

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอตากาลี จังหวัดนครสวรรค์ สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

ความมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอตากาลี จังหวัดนครสวรรค์
2. เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอตากาลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

สมมติฐานการวิจัย

การทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอตากาลี จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอตากาลี จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งประกอบด้วยพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ใน 2 เทศบาล และ 10 องค์การบริหารส่วนตำบล รวมจำนวน 654 คน (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์, 2551, หน้า 10)
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอตากาลี จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 248 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างจากประชากรที่มีจำนวนแน่นอน (finite population) โดยใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane) ที่มีความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และมีค่าความคลาดเคลื่อน .05 (พิชิต ฤทธิ์จรรยา, 2547, หน้า 117)
3. เครื่องมือที่ใช้วิจัย เป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 แบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (check list) เป็นเรื่องเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอตากาลี จังหวัดนครสวรรค์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง งาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ สำหรับมาตรวัดตัวแปรเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ซึ่งกำหนดระดับการทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจากมากไปหาน้อย โดยมีระดับคะแนน 5 ระดับ (สรชัย พิศาลบุตร, 2549, หน้า 28)

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. หาค่าความเที่ยงตรง โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหาหรือสิ่งที่ต้องการวัด และความถูกต้องของภาษาที่ใช้ แล้วหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of item-object congruence: IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ในช่วง 0.50 - 1.00

2. หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไข ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้ว ไปทดลองใช้ กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ซึ่งเป็นพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ ที่ไม่ได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 0.920

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถาม ผ่านผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 248 คน และเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภายใน 7 วัน ตั้งแต่วันที่ 23 มิถุนายน 2553 ถึงวันที่ 29 มิถุนายน 2553 โดยได้รับแบบสอบถามคืนครบถ้วนทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์และการแปลความหมายของข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ได้จากผู้ตอบแบบสอบถาม มาตรวจสอบหาความถูกต้องและความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม เพื่อคัดเลือกฉบับที่ถูกต้องและสมบูรณ์ และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิธีแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบด้วยการทดสอบที (t-test) สำหรับกลุ่มที่ตัวอย่าง ที่มีสถานภาพส่วนบุคคล แบ่งเป็น 2 กลุ่ม และวิเคราะห์ความแปรปรวน

ทางเดียว (one-way ANOVA) สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ (post hoc test) โดยใช้การทดสอบของฟิชเชอร์ (Fisher's least-significant difference: LSD)

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 248 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30 - 40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป โดยมีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 5-10 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท สามารถสรุปได้ดังนี้

การทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านบทบาทของสมาชิก ด้านเป้าหมายของทีม ด้านความเป็นสมาชิก ด้านการสื่อสารในทีม และด้านการยอมรับกฎและบรรทัดฐานของทีม

ด้านเป้าหมายของทีม พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมมีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยพบว่าการทำงานเป็นทีมมากที่สุดเกี่ยวกับเป้าหมายของหน่วยงาน สอดคล้องและสนับสนุนต่อเป้าหมายขององค์กร

ด้านบทบาทของสมาชิก พนักงานมีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก และมีการทำงานเป็นทีมมากที่สุดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน

ด้านการยอมรับกฎและบรรทัดฐานของทีม พนักงานมีการทำงานเป็นทีมในระดับปานกลาง และมีการทำงานเป็นทีมมากที่สุดเกี่ยวกับการแต่งตั้งพนักงานและลูกจ้างส่วนท้องถิ่นตามระเบียบการบริหาร

ด้านความเป็นสมาชิก พนักงานมีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก และมีการทำงานเป็นทีมมากที่สุดเกี่ยวกับการใช้ประสบการณ์ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคล

ด้านการสื่อสารในทีม พนักงานมีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง และมีการทำงานเป็นทีมมากที่สุดเกี่ยวกับการสื่อสารแบบเป็นทางการ โดยการออกประกาศและคำสั่งต่างๆ

การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ เมื่อจำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยการทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ สอดคล้องกับผลการศึกษาของณัฐนันท์ ดนูพิทักษ์ (2543, บทคัดย่อ) ที่มีการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่ขัดแย้งกับผลการศึกษาลักคณา กระต่ายทอง (2544, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร และ สมจิตร จำปาแดง (2544, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาการพัฒนาทีมงานของกลุ่มงานพยาบาล โรงพยาบาลบุรีรัมย์ ผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับสูง

ด้านบทบาทของสมาชิก ด้านเป้าหมายของทีม และด้านความเป็นสมาชิกพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ มีระดับการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมจิตร จำปาแดง (2544, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาการพัฒนาทีมงานของกลุ่มงานพยาบาล โรงพยาบาลบุรีรัมย์ ผลการวิจัย พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลสอดคล้องกับผลการศึกษาของ บาร์ริค, และคนอื่นๆ (Barrick, et al., 1998, pp.377-391) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของทีมเกี่ยวกับความสามารถและบุคลิกภาพส่วนบุคคล

ด้านการสื่อสารในทีม และด้านการยอมรับกฎและบรรทัดฐานของทีม เป็นด้านที่พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ มีระดับการทำงานเป็นทีมในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมจิตร จำปาแดง (2544, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาการพัฒนาทีมงานของกลุ่มงานพยาบาล โรงพยาบาลบุรีรัมย์ ผลการวิจัย พบว่า มีระดับการทำงานเป็นทีมอยู่ในลำดับรองลงมา

การทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ ที่มีเพศ อายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งขัดแย้งกับสมมติฐานการวิจัย

การทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งขัดแย้งกับสมมติฐานการวิจัย และผลการศึกษาของ ณัฐนันท์ ดนูพิทักษ์ (2543, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 ผลการวิจัย พบว่า สถานภาพส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน มีผลต่อการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

การทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอตากลี จังหวัด นครสวรรค์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับสมมติฐานการวิจัย แต่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ลัคนา กระต่ายทอง (2544, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด กำแพงเพชร ผลการวิจัย พบว่า สถานภาพส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีผลต่อการทำงานเป็นทีม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

การทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอตากลี จังหวัด นครสวรรค์ ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ลัคนา กระต่ายทอง (2544, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัย พบว่า สถานภาพส่วนบุคคลด้านประสบการณ์มีผลต่อการทำงานเป็นทีม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ มีสิ่งที่ควรปรับปรุง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากน้อยไปหามากเพื่อเพิ่มการทำงานเป็นทีมดังนี้

1.1 ด้านการยอมรับกฎและบรรทัดฐานของทีม ควรปรับปรุงเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและตำแหน่งตามระเบียบการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การลงโทษตามระเบียบการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการส่งเสริมให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนการยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา

1.2 ด้านการสื่อสารในทีม ควรปรับปรุงเกี่ยวกับการส่งเสริมให้มีการสื่อสารแบบเปิดเผย ด้วยการแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา มีการสื่อสารแบบย้อนกลับ ด้วยการติดตามและสอบถามข้อมูลจากผู้ปฏิบัติ การสื่อสารทั้งสองทางทั้งแบบล่างขึ้นบน จากผู้ปฏิบัติขึ้นไปยังผู้บริหาร และการสื่อสารแบบบนลงล่าง จากผู้บริหารไปยังผู้ปฏิบัติ และให้ความสำคัญกับการสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ โดยการแจ้งด้วยวาจาโดยตรงหรือผ่านบุคคลอื่น มากยิ่งขึ้น

1.3 ด้านความเป็นสมาชิก ควรปรับปรุงเกี่ยวกับการมอบหมายงานเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคล ได้มีโอกาสได้ใช้ความเชี่ยวชาญ ความรู้ และความสามารถ ในการทำงาน ตลอดจนได้มีโอกาสใช้ประสบการณ์ในการทำงานอย่างเต็มที่

1.4 ด้านเป้าหมายของทีม ควรปรับปรุงแนวทางในการบริหารงานที่ส่งเสริมความเข้าใจและยอมรับในเป้าหมายร่วมกันของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ การร่วมกันคิดและกำหนดเป้าหมายที่มีความชัดเจน กระชับ และสร้างสรรค์ รวมถึงการกำหนดวิธีการวัดและประเมินผลการดำเนินงานตามเป้าหมาย

1.5 ด้านบทบาทของสมาชิก ควรปรับปรุงเกี่ยวกับการมอบอำนาจและความไว้วางใจในการทำงาน โดยให้อำนาจการตัดสินใจในงานตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ของผู้ปฏิบัติแต่ละระดับ การสนับสนุนการปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงานในองค์กร การเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหาร เพื่อสร้างความไว้วางใจให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมและวิธีแก้ไข เพื่อกำหนดแนวทางในการปรับปรุงการทำงานขององค์กร

2.2 ควรวิจัยในมิติของการทำงานเป็นทีม ที่มีระดับปานกลาง เพื่อให้มีความเข้าใจในรายละเอียดมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรวิจัยเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมระหว่างอำเภอหรือจังหวัด เพื่อขยายมุมมองในการวิจัย และศึกษาปัจจัยที่ทำให้การทำงานเป็นทีมของพนักงานของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน