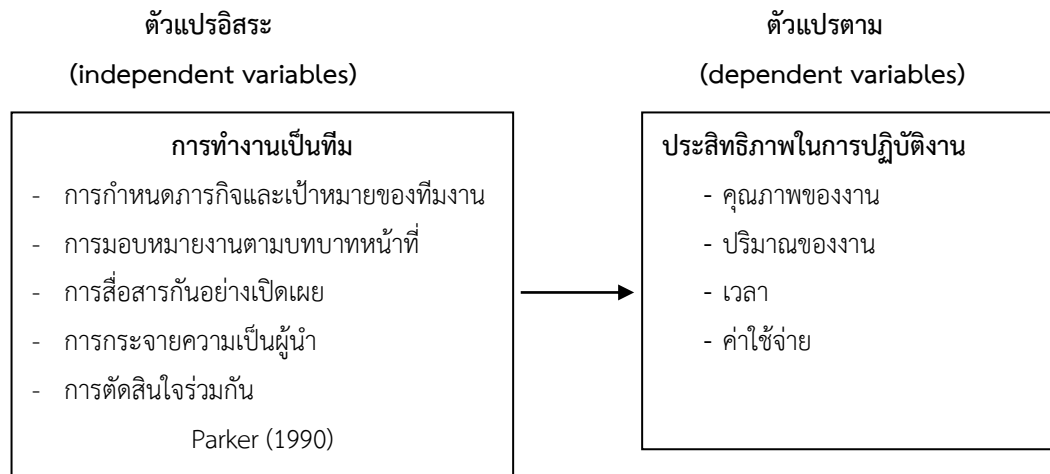
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานภาครัฐที่เกิดขึ้นเพื่อกระจายอำนาจการปกครองไปยังชุมชนซึ่งจะบริหารจัดการตอบสนองความต้องการของประชาชนให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น สามารถดำเนินการจัดสรรงบประมาณโครงการตามความสอดคล้องต่อความต้องการของชุมชน ช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันทั่วทั้งและชุมชนได้รับการพัฒนาตามความต้องการ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งมีหน้าที่ดำเนินงานที่หลากหลายตามความต้องการของพื้นที่นั้น ๆ ส่งผลให้บุคลากรในหน่วยงานต้องมีการปฏิบัติงานที่หลากหลายด้วยเช่นกัน และอาจจะได้รับการปฏิบัติงานเกินประสิทธิภาพและเกินศักยภาพของตนเองที่มีอยู่ ทำให้บุคลากรไม่สามารถบรรลุภารกิจงานตามเป้าหมายที่กำหนดได้ และจะกระทบต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเหล่านั้น ทำให้ไม่สามารถตอบโจทย์การพัฒนาตนเองในพื้นที่ตามนโยบายของรัฐบาล ในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนได้ การทำงานเป็นทีมจึงเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่หน่วยงานได้นำมาใช้แก้ไขปัญหาซึ่งในปัจจุบันพบว่า การทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่งยังขาดประสิทธิภาพเท่าที่ควร อาจเนื่องจากปัจจัยที่มีอิทธิพลบางอย่างของการทำงานเป็นทีม เช่น การมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ของตน การสื่อสารระหว่างบุคลากรในทีม หรือการกระจายความเป็นผู้นำ ฯลฯ ดังนั้นเพื่อต้องการให้การทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น จึงดำเนินการศึกษาอิทธิพลของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่ามีปัจจัยใดบ้าง เพื่อให้ผู้บริหารหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องนำผลจากการศึกษาที่พบมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวิธีการบริหารงานและการวางแผนการบริหารบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของการทำงานเป็นทีมและระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลการทำงานเป็นทีมต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์

### กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

จากวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยเขียนกรอบแนวคิดที่แสดงความเกี่ยวข้องกันของตัวแปรที่สนใจศึกษาได้ดังนี้



### สมมติฐานการวิจัย

อิทธิพลการทำงานเป็นทีมต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์

สมมติฐานการวิจัย 1 ปัจจัยด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

สมมติฐานการวิจัย 2 ปัจจัยด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์

สมมติฐานการวิจัย 3 ปัจจัยด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์

สมมติฐานการวิจัย 4 ปัจจัยด้านการกระจายความเป็นผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์

สมมติฐานการวิจัย 5 ปัจจัยด้านการตัดสินใจร่วมกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์

### วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 5 แห่ง บุคลากรทั้งสิ้น 288 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 167 คนซึ่งขนาดกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการแทนค่าสูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973 p.725) ดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ  $n$  คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  คือ ขนาดประชากร

$e$  คือ ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 0.05 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 167 คน  
คำนวณสัดส่วน แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์

| ที่ | หน่วยงาน                        | ประชากร (คน) | กลุ่มตัวอย่าง (คน) |
|-----|---------------------------------|--------------|--------------------|
| 1.  | องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำร้อน    | 65           | 38                 |
| 2.  | องค์การบริหารส่วนตำบลชนไพร      | 47           | 27                 |
| 3.  | องค์การบริหารส่วนตำบลดงมูลเหล็ก | 53           | 30                 |
| 4.  | องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคก    | 60           | 35                 |
| 5.  | องค์การบริหารส่วนตำบลวังชมพู    | 63           | 37                 |
| รวม |                                 | 288          | 167                |

ขอบเขตด้านตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variables) คือ การทำงานเป็นทีม โดยใช้แนวคิดของ Parker (1990) แบ่งตามแนวคิดได้ 5 ด้าน คือ 1) ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน 2) ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ 3) ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย 4) ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ และ 5) ด้านการตัดสินใจร่วมกัน

2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยศึกษาตามแนวคิดของ Peterson & Plowman (1989) แบ่งตามแนวคิดได้ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพของงาน 2) ด้านปริมาณงาน 3) ด้านเวลา และ 4) ด้านค่าใช้จ่าย

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการสร้างเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) มีรายละเอียดดังนี้

1. ศึกษาหลักการ ทฤษฎีต่าง ๆ และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในงานวิจัยเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาอิทธิพลการทำงานเป็นทีมต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์

3. การสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามจากการสังเคราะห์และพัฒนาข้อคำถามจากการทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

4. ตรวจสอบความถูกต้องและความชัดเจนของภาษา โดยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน แล้วนำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญไปคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence : IOC) หากข้อคำถามใดมีค่า IOC มากกว่า 0.06 ก็คงข้อคำถามนั้นไว้ และหากมีค่าน้อยกว่า 0.60 ก็ตัดข้อคำถามนั้นทิ้ง โดยผลการตรวจสอบข้อคำถามตรงกับจุดประสงค์ในการศึกษานี้ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแล้วไปทำการทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มทดลองซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยในครั้งนี้ ที่มีลักษณะการทำงานคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ทำการศึกษา จำนวน 30 คน

6. นำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้แบบสอบถามมาลงรหัสเพื่อคำนวณหาคุณภาพของแบบสอบถาม ซึ่งเป็นการคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ถือว่าน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้จริงได้ จากการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นพบว่า ตัวแปรการทำงานเป็นทีมมีความเชื่อมั่น 0.95 และตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความเชื่อมั่น 0.91

7. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 167 คน  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้น โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยใช้แนวคิดของ Parker (1990) จำนวน 19 ข้อ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 คำถามที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยศึกษาตามแนวคิดของ Peterson & Plowman (1989) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 12 ข้อ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นทั่วไป โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย

1. สถิติเชิงพรรณนา

ปัจจัยส่วนบุคคล ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้วิเคราะห์ข้อมูลความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

การทำงานเป็นทีมและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ ใช้วิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน

วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ใช้วิเคราะห์อิทธิพลการทำงานเป็นทีมต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3. เกณฑ์การแปลผล ใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยของ Best, J.W. (1993)

|             |             |                         |
|-------------|-------------|-------------------------|
| คะแนนเฉลี่ย | 4.51 – 5.00 | หมายถึง ระดับมากที่สุด  |
| คะแนนเฉลี่ย | 3.51 – 4.50 | หมายถึง ระดับมาก        |
| คะแนนเฉลี่ย | 2.51 – 3.50 | หมายถึง ระดับปานกลาง    |
| คะแนนเฉลี่ย | 1.51 – 2.50 | หมายถึง ระดับน้อย       |
| คะแนนเฉลี่ย | 1.00 – 1.50 | หมายถึง ระดับน้อยที่สุด |

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 62.28 มีอายุระหว่าง 30 ปี ไม่เกิน 40 ปี ร้อยละ 50.30 มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 48.50 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 58.68 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 บาท ไม่เกิน 20,000 บาท ร้อยละ 59.88 และส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 3 ปี ไม่เกิน 5 ปี ร้อยละ 53.89

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมและระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์กรบริหารส่วน  
ตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์

| รายการ                                 | $\bar{X}$   | S.D.        | ความหมาย   |
|----------------------------------------|-------------|-------------|------------|
| <b>การทำงานเป็นทีม</b>                 |             |             |            |
| ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน | 4.15        | 0.71        | มาก        |
| ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่       | 4.19        | 0.76        | มาก        |
| ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย             | 4.12        | 0.73        | มาก        |
| ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ             | 4.17        | 0.78        | มาก        |
| ด้านการตัดสินใจร่วมกัน                 | 4.29        | 0.63        | มาก        |
| <b>ระดับการทำงานเป็นทีม</b>            | <b>4.18</b> | <b>0.72</b> | <b>มาก</b> |
| <b>ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</b>      |             |             |            |
| ด้านคุณภาพของงาน                       | 4.24        | 0.65        | มาก        |
| ด้านปริมาณงาน                          | 4.29        | 0.63        | มาก        |
| ด้านเวลา                               | 4.27        | 0.65        | มาก        |
| ด้านค่าใช้จ่าย                         | 4.21        | 0.72        | มาก        |
| <b>ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</b> | <b>4.25</b> | <b>0.66</b> | <b>มาก</b> |

2.1 การทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  =4.18, S.D.=0.72) รายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านการตัดสินใจร่วมกันมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}$  =4.29, S.D.=0.63) รองลงมาด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ( $\bar{X}$  =4.19, S.D.=0.76) ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ ( $\bar{X}$  =4.17, S.D.=0.78) ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ( $\bar{X}$  =4.15, S.D.=0.71) และด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X}$  =4.12, S.D.=0.73)

2.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  =4.25, S.D.=0.66) รายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}$  =4.29, S.D.=0.63) รองลงมาด้านเวลา ( $\bar{X}$  = 4.27, S.D.=0.65) ด้านคุณภาพของงาน ( $\bar{X}$  =4.24, S.D.=0.65) และด้านค่าใช้จ่ายมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.21, S.D.=0.72)

3. ผลการวิเคราะห์สมมติฐานอิทธิพลการทำงานเป็นทีมต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ แสดงดังตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของอิทธิพลการทำงานเป็นทีมต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์

| ตัวแปรต้น                                 | ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน |       |      |      |         |
|-------------------------------------------|----------------------------|-------|------|------|---------|
|                                           | B                          | SE(b) | Beta | T    | p-value |
| ค่าคงที่                                  | 1.66                       | 0.19  |      | 8.90 | 0.00    |
| 1. ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน | 0.19                       | 0.08  | 0.23 | 2.49 | 0.01*   |
| 2. ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่       | 0.34                       | 0.07  | 0.45 | 4.95 | 0.00*   |
| 3. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย             | 0.04                       | 0.07  | 0.05 | 0.50 | 0.62    |
| 4. ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ             | 0.04                       | 0.07  | 0.06 | 0.59 | 0.56    |
| 5. ด้านการตัดสินใจร่วมกัน                 | 0.02                       | 0.07  | 0.03 | 0.27 | 0.79    |

Multiple R =0.75<sup>3</sup> R Square =0. 56 Adjusted R Square =0.55 Std. Error =0.32

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลสรุป ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของอิทธิพลการทำงานเป็นทีมต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่าการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ 0.75 และมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานร้อยละ 56.00 การพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะมีความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดประมาณ 0.32 เมื่อดำเนินการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของอิทธิพลการทำงานเป็นทีมต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ค่า p-value ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ( $p = 0.01$ ) และด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ( $p = 0.00$ ) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด ( $\alpha = 0.05$ ) จึงเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ ส่วนตัวแปรการทำงานเป็นทีมด้านอื่นๆ ไม่อิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ร้อยละ 56.00 และปัจจัยอื่นๆ ที่ไม่ใช่ในการทำงานเป็นทีมอีกร้อยละ 44.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีสมการพยากรณ์ได้ดังนี้  $Y = 1.66 + 0.23$  (ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน)  $+ 0.45$  (ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่)

### อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการตัดสินใจร่วมกันมีค่าสูงสุด ผลดังกล่าว อาจเป็นเพราะองค์กรมีคำสั่งจัดตั้งคณะทำงานในด้านต่างๆ ตามระเบียบในการปฏิบัติงาน มีการจัดประชุม เพื่อวางแผนการดำเนินงาน กำหนดเป้าหมาย มีคำสั่งมอบหมายงานแต่ละบุคคลที่ชัดเจน รวมถึงมีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ องค์กรประชุมที่มีช่วยเป็นเครื่องมือต่อการตัดสินใจร่วมกัน ส่งผลให้ด้านดังกล่าวนี้มีค่าสูงสุด ส่วน

ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยมีค่าต่ำที่สุด อาจเนื่องจากบุคลากรในองค์กรมีเพียงการสื่อสารโดยวาจาระหว่างกัน อาจทำให้เกิดความสับสนหรือเข้าใจผิดได้ ด้านดังกล่าวนี้จึงมีค่าต่ำ ดังนั้นเพื่อให้การสื่อสารภายในองค์กรมีประสิทธิภาพ ควรจะต้องมีการจัดทำคู่มือประกอบการชี้แจงในแต่ละเรื่องแต่ละประเด็นอย่างละเอียดชัดเจนด้วย เพื่อให้ได้แนวทางการทำงานเป็นไปในทิศทางที่ต้องการ จะช่วยให้การทำงานเป็นทีมงานมีประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นดียิ่งขึ้น

2. ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านปริมาณงานมีค่าสูงสุด เนื่องจากองค์กรมีกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน มีการแบ่งอำนาจในการบริหาร มีกลุ่มงานทำงานตามภารกิจ และมีลำดับชั้นในการบริหารงาน มีบุคลากรเพียงพอต่อปริมาณงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ สามารถเพิ่มกรอบอัตรากำลังได้ด้วยตนเองหากพบว่าปริมาณงานมีมากกว่าภารกิจที่มี จึงทำให้บุคลากรในองค์กรมีปริมาณงานในการทำงานที่เหมาะสม สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายในเวลาที่กำหนด ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานที่ดี และพบว่าด้านค่าใช้จ่ายมีค่าต่ำที่สุด อาจเป็นเพราะสภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบันที่มีค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้น แต่มีรายรับเท่าเดิม ประกอบกับมีรายจ่ายที่มีอาจควบคุมได้ โดยจะเป็นไปตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบ ตามนโยบายและเทศบัญญัติที่กำหนด ในการจัดทำโครงการ หรือสร้างสาธารณะประโยชน์ต่างๆ ในการพัฒนาแต่ละท้องที่ เพื่อสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน ซึ่งในแต่ละประเด็นแตกต่างกันไปตามความเหมาะสม โดยงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากรัฐอาจไม่เพียงพอ และกระทบต่อการสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามภารกิจขององค์กรได้

3. อิทธิพลการทำงานเป็นทีมต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีอิทธิพลการทำงานเป็นทีมต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงานและด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนอกเหนือจากงานปกติ และมีความจำเป็นต้องอาศัยการทำงานเป็นทีมจึงจะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ซึ่งอิทธิพลทั้ง 2 ด้านดังกล่าว ทำให้การทำงานเป็นทีมไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้นควรหาวิธีการเสริมสร้างการบริหารงานในการทำงานเป็นทีม โดยนำอิทธิพลดังกล่าวมาใช้เป็นแนวทาง อาทิ การจัดทำคำสั่งคณะทำงาน กำหนดหน้าที่ในการปฏิบัติแต่ละบุคคล มีคู่มือในการดำเนินงาน กำหนดระยะเวลาและเป้าหมาย สร้างแผนงานให้ครอบคลุมในการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้ทีมงานขององค์กรมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น ในการที่บุคลากรยังขาดความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน หรือมีความสับสนในบทบาทหน้าที่ของตนเอง หรือมีงานที่หลากหลายมากเกินไปจนไม่รู้จักความชัดเจนต่องานที่ได้รับมอบหมายตามบทบาทหน้าที่ของตนเองที่รับผิดชอบ จึงทำให้การปฏิบัติงานล่าช้าไม่ตรงตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด รวมถึงส่งผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานเกินงบประมาณที่วางแผนไว้ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับ Persalae (2016) พบว่า การทำงานเป็นทีมด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นกัน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะมาตรการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการศึกษาพบว่า ระดับการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ผู้บริหารควรมีการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเข้าใจได้ ให้โอกาสบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นเสนอแนะ จัดการสื่อสารข้อมูล ข่าวสารให้โปร่งใสให้ทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ สามารถอธิบายข้อสงสัยต่าง ๆ ที่มี รวมถึงสนับสนุนการแสดงความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กรให้สามารถโต้แย้งหรือ แสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาได้ถ้าเห็นว่าคำสั่งหรือนโยบายนั้นไม่เหมาะสมกับองค์กร รวมทั้งการติดต่อสื่อสารกันระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรให้สามารถสื่อสารกันได้โดยสะดวก เพื่อให้พนักงานในองค์กรรู้สึกว่าการบริหารมีความเป็นกันเอง สามารถติดต่อสื่อสารเข้าถึงได้ง่าย เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานเป็นทีมขององค์กรต่อไป

2. จากการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านค่าใช้จ่ายมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ผู้บริหารควรจัดลำดับความสำคัญของโครงการที่ต้องดำเนินการและรายจ่ายที่ต้องใช้ให้มีความสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับ พิจารณาค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานให้มีความถูกต้องตามระเบียบที่ต้องปฏิบัติ มีหลักการเหมาะสมกับงาน มีการชี้แจงการใช้จ่ายงบประมาณและแต่งตั้งตัวแทนเพื่อตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่ามากที่สุด

3. จากการศึกษาพบว่า อิทธิพลการทำงานเป็นทีมต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ผู้บริหารควรกำหนดลักษณะของการปฏิบัติงานที่สมาชิกทุกคนเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยมีการแจ้งรายละเอียดของภารกิจและเป้าหมายที่กำหนด และแนวทางการปฏิบัติงาน แก่ทีมงานให้รับทราบโดยทั่วกัน เพื่อให้มีทิศทางการปฏิบัติงานตามที่วางไว้

4. จากการศึกษาพบว่า อิทธิพลการทำงานเป็นทีมต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ผู้บริหารควรกำหนดบทบาทของงาน รวมถึงความคาดหวังที่มีต่องานนั้นด้วย เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาของความขัดแย้งด้านบทบาททีมงานจะต้องมีกระบวนการวิเคราะห์ความชัดเจนของบทบาทเพื่อให้ทุกคนเข้าใจตรงกัน

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่สามารถวัดผลออกมาได้อย่างชัดเจน เช่น ความพึงพอใจในงาน บรรยากาศองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นต้น เพื่อศึกษาว่ามีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหรือไม่อย่างไรและนำผลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาองค์กรต่อไป

2. ควรศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อการการทำงานเป็นทีมเพื่อหาแนวทางการปรับปรุงและแก้ปัญหาให้ตรงประเด็น

3. ควรศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่แตกต่างกัน เปรียบเทียบเชิงลึกว่าลักษณะงานใดขาดแรงจูงใจในการทำงานและจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและแนวโน้มของลักษณะงานที่มีความจรรู้รักดีต่อองค์กร

#### References

- Best, J.W. (1993). **Research in education**. (4 th ed.). Eaglewood Cliffs, NJ: prentice Hall.
- Klinsringam, B. (2018). Factors affecting organizational citizenship behavior and performance efficiency a case study of department of agriculture ministry of agriculture and cooperatives. **Academic Services Journal Prince of Songkla University**, 29(3), 117-131. [In Thai]
- Office of the Civil Service Commission. (2017). **E-Book, Effective team building**. [Online]. Available : <https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/ocsc-2017-eb01.pdf>.
- Parker, G.M. (1990). **Teampayers and team work: the new competitive business strategy**. San Francisco, Calif : Jossey-Bass.
- Persalae, W. (2016). **Factors influencing employees' performance efficiency in automotive industry group**. Master's of Science Program in Human Resource Management Thesis Sripatum University. [In Thai]
- Peterson, E. & Plowman, E.G. (1989). **Business organization and management**. Homewood, Illinois : Richard D. Irwin.
- Yamane. (1967). **Taro Statistic : An Introductory Analysis**. (3 rd ed.). New York : Harper & row.