

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

สภาพองค์การในปัจจุบันมีการแข่งขัน แต่ละองค์การต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพ เพื่อให้องค์การของตนเองดำรงอยู่ได้และพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแนวคิดการบริหารจัดการในเรื่องขององค์การแห่งการเรียนรู้ได้เน้นรูปแบบของการบริหารงานที่เน้นการพัฒนาสภาวะผู้นำในองค์กร ควบคู่กับการเรียนรู้ร่วมกัน ก่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะระหว่างกันและกัน เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้ได้อย่างดีเลิศ เหนือกว่าคู่แข่ง และมีระดับการพัฒนาด้านความสามารถขององค์การเป็นไปอย่างรวดเร็ว (วราวิธน์ เขียวไพรี, 2542, หน้า 42)

องค์การที่จัดตั้งขึ้นมาทุกองค์การต่างก็มีความหวังที่จะดำเนินการให้ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ บางครั้งก็พบว่าไม่ใช่ทุกหน่วยงานเสมอไปที่ประสบความสำเร็จ แต่ในทางตรงข้ามบางองค์การมีปัญหามากมาย งานไม่ก้าวหน้า และบางครั้งพบว่าล้มเหลว ในยุคปัจจุบันองค์การทั้งหลายตระหนักดีว่า ความรู้ทางด้านเทคนิคสามารถเรียนรู้กันกันได้ เงินทุนก็ระดมได้ แต่สิ่งที่ต้องแข่งขันคือ การมีทรัพยากรบุคคลและทีมที่มีความสามารถแข่งขันกับองค์การอื่นได้ ปัจจัยด้านบุคคลจะเป็นองค์ประกอบหลักดันองค์การให้เจริญก้าวหน้า มุ่งไปสู่ความสำเร็จ สิ่งสำคัญคือ การสรรหาบุคคลมาร่วมงาน แล้วจะมั่นใจได้อย่างไรว่าบุคคลเหล่านั้นจะสามารถทำงานตามวัตถุประสงค์ให้สำเร็จ เพราะแต่ละคนมีความแตกต่างในด้านต่างๆ มากมาย และมักพบเสมอว่าเมื่อเริ่มงานมักมีปัญหา (คมเพชร ฉัตรสุภมวงศ, 2546, หน้า 15 - 18)

ปัจจุบันองค์การต่างๆ ทั่วโลกได้ให้ความสำคัญกับทีมมากยิ่งขึ้นและใช้ทีมเป็นวิถีทางในการเพิ่มผลิตภาพ คุณภาพและความพอใจในงานของบุคลากร การที่องค์การต่างๆ ให้ความสำคัญกับทีม เนื่องจากทีมช่วยให้องค์การมีความได้เปรียบในเชิงแข่งขันเพราะสามารถ 1) ยกระดับผลงาน กล่าวคือ เมื่อทำงานร่วมกันเป็นทีมจะก่อให้เกิดกำลังในการสร้างผลผลิตของงานได้มากกว่า 2) เพิ่มการตอบสนองต่อลูกค้า เพื่อสร้างความพอใจให้กับลูกค้าถือเป็นงานที่ท้าทายและเป็นสิ่งจำเป็นต่อความสำเร็จสำหรับองค์การในปัจจุบัน แต่ในการที่จะตอบสนองต่อลูกค้าได้ดีนั้นกระบวนการต่างๆ ในองค์การต้องทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดการรวมพลังขึ้น 3) เพิ่มนวัตกรรม การสร้างสรรค์พัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ เทคโนโลยีใหม่ บริการใหม่หรือแม้แต่โครงสร้างองค์การใหม่ งานเป็นจำนวนมากต้องนำทักษะความรู้และความชำนาญที่หลากหลายมาผสมผสานกันจึงจะสำเร็จได้ดี ซึ่งทีมสามารถสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมได้ดีกว่า และ 4) เพิ่มแรงจูงใจและความพอใจให้กับบุคลากร ทีมที่ตั้งขึ้นมีความเป็นทีมจะสามารถสนองความ

ต้องการให้กับบุคลากรในหลายด้านด้วยกัน และมีผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น (อำนาจ ธีระวณิช, 2547, หน้า 465 - 468)

การทำงานเป็นทีมเป็นการปรับตัวนำเอาแนวคิดหรือกลยุทธ์มาปฏิบัติ และปรับระบบการทำงานต่างๆ เพื่อให้สามารถดึงความรู้ ความชำนาญ และความสามารถที่แตกต่างกัน ในแต่ละบุคคลให้มารวมกัน มีความเชื่อมโยงกัน มีความสำคัญที่สุดสำหรับการสร้างประสิทธิภาพทั้งในด้านการแข่งขันกับตัวเอง ด้านการชนะคู่แข่ง และแข่งตามให้ทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วรวมทั้งกำหนดทิศทางเป้าหมายไปในทางเดียวกัน เพื่อให้เข้าสู่สภาพเงื่อนไขใหม่ จึงเป็นเหตุผลสำคัญในการพัฒนาบทบาทให้สมาชิกภายในองค์การเกิดการดำเนินงานเป็นทีม (teamworks) ที่มีพลังยิ่งขึ้นต่อการพัฒนาองค์การในที่สุด ในขณะที่เดียวกันหากไม่มีการทำงานเป็นทีม จะทำให้การบริหารงานภายในองค์การเป็นส่วนๆ หรือแยกส่วนกัน ต่างคนต่างทำ ไม่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ขาดการบริหารงานอย่างบูรณาการ (integrated) และมีรูปแบบการบริหารงานเป็นแนวตั้ง ซึ่งทำให้เกิดความล่าช้าและขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและสุดท้ายความขัดแย้งในเรื่องของผลประโยชน์จะเกิดขึ้นภายในองค์การ (สันติ บางอ้อ, 2541, หน้า 40)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นองค์กรที่ถือว่ามีกำลังขีดประชาชนมากที่สุดรูปแบบหนึ่ง โดยเป็นรูปแบบการจัดระเบียบบริหารราชการ ที่กระจายอำนาจการปกครองให้ท้องถิ่นบริหารเอง โดยให้ราษฎรทุกคนมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นด้วยตนเองตามระบอบประชาธิปไตย ซึ่งปัจจุบันนี้จะเห็นได้ว่าองค์กรปกครองท้องถิ่น ได้มีการพัฒนาเจริญรุดหน้าไปอย่างรวดเร็ว มีการขยายตัวทุกๆ ด้าน ทำให้รัฐบาลได้เห็นความสำคัญของการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น มีการกระจายอำนาจในการบริหารการจัดการให้กับท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น (กองราชการส่วนตำบล, 2545, หน้า 225-226) ซึ่งจากการประเมินประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า มีผลงานทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพ และความประหยัดอยู่ในระดับต่ำ (ปิยะนุช เงินคล้าย, 2547, หน้า 53)

จากปัญหาประสิทธิภาพการบริหารงานอยู่ในระดับต่ำ ผู้วิจัยจึงจำเป็นที่จะศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอตากลี ว่ามีลักษณะอย่างไร เพราะพนักงานเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในการตอบสนองนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ ทั้งนี้ผลการศึกษาที่ได้จะเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการวางแผนปรับปรุง และพัฒนาการทำงานเป็นทีม อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและสิทธิผลของงานให้ดียิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์

2. เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อให้ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ ทราบถึงระดับการทำงานเป็นทีมภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเป็นข้อมูลประกอบการบริหารงานด้วยการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในองค์กร

2. เพื่อให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งประกอบด้วยพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ใน 2 เทศบาล และ 10 องค์การบริหารส่วนตำบล รวมจำนวน 654 คน (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์, 2551, หน้า 10)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 248 คน ในเดือนมิถุนายน 2553 ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างจากประชากรที่มีจำนวนแน่นอน (finite population) โดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane) ที่มีความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และมีค่าความคลาดเคลื่อน .05 (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2547, หน้า 117)

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดตัวแปรที่ศึกษาเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

2.1 ตัวแปรอิสระ (independent variables) ได้แก่

2.1.1 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

2.1.2 อายุ

- 1) ต่ำกว่า 30 ปี
- 2) 30 - 40 ปี
- 3) 41 - 50 ปี
- 4) มากกว่า 50 ปี

2.1.3 ระดับการศึกษา

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2) ปริญญาตรี
- 3) สูงกว่าปริญญาตรี

2.1.4 ตำแหน่งงาน

- 1) พนักงานจ้างทั่วไป
- 2) พนักงานจ้างตามภารกิจ
- 3) ลูกจ้างประจำ
- 4) พนักงานข้าราชการ

2.1.5 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

- 1) ต่ำกว่า 5 ปี
- 2) 5 - 10 ปี
- 3) มากกว่า 10 ปี

2.1.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- 1) ต่ำกว่า 10,000 บาท
- 2) 10,000 - 20,000 บาท
- 3) 20,001 - 30,000 บาท
- 4) มากกว่า 30,000 บาท

2.2 ตัวแปรตาม (dependent variables) ได้แก่ การทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอตากาลี จังหวัดนครสวรรค์ ใน 5 ด้าน ดังนี้

2.2.1 เป้าหมายของทีม

2.2.2 บทบาทของสมาชิก

2.2.3 การยอมรับกฎและบรรทัดฐานของทีม

2.2.4 ความเป็นสมาชิก

2.2.5 การสื่อสารในทีม

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้คำนิยามศัพท์เพื่อประกอบการวิจัยไว้ ดังนี้

ทีม หมายถึง พนักงานทุกตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองท้องถิ่น ประกอบด้วย เทศบาลเมืองตากาลี เทศบาลตำบลช่องแค และองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตากาลี จังหวัดนครสวรรค์

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกัน โดยยึดวัตถุประสงค์ของแผนงาน/โครงการเป็นเป้าหมายร่วมกัน สมาชิกจะให้ความร่วมมือร่วมใจระหว่างสมาชิก เพื่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของทีม นำไปสู่การทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง พนักงานเทศบาล และพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานจ้างตามภารกิจ ลูกจ้างประจำ และพนักงานข้าราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์

เป้าหมายของทีม หมายถึง สิ่งที่ต้องการในอนาคตและภารกิจที่ต้องปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จของทีม ใช้ในการกำหนดแนวทางและปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกัน ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเกี่ยวข้องกับการอยู่รอดและความเจริญเติบโตในระยะยาวขององค์การ

บทบาทของสมาชิก หมายถึง รูปแบบของพฤติกรรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งของสมาชิกแต่ละคน ที่ได้รับการคาดหวังว่าจะช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันในทีม เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น

การยอมรับกฎและบรรทัดฐานของทีม หมายถึง กฎหรือมาตรฐานที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน โดยคาดหวังว่าพฤติกรรมนั้นเป็นสิ่งที่พึงปฏิบัติ

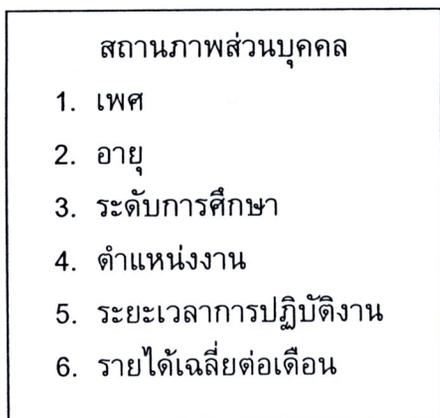
ความเป็นสมาชิก หมายถึง กระบวนการคัดเลือกบุคคล ที่มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ และมีความสนใจและสมัครใจที่จะร่วมมือและรับการคัดเลือกเข้าเป็นสมาชิกของทีม ได้รับตำแหน่ง อำนาจ และหน้าที่ในฐานะของสมาชิกของทีม เข้าใจคุณค่าและยอมรับบรรทัดฐานของทีม

การสื่อสารในทีม หมายถึง การแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ข้อเท็จจริง แนวคิด ความคิด ความเห็น คำสั่ง คำแนะนำ รวมถึงความรู้สึกระหว่างบุคคล โดยมีจุดมุ่งหมายในการถ่ายทอดความหมายผ่านการใช้สัญลักษณ์ต่างๆ เพื่อการหล่อหลอมและเชื่อมโยง รวมทั้งใช้ประสานกิจกรรมต่างๆ ของทีม

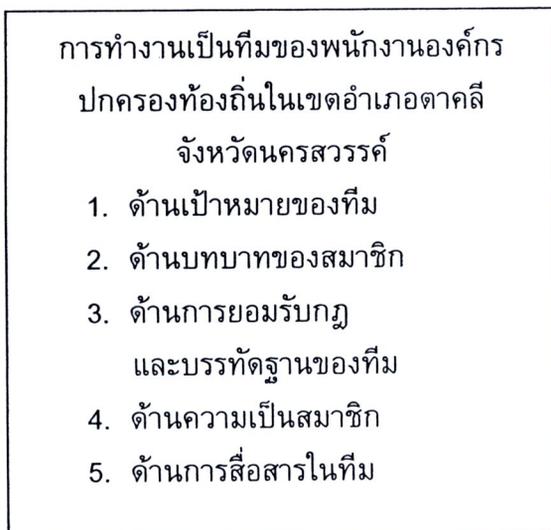
กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอตากลีครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดการทำงานเป็นทีมของสโตรธ, นอร์ทคราฟท์, และเนลลี (Stroh, Northcraft, & Neale, 2002, p. 170) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) เป้าหมายของทีม 2) บทบาทของสมาชิก 3) การยอมรับกฎและบรรทัดฐานของทีม 4) ความเป็นสมาชิก และ 5) การสื่อสารในทีม โดยสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังภาพ 1

ตัวแปรอิสระ
(independent variables)



ตัวแปรตาม
(dependent variables)



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

การทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน