

การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร องค์กรบริหาร
ส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา

นายสัมพันธ์ สีมุ่ย

โครงการนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต
การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค
สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
ปีการศึกษา 2553

การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร องค์กรบริหาร
ส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี อนุมัติให้นำโครงการฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ

คณะกรรมการสอบโครงการ

(ศ. ดร.สุชนันต์ หอพิบูลสุข)

ประธานกรรมการ

(ผศ. ดร.พรศิริ จงกล)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการ)

(ผศ. ดร.อวิรุทธิ์ ชินกุลกิจนิวัฒน์)

กรรมการ

(รศ. น.อ. ดร.วรพจน์ จำพิศ)

คณบดีสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์

สัมมนา สีมู๋ : การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร องค์กรบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา (THE EFFICIENCY WORK EDUCATION IS TEAM OF PERSONNEL SUB DISTRICT ADMINISTRATION ORGANIZATIONS IN NON THAI DISTRICT, NAKHON RATCHASIM PROVINCE.)
 อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรศิริ จงกล

การทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา มีปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่คาดว่าเป็นสาเหตุที่จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรลดลง โดยเฉพาะปัจจัยด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ และด้านการตัดสินใจร่วมกัน

การวิจัยในครั้งนี้ดำเนินการ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามตามตัวชี้วัด ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของปาร์กเกอร์ 12 ประการ องค์กรบริหารส่วนตำบล ที่จะดำเนินการศึกษามีทั้งสิ้น 9 แห่ง ในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา

การศึกษาลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละด้านทำให้ทราบถึงระดับประสิทธิภาพ ของการทำงานเป็นทีม ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรส่วนใหญ่ พบว่าด้านการตัดสินใจร่วมกัน มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่สอง ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่สาม ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่สี่ และด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลางเป็นอันดับสุดท้าย เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมทั้ง 5 ด้าน สรุปได้ว่ามีระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถใช้ข้อมูลที่ได้จากการศึกษานำมาวางแผนปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในองค์กรให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

สาขาวิชา วิศวกรรมโยธา

ปีการศึกษา 2553

ลายมือชื่อนักศึกษา _____

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา _____

SUMMANA SIMUI : THE EFFICIENCY WORK EDUCATION IS TEAM OF PERSONNEL SUB DISTRICT ADMINISTRATION ORGANIZATIONS IN NON THAI DISTRICT, NAKHON RATCHASIM PROVINCE. THESIS ADVISOR : ASST. PROF. PORNSIRI JONGKOL, Ph.D.

Efficiency of working as a team of personnel of Sub District Administration Organizations in Non Thai, Nakhon Ratchasima has been declined. There would be due to several causes, especially mission and goal setting, public communication, decentralization, and group decision.

This study collected data using questionnaire with Parker's 12 indices for high efficiency teamwork. The data were collected in nine Sub Distric Administration Organizations in Non Thai.

The results showed that the highest work efficiency was found in a category of group decision. The second, third and fourth highest was found in categories of decentralization, public communication, job allocation according role and function, respectively. The lowest work efficiency was found in a category of mission and goal setting. When considering the work efficiency of five categories, the average work efficiency was still at high level. The results of this study can be used to plan work and efficiency improvements of the organizations.

School of Civil Engineering
Academic Year 2010

Student's Signature _____
Advisor's Signature _____

กิตติกรรมประกาศ

โครงการมหาบัณฑิตฉบับนี้สำเร็จได้ ด้วยความอนุเคราะห์เป็นอย่างดียิ่งจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรศิริ จงกล อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการมหาบัณฑิต ซึ่งได้ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ และความช่วยเหลือตรวจสอบข้อบกพร่องของงานวิจัย ตั้งแต่เริ่มต้น จนกระทั่งสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.สุขสันต์ หอพิบูลสุข ประธานกรรมการสอบโครงการมหาบัณฑิต ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรศิริ จงกล และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิริทธิ์ชินกุลกิจนิวัฒน์ กรรมการสอบโครงการมหาบัณฑิต ที่กรุณาให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็นตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ทำให้โครงการมหาบัณฑิตฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอกราบพระคุณคณาจารย์ผู้สอนทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ และให้คำปรึกษาแก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาการศึกษา

ขอขอบคุณองค์การบริหารส่วนตำบลสายออ อำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ที่ให้ทุนในการศึกษาระดับปริญญาโท

สุดท้าย ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ที่ให้ทุกสิ่งทุกอย่างแก่ผู้วิจัย และขอขอบคุณทุกๆ คนในครอบครัว ที่คอยให้กำลังใจ และมีส่วนร่วมในงานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

สัมมนา สีมุ่ย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญรูปภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 ขอบเขตการวิจัย.....	3
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
2 ปรัชญาหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	5
2.1 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับทีมงาน.....	5
2.1.1 ความหมายของทีมงาน.....	5
2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม.....	6
2.1.3 หลักการทำงานเป็นทีม.....	7
2.2 ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ.....	8
2.3 ปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน.....	13
2.3.1 ขนาดของทีมงาน.....	13
2.3.2 ความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน.....	13
2.3.3 ปทัสถานของทีมงาน.....	15
2.3.4 สถานภาพของทีมงาน.....	15
2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม.....	16

2.5	บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย	
	จังหวัดนครราชสีมา.....	20
2.5.1	สภาพทั่วไปของอำเภอโนนไทย.....	20
2.5.2	การปกครอง.....	20
2.5.3	โครงสร้างการบริหารงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบล.....	20
	2.5.3.1 สำนักงานปลัด.....	20
	2.5.3.2 ส่วนการคลัง.....	21
	2.5.3.3 ส่วนโยธา.....	21
	2.5.3.4 ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม.....	21
2.6	วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	21
3	วิธีดำเนินการทำโครงการ.....	24
3.1	ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	24
3.2	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	24
3.3	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	25
3.4	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	25
4	ผลการทดลองและวิเคราะห์ผล.....	27
4.1	องค์การบริหารส่วนตำบลสายออ.....	27
4.2	องค์การบริหารส่วนตำบลถนนโพธิ์.....	32
4.3	องค์การบริหารส่วนตำบลโนนไทย.....	38
4.4	องค์การบริหารส่วนตำบลสำโรง.....	43
4.5	องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวัง.....	48
4.6	องค์การบริหารส่วนตำบลด่านจาก.....	54
4.7	องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า.....	59
4.8	องค์การบริหารส่วนตำบลกำปัง.....	65
4.9	องค์การบริหารส่วนตำบลค้ำพลู.....	70
4.10	ภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย	
	จังหวัดนครราชสีมา.....	75

5 สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	82
5.1 สรุปผลการศึกษา.....	82
5.2 อภิปรายผล.....	85
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	104
เอกสารอ้างอิง	106
ภาคผนวก.....	108
ประวัติผู้เขียน	176

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการพัฒนาความเป็นปึกแผ่นของทีม.....	14
3.1 การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (Mean) เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมงาน.....	26
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม องค์การบริหารส่วนตำบลสายออ.....	27
4.2 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมของทีมงานองค์การบริหารส่วนตำบลสายออ โดยรวม.....	29
4.3 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม องค์การบริหารส่วนตำบลถนนโพธิ์.....	33
4.4 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมของทีมงานองค์การบริหารส่วนตำบลถนนโพธิ์ โดยรวม.....	34
4.5 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม องค์การบริหารส่วนตำบลโนนไทย.....	38
4.6 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมของทีมงานองค์การบริหารส่วนตำบลโนนไทย โดยรวม.....	39
4.7 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....องค์การบริหารส่วนตำบลลำโรง.....	43
4.8 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมของทีมงานองค์การบริหารส่วนตำบลลำโรง โดยรวม.....	45
4.9 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวัง.....	49
4.10 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมของทีมงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวัง โดยรวม.....	50
4.11 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม องค์การบริหารส่วนตำบลด่านจาก.....	54
4.12 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมของทีมงานองค์การบริหารส่วนตำบลด่านจาก โดยรวม.....	56

4.13	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม องค์กรบริหารส่วนตำบลมะค่า.....	60
4.14	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิ ภาพการทำงานเป็นทีมของทีมงานองค์กรบริหารส่วนตำบลมะค่า โดยรวม	61
4.15	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม องค์กรบริหารส่วนตำบลคำปึง.....	65
4.16	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรบริหารส่วน ตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการ ทำงานเป็นทีมของทีมงานองค์กรบริหารส่วนตำบลคำปึง โดยรวม.....	66
4.17	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม องค์กรบริหารส่วนตำบลค้ำพลู.....	70
4.18	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรบริหารส่วน ตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการ ทำงานเป็นทีมของทีมงานองค์กรบริหารส่วนตำบลค้ำพลู โดยรวม.....	72
4.19	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา.....	76
4.20	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมของทีมงานเรียงตามลำดับองค์กรบริหารส่วนตำบล.....	77
4.21	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมของทีมงาน โดยรวม.....	78

สารบัญญรูปภาพ

รูปที่	หน้า
5.1 แผนภูมิแสดงค่าเฉลี่ยบทบาทของทีมงานองค์การบริหารส่วนตำบลสายออ.....	85
5.2 แผนภูมิแสดงค่าเฉลี่ยบทบาทของทีมงานองค์การบริหารส่วนตำบลถนนโพธิ์.....	87
5.3 แผนภูมิแสดงค่าเฉลี่ยบทบาทของทีมงานองค์การบริหารส่วนตำบลโนนไทย.....	89
5.4 แผนภูมิแสดงค่าเฉลี่ยบทบาทของทีมงานองค์การบริหารส่วนตำบลลำโรง.....	91
5.5 แผนภูมิแสดงค่าเฉลี่ยบทบาทของทีมงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวัง.....	93
5.6 แผนภูมิแสดงค่าเฉลี่ยบทบาทของทีมงานองค์การบริหารส่วนตำบลด่านจาก.....	95
5.7 แผนภูมิแสดงค่าเฉลี่ยบทบาทของทีมงานองค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า.....	96
5.8 แผนภูมิแสดงค่าเฉลี่ยบทบาทของทีมงานองค์การบริหารส่วนตำบลกำแพง.....	98
5.9 แผนภูมิแสดงค่าเฉลี่ยบทบาทของทีมงานองค์การบริหารส่วนตำบลค้ำพลู.....	100
5.10 แผนภูมิแสดงค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมโดยรวม.....	102

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ทั้ง 9 แห่ง เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งอยู่ใกล้ชิดกับประชาชน หน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคือ การให้บริการสาธารณประโยชน์แก่ประชาชนในเขตตำบล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการดูแลทุกข์สุขและช่วยเหลือให้ประชาชนได้อยู่ดีกินดี ตามนโยบายของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ว่า “บ้านเมืองน่าอยู่ เศรษฐกิจชุมชน และประโยชน์สุขของประชาชน” การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัด นครราชสีมา อยู่ภายใต้การบริหารงานของคณะผู้บริหารที่มาตั้งจากการเลือกตั้งของประชาชนที่เรียกว่า ข้าราชการการเมือง มีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้นำ และมาจากข้าราชการประจำ โดยมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชา นโยบายที่ใช้ในการบริหารงานของฝ่ายข้าราชการประจำมาจากนโยบายของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และนโยบายของคณะผู้บริหารฝ่ายการเมืองเป็นหลัก การปฏิบัติงานทุกอย่างจะต้องอยู่ภายใต้ข้อระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ระบบการทำงานต้องโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ แนวทางที่ปฏิบัติจะต้องช่วยให้การบริหารราชการบรรลุเป้าหมาย เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่ามากที่สุด

โครงสร้างองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลในส่วนราชการที่รับผิดชอบ ประกอบด้วย สำนักปลัด ซึ่งมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหัวหน้าหน่วยงาน เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบดูแลเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านกิจการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ งานบริหารงานบุคคล งานธุรการ งานนโยบายและแผนงาน งานชุมชนและสวัสดิการสังคม งานกิจการสภา งานเกี่ยวกับการเลือกตั้ง ส่วนการคลัง ซึ่งมีหัวหน้าส่วนการคลังเป็นหัวหน้าหน่วยงาน เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านการเงินการบัญชี งานพัสดุ การจัดทำงบประมาณการเงินและทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนโยธา ซึ่งมีหัวหน้าส่วนโยธาเป็นหัวหน้าหน่วยงาน เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบดูแลเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านงานโยธา งานระบบสาธารณูปโภคเกี่ยวกับด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน แหล่งน้ำ ไฟฟ้าสาธารณะ งานควบคุมอาคาร และระบบประปา เป็นต้น ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ซึ่งมีหัวหน้าส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเป็นหัวหน้าหน่วยงาน เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบดูแลเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการจัดการศึกษาในขั้นพื้นฐาน การศึกษาตามอัธยาศัย การจัดการศึกษา

เด็กปฐมวัย ประสานงานกับโรงเรียน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ดำเนินโครงการอาหารเสริม (นม) อาหารกลางวัน งานกีฬา งานด้านวัฒนธรรมและประเพณี ในแต่ละส่วนราชการ จะมีผู้ปฏิบัติงานที่เรียกว่า ข้าราชการส่วนท้องถิ่น แยกเป็นระดับผู้บริหารและระดับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการหรือที่เรียกว่า หัวหน้าส่วน และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

นอกจากหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ให้แต่ละส่วนราชการรับผิดชอบแล้ว องค์กรบริหารส่วนตำบลจะต้องปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำแผนพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบล ซึ่งมาจากความต้องการของประชาชน และจากนโยบายการพัฒนาของรัฐบาล โดยทุกส่วนราชการในองค์กรบริหารส่วนตำบลจะต้องปฏิบัติให้บรรลุผลตามแผนที่วางไว้ให้ได้มากที่สุด การปฏิบัติงานและการใช้จ่ายงบประมาณจะต้องเป็นไปด้วยความระมัดระวัง การปฏิบัติงานทุกครั้งจะต้องมีการวางแผนอย่างมีหลักการ การตัดสินใจต้องมีคุณภาพ การทำงานต้องเป็นทีม จึงเห็นได้ว่าความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นนั้นผู้ที่ปฏิบัติงานในทุกองค์กรทุกฝ่ายจะต้องใช้ประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ และความร่วมมือร่วมใจกันเป็นอย่างดีในการทำงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน เพราะกิจการใด ๆ ก็ตามยากที่จะประสบความสำเร็จได้ด้วยตนเองเพียงคนเดียว หากมีทีมงานที่ดีย่อมจะทำให้ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานนั้นเป็นที่น่าพึงพอใจของประชาชนได้อย่างเป็นอย่างดี

จากสภาพปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างส่วนราชการขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา พบว่าส่วนใหญ่ยังไม่มีการทำงานเป็นทีมเท่าที่ควรดังจะเห็นได้จากไม่มีการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงานที่ชัดเจน การขาดการประสานงานระหว่างหัวหน้าหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน การขาดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน และการติดต่อสื่อสารภายในส่วนราชการและระหว่างส่วนราชการ ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความร่วมมือกันทำงานของบุคลากรในองค์กร ทำให้ประสิทธิภาพในการจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ ลดน้อยลง และไม่บรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวังไว้ หากไม่มีการวางแผนเพื่อแก้ปัญหาอาจจะทำให้เกิดผลเสียหายต่อองค์กรและส่งผลกระทบต่อประชาชนในท้องถิ่น การแก้ไขปัญหาคือความเดือดร้อนตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเป็นไปด้วยความล่าช้าและไม่ทันเหตุการณ์ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในองค์กรให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

- เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ และด้านการตัดสินใจร่วมกัน

1.3 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีขอบเขตดังนี้

- การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของทีมงาน ประกอบด้วย
 - ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน
 - ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่
 - ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย
 - ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ
 - ด้านการตัดสินใจร่วมกัน
- การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา โดยพิจารณาจากเครื่องชี้วัดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของ ปาร์คเกอร์ 12 ประการ ได้แก่ มีความชัดเจนของวัตถุประสงค์ บรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตอง การมีส่วนร่วม การรับฟังซึ่งกันและกัน ความไม่เห็นด้วยในทางบวก ความเห็นพ้องกัน การสื่อสารที่เปิดเผย บทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน ภาวะผู้นำร่วม ความสัมพันธ์กับภายนอก รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย และการประเมินผลตนเอง
- ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 135 คน

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- ทำให้ทราบถึงลักษณะของปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา

- ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา และสามารถใช้เป็นประโยชน์สำหรับนำไปปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานขององค์กรอื่น

บทที่ 2

ปรัชญ่วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา เพื่อนำไปดำเนินการทำงานวิจัยมีดังนี้

- 2.1 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับทีมงาน
- 2.2 ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ
- 2.3 ปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน
- 2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม
- 2.5 บริบทองค์การบริหารส่วนตำบล
- 2.6 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

2.1 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับทีมงาน

2.1.1 ความหมายของทีมงาน

การดำเนินงานในองค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ทีมงาน มีส่วนสำคัญอย่างมาก หากทุกคนในองค์กรรู้สึกว่าคุณอยู่ในทีมงานเดียวกันและร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงานให้สำเร็จร่วมกัน งานก็จะบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้บริหารจึงต้องสร้างทีมงานขึ้นในองค์กรและกระตุ้นให้ทุกคนรู้สึกว่าเป็นผู้มีส่วนร่วมในฐานะส่วนหนึ่งของทีมงาน ในความหมายของทีมงานได้มีผู้กล่าวไว้ดังนี้

สุริพร พึ่งพุทธคุณ (2550) ให้ความหมายว่า ทีม หมายถึง คนกลุ่มเล็กๆ ที่มีทักษะการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นทักษะที่เติมเต็มซึ่งกันและกัน และมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยสมาชิกในทีมทุกคนต่างก็มีส่วนรับผิดชอบต่อเป้าหมายของทีมร่วมกัน นอกจากนี้การทำงานเป็นทีมยังต้องอาศัยการประสานงานระหว่างสมาชิกในระดับสูงด้วย

สุนันทา เลาหนันท์ (2551) ได้ให้ความหมายว่า ทีม หมายถึง กลุ่มของบุคคล ที่ทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจในการทำงานนั้น

มัลลิกา วิชชูกรอิงครัต (2553) ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาร่วมทำกิจกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือ ใช้ทักษะ

ประสบการณ์ร่วมกันอย่างเต็มความสามารถ และมีการประสานงานอย่างดี เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของทีมได้

สรุปได้ว่า ทีมงาน หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ ด้านมารวมตัวกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งในองค์กรเดียวกัน โดยมีวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน สมาชิกทุกคนในทีมต่างใช้ทักษะ ประสบการณ์ และความสามารถ ช่วยกันทำงาน แก้ไขปัญหา และรับผิดชอบต่อเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมถือเป็นแนวปฏิบัติที่ได้รับความนิยมอย่างกว้างขวาง ทั้งนี้เนื่องจาก มีข้อมูลเชิงประจักษ์ที่แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาทีมงานให้ทำงานได้คล่องตัวช่วยให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นหลายประการ มีนักวิชาการหลายท่านให้แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมไว้ เช่น ริระหมื่นศรี (2546) ให้แนวคิดว่า การทำงานกลุ่มหรือเป็นทีมเป็นสิ่งสำคัญที่กำลังได้รับความสนใจมากในปัจจุบัน มีการนำไปใช้ปฏิบัติกันอย่างแพร่หลายทั้งในองค์กรของรัฐและเอกชน การสร้างทีมจึงเป็นสิ่งท้าทายผู้บริหารที่จะแสวงหากลยุทธ์และทรัพยากรทั้งหลายมาสนับสนุน แนวทางการพัฒนาทีมงาน การได้ศึกษาที่มาแนวคิดการสร้างทีมงาน ซึ่งเป็นผลทำให้ทราบมิติของทีมงานที่มีประสิทธิภาพและสามารถเปลือมิตีเหล่านั้นมาเป็นแนวทางลงสู่การปฏิบัติได้ในที่สุด

สุนทร พลวงค์ (2551) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมว่า การทำงานเป็นทีมให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั้น ต้องมีการแบ่งทั้งงาน หน้าที่และความรับผิดชอบให้บุคลากรตามความรู้ความสามารถ รวมทั้งความถนัดของแต่ละบุคคล ผู้บริหารต้องตระหนักว่าบุคลากรมีความสามารถแตกต่างกัน ถนัดหรือเชี่ยวชาญคนละด้าน การประสานความร่วมมือร่วมใจ การทุ่มเทกำลังความคิดและสติปัญญาเข้ามาซึ่งความสำเร็จของงาน การทำงานเป็นทีมจึงเกิดขึ้น ผู้บริหารจะต้องสร้างเงื่อนไข ให้กลุ่มบุคคลภายในองค์กรตระหนักว่าพวกเขาต้องปฏิบัติงานร่วมกัน ต้องพึ่งพาอาศัยประสบการณ์ ความสามารถและความยินยอมพร้อมใจของ ทุกคน และสมาชิกของกลุ่มต้องยอมรับความคิดเห็นเรื่องการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม จึงสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันได้

Elton Mayo (1933) ได้ทำการศึกษาและพบว่าองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานคือ การสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นเอกลักษณ์ของกลุ่ม การได้รับการสนับสนุนจากสังคม และความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

จากแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมนอกจากจะช่วยให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จแล้ว ยังช่วยให้สมาชิกในทีมเกิดความรู้สึกร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งของทีม มีความจงรักภักดีต่อทีมงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ พึ่งพา

อาศัยซึ่งกันและกัน ร่วมกันแก้ปัญหาค และดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพจะสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

2.1.3 หลักการทำงานเป็นทีม

จากการศึกษาข้อมูลการทำงานเป็นทีมพบว่า การทำงานเป็นทีมให้ประสบผลสำเร็จนั้น ต้องมีหลักสำคัญในการปฏิบัติหลายประการ นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงหลักการการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

Richard Hackman (2002) ได้อธิบาย หลักในการทำงานเป็นทีมว่า ทีมที่แท้จริง มีคุณลักษณะที่สำคัญ 4 ประการ คือ ภารกิจของทีม ขอบเขตการทำงานที่ชัดเจน การมอบหมายอำนาจในการบริหารจัดการกระบวนการทำงานของทีมอย่างชัดเจน และการมีสมาชิกอยู่ภายในช่วงเวลาหนึ่งๆ ที่เหมาะสม

ไพโรจน์ บาลัน (2551) ให้ทัศนะว่า ทีมอาจมีภารกิจและเป้าหมายเฉพาะของแต่ละทีมเป็นตัวขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ แต่ทีมจะมีลักษณะทั่ว ๆ ไปในการทำงานที่เหมือนกัน คือ ทีมจะตั้งเป้าหมายให้ชัดเจนและทำตามเป้าหมายที่วางไว้ให้ได้ มีความเห็นพ้องต้องกันในแนวทางการดำเนินงาน พัฒนาระบวนการทำงานให้สำเร็จลุล่วง ถ่ายทอดและฝึกฝนทักษะซึ่งกันและกัน ดำเนินการตามกระบวนการที่วางไว้ ประเมินและแก้ไขกระบวนการให้ถูกต้อง โดยพิจารณาจากผลการชี้วัดและการวิเคราะห์ สื่อสารให้สมาชิกในทีมและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบ

สุนันทา เลานันท์ (2551) ได้มีความเห็นว่า หลักในการทำงานเป็นทีมนั้นต้องมีองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญ ดังนี้

- ต้องประกอบไปด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป
- บุคคลในกลุ่มต้องมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน
- บุคคลในกลุ่มต้องสัมพันธ์ต่อกันอย่างมีแบบแผน
- บุคคลในกลุ่มต้องพึ่งพากันในการปฏิบัติงาน
- บุคคลในกลุ่มถือว่าตนเป็นสมาชิกของทีมงาน
- บุคคลในกลุ่มมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน
- บุคคลในกลุ่มคิดว่าการทำงานร่วมกันช่วยให้งานสำเร็จ
- บุคคลในกลุ่มมีความสมัครใจที่จะทำงานร่วมกัน
- บุคคลในกลุ่มมีความเพ็ดเพลินที่จะทำงานและผลิตผลงานคุณภาพสูง
- บุคคลในกลุ่มพร้อมที่จะเผชิญปัญหาาร่วมกัน

สรุปได้ว่าหลักการการทำงานเป็นทีมให้ประสบผลสำเร็จนั้น สมาชิกทุกคนในทีมต้องร่วมมือร่วมใจกันดำเนินงานตามเป้าหมายและบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้ ภายใต้บรรยากาศ ที่อบอุ่น

เป็นกันเอง เคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนและร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเปิดเผย

2.2 ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

ความสามารถในการทำงานร่วมกันเป็นทีมงานที่มีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องรู้และเข้าใจถึงลักษณะของการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของทีมงาน Parker (1990) ได้อธิบายคุณลักษณะ 12 ประการ ของทีมงานที่มีประสิทธิภาพแนวใหม่ ดังนี้

2.2.1 มีความชัดเจนของวัตถุประสงค์ (Clear Sense of Purpose)

สมาชิกของทีมงานจะต้องกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อจะได้กำหนดแนวทาง ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมที่สุด และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยสมาชิกของทีมงานควรจะมีบทบาทสำคัญในการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนร่วมกัน ดังนี้

- สนับสนุนให้สมาชิกของทีมงานกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน รวมไปถึงการกำหนดพันธะกิจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ โดยจะต้องทำงานทบทวนวิสัยทัศน์นั้นเป็นระยะ ๆ
- จัดทำตารางกิจกรรม และภารกิจหลัก เพื่อเป็นกรอบในการทำงาน
- มั่นใจว่า สมาชิกของทีมงานทุกคนได้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริง
- จูงใจและผลักดันให้ทีมงานปฏิบัติงานที่มุ่งมั่นไปสู่วัตถุประสงค์และเป้าหมาย

2.2.2 บรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตอง (Informal Climate)

การทำงานเป็นไปอย่างเรียบง่ายไม่เป็นทางการบรรยากาศอบอุ่น สบาย เป็นกันเอง ไม่มีที่ท่าว่าจะเบื่อหน่ายการทำงาน เมื่อถึงเวลาประชุมทุกคนมาพร้อมเพรียงกันด้วยใบหน้าที่ยิ้มแย้มแจ่มใส มีความกระตือรือร้น สมาชิกของทีมงานสามารถช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ ไม่เป็นทางการได้ ดังนี้

- เตรียมสิ่งของจำเป็นสำหรับทีมงานโดยไม่ต้องร้องขอ
- แสดงความยินดีด้วยความเต็มใจ/จริงใจ เมื่อทีมงานทำงานประสบความสำเร็จ
- แนะนำให้สมาชิกของทีมงานทุกคนรู้จักกัน และมีการทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความใกล้ชิดสนิทสนม
- ใช้อารมณ์ขัน เพื่อช่วยลดความเครียด เวลาบรรยากาศดีก็เครียด

2.2.3 การมีส่วนร่วม (Participation)

สมาชิกของทีมงานควรมีบทบาท ในการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยเข้าร่วมในกิจกรรม และการอภิปรายต่าง ๆ อย่างมีคุณภาพ ซึ่งการมีส่วนร่วมนี้อาจแสดงออกให้รับรู้ทางวาจา หรือท่าทาง

เช่น การพยักหน้า การจดบันทึก หรือทีมงานมีการเตรียมการประชุมร่วมกัน โดยแบ่งหน้าที่การทำงาน เช่น สมาชิกของทีมงานบางคนจัดเตรียมห้องประชุมด้านอุปกรณ์ ไมโครโฟน เทปบันทึกเสียง ฯลฯ ทั้งนี้ การมีส่วนร่วมของทีมงานสามารถปรับปรุงให้มีประสิทธิผลเพิ่มขึ้น ดังนี้

- จัดการมีส่วนร่วมเฉพาะกิจกรรม หรือเรื่องที่กำลังพิจารณาเท่านั้น
- แทรกแซงเมื่อการมีส่วนร่วมไม่เกี่ยวข้องกับงานที่ดำเนินการ
- สนับสนุนและช่วยให้สมาชิกทีมงานที่นิ่งเฉยได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น
- กล่าวพูดและกล้าแสดงออกเมื่อความคิดเห็นที่แตกต่างจากสมาชิกส่วนใหญ่ของทีมงาน

2.2.4 การรับฟังซึ่งกันและกัน (Listening)

สมาชิกตั้งใจฟังการแสดงความคิดเห็นของคนอื่นอย่างตั้งใจพิจารณาไตร่ตรองถึงสิ่งที่ได้รับฟังและสงวนท่าทีที่จะวิพากษ์วิจารณ์ในการนี้ สมาชิกของทีมงานสามารถส่งเสริมการรับฟัง ซึ่งกันและกันได้ สรุปได้ดังนี้

- สงวนคำวิพากษ์วิจารณ์และความคิดเห็นต่าง ๆ ไว้ก่อน จนกว่าจะมีการนำเสนอและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดแล้ว
- เต็มใจรับรู้ข้อมูลและความคิดเห็นต่าง ๆ แม้อาจจะไม่สอดคล้องกับการกิจและพันธกิจของทีมงาน
- อธิบายความหมาย หรือ แปลความหมายเรื่องที่รับฟังให้สมาชิกของทีมงานเข้าใจ
- สรุปและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างกันของสมาชิกทีมงาน

2.2.5 ความไม่เห็นด้วยในทางบวก (Civilized Disagreement)

ในการทำงานร่วมกันสมาชิกของทีมงานทุกคนควรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นของตนเอง แม้จะเป็นความคิดเห็นที่แตกต่างกับสมาชิกคนอื่นก็ตาม ฉะนั้น เพื่อให้การทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จ สมาชิกของทีมงานจะต้องสามารถสื่อสารความคิดเห็นที่แตกต่างกันเหล่านี้ ให้สมาชิกคนอื่น ๆ ของทีมงานได้รับรู้ การรับรู้ของสมาชิกเป็นลักษณะการยอมรับจุดต่างและแสดงจุดร่วม มีการมองว่าความหลากหลายต่าง ๆ เป็นจุดแข็งของทีมงาน สมาชิกต้องแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในทางบวก ทุกคนคิดตรงกันว่าเรามีโอกาสแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกัน จะนำไปสู่ความเป็นปึกแผ่นของทีมงานได้ในที่สุด โดยสมาชิกทีมงานสามารถสร้างบรรยากาศของการแสดงความไม่เห็นด้วยในทางบวกได้โดยวิธีต่อไปนี้

- ใช้วิธีการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีระบบ
- สมาชิกมีความยืดหยุ่นและเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นทุกประเด็น
- ใช้อารมณ์ขันแทรกแซงการแสดงปฏิกิริยาที่เป็นศัตรู

- ยอมรับท่าทีที่ส่งผลกระทบต่อความคิดเห็นที่นำเสนอไม่ได้รับการยอมรับจากทีมงาน

2.2.6 ความเห็นพ้องกัน (Consensus)

เป็นเทคนิคการหาข้อยุติเกี่ยวกับปัญหา ความคิดหรือการตัดสินใจซึ่งแสดงออกถึงความมีสมานฉันท์และความมีเอกภาพของทีมงาน แต่ต้องไม่ได้มาจากการออกคะแนนเสียง สมาชิกไม่จำเป็นต้องเห็นพ้องด้วยกับเรื่องต่าง ๆ อย่างเป็นเอกฉันท์ อาจจะมีสมาชิกบางคนอาจไม่เห็นด้วยกับข้อสรุปสุดท้าย แต่สามารถยอมรับได้และเต็มใจที่จะปฏิบัติตามมติของทีมงาน ความเห็นพ้องจะทำได้ง่ายขึ้นถ้าสมาชิกทีมงานมีลักษณะดังนี้

- รับฟังเหตุผลและแสวงหาข้อมูลในการตัดสินใจ
- ไม่สนับสนุนการใช้เสียงข้างมากโดยวิธีลงคะแนนเสียง
- สรุปและทดสอบการตัดสินใจของกลุ่มเป็นระยะ ๆ
- เต็มใจที่จะปฏิบัติตามความเห็นพ้องกันของทีมงาน ถึงแม้ว่าจะไม่เห็นด้วยก็ตาม

2.2.7 การสื่อสารที่เปิดเผย (Open Communication)

เป็นการเจรจาติดต่อระหว่างทีมงาน ที่บรรยากาศจะเต็มไปด้วยความเปิดเผย จริใจต่อกันมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกัน สมาชิกทีมงานสามารถสนับสนุนให้มีการสื่อสารที่เปิดเผยโดย

- แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันด้วยความจริงใจและเปิดเผย
- เต็มใจและพร้อมที่จะช่วยเหลือสมาชิกผู้ต้องการความช่วยเหลือ
- รับรู้ความรู้สึกที่อึดอัดใจของสมาชิก และตอบสนองความรู้สึกนั้น ในทางบวก
- มีการฟังพาดูใจกัน และสมาชิกมีความผูกพันและรับผิดชอบต่องาน

2.2.8 บทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน (Clear Roles and Work Assignments)

เป็นการมอบหมายงานที่ระบุไว้ในคำพรรณนาลักษณะงาน บทบาทในที่นี้ไม่จำกัดเฉพาะภารกิจของงานเท่านั้น แต่จะรวมถึงความคาดหวังของบุคคลอื่นที่มีต่องานนั้นด้วย เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาของความขัดแย้งด้านบทบาท ทีมงานต้องมีกระบวนการวิเคราะห์ความชัดเจนของบทบาท เพื่อให้ทุกคนทุกฝ่ายได้มีความเข้าใจตรงกัน การกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจนที่มีประสิทธิภาพจะเกิดขึ้นเมื่อสมาชิกปฏิบัติดังนี้

- ผลักดันให้ทีมงานกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้ในระดับสูง
- มีความเต็มใจปฏิบัติงานที่อยู่นอกเหนือบทบาทที่กำหนดไว้ในบางโอกาสเมื่อมีความจำเป็น
- มั่นใจว่ามีการมอบหมายงานให้แก่ทีมงานอย่างเสมอภาค

- มีการอภิปรายและต่อรองด้านบทบาทที่คาดหวังของสมาชิกแต่ละคนอย่างเปิดเผย

2.2.9 ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership)

ภาวะผู้นำของทีมงานจะไม่จำกัดอยู่เฉพาะผู้นำ ที่เป็นทางการเท่านั้น แต่ทุกคนจะต้องมีภาวะผู้นำร่วมกล่าวคือ สมาชิกจะต้องแสดงออก ซึ่งพฤติกรรมที่ส่งเสริมการทำงาน และพฤติกรรมที่ธำรงรักษาความสัมพันธ์ของทีมงาน ซึ่งพฤติกรรมทั้งสองด้านจะช่วยให้การทำงานของทีมนประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์หรือ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.10 ความสัมพันธ์กับภายนอก (External Relations)

สมาชิกต้องการความร่วมมือจากสมาชิกภายนอก เพราะบุคคลภายนอกจะให้ข้อมูลย้อนกลับด้านการปฏิบัติงานที่มีคุณค่าให้กับทีมงาน นอกจากนี้ยังเป็นแหล่งทรัพยากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น งบประมาณ บุคลากร และการประชาสัมพันธ์ สมาชิกทีมงานสามารถช่วยทีมงานสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับภายนอกได้โดย

- ปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของสายงานให้สมบูรณ์
- ให้เกียรติและยกย่องความร่วมมือจากฝ่ายต่าง ๆ ที่ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลืองานต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จ

2.2.11 รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย (Style Diversity)

ทีมงานที่มีประสิทธิภาพควรประกอบด้วยสมาชิกของทีมงานที่มีความสามารถ หรือมีแนวคิดในการทำงานที่แตกต่างกันออกไปอย่างน้อย 4 รูปแบบ คือ สมาชิกที่ยึดการทำงานเป็นหลัก สมาชิกที่ยึดเป้าหมายเป็นหลัก สมาชิกที่เน้นกระบวนการเป็นหลัก และสมาชิกที่มุ่งวิธีการเป็นหลัก จุดเน้นที่หลากหลายช่วยเสริมสร้างความแข็งแกร่งของทีม

2.2.12 การประเมินผลตนเอง (Self Assessment)

เป็นการตรวจสอบว่าผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด และมีอะไรบ้างที่เป็นอุปสรรคต่อประสิทธิผลของงาน อาจดำเนินการโดยแบบที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ เป้าหมายหลักเพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน และแสวงหาแนวทางปรับปรุงหรือเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน วิธีการที่ใช้กันทั่วไป คือ

- ให้สมาชิกกรอกแบบฟอร์มให้สมบูรณ์
- อภิปรายเกี่ยวกับแต่ละหัวข้อให้ชัดเจน
- แสวงหาวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

จากการศึกษาลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพข้างต้น สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพนั้นทีมต้องมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีบรรยากาศการทำงานที่ไม่มีพิธีรีตอง สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การแสดงความคิดเห็นด้วยในทางบวก

ความเห็นพ้องต้องกัน มีการสื่อสารที่เปิดเผย สมาชิกแสดงบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน มีภาวะผู้นำร่วม มีความสัมพันธ์กับภายนอก มีรูปแบบการทำงานที่หลากหลาย และมีการประเมินผลตนเอง สิ่งเหล่านี้จะสามารถทำให้การทำงานของทีมประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี ดังนั้นจึงได้นำลักษณะการทำงานเป็นทีมของ ปาร์คเกอร์ มาใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ โดยได้สังเคราะห์ จำแนก และสรุปมาเป็นพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ตามแนวคิดดังกล่าวได้ 5 ลักษณะ ซึ่งจะนำไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน

เป็นลักษณะของการทำงานที่สมาชิกทุกคนเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจน โดยทุกคนร่วมกันกำหนดภารกิจ และเป้าหมายในการทำงาน ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีความเด่นชัด เฉพาะเจาะจง และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สมาชิกให้การยอมรับด้วยความเต็มใจ ทุกคนให้ความสำคัญกับเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว

2. ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่

เป็นลักษณะของการทำงานที่มีการมอบหมายงานให้รับผิดชอบและได้ปฏิบัติงาน ที่ตนเองรับผิดชอบอย่างชัดเจน และมีความพยายามทำให้งานสำเร็จตามที่ทีมต้องการ การแบ่งงานมีความเสมอภาคไม่หนักคนใดคนหนึ่ง สมาชิกทุกคนเคารพในบทบาทของทีมงานและสามารถปฏิบัติงานที่อยู่นอกเหนือบทบาทหน้าที่ของตนเองได้ในบางโอกาสเมื่อมีความจำเป็น

3. ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย

เป็นลักษณะการทำงานที่สมาชิกทุกคนมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกัน การให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น อภิปรายปัญหาระหว่างกันด้วยความจริงใจ เต็มใจและเปิดเผย

4. ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ

เป็นลักษณะการทำงานที่สมาชิกทุกคนมีความสามารถในการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี หมุนเวียนสลับเปลี่ยนกันไปตามสถานการณ์

5. ด้านการตัดสินใจร่วมกัน

เป็นลักษณะการทำงานที่สมาชิกทุกคนมีการตัดสินใจร่วมกันในการดำเนินงาน ใช้หลักการโดยกลุ่มกระบวนการตัดสินใจยึดหยุ่นตามสถานการณ์ มีข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องชัดเจน ทุกคนเห็นด้วยในหลักการ และเต็มใจที่จะปฏิบัติตามมติ

2.3 ปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน

ผลงานของนักจิตวิทยาสังคมชี้ให้เห็นว่า องค์ประกอบพื้นฐานสำคัญที่ช่วยให้ทีมงานซึ่งหมายถึงทีมที่เป็นทางการและทีมที่ไม่เป็นทางการได้เพิ่มศักยภาพในการทำงานให้มีประสิทธิผลสูงขึ้นนั้น ได้แก่ บุตรี จารุโรจน์ (2549)

2.3.1 ขนาดของทีมงาน (Size of Teamwork)

มีผลต่อประสิทธิผลของการทำงาน กล่าวคือ เมื่อทีมงานมีจำนวนสมาชิกเพิ่มขึ้น ทีมงานจะมี “พลัง” ที่จะบังคับหรือผลักดันให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นหรือต่ำลงได้ จำนวนของสมาชิกที่ต้องการสำหรับแต่ละทีมนี้จะขึ้นอยู่กับธรรมชาติของงานและวัตถุประสงค์ของทีม ขนาดของทีมงานเป็นดัชนีวัดประสิทธิผลของทีมได้ ทั้งนี้เนื่องจากขนาดของทีมงานจะส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบหลักบางองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ซึ่งได้แก่ ภาวะผู้นำ สมาชิกของทีม และกระบวนการกลุ่ม ผู้บริหารหรือผู้นำที่ปรารถนาจะเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานของทีมโดยการเปลี่ยนแปลงจำนวนสมาชิก ควรพิจารณาผลกระทบที่อาจเกิดจากกลุ่มที่ไม่เป็นทางการประกอบด้วย เช่น ถ้าผู้นำทีมพิจารณาแล้วว่าควรลดขนาดของทีมงานที่มีอยู่เดิมเพื่อช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานก่อนตัดสินใจให้ใครออกจากทีมนั้น ผู้นำจะต้องพิจารณาให้รอบคอบ และตระหนักถึงความคงอยู่ของทีมที่ไม่เป็นทางการที่แฝงอยู่ในทีมที่เป็นทางการ ถ้าผู้บริหารเลือกจะลดขนาดของทีมงาน โดยย้ายผู้นำที่ไม่เป็นทางการของกลุ่มออกไป ผลที่ตามมาจะปรากฏว่าประสิทธิผลการทำงานจะลดลงจากเดิมอย่างชัดเจน และเมื่อพิจารณาในเชิงระบบแล้วจะมีข้อเสียมากกว่าข้อดี กล่าวคือจะพบว่าประสิทธิผลการทำงานเดิมในขณะที่มีจำนวนสมาชิกเท่าเดิมโดยมีหัวหน้ากลุ่มที่ไม่เป็นทางการรวมอยู่ด้วยจะสูงกว่าผลการทำงานเมื่อลดขนาดของทีมลงโดยการย้ายหัวหน้ากลุ่มที่ไม่เป็นทางการออกไป

2.3.2 ความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน (Cohesiveness of Teamwork)

องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมงานคือ ระดับความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน ซึ่งเป็นแรงดึงดูดใจให้สมาชิกมีความปรารถนาจะเข้าร่วมซึ่งสมาชิกภาพของทีมงานต้องให้กลุ่มคงอยู่ มีพลังที่แสดงถึงความแข็งแกร่งของความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในกลุ่ม เป็นความเหนียวแน่นของทีมที่อิทธิพลต่อบุคคล และต่อระดับปฏิกิริยาของทีมต่อกลุ่มอื่น ต่อองค์กร หรือหน่วยงานอื่น ตราบใดที่สมาชิกรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่น่าดึงดูดใจให้เขาเป็นสมาชิกอยู่ตราบนั้นทีมก็ยังคงมีความเป็นปึกแผ่น แต่ถ้าทีมไม่สามารถดึงดูดใจสมาชิกต่อไปได้ สมาชิกก็จะไม่คำนึงถึงมิตรภาพ และความนับถือซึ่งมีต่อกันก็จะค่อย ๆ จืดจางลงไปในที่สุด ผลการวิจัยของนักจิตวิทยาพบว่าทีมที่มีความเป็นปึกแผ่นภายในทีมที่สูงก็จะมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงด้วย และมีแนวโน้มจะทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายได้ดีกว่าทีมงานที่ไม่ค่อยมีความเป็นปึกแผ่น ทั้งนี้ภายใต้เงื่อนไขที่ว่าทีมงานต้องรับรู้

ว่าได้รับการสนับสนุนที่ดีจากฝ่ายบริหาร นอกจากนี้ข้อมูลยังชี้ให้เห็นว่าทีมงานใดที่สมาชิกมีความรู้สึกที่ดีต่อกันและกัน ก็จะมีแนวโน้มที่จะผลิตผลงานได้สูงกว่าทีมงานที่สมาชิกทีมแสดงความรู้สึกในทางลบต่อกัน คณิตที่แสดงถึงความเป็นปึกแผ่น ในระดับสูงของทีมงาน ได้แก่

- สมาชิกยอมรับข้อตกลงเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของทีมงานที่ไม่เป็นทางการ
- การสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทีมปรากฏเป็นที่ประจักษ์อย่างชัดเจน
- สภาพทางสังคม และภูมิหลังสมาชิกทีมมีลักษณะคล้ายคลึงกัน อยู่ในระดับที่น่าพอใจ
- สมาชิกทีมได้รับอนุญาตให้มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ และมีส่วนในการกำหนดมาตรฐานของทีมงาน
- ขนาดของทีมงานมีขนาดเหมาะสม ไม่ใหญ่มากจนปิดบังความสนใจส่วนบุคคล โดยทั่วไปขนาดของทีมงานที่ไม่เป็นทางการจะมีสมาชิกจำนวนระหว่าง 4-7 คน
- สมาชิกทีมเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน
- สมาชิกทีมต้องการผลประโยชน์ร่วมกัน และพิทักษ์ผลประโยชน์ของทีมงาน
- ทีมงานประสบความสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมาย และรักษาคุณค่าที่สำคัญของทีมงานไว้

คณิศที่ส่งเสริมและที่ทำลายความเป็นปึกแผ่นในระดับสูงของทีมงานแสดงในตาราง 2.1

ตาราง 2.1 องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการพัฒนาความเป็นปึกแผ่นของทีม

องค์ประกอบที่ส่งเสริมสร้างความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน	องค์ประกอบที่ทำลายความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน
ความเห็นด้วยกับเป้าหมายของทีมงาน	ความไม่เห็นด้วยกับเป้าหมายของทีมงาน
การปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทีมมีบ่อย	ทีมงานมีขนาดใหญ่
ความพึงพอใจและความรู้สึกที่ดีต่อกัน	ประสบการณ์ที่ไม่ประทับใจต่อกัน
การแข่งขันกับทีมงานภายนอก	การแข่งขันภายในทีมงานมีสูง

ทีมา Luthans (1995)

อย่างไรก็ตามถ้าฝ่ายบริหารพบว่าทีมงานที่ไม่เป็นทางการมีพฤติกรรมที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานแล้วละก็ควรจะใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมเพื่อลดความเป็นปึกแผ่นของทีมงานที่ไม่เป็นทางการลง ขณะเดียวกันต้องยอมรับว่าอาจทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารกับผู้นำทีมงานที่ไม่เป็นทางการได้ โดยสรุปจะพบว่ายิ่งความเป็นปึกแผ่นของทีมงานที่ไม่เป็นทางการที่มีเป้าหมายในทางลบมีเพิ่มขึ้นเท่าใด ยิ่งทำให้โอกาสที่เป้าหมายในทางลบของทีมงานดังกล่าวส่งผลกระทบต่อทีมงานหลักเพิ่มมากขึ้นด้วยเท่านั้น

2.3.3 ปทัสถานของทีมงาน (Norms of Teamwork)

เป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญอีกองค์ประกอบหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน ในที่นี้ขอเน้นปทัสถานของกลุ่มที่ไม่เป็นทางการ Luthans (1995) ได้อธิบายความหมายของปทัสถานว่า หมายถึง แบบแผนหรือโครงสร้างของพฤติกรรมทางสังคมที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกทีม ใช้เป็นมาตรฐานซึ่งในแต่ละสถานการณ์บุคคลควรประพฤติ ปฏิบัติให้สอดคล้องกับวิธีการดำเนินชีวิตในสังคมนั้น ๆ ตามที่สมาชิกยอมรับ

จากผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดระหว่างปทัสถานของทีมกับผลกำไรที่องค์กรจะได้รับ ถึงแม้ว่าทีมไม่สามารถกำหนดแบบพฤติกรรมที่ทีมยอมรับได้ในทุกเรื่อง แต่ปทัสถานส่วนใหญ่จะสัมพันธ์กับเรื่องดังกล่าวเหล่านี้ ได้แก่ การปฏิบัติงาน ผลกำไร ทีมงาน การวางแผน การควบคุมงาน การฝึกอบรม การคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ความสัมพันธ์กับลูกค้า ความซื่อสัตย์หรือความปลอดภัย เป็นต้น

ปทัสถานแบ่งเป็น 2 ชนิด คือ ปทัสถานเชิงนิมิต (Positive Norms) ซึ่งหมายถึงพฤติกรรมของทีมงานที่เอื้อต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กร เช่น การทำงานให้ถูกต้องตั้งแต่เริ่มแรก และไม่ใช้วัสดุสำนักงานอย่างสิ้นเปลือง เป็นต้น และปทัสถานเชิงนิเสธ (Negative Norms) ซึ่งหมายถึง พฤติกรรมที่จำกัดผลการปฏิบัติงานขององค์กร เช่น การหยุดทำงานก่อนเวลาเลิก 30 นาที หยุดพักเกินเวลา หรือไม่รับทำงานให้เสร็จเนื่องจากเกรงว่าจะมีงานเพิ่มมาอีก

กฎเกณฑ์สำคัญที่จะควบคุมพฤติกรรมภายในทีมงานที่เป็นทางการ คือการควบคุมปทัสถานของทีมงานไม่เป็นทางการซึ่งแฝงอยู่ในทีมงาน ทำการเปลี่ยนแปลงปทัสถานเดิมภายในทีมงานที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งหมายถึงการเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะของทีมงานที่เป็นทางการอันมีทีมงานที่ไม่เป็นทางการแฝงอยู่นั่นเอง

2.3.4 สถานภาพของสมาชิกทีมงาน (Status of Teamwork Members)

หมายถึง ตำแหน่งของสมาชิกในทีมงานเมื่อเปรียบเทียบกับสมาชิกคนอื่น ๆ โดยทั่วไป สถานภาพของแต่ละคนจะถูกกำหนดโดยคุณลักษณะ ทั้งที่สัมพันธ์กับการทำงานและบทบาทของสมาชิกภายในทีมและคุณลักษณะที่ไม่สัมพันธ์กับงาน ตัวกำหนดสถานภาพที่สัมพันธ์กับงาน ได้แก่

ตำแหน่ง ตารางการทำงาน และบางครั้งรวมถึงจำนวนเงินเดือนสมาชิกได้รับอีกด้วย ส่วนตัวกำหนดที่ไม่สัมพันธ์กับงาน เช่น ระดับการศึกษา เชื้อชาติ อายุ และเพศ สมาชิกทีมที่มีสถานภาพต่างกัน จะได้รับการปฏิบัติที่แตกต่างจากองค์กร เช่น ผู้บริหารระดับสูงจะมีที่จอดรถสำรองไว้ที่ด้านหน้าของสำนักงานใหญ่ ในขณะที่พนักงานทั่วไปจะต้องหาที่จอดรถเอง นอกจากนี้ยังเห็นความแตกต่างจากโต๊ะทำงาน การจัดสำนักงาน การตกแต่งระดับประตาศถานที่ทำงานอื่น ๆ เป็นต้น ซึ่งเป็นสัญลักษณ์ของสถานภาพจะสะท้อนให้เห็นระดับความสำคัญของบุคคลที่องค์กรให้การยกย่อง

องค์ประกอบพื้นฐานทั้ง 4 ประการข้างต้น ล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานทั้งสิ้น ฉะนั้นในการสร้างทีมงานที่แข็งแกร่งควรจะได้มีการศึกษาถึงผลกระทบขององค์ประกอบพื้นฐานประกอบกันด้วย

2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม นั้น จะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับธรรมชาติพื้นฐานของมนุษย์ในองค์กร เป็นเบื้องต้น โดยนำทฤษฎีที่สำคัญมาประกอบการอธิบายและประยุกต์เข้ากับการทำงานเป็นทีม บุตรี จารุโรจน์ (2549) ได้รวบรวมทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม อธิบายตามลำดับได้ ดังนี้

2.4.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ (Maslow (Maslow's Hierarchy of Need Theory)

ความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นความต้องการอยู่ 5 ประการ ดังนี้ คือ

- ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค เป็นต้น
- ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (Security and Safety Needs) ภายหลังจากที่ร่างกายได้รับการตอบสนองในสิ่งจำเป็นต่าง ๆ แล้วคนก็นึกถึงความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยนี้
- ความต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคม (Social Belongingness Needs) ได้แก่ ความต้องการเป็นที่ยอมรับของกลุ่มหรือสังคม ความต้องการอยากเป็นสมาชิกขององค์กร ความต้องการความรักจากเพื่อนร่วมงาน
- ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Self-esteem Needs) เช่น ความต้องการเคารพในตนเอง และความอยากมีเกียรติในสังคม

- ความต้องการความสมหวังในชีวิต (Self-actualisation Needs) เช่น ความต้องการที่จะใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ และความเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง ซึ่งความต้องการส่วนสุดท้ายนี้จะเน้นที่การพัฒนาส่วนบุคคล

2.4.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg : Two-Factor Theory)

ปัจจัยที่มีผลต่อการจูงใจในการดำเนินการของทีมมี 2 ประเภท คือ

- ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในงานที่ทำ
- ปัจจัยอนามัยหรือบำรุงรักษา (Hygiene / Maintenance Factors) คือปัจจัยแตกต่างจากปัจจัยจูงใจโดยสิ้นเชิง เพราะเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความไม่พอใจในงานที่ทำเช่น ถ้าสมาชิกทีมได้รับเงินเดือนน้อยไม่เพียงพอกับการใช้ชีวิตประจำวันก็จะเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่แต่ไม่จำเป็นที่ว่ามีสมาชิกบางคนได้รับเงินเดือนสูงแล้วจะพอใจในการทำงานที่ทำ

ถ้าการทำงานในทีมมีสถานะเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจเป็นไปอย่างเหมาะสม เช่นผู้นำทีมรับรู้ว่าการดำเนินงานสำเร็จยอมรับในตัวสมาชิกทีม และทุกคนในทีมมีความรับผิดชอบก็แสดงให้เห็นว่าสมาชิกได้รับการจูงใจในระดับสูง ในทางตรงกันข้ามถ้าผู้นำทีมไม่สนใจต่อปัจจัยจูงใจเหล่านี้ ก็แสดงให้เห็นว่าระดับการจูงใจในทีมต่ำ ถึงแม้ปัจจัยอนามัยได้รับการดำเนินการอย่างเหมาะสมในทีมก็ตาม

ถ้าผู้นำทีมดำเนินการเกี่ยวกับปัจจัยอนามัยได้อย่างเหมาะสมสมาชิกทีมก็จะเกิดความพอใจและสามารถใช้ปัจจัยเหล่านี้เป็นสิ่งที่จูงใจเขาได้ แต่ถ้าผู้นำทีมดำเนินการเกี่ยวกับปัจจัยอนามัยอย่างไม่เหมาะสมก็จะทำให้สมาชิกเกิดความไม่พอใจและจะมีผลในทางลบกับทีมได้

2.4.3 ทฤษฎีจูงใจสู่ความสำเร็จของ (McClelland (McClelland : Achievement Motivation Theory)

การจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความต้องการที่สำคัญที่สุดแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ ความสำเร็จ (Achievement) การมีส่วนร่วม (Affiliation) และอำนาจ (Power) หรืออาจกล่าว ให้ง่ายที่สุดก็คือ

- ความต้องการสู่ความสำเร็จ (Achievement Needs) ในการดำเนินการ เช่น สมาชิกทีมถูกจูงใจให้ดำเนินการจนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพก็เท่ากับว่าเขาต้องการความสำเร็จในงาน คนงานที่มีความต้องการความสำเร็จในงานสูงต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้
 - มีความรับผิดชอบ
 - มักตั้งเป้าหมายที่ยาก ๆ สำหรับตนเอง
 - ต้องการปฏิภริยาโต้ตอบหรือผลสำเร็จที่เจาะจง หรือโดยทันที
 - มุ่งมั่นต่อการการปฏิบัติงาน

- มุ่งความต้องการมีส่วนร่วม (Affiliation Needs) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการยอมรับ มิตรภาพ สมาชิกทีมมีความต้องการประเภทนี้จะมีผลการดำเนินงานที่ดีที่สุดของทีม ซึ่งทำให้เกิดความสัมพันธ์ในสังคมและมิตรภาพขึ้นในทีม
- ความต้องการอำนาจ (Power Needs) คือ ความต้องการที่จะทำการควบคุม และมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ถ้าบุคคลใดมีความต้องการอำนาจสูงก็จะมีแนวโน้มที่จะกลายเป็นผู้นำทีมซึ่งมีผลการดำเนินการดีกว่าบุคคลอื่น ๆ ในทีม

2.4.4 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor (Mcgregor's Theory X and Theory Y)

ทฤษฎี X เชื่อว่า คนส่วนมากโดยธรรมชาติแล้วไม่ชอบทำงาน ไม่มีความทะเยอทะยาน มีความรับผิดชอบน้อย มีความคิดริเริ่มน้อยในการแก้ปัญหาขององค์กร การจูงใจเป็นการจูงใจทางร่างกายและความปลอดภัยเท่านั้น คนส่วนใหญ่ชอบให้ควบคุมอย่างใกล้ชิดและถูกบังคับเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

ทฤษฎี Y เชื่อว่า คนส่วนมากโดยธรรมชาติชอบทำงาน ตั้งใจทำงานสามารถควบคุมตนเอง เพื่อให้เป้าหมายขององค์กรประสบผลสำเร็จ สามารถใช้ความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหาขององค์กร การจูงใจเป็นเรื่องของความ ต้องการมีชื่อเสียงและความสำเร็จในชีวิต สามารถสั่งการได้ด้วยตนเอง และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ถ้าหากได้รับการจูงใจ อย่างถูกต้อง

2.4.5 ทฤษฎีความคาดหวัง

คือ ทฤษฎีที่ให้ข้อคิดว่าการจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของความคาดหวังส่วนบุคคล และการจูงใจในแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับสองสิ่งคือ สมาชิกมีความต้องการมากน้อยแค่ไหน และคิดว่าจะสามารถทำสิ่งนั้นได้อย่างไร

สภาวะการของค่านิยมและผลที่แต่ละคนได้รับจะต้องตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของเขาได้ เช่น ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับนับถือ มีความเชื่อมั่นในความคิดของตนเอง รวมถึงการได้รับความก้าวหน้าและรายได้เพิ่มขึ้นด้วย

ทฤษฎีความคาดหวังทำให้ทราบว่าผู้นำทีมควรทำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในทีม โดย

- พิจารณาถึงความสำเร็จที่สมาชิกแต่ละคนต้องการ
- ตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินการที่จำเป็นที่จะทำให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้
- ทำให้เกิดความแน่ใจว่าระดับการดำเนินการที่กำหนดขึ้นทำให้ทีมบรรลุเป้าหมายได้
- ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผลจากการดำเนินการกับวิธีการดำเนินการที่กำหนดขึ้น
- ตรวจสอบสถานการณ์สำหรับความคาดหวังที่หลากหลาย
- ทำให้แน่ใจว่ามีการให้รางวัลอย่างพอเพียง
- ทำให้แน่ใจว่าระบบให้ความยุติธรรมกับสมาชิกทุกคน

2.4.6 ทฤษฎีความยุติธรรม (Equity Theory)

สมาชิกทีมมักจะพิจารณาถึงระบบการให้รางวัลว่าได้รับความยุติธรรมหรือไม่ ทฤษฎีความยุติธรรมนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่าสมาชิกทีมโดยทั่วไปต้องการได้รับการปฏิบัติจากทีมงานอย่างยุติธรรมและมักจะเปรียบเทียบผลงานและรางวัลที่ได้รับกับสมาชิกทีมคนอื่น ๆ เสมอ

ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนฐานของหลักการที่ซึ่งได้รับข้อมูลมาจากองค์กรโดยทั่วไป และนำมาปรับใช้กับการทำงานเป็นทีม ดังนี้

- ถ้าสมาชิกทีมรู้ว่าพวกเขาได้รับรางวัลซึ่งไม่เหมาะสมจากทีม พวกเขาจะไม่พอใจ และก็จะทำงานอย่างไม่เต็มความสามารถและก็จะพยายามออกจากทีม
- ถ้าสมาชิกทีมมีความเชื่อว่าพวกเขาได้รับรางวัลไม่เหมาะสมกับงานที่เขาได้ทำ พวกเขาจะรักษาระดับการทำงานของพวกเขา คือไม่มีความพยายามที่จะทำให้เกิดผลงานที่มีระดับสูงขึ้น
- ถ้าสมาชิกทีมรู้ว่ารางวัลที่พวกเขาได้รับมากกว่าที่เขาคาดคิดบนพื้นฐานของความยุติธรรม พวกเขาจะทำงานหนักขึ้น

เป็นที่แน่นอนว่าทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจ สมาชิกทีมอาจจะประเมินผลงานของเขาสูงเกินไป หรือเขาอาจประเมินรางวัลที่สมาชิกคนอื่นได้รับผิดพลาด ไม่ว่าทฤษฎีนี้ จะเป็นที่ยอมรับหรือไม่ก็ตามก็ยังพบว่าทฤษฎีนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้นำทีมที่จะระวัง ถึงความเข้าใจของสมาชิกทีมที่จะว่าผู้นำทีมไม่ยุติธรรม เพราะว่าพวกเขามักมีพฤติกรรมที่อยากได้รางวัลเพิ่มขึ้นอยู่ตลอดเวลา

2.4.7 ทฤษฎีเสริม (Reinforcement Theory)

ทฤษฎีนี้ให้ข้อเสนอเกี่ยวกับพฤติกรรมทำให้ความสนับสนุนต่อเงื่อนไขต่าง ๆ และอาจกล่าวได้ว่าสิ่งแวดล้อมเป็นต้นเหตุที่ ก่อเกิดพฤติกรรมต่อเงื่อนไขต่าง ๆ เหล่านั้น ทฤษฎีนี้ทำให้ความต้องการที่แท้จริงของสมาชิกลดลง นำเข้าสู่พฤติกรรมแบบต่าง ๆ โดยเน้นหนักที่ว่าอะไร จะเกิดขึ้นเมื่อเขาเริ่มดำเนินการบางสิ่งบางอย่าง ทฤษฎีนี้ถ้าหากทำให้เกิดขึ้นในทีมจะทำให้สมาชิกทีมได้พัฒนาตัวเอง และนำไปให้เกิดความร่วมมือขึ้นในทีมด้วย

2.4.8 ทฤษฎีเป้าหมาย (Goal-Setting Theory)

เป็นทฤษฎีที่เชื่อว่าพฤติกรรมต่าง ๆ สามารถทำความเข้าใจได้ในรูปแบบของการตั้งเป้าหมาย โดยมีประเด็น 3 เรื่อง คือ คุณลักษณะเฉพาะของเป้าหมาย (Goal Specificity), อุปสรรคของเป้าหมาย (Goal Difficulty) และการยอมรับในเป้าหมาย (Goal Acceptance) องค์ประกอบทั้งสามนี้มีอิทธิพลต่อการดำเนินการ การแข่งขัน การมีส่วนร่วม และสิ่งย้อนกลับ

สมาชิกจะปรับปรุงการดำเนินงานถ้าหากมีคุณลักษณะเฉพาะของเป้าหมายมากกว่าวัตถุประสงค์ที่ผู้บังคับบัญชากำหนดให้ทำ

สรุป ทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้นหากได้ทำการศึกษาค้นคว้าอย่างละเอียด ก็จะทำให้เข้าใจธรรมชาติของคนทำงานว่าต้องใช้ความละเอียดอ่อนอย่างสูงต่อการจูงใจ เพื่อให้คนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพต่อองค์กร และต่อทีมงานที่รับผิดชอบร่วมกัน

2.5 บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา

2.5.1 สภาพทั่วไปของอำเภอโนนไทย

อำเภอโนนไทย ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือของจังหวัดนครราชสีมา มีระยะทางห่างจากจังหวัด 28 กิโลเมตร และห่างจากกรุงเทพมหานคร 280 กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งหมด 333,356.25 ไร่ หรือ 533.37 ตารางกิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับกิ่งอำเภอพระทองคำ และอำเภอขามสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอเมืองนครราชสีมา และอำเภอขามทะเลสอ จังหวัดนครราชสีมา

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอขามสะแกแสง และอำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

2.5.2 การปกครอง

อำเภอโนนไทย แบ่งรูปแบบการปกครองท้องที่โดยแบ่งออกเป็น 10 ตำบล 131 หมู่บ้าน และแบ่งรูปแบบการปกครองท้องถิ่นโดยแบ่งเป็นเทศบาลตำบล 3 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 9 แห่ง ได้แก่เทศบาลตำบลโนนไทย เทศบาลตำบลโคกสวาย เทศบาลตำบลบัลลังก์ องค์การบริหารส่วนตำบลกำปัง องค์การบริหารส่วนตำบลค่างพลู องค์การบริหารส่วนตำบลด่านจาก องค์การบริหารส่วนตำบลถนนโพธิ์ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนไทย องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวัง องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า องค์การบริหารส่วนตำบล สายออ และองค์การบริหารส่วนตำบลสำโรง

2.5.3 โครงสร้างการบริหารงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบล

แบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

2.5.3.1 สำนักปลัด

เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบดูแลเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านกิจการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ งานบริหารงานบุคคล งานธุรการ งานนโยบายและแผนงาน งานชุมชน และสวัสดิการสังคม งานกิจการสภา งานเกี่ยวกับการเลือกตั้ง โดยมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหัวหน้าหน่วยงาน

2.5.3.2 ส่วนการคลัง

เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่เกี่ยวกับด้านการเงินการบัญชี พัสดุ การตรวจสอบงบประมาณ และทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล มีหัวหน้าส่วนการคลัง เป็นหัวหน้าหน่วยงาน

2.5.3.3 ส่วนโยธา

เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบดูแลเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านงานโยธา งานระบบสาธารณูปโภคเกี่ยวกับด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน แหล่งน้ำ ไฟฟ้าสาธารณะ งานควบคุมอาคาร ระบบประปา เป็นต้น โดยมีหัวหน้าส่วนโยธา เป็นหัวหน้าหน่วยงาน

2.5.3.4 ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ ดูแลเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการ จัดการศึกษา ในขั้นพื้นฐาน การศึกษาตามอัธยาศัย การจัดการศึกษาเด็กปฐมวัย ประสานงานกับโรงเรียน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ดำเนินโครงการอาหารเสริม (นม) อาหารกลางวัน งานกีฬา งานด้านวัฒนธรรมและประเพณีต่าง ๆ มีหัวหน้าส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เป็นหัวหน้าหน่วยงาน

ในแต่ละส่วนราชการจะมีผู้ปฏิบัติงานที่เรียกว่า ข้าราชการส่วนท้องถิ่น แยกเป็นระดับผู้บริหารและระดับเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการหรือที่เรียกว่า หัวหน้าส่วน และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ มีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชาฝ่ายการเมือง และมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชาฝ่ายข้าราชการ นอกจากนี้ยังมีสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมาจากการเลือกตั้งของประชาชนร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า

2.6 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

Austin & Baldwin (1991) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ความร่วมมือกันของอาจารย์ ในวิทยาลัย เนื่องจากพบว่า การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและการเพิ่มขึ้นความรู้ต่าง ๆ ทำให้อาจารย์ต้องร่วมมือกันทำงาน โดยเฉพาะในบทบาทด้านการสอนและการวิจัย ซึ่งการร่วมมือกันทำงาน จะมีประสิทธิภาพได้นั้นต้องขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมของสถาบัน ปริมาณงาน และขึ้นอยู่กับปัจจัยอีกหลายประการ ได้แก่ ลักษณะของสมาชิก คือ มีการสื่อสารที่ดี สมาชิกเป็นทั้งผู้พูด ผู้ฟัง เขียนได้ชัดเจน สามารถแก้ไขความขัดแย้งระหว่างกันได้ มีการรับรู้ถึงความแตกต่างกันในบทบาท และสามารถใช้ความแตกต่างให้เป็นประโยชน์ในกลุ่มได้ในเวลาที่ต่างกัน ในสภาพของกลุ่ม ความแตกต่างของอายุ ความยึดมั่นผูกพันของกลุ่ม และระยะเวลาที่ร่วมมือกันทำงานของกลุ่ม

Robbins (1998) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของทีม พบว่า ขนาดของทีมทำงานโดยทั่วไปไม่ควรเกิน 10-12 คน เพราะถ้ามีจำนวนมากกว่านี้จะมีความยุ่งยากในการทำงานร่วมกันให้ได้ผลดี

ศราวุธ อินทเสม (2538) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีม ของคณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล (คปต.) พบว่า การทำงานของ คปต. มีความสัมพันธ์กับตัวแปรต่าง ๆ ได้แก่ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ การได้รับการสนับสนุนจากต้นสังกัดของ คปต. และบรรยากาศหรือสภาพการทำงานในองค์กร คปต. ซึ่งตัวแปรที่มีผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมของ คปต. มากที่สุด คือ บรรยากาศการทำงาน รองลงมาคือ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ และการได้รับการสนับสนุนจากต้นสังกัดของ คปต. ตามลำดับ

สุจิตต์ ปุคะละนันท์ (2541) ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีม และการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไปใช้ กรณีศึกษาบริษัท ปิโตรเคมีแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ระดับการเก็บรักษาความรู้ มีความสัมพันธ์กับระดับการศึกษา ระดับความเป็นทีมไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคลและระดับความเป็นทีมมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับปัจจัยย่อย 7 ปัจจัย Burke-Litwin ได้แก่ ปัจจัยลักษณะผู้นำ ปัจจัยภารกิจและกลยุทธ์ ปัจจัยการจัดการ ปัจจัยระบบ ปัจจัยความจำเป็นในงาน ปัจจัยทักษะส่วนบุคคล ปัจจัยความต้องการส่วนบุคคลและค่านิยม และไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างระดับความเป็นทีมกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยโครงสร้าง ปัจจัยบรรยากาศในหน่วยงาน และปัจจัยการจูงใจ

ศันสนีย์ ชูเชื้อ (2546) ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ พบว่าการทำงานเป็นทีมส่งผลทำให้งานมีประสิทธิภาพดีขึ้น ทั้งด้านคุณภาพ ปริมาณงาน ประหยัดค่าใช้จ่ายและเวลา สำหรับปัจจัยที่พนักงานมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์คิดว่าส่งผลต่อการปฏิบัติงานเป็นทีม ได้แก่ บรรยากาศ ภาวะผู้นำ การสื่อสาร ทักษะในการทำงาน ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ การตัดสินใจ การประชุม วันธรรมองค์กร การมีส่วนร่วม และแรงจูงใจ เรียงตามลำดับ ส่วนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานเป็นทีมของพนักงานมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ได้แก่ การไม่ทราบวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนของงานที่รับผิดชอบ สมาชิกขาดการมีส่วนร่วมและการมอบหมายงานที่ไม่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติ

อนุชา แก้วหลวง (2548) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคพายัพ (เจ็ดยอด) พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคพายัพ (เจ็ดยอด) ในด้านลักษณะงานและการมอบหมายงานมีประสิทธิภาพปานกลาง ความสัมพันธ์ของทีมงานมีน้อย การ

สร้างแรงจูงใจในการทำงานมีปานกลาง สภาวะการเป็นผู้นำปานกลาง และความขัดแย้งปานกลางในการทำงาน

บุญลดา คุณาเวชกิจ (2550) ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลกับการพัฒนาทีมงาน ผู้จัดการแห่งการเรียนรู้พบว่าในด้านปัจจัยส่วนบุคคล มีเพียงระดับการศึกษาที่มีผลต่อการพัฒนาทีมงานผู้จัดการแห่งการเรียนรู้ ในด้านทัศนคติในการทำงานเป็นทีมไปผู้จัดการแห่งการเรียนรู้ และแนวทางพัฒนาทีมงานผู้จัดการแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ฝ่ายงานที่ปฏิบัติระยะเวลาในการทำงาน จำนวนสมาชิกภายในทีมมีการพัฒนาทีมงานผู้จัดการแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการทำโครงการ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา เกี่ยวกับการศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมงาน โดยศึกษาในด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ และด้านการตัดสินใจร่วมกัน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนของการดำเนินการวิจัย ดังนี้

3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 135 คน จากประชากรทั้งหมด 205 คน โดยการคำนวณหาขนาดของประชากรตามตารางแสดงจำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และ มอร์แกน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีลำดับขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

- ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม การบริหารงานองค์การ การพัฒนาองค์การ และการกำหนดขอบเขตของการวิจัย
- ศึกษาหลักการรูปแบบ และวิธีการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย
- ดำเนินการสร้างแบบสอบถามและให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแก้ไข โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามตามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยกำหนดประเมินค่าเป็นระดับคะแนน ดังต่อไปนี้

มากที่สุด	มีค่าคะแนนเท่ากับ 5
มาก	มีค่าคะแนนเท่ากับ 4
ปานกลาง	มีค่าคะแนนเท่ากับ 3
น้อย	มีค่าคะแนนเท่ากับ 2
น้อยที่สุด	มีค่าคะแนนเท่ากับ 1

ข้อคำถามตอนที่ 2 แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน จำนวน 10 ข้อ
 2. ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ จำนวน 10 ข้อ
 3. ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย จำนวน 10 ข้อ
 4. ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ จำนวน 10 ข้อ
 5. ด้านการตัดสินใจร่วมกัน จำนวน 10 ข้อ
- รวมทั้งสิ้น 50 ข้อ

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ที่เป็นประชากรตัวอย่าง โดยดำเนินการดังนี้

- ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม
- ผู้วิจัยดำเนินการนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows ตามขั้นตอน ดังนี้

- ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ
- ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ และด้านการตัดสินใจร่วมกัน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่า

ตัวกลางเลขคณิต (Mean) และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบคำบรรยาย และแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (Mean) เกี่ยวกับการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งกำหนดเกณฑ์ดังนี้

ตาราง 3.1 การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (Mean) เกี่ยวกับการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมงาน

ช่วงระยะค่าเฉลี่ย	ระดับประสิทธิภาพของทีมงาน
1.00 – 1.49	ระดับน้อยที่สุด
1.50 – 2.49	ระดับน้อย
2.50 – 3.49	ระดับปานกลาง
3.50 – 4.49	ระดับมาก
4.50 – 5.00	ระดับมากที่สุด

บทที่ 4

ผลการทดลองและวิเคราะห์ผล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา โดยผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ แล้วนำเสนอรูปตาราง

ตอนที่ 2 เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาเป็นข้อคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมใน 5 ด้าน ประกอบด้วยคือ ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ ด้านการตัดสินใจร่วมกัน โดยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ออกแบบตารางแปลผลตารางสรุป

4.1 องค์การบริหารส่วนตำบลสายออ

- **ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลขององค์การบริหารส่วนตำบลสายออ โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ดังแสดงในตาราง

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	3	27.27
	หญิง	8	72.73
2. อายุ	20 - 25 ปี	1	9.09
	26 - 30 ปี	2	18.18
	31 - 45 ปี	7	63.64
	46 - 50 ปี	1	9.09
	51 ปี ขึ้นไป	0	0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
3. รายได้		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	5	45.46
10,000 – 15,000 บาท	2	18.18
15,001 – 20,000 บาท	3	27.27
20,001 – 25,000 บาท	1	9.09
25,001 – 30,000 บาท	0	0
30,000 บาท ขึ้นไป	0	0
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	9.09
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	10	90.91
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	0	0
5. ตำแหน่งงาน		
สำนักปลัด	4	36.36
ส่วนการคลัง	5	45.46
ส่วนโยธา	2	18.18
ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	0	0
รวม	11	100

จากตาราง 4.1 พบว่ากลุ่มเป้าหมาย/กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 72.73 รองลงมาคือ เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 27.27 และส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31–45 ปี คิดเป็นร้อยละ 63.64 รองลงมาคือ มีอายุระหว่าง 26 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.18 รายได้ส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 45.46 รองลงมาคือ มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 27.27 การศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 90.91 รองลงมา คือ ศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 9.09 ตำแหน่งงานส่วนใหญ่อยู่ในส่วนการคลัง คิดเป็นร้อยละ 45.46 รองลงมาคือ สำนักปลัด คิดเป็นร้อยละ 36.36

- **ตอนที่ 2 การวิจัยเพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลสายออ**

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลสายออ โดยรวม

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม	ค่าเฉลี่ย — (\bar{x})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
1. ดี ำ น การกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน	3.55	0.478	มาก
2.ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่	3.73	0.625	มาก
3. ดี ำ น การสื่อสารกันอย่างเปิดเผย	3.81	0.575	มาก
4. ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ	4.18	0.538	มาก
5. ด้านการตัดสินใจร่วมกัน	3.76	0.563	มาก
รวม	3.81	0.480	มาก

จากตาราง 4.2 พบว่าบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสายออ อำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.81$, S.D. = 0.480) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการกระจายความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.538) รองลงมาคือ บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.81$, S.D. = 0.575) บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการตัดสินใจร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.76$, S.D. = 0.563) บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.73$, S.D. = 0.625) และบุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.55$, S.D. = 0.478)

- การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลสายออ เป็นรายข้อ มีดังนี้
 - ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.55$, S.D. = 0.478) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลช่วยให้การดำเนินงานของท่านประสบผลสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.91$, S.D. = 0.539) รองลงมาคือผู้บริหารกับพนักงานร่วมกันวางแผนงาน เพื่อกำหนดทิศทางการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.73$, S.D. = 0.467) ผู้บริหารกับพนักงานกำหนดภารกิจและเป้าหมาย เพื่อเป็นตัวกำกับให้การทำงานสำเร็จภายในเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.73$, S.D. = 0.647) พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลมีโอกาสร่วมกันกำหนดเป้าหมายของทีมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.55$, S.D. = 0.522) พนักงานยอมรับและปฏิบัติตามที่ตามภารกิจและเป้าหมายที่ตั้งไว้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.55$, S.D. = 0.688) พนักงานให้ความสำคัญกับเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.55$, S.D. = 0.820) ผู้บริหารและพนักงานมีการติดตามประเมินผลภารกิจและเป้าหมายร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.55$, S.D. = 0.934) ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่พนักงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.36$, S.D. = 0.674) มีการประชุมร่วมกันทุกครั้งเมื่อ มีการปรับปรุงและแก้ไขแผนการดำเนินงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.36$, S.D. = 0.924) และท่านมีความเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนงานในทุกขั้นตอนอย่างชัดเจน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.27$, S.D. = 0.786) ตามลำดับ

- ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.73$, S.D. = 0.625) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการทำงานอย่างเรียบง่าย อบอุ่น และเป็นกันเอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.603) รองลงมาคือพนักงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามมติของทีมงาน ถึงแม้ว่าจะไม่เห็นด้วยก็ตาม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.82$, S.D. = 0.874) เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อกำหนดหน้าที่รับผิดชอบในการร่วมกันจัดกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.73$, S.D. = 0.786) พนักงานมีความเต็มใจปฏิบัติงานอื่นที่อยู่นอกเหนือบทบาทหน้าที่ในบางโอกาสเมื่อมีความจำเป็น อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.73$, S.D. = 0.786) มีการประชุมและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับพนักงานทุกคน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.73$, S.D. = 0.905) ผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้ในระดับสูง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.64$, S.D. = 0.674) ท่านมีความมั่นใจว่ามีการมอบหมายงานให้แก่พนักงานอย่างเสมอภาคกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.64$, S.D. = 0.809) การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการร่วมกันจัดกิจกรรมต่าง ๆ มีการหมุนเวียนกันตามความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก (\bar{x}

= 3.64 , S.D. = 0.924) การกำหนดบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสมกับความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.64$, S.D.= 0.924) และผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานสามารถอธิบายบทบาทหน้าที่และมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}= 3.55$, S.D. = 0.820) ตามลำดับ

- ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.81$, S.D. = 0.575) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานได้รับการส่งเสริมให้แสดงความเห็นขณะปฏิบัติงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.09$, S.D. = 0.701) รองลงมาคือ มีความไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.09$, S.D. = 0.831) มีความเต็มใจและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.91$, S.D. = 0.539) พนักงานสามารถซักถามข้อสงสัยในคำสั่ง หรือปัญหาในการทำงานได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.91$, S.D. = 0.944) เปิดโอกาสให้พนักงานอภิปรายอย่างอิสระในการหาข้อยุติกรณีที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.82$, S.D. = 0.603) มีการติดต่อสื่อสารกันในทุกรูปแบบ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.82$, S.D. = 0.751) มีการปรึกษาหารือกันด้วยเหตุและผล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.82$, S.D. = 0.874) พนักงานสามารถเสนอแนะหรือติดต่อข้อมูลแบบเปิดเผย ชื่อสัตย์ ตรงไปตรงมาเพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.64$, S.D. = 0.674) พนักงานได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้าการดำเนินงานจากผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.55$, S.D. = 0.688) และแจ้งความสนใจแก่ทีมงานโดยปราศจากความกลัว อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.55$, S.D. = 0.820) ตามลำดับ

- ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการกระจายความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.538) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานได้รับการช่วยเหลือในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.09$, S.D. = 0.539) รองลงมาคือ ท่านมีความภาคภูมิใจและทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่ตามกำลังความสามารถ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.09$, S.D. = 0.701) ผู้บริหารช่วยสนับสนุนให้พนักงานมีบทบาทเสนอแนวความคิดในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.91$, S.D. = 0.701) พนักงานตระหนักว่าทุกคนมีความสำคัญต่อการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.91$, S.D. = 0.831) พนักงานมีความรับผิดชอบงานในหน้าที่ และงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.82$, S.D. = 0.751) มีการพูดถึงปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานกับผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานได้อย่างอิสระ

อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.73$, S.D. = 0.786) ท่านมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.64$, S.D. = 0.809) พนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.64$, S.D. = 0.674) พนักงานได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.64$, S.D. = 0.674) และพนักงานกล้าแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาทุกครั้ง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.45$, S.D. = 0.688) ตามลำดับ

- ด้านการตัดสินใจร่วมกัน

จากตารางที่ 7 เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการตัดสินใจร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.76$, S.D. = 0.563) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้บริหารมีความยืดหยุ่นและเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกประเด็น อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 0.755) รองลงมาคือการตัดสินใจภายในทีมงานจะอาศัยข้อเท็จจริงไม่ใช่ข้อมูลความรู้สึก อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.91$, S.D. = 0.701) พนักงานสามารถนำข้อตกลงในทีมงานไปสู่การปฏิบัติจริงทุกครั้ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.82$, S.D. = 0.874) พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.64$, S.D. = 0.674) พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผน และลำดับขั้นตอนการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.73$, S.D. = 0.647) พนักงานช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.73$, S.D. = 0.786) เมื่อเกิดปัญหาขึ้นพนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.73$, S.D. = 0.786) มีการประสานงานอย่างเต็มใจร่วมกันระหว่างส่วนราชการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.73$, S.D. = 0.905) พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยปราศจากอำนาจหรืออิทธิพลในการครอบงำ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.73$, S.D. = 0.786) และพนักงานแต่ละคนสามารถชี้แจงเหตุผลเมื่อเกิดความขัดแย้งในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.64$, S.D. = 0.809) ตามลำดับ

4.2 องค์การบริหารส่วนตำบลถนนโพธิ์

• ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลขององค์การบริหารส่วนตำบลถนนโพธิ์ โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ดังแสดงในตาราง

ตาราง 4.3 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม องค์กรบริหารส่วนตำบลนนโพธิ์

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	6	42.86
หญิง	8	57.14
2. อายุ		
20 - 25 ปี	2	14.28
26 - 30 ปี	4	28.58
31 - 45 ปี	6	42.86
46 - 50 ปี	2	14.28
51 ปีขึ้นไป	0	0
3. รายได้		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	6	42.86
10,000 - 15,000 บาท	7	50.00
15,001 - 20,000 บาท	0	0
20,001 - 25,000 บาท	0	0
25,001 - 30,000 บาท	0	0
30,000 บาท ขึ้นไป	1	7.14
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	28.58
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	8	57.14
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	2	14.28
5. ตำแหน่งงาน		
สำนักปลัด	8	57.14
ส่วนการคลัง	4	28.58
ส่วนโยธา	1	7.14
ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	1	7.14
รวม	14	100

จากตาราง 4.3 พบว่ากลุ่มเป้าหมาย/กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 57.14 รองลงมาคือ เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 42.86 และส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง

31–45 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.86 รองลงมาคือ มีอายุระหว่าง 26 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.58 รายได้ส่วนใหญ่มีรายได้ 10,000 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมาคือ มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 42.86 การศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 57.14 รองลงมาคือ ศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 28.58 ตำแหน่งงานส่วนใหญ่อยู่ในสำนักปลัด คิดเป็นร้อยละ 57.14 รองลงมาคือ ส่วนการคลัง คิดเป็นร้อยละ 28.58

- **ตอนที่ 2 การวิจัยเพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลถนนโพธิ์**

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลถนนโพธิ์ โดยรวม

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม	ค่าเฉลี่ย — (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
1. ด้ ำ น การกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน	3.16	0.447	ปานกลาง
2. ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่	3.35	0.875	ปานกลาง
3. ด้ ำ น การสื่อสารกันอย่างเปิดเผย	3.51	0.370	มาก
4. ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ	3.28	0.598	ปานกลาง
5. ด้านการตัดสินใจร่วมกัน	3.20	0.579	ปานกลาง
รวม	3.30	0.586	ปานกลาง

จากตาราง 4.4 พบว่าบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลถนนโพธิ์ อำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.30$, S.D. = 0.586) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.51$, S.D. = 0.370) รองลงมาคือ บุคลากร มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของทีมงานด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ อยู่ใน

ระดับมาก ($\bar{x} = 3.35$, S.D. = 0.875) บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของทีมงานด้านการกระจายความเป็นผู้นำการตัดสินใจร่วมกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.28$, S.D. = 0.598) บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการตัดสินใจร่วมกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.44$, S.D. = 0.422) และบุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.16$, S.D. = 0.447)

- การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลถนนโพธิ์ เป็นรายชื่อ ดังนี้

- ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.16$, S.D. = 0.447) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลช่วยให้การดำเนินงานของท่านประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.50$, S.D. = 0.519) รองลงมาคือ พนักงานยอมรับและปฏิบัติตามหน้าที่ตามภารกิจและเป้าหมายที่ตั้งไว้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.43$, S.D. = 0.514) ผู้บริหารกับพนักงานกำหนดภารกิจและเป้าหมาย เพื่อเป็นตัวกำกับให้การทำงานสำเร็จภายในเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.29$, S.D. = 0.825) พนักงานให้ความสำคัญกับเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.21$, S.D. = 0.893) มีการประชุมร่วมกันทุกครั้งเมื่อมีการปรับปรุงและแก้ไขแผนการดำเนินงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.21$, S.D. = 0.893) พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลมีโอกาสร่วมกันกำหนดเป้าหมายของทีมงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.14$, S.D. = 0.535) ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่พนักงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.14$, S.D. = 0.770) ท่านมีความเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนงานในทุกขั้นตอนอย่างชัดเจน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.07$, S.D. = 0.616) ผู้บริหารและพนักงานมีการติดตามประเมินผลภารกิจและเป้าหมายร่วมกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.93$, S.D. = 0.730) และบริหารกับพนักงานร่วมกันวางแผนงาน เพื่อกำหนดทิศทาง การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.64$, S.D. = 0.497) ตามลำดับ

- ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.38$, S.D. = 0.387) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าการกำหนดบทบาทหน้าที่เหมาะสมกับความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.57$, S.D. = 0.646) รองลงมาคือ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการทำงานอย่าง

เรียบง่าย อบอุ่น และเป็นกันเอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.57$, S.D. = 0.756) เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อกำหนดหน้าที่รับผิดชอบในการร่วมกันจัดกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.50$, S.D. = 0.519) พนักงานมีความเต็มใจปฏิบัติงานอื่นที่อยู่นอกเหนือบทบาทหน้าที่ในบางโอกาสเมื่อมีความจำเป็น อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.50$, S.D. = 0.519) พนักงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามมติของทีมงาน ถึงแม้ว่าจะไม่เห็นด้วยก็ตาม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.43$, S.D. = 0.514) มีการประชุมและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับพนักงานทุกคน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.43$, S.D. = 0.646) ผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้ในระดับสูง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.29$, S.D. = 0.611) การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการร่วมกันจัดกิจกรรมต่าง ๆ มีการหมุนเวียนกันตามความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.21$, S.D. = 0.579) ผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานสามารถอธิบายบทบาทหน้าที่และมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.14$, S.D. = 0.535) และท่านมีความมั่นใจว่ามีการมอบหมายงานให้แก่พนักงานอย่างเสมอภาคกันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.86$, S.D. = 0.770) ตามลำดับ

- ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.51$, S.D. = 0.370) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความเต็มใจและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.71$, S.D. = 0.611) รองลงมาคือเปิดโอกาสให้พนักงานอภิปรายอย่างอิสระในการหาข้อยุติกรณีที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.64$, S.D. = 0.497) มีการปรึกษาหารือกันด้วยเหตุและผล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.57$, S.D. = 0.646) มีความไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.57$, S.D. = 0.852) พนักงานได้รับการส่งเสริมให้แสดงความคิดเห็นขณะปฏิบัติงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.50$, S.D. = 0.519) ในการประชุมพนักงานกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าบอกปัญหาและแจ้งความสนใจแก่ทีมงานโดยปราศจากความกลัว อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.50$, S.D. = 0.519) มีการติดต่อสื่อสารกันในทุกรูปแบบ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.50$, S.D. = 0.519) พนักงานสามารถซักถามข้อสงสัยในคำสั่ง หรือปัญหาในการทำงานได้ องค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.43$, S.D. = 0.646) พนักงานสามารถเสนอแนะหรือติดต่อข้อมูลแบบเปิดเผย ชื่อสัตย์ ตรงไปตรงมาเพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.43$, S.D. = 0.646) และพนักงานได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับ ความก้าวหน้าการดำเนินงานจากผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.29$, S.D. = 0.469) ตามลำดับ

- ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการกระจายความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.29$, S.D. = 0.379) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าท่านมีความภาคภูมิใจและทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่ตามกำลังความสามารถ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.79$, S.D. = 0.699) รองลงมาคือพนักงานมีความรับผิดชอบงานในหน้าที่ และงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.57$, S.D. = 0.514) พนักงานกล้าแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาทุกครั้ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.50$, S.D. = 0.519) ผู้บริหารช่วยสนับสนุนให้พนักงานมีบทบาทเสนอแนวความคิดในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.50$, S.D. = 0.650) พนักงานตระหนักว่าทุกคนมีความสำคัญต่อการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.50$, S.D. = 0.650) ท่านมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.43$, S.D. = 0.514) มีการพูดถึงปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานกับผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานได้อย่างอิสระ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.00$, S.D. = 0.497) พนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.00$, S.D. = 0.633) พนักงานได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.90$, S.D. = 0.825) และพนักงานได้รับการช่วยเหลือในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถอยู่เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.86$, S.D. = 0.770) ตามลำดับ

- ด้านการตัดสินใจร่วมกัน

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการตัดสินใจร่วมกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.20$, S.D. = 0.469) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารมีความยืดหยุ่นและเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกประเด็น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.34$, S.D. = 0.745) รองลงมาคือพนักงานช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.27$, S.D. = 0.514) มีการประสานงานอย่างเต็มใจร่วมกันระหว่างส่วนราชการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.27$, S.D. = 0.646) เมื่อเกิดปัญหาขึ้นพนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.20$, S.D. = 0.519) พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยปราศจากอำนาจหรืออิทธิพลในการครอบงำ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.20$, S.D. = 0.650) พนักงานแต่ละคนสามารถชี้แจงเหตุผลเมื่อเกิดความขัดแย้งในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.20$, S.D. = 0.650) มีการประสานงานอย่างเต็มใจร่วมกันระหว่างส่วนราชการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.13$, S.D. = 0.646) พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.13$, S.D. =

0.756) และการตัดสินใจภายในทีมงานจะอาศัยข้อเท็จจริงไม่ใช่ข้อมูลความรู้สึก อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.06$, S.D. = 0.633) ตามลำดับ

4.3 องค์การบริหารส่วนตำบลโนนไทย

- **ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนไทย โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ดังแสดงในตาราง

ตาราง 4.5 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม องค์การบริหารส่วนตำบลโนนไทย

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	8	42.11
หญิง	11	57.89
2. อายุ		
20 - 25 ปี	2	10.53
26 - 30 ปี	6	31.58
31 - 45 ปี	10	52.63
46 - 50 ปี	1	5.26
51 ปีขึ้นไป	0	0
3. รายได้		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	9	47.37
10,000 - 15,000 บาท	9	47.37
15,001 - 20,000 บาท	1	5.26
20,001 - 25,000 บาท	0	0
25,001 - 30,000 บาท	0	0
30,000 บาทขึ้นไป	0	0
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	7	36.84
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	11	57.90
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	1	5.26

ตาราง 4.5 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
5. ตำแหน่งงาน		
สำนักปลัด	11	57.90
ส่วนการคลัง	6	31.58
ส่วนโยธา	1	5.26
ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	1	5.26
รวม	19	100

จากตาราง 4.5 พบว่ากลุ่มเป้าหมาย/กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 57.89 รองลงมาคือ เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 42.11 และส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31–45 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.63 รองลงมาคือ มีอายุระหว่าง 26 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.58 รายได้ส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 47.37 เท่ากับรายได้ 10,000 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 47.37 การศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 57.90 รองลงมาคือ ศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 36.84 ตำแหน่งงานส่วนใหญ่อยู่ในสำนักปลัด คิดเป็นร้อยละ 57.90 รองลงมาคือ ส่วนการคลัง คิดเป็นร้อยละ 31.58

- ตอนที่ 2 การวิจัยเพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนไทย

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนไทย โดยรวม

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
1. ด้าน การกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน	3.06	0.392	ปานกลาง
2. ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่	3.35	0.375	ปานกลาง

ตาราง 4.6 (ต่อ)

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม	ค่าเฉลี่ย \bar{x}	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
3. ด้านการสื่อสารกันอย่าง เปิดเผย	3.40	0.415	ปานกลาง
4. ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ	3.44	0.432	ปานกลาง
5. ด้านการตัดสินใจร่วมกัน	3.98	0.483	มาก
รวม	3.45	0.286	ปานกลาง

จากตาราง 4.6 พบว่าบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนไทย ในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.45$, S.D. = 0.286) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการตัดสินใจร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.98$, S.D. = 0.483) รองลงมาคือ บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการกระจายความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.44$, S.D. = 0.432) บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.40$, S.D. = 0.415) บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.35$, S.D. = 0.375) และบุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.06$, S.D. = 0.392)

- การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบล โนนไทย เป็นรายชื่อ ดังนี้

- ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของทีมงานด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.06$, S.D. = 0.392) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานให้ความสำคัญกับเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.68$, S.D. = 0.582) รองลงมาคือ พนักงานยอมรับและปฏิบัติตามหน้าที่ตามภารกิจและเป้าหมายที่ตั้งไว้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.47$, S.D. = 0.612) ท่านมีความเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนงานในทุกขั้นตอนอย่างชัดเจน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.32$, S.D. = 0.820) เป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลช่วยให้การดำเนินงานของท่าน

ประสบผลสำเร็จ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.05$, S.D. = 0.524) ผู้บริหารกับพนักงานกำหนดภารกิจและเป้าหมาย เพื่อเป็นตัวกำกับให้การทำงานสำเร็จภายในเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.05$, S.D. = 0.780) มีการประชุมร่วมกันทุกครั้งเมื่อมีการปรับปรุงและแก้ไขแผนการดำเนินงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.95$, S.D. = 0.621) ผู้บริหารกับพนักงานร่วมกันวางแผนงาน เพื่อกำหนดทิศทางหรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.95$, S.D. = 0.780) พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลมีโอกาสร่วมกันกำหนดเป้าหมายของทีมงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.95$, S.D. = 0.970) ผู้บริหารและพนักงานมีการติดตามประเมินผลภารกิจและเป้าหมายร่วมกันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.58$, S.D. = 0.607) และผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่พนักงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.58$, S.D. = 0.692) ตามลำดับ

- **ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่**

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.35$, S.D. = 0.375) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้ในระดับสูง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.63$, S.D. = 0.597) รองลงมาคือ ผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานสามารถอธิบายบทบาทหน้าที่และมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.53$, S.D. = 0.612) พนักงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามมติของทีมงาน ถึงแม้ว่าจะไม่เห็นด้วยก็ตาม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.53$, S.D. = 0.612) พนักงานมีความเต็มใจปฏิบัติงานอื่นที่อยู่นอกเหนือบทบาทหน้าที่ในบางโอกาสเมื่อมีความจำเป็น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.42$, S.D. = 0.769) ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการทำงานอย่างเรียบง่าย อบอุ่น และเป็นกันเอง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.42$, S.D. = 0.902) ท่านมีความมั่นใจว่ามีการมอบหมายงานให้แก่พนักงานอย่างเสมอภาคกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.37$, S.D. = 0.684) มีการประชุมและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับพนักงานทุกคน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.32$, S.D. = 0.671) การกำหนดบทบาทหน้าที่เหมาะสมกับความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.26$, S.D. = 0.562) เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อกำหนดหน้าที่รับผิดชอบในการร่วมกันจัดกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.00$, S.D. = 0.667) และการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการร่วมกันจัดกิจกรรมต่าง ๆ มีการหมุนเวียนกันตามความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.00$, S.D. = 0.745) ตามลำดับ

- **ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย**

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารกัน อย่างเปิดเผย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.40$, S.D. = 0.415) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความเต็มใจและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.74$, S.D. = 0.733) รองลงมาคือ มีการปรึกษาหารือกันด้วยเหตุและผล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.63$, S.D. = 0.684) พนักงานได้รับการส่งเสริมให้แสดงความเห็นขณะปฏิบัติงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.63$, S.D. = 0.761) พนักงานสามารถเสนอแนะหรือติดต่อข้อมูลแบบเปิดเผย ซึ่งสัปดาห์ตรงไปตรงมาเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.53$, S.D. = 0.697) มีความไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.47$, S.D. = 0.697) มีการติดต่อสื่อสารกันในทุกรูปแบบ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.42$, S.D. = 0.769) พนักงานสามารถซักถามข้อสงสัยในคำสั่ง หรือปัญหาในการทำงานได้ องค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.32$, S.D. = 0.582) ในการประชุมพนักงานกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าบอกรายละเอียด และแจ้งความสนใจแก่ทีมงานโดยปราศจากความกลัว อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.26$, S.D. = 0.733) เปิดโอกาสให้พนักงานอภิปรายอย่างอิสระในการหาข้อยุติกรณีที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.26$, S.D. = 0.872) และพนักงานได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับ ความก้าวหน้าการดำเนินงานจากผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.74$, S.D. = 0.872) ตามลำดับ

- ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ

จากตารางที่ 20 เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการกระจายความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.44$, S.D. = 0.432) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าท่านมีความภาคภูมิใจและทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่ตามกำลังความสามารถ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.79$, S.D. = 0.631) รองลงมาคือ พนักงานมีความรับผิดชอบงานในหน้าที่ และงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.58$, S.D. = 0.692) พนักงานตระหนักว่าทุกคนมีความสำคัญต่อการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.53$, S.D. = 0.697) ท่านมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.53$, S.D. = 0.772) พนักงานได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.47$, S.D. = 0.772) พนักงานได้รับการช่วยเหลือในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถอยู่เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.47$, S.D. = 0.772) มีการพูดถึงปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานกับผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานได้อย่างอิสระ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.47$, S.D. = 0.841) ผู้บริหารช่วยสนับสนุนให้พนักงานมีบทบาทเสนอแนวความคิดในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.32$, S.D. = 0.820) พนักงานกล้าแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางใน

การแก้ไขปัญหาทุกครั้ง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.16$, S.D. = 0.898) และพนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.11$, S.D. = 0.875) ตามลำดับ

- ด้านการตัดสินใจร่วมกัน

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการตัดสินใจร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.98$, S.D. = 0.493) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีการประสานงานอย่างเต็มใจร่วมกันระหว่างส่วนราชการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.89$, S.D. = 0.658) รองลงมาคือ การตัดสินใจภายในทีมงานจะอาศัยข้อเท็จจริงไม่ใช่ข้อมูลความรู้สึก อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.79$, S.D. = 0.713) พนักงานช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.74$, S.D. = 0.733) เมื่อเกิดปัญหาขึ้นพนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.68$, S.D. = 0.671) พนักงานแต่ละคนสามารถชี้แจงเหตุผลเมื่อเกิดความขัดแย้งในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.68$, S.D. = 0.671) พนักงานมีความรู้สึกที่ตนเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.58$, S.D. = 0.607) พนักงานสามารถนำข้อตกลงในทีมงานไปสู่การปฏิบัติจริงทุกครั้ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.63$, S.D. = 0.684) พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผน และลำดับขั้นตอนการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.53$, S.D. = 0.697) พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยปราศจากอำนาจหรืออิทธิพลในการครอบงำ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.47$, S.D. = 0.772) และผู้บริหารมีความยืดหยุ่นและเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกประเด็น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.37$, S.D. = 0.597) ตามลำดับ

4.4 องค์การบริหารส่วนตำบลสำโรง

• ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลขององค์การบริหารส่วนตำบลสำโรง โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ดังแสดงในตาราง

ตาราง 4.7 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม องค์การบริหารส่วนตำบลสำโรง

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	11	57.89
	หญิง	8	42.11
2. อายุ	20 - 25 ปี	4	21.05
	26 - 30 ปี	6	31.58

ตาราง 4.7 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
31 – 45 ปี	8	42.11
46 – 50 ปี	1	5.26
51 ปี ขึ้นไป	0	
3. รายได้		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	10	52.63
10,000 – 15,000 บาท	7	36.84
15,001 – 20,000 บาท	2	10.53
20,001 – 25,000 บาท	0	0
25,001 – 30,000 บาท	0	0
30,000 บาท ขึ้นไป	0	0
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	9	47.37
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	7	36.84
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	3	15.79
5. ตำแหน่งงาน		
สำนักปลัด	8	42.10
ส่วนการคลัง	7	36.84
ส่วนโยธา	2	10.53
ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	2	10.53
รวม	19	100

จากตาราง 4.7 พบว่ากลุ่มเป้าหมาย/กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 57.89 รองลงมาคือ เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 42.11 และส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31–45 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.11 รองลงมาคือ มีอายุระหว่าง 26 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.58 รายได้ส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 52.63 รองลงมาคือ มีรายได้ 10,000 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.84 การศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 47.37 รองลงมาคือ ศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 36.84 ตำแหน่งงานส่วนใหญ่อยู่ในสำนักปลัด คิดเป็นร้อยละ 42.10 รองลงมาคือ ส่วนการคลัง คิดเป็นร้อยละ 36.84

- ตอนที่ 2 การวิจัยเพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลสำโรง

ตาราง 4.8 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลสำโรง โดยรวม

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
1. ด้าน การกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน	3.63	0.540	มาก
2. ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่	3.65	0.737	มาก
3. ด้าน การสื่อสารกันอย่างเปิดเผย	3.71	0.635	มาก
4. ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ	3.75	0.522	มาก
5. ด้านการตัดสินใจร่วมกัน	3.76	0.607	มาก
รวม	3.70	0.541	มาก

จากตาราง 4.8 พบว่าบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลถนนสำโรง อำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.70$, S.D. = 0.541) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการตัดสินใจร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.76$, S.D. = 0.607) รองลงมาด้านการกระจายความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.75$, S.D. = 0.522) ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.71$, S.D. = 0.635) ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.65$, S.D. = 0.737) และด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.63$, S.D. = 0.540)

- การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลลำโรง เป็นรายข้อ

- ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.63$, S.D. = 0.540) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลช่วยให้การดำเนินงานของท่านประสบผลสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.05$, S.D. = 0.621) รองลงมาคือ พนักงานยอมรับและปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจและเป้าหมายที่ตั้งไว้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.84$, S.D. = 0.765) ผู้บริหารกับพนักงานร่วมกันวางแผนงาน เพื่อกำหนดทิศทางกรดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.74$, S.D. = 0.653) ผู้บริหารกับพนักงานกำหนดภารกิจและเป้าหมาย เพื่อเป็นตัวกำกับให้การทำงานสำเร็จภายในเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.74$, S.D. = 0.733) พนักงานให้ความสำคัญกับเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.68$, S.D. = 0.885) พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลมีโอกาสร่วมกันกำหนดเป้าหมายของทีมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.63$, S.D. = 0.597) ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่พนักงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.53$, S.D. = 0.964) ท่านมีความเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนงานในทุกขั้นตอนอย่างชัดเจน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.42$, S.D. = 0.607) ผู้บริหารและพนักงานมีการติดตามประเมินผลภารกิจและเป้าหมายร่วมกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.37$, S.D. = 0.955) และมีการประชุมร่วมกันทุกครั้งเมื่อมีการปรับปรุงและแก้ไขแผนการดำเนินงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.26$, S.D. = 0.872) ตามลำดับ

- ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.65$, S.D. = 0.737) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการทำงานอย่างเรียบง่าย อบอุ่น และเป็นกันเอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 0.882) รองลงมาคือ พนักงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามมติของทีมงาน ถึงแม้ว่าจะไม่เห็นด้วยก็ตาม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.79$, S.D. = 0.918) พนักงานมีความเต็มใจปฏิบัติงานอื่นที่อยู่นอกเหนือบทบาทหน้าที่ในบางโอกาสเมื่อมีความจำเป็น อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.79$, S.D. = 0.918) ผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้ในระดับสูง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.63$, S.D. = 0.895) มีการประชุมและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับพนักงานทุกคน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.58$, S.D. = 0.961) การกำหนดบทบาทหน้าที่เหมาะสมกับความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.58$, S.D. =

0.961) การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการร่วมกันจัดกิจกรรมต่าง ๆ มีการหมุนเวียนกันตามความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.58$, S.D. = 0.961) เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อกำหนดหน้าที่รับผิดชอบในการร่วมกันจัดกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.53$, S.D. = 0.841) ท่านมีความมั่นใจว่ามีการมอบหมายงานให้แก่พนักงานอย่างเสมอภาคกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.53$, S.D. = 0.964) และผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานสามารถอธิบายบทบาทหน้าที่และมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.47$, S.D. = 0.905) ตามลำดับ

- ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.71$, S.D. = 0.635) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.16$, S.D. = 0.834) รองลงมาคือ มีความเต็มใจและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.05$, S.D. = 0.705) มีการติดต่อสื่อสารกันในทุกรูปแบบทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.84$, S.D. = 0.898) มีการปรึกษาหารือกันด้วยเหตุและผล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.79$, S.D. = 0.976) พนักงานได้รับการส่งเสริมให้แสดงความเห็นขณะปฏิบัติงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.74$, S.D. = 0.872) พนักงานได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับ ความก้าวหน้าการดำเนินงานจากผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.63$, S.D. = 0.684) พนักงานสามารถซักถามข้อสงสัยในคำสั่งหรือปัญหาในการทำงานได้ องค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.58$, S.D. = 0.902) พนักงานสามารถเสนอแนะหรือติดต่อข้อมูลแบบเปิดเผย ชื่อสัตย์ ตรงไปตรงมาเพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.47$, S.D. = 0.772) เปิดโอกาสให้พนักงานอภิปรายอย่างอิสระในการหาข้อยุติกรณีที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.42$, S.D. = 0.902) และในการประชุมพนักงานกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าบอกรายปัญหา และแจ้งความสนใจแก่ทีมงานโดยปราศจากความกลัว อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.37$, S.D. = 0.895) ตามลำดับ

- ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการกระจายความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.75$, S.D. = 0.522) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานได้รับการช่วยเหลือในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.05$, S.D. = 0.524) รองลงมาคือ พนักงานมีความรับผิดชอบงานในหน้าที่ และงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.05$, S.D. = 0.780) ท่านมีความภาคภูมิใจและทุ่มเทการทำงาน

อย่างเต็มที่ตามกำลังความสามารถ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 0.667) ผู้บริหารช่วยสนับสนุนให้พนักงานมีบทบาทเสนอแนวความคิดในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.74$, S.D. = 0.733) พนักงานตระหนักว่าทุกคนมีความสำคัญต่อการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.74$, S.D. = 0.872) ท่านมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.74$, S.D. = 0.933) พนักงานได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.63$, S.D. = 0.684) พนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.63$, S.D. = 0.895) มีการพูดถึงปัญหาต่างๆ ในการทำงานกับผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานได้อย่างอิสระ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.53$, S.D. = 0.964) และพนักงานกล้าแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาทุกครั้ง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.42$, S.D. = 0.769) ตามลำดับ

- ด้านการตัดสินใจร่วมกัน

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการตัดสินใจร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.76$, S.D. = 0.607) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารมีความยืดหยุ่นและเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกประเด็น อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.95$, S.D. = 0.705) รองลงมาคือ พนักงานสามารถนำข้อตกลงในทีมงานไปสู่การปฏิบัติจริงทุกครั้ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.89$, S.D. = 0.937) การตัดสินใจภายในทีมงานจะอาศัยข้อเท็จจริงไม่ใช่ข้อมูลความรู้สึก อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.84$, S.D. = 0.795) มีการประสานงานอย่างเต็มใจร่วมกันระหว่างส่วนราชการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.79$, S.D. = 0.918) พนักงานแต่ละคนสามารถชี้แจงเหตุผลเมื่อเกิดความขัดแย้งในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.74$, S.D. = 0.733) พนักงานช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.74$, S.D. = 0.872) พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยปราศจากอำนาจหรืออิทธิพลในการครอบงำ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.68$, S.D. = 0.749) เมื่อเกิดปัญหาขึ้นพนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.68$, S.D. = 0.749) พนักงานแต่ละคนสามารถชี้แจงเหตุผลเมื่อเกิดความขัดแย้งในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.63$, S.D. = 0.684) และพนักงานมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.63$, S.D. = 0.631) ตามลำดับ

4.5 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวัง

● ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวัง โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ดังแสดงในตาราง

ตาราง 4.9 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ			
	ชาย	2	16.67
	หญิง	10	83.33
2. อายุ			
	20 - 25 ปี	0	0
	26 - 30 ปี	3	25.00
	31 - 45 ปี	8	66.67
	46 - 50 ปี	1	8.33
	51 ปีขึ้นไป	0	0
3. รายได้			
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	5	41.67
	10,000 - 15,000 บาท	4	33.33
	15,001 - 20,000 บาท	2	16.67
	20,001 - 25,000 บาท	1	8.33
	25,001 - 30,000 บาท	0	0
	30,000 บาทขึ้นไป	0	0
4. ระดับการศึกษา			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	8.33
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	8	66.67
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	3	25.00
5. ตำแหน่งงาน			
	สำนักปลัด	4	33.33
	ส่วนการคลัง	5	41.67
	ส่วนโยธา	2	16.67
	ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	1	8.33
รวม		12	100

จากตาราง 4.9 พบว่ากลุ่มเป้าหมาย/กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 83.33 รองลงมาคือ เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 16.67 และส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31–45 ปี คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมาคือ มีอายุระหว่าง 26 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.00 รายได้ส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 41.67 รองลงมาคือ มีรายได้ 10,000 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 33.33 การศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมาคือ ศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่าคิดเป็นร้อยละ 25.00 ตำแหน่งงานส่วนใหญ่อยู่ในส่วนการคลัง คิดเป็นร้อยละ 41.67 รองลงมาคือ สำนักปลัด คิดเป็นร้อยละ 33.33

- **ตอนที่ 2 การวิจัยเพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวัง**

ตาราง 4.10 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวัง โดยรวม

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม	ค่าเฉลี่ย — (\bar{x})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
1. ด้ ำ น การกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน	3.38	0.510	ปานกลาง
2. ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่	3.38	0.473	ปานกลาง
3. ด้ ำ น การสื่อสารกันอย่างเปิดเผย	3.43	0.597	ปานกลาง
4. ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ	3.48	0.557	ปานกลาง
5. ด้านการตัดสินใจร่วมกัน	3.27	0.683	ปานกลาง
รวม	3.39	0.510	ปานกลาง

จากตาราง 4.10 พบว่าบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวัง อำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.39$, S.D. = 0.510) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการ

กระจายความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.48$, S.D. = 0.557) รองลงมาคือ บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.43$, S.D. = 0.597) บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.38$, S.D. = 0.473) บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของทีมงานด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.38$, S.D. = 0.522) และบุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการตัดสินใจร่วมกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.27$, S.D. = 0.683) ตามลำดับ

- การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวัง เป็นรายข้อ

- ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของทีมงานด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.38$, S.D. = 0.510) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานให้ความสำคัญกับเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.75$, S.D. = 0.622) รองลงมาคือ พนักงานยอมรับและปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจและเป้าหมายที่ตั้งไว้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$, S.D. = 0.888) ท่านมีความเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนงานในทุกขั้นตอนอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.50$, S.D. = 0.798) เป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลช่วยให้การดำเนินงานของท่านประสบผลสำเร็จ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.42$, S.D. = 0.793) ผู้บริหารกับพนักงานกำหนดภารกิจและเป้าหมาย เพื่อเป็นตัวกำกับให้การทำงานสำเร็จภายในเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.33$, S.D. = 0.492) มีการประชุมร่วมกันทุกครั้งเมื่อมีการปรับปรุงและแก้ไขแผนการดำเนินงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.33$, S.D. = 0.651) ผู้บริหารและพนักงานมีการติดตามประเมินผลการกิจและเป้าหมายร่วมกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.33$, S.D. = 0.888) พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลมีโอกาสร่วมกันกำหนดเป้าหมายของทีมงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.25$, S.D. = 0.754) ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่พนักงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.08$, S.D. = 0.793) และผู้บริหารกับพนักงานร่วมกันวางแผนงาน เพื่อกำหนดทิศทาง การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.08$, S.D. = 0.900) ตามลำดับ

- ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.38$, S.D. = 0.473) แต่เมื่อพิจารณาเป็นราย

ข้อ พบว่าผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้ในระดับสูง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.58$, S.D. = 0.669) รองลงมาคือ มีการประชุมและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับพนักงานทุกคน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.50$, S.D. = 0.522) การกำหนดบทบาทหน้าที่เหมาะสมกับความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.42$, S.D. = 0.669) พนักงานมีความเต็มใจปฏิบัติงานอื่นที่อยู่นอกเหนือบทบาทหน้าที่ใน บางโอกาสเมื่อมีความจำเป็น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.42$, S.D. = 0.669) ผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานสามารถอธิบายบทบาทหน้าที่และมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.42$, S.D. = 0.669) พนักงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามมติของทีมงานถึงแม้ว่าจะไม่เห็นด้วยก็ตาม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.42$, S.D. = 0.669) ท่านมีความมั่นใจว่ามีการมอบหมายงานให้แก่พนักงานอย่างเสมอภาคกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.33$, S.D. = 0.492) พนักงานมีความเต็มใจปฏิบัติงานอื่นที่อยู่นอกเหนือบทบาทหน้าที่ในบางโอกาสเมื่อมีความจำเป็น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.33$, S.D. = 0.492) การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการร่วมกันจัดกิจกรรมต่าง ๆ มีการหมุนเวียนกันตามความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.33$, S.D. = 0.651) และผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการทำงานอย่างเรียบง่าย อบอุ่น และเป็นกันเอง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.08$, S.D. = 0.900) ตามลำดับ

- ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.43$, S.D. = 0.597) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีการติดต่อสื่อสารกันในทุกรูปแบบ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.75$, S.D. = 0.622) รองลงมาคือ มีความเต็มใจและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.58$, S.D. = 0.669) มีความไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.50$, S.D. = 0.522) ในการประชุมพนักงานกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าบอกปัญหา และแจ้งความสนใจแก่ทีมงานโดยปราศจากความกลัว อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.50$, S.D. = 0.798) มีการปรึกษาหารือกันด้วยเหตุและผล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.42$, S.D. = 0.515) พนักงานสามารถเสนอแนะหรือติดต่อข้อมูลแบบเปิดเผย ชื่อสัตย์ ตรงไปตรงมาเพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.33$, S.D. = 0.778) เปิดโอกาสให้พนักงานอภิปรายอย่างอิสระในการหาข้อยุติกรณีที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.33$, S.D. = 0.778) พนักงานได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้าการดำเนินงานจากผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.33$, S.D. = 0.985) พนักงานสามารถซักถามข้อสงสัยในคำสั่ง หรือปัญหาในการทำงานได้องค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.33$, S.D. =

0.985) และในการประชุมพนักงานกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าบอกปัญหา และพนักงานได้รับการส่งเสริมให้แสดงความคิดเห็นขณะปฏิบัติงานร่วมกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.17$, S.D. = 0.718) ตามลำดับ

- **ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ**

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการกระจายความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.48$, S.D. = 0.557) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าท่านมีความรู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.83$, S.D. = 0.718) รองลงมาคือ พนักงานมีความรับผิดชอบงานในหน้าที่ และงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.83$, S.D. = 0.718) พนักงานตระหนักว่าทุกคนมีความสำคัญต่อการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$, S.D. = 0.651) ท่านมีความภาคภูมิใจและทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่ ตามกำลังความสามารถ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$, S.D. = 0.778) ผู้บริหารช่วยสนับสนุนให้พนักงานมีบทบาทเสนอแนวความคิดในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.42$, S.D. = 0.900) พนักงานได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.33$, S.D. = 0.651) พนักงานได้รับการช่วยเหลือในการพัฒนาทักษะความรู้ และความสามารถอยู่เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.33$, S.D. = 0.651) พนักงานมีอำนาจ ในการตัดสินใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.25$, S.D. = 0.866) พนักงานกล้าแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาทุกครั้ง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.25$, S.D. = 0.866) และมีการพูดถึงปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานกับผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานได้อย่างอิสระ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.25$, S.D. = 0.965) ตามลำดับ

- **ด้านการตัดสินใจร่วมกัน**

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการตัดสินใจร่วมกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.27$, S.D. = 0.683) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีการประสานงานอย่างเต็มใจร่วมกันระหว่างส่วนราชการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.58$, S.D. = 0.793) รองลงมาคือ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นพนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.42$, S.D. = 0.669) พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.42$, S.D. = 0.793) พนักงานช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.42$, S.D. = 0.996) การตัดสินใจภายในทีมงานจะอาศัยข้อเท็จจริงไม่ใช่ข้อมูลความรู้สึก อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.25$, S.D. = 0.866) พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยปราศจากอำนาจหรืออิทธิพลในการครอบงำ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.17$, S.D. = 0.835) ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นและเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุก

ประเด็น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.17$, S.D. = 0.937) พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผน และลำดับขั้นตอนการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.08$, S.D. = 0.669) พนักงานสามารถนำข้อตกลง ในทีมงานไปสู่การปฏิบัติจริงทุกครั้ง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.08$, S.D. = 0.900) และพนักงานแต่ละคนสามารถชี้แจงเหตุผลเมื่อเกิดความขัดแย้งในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.08$, S.D. = 0.900) ตามลำดับ

4.6 องค์การบริหารส่วนตำบลด่านจาก

- **ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านจาก โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ดังแสดงในตาราง

ตาราง 4.11 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	3	16.67
	หญิง	15	83.33
2. อายุ	20 - 25 ปี	0	0
	26 - 30 ปี	5	27.78
	31 - 45 ปี	12	66.67
	46 - 50 ปี	1	5.55
	51 ปีขึ้นไป	0	0
3. รายได้	ต่ำกว่า 10,000 บาท	7	38.89
	10,000 - 15,000 บาท	8	44.45
	15,001 - 20,000 บาท	2	11.11
	20,001 - 25,000 บาท	0	0
	25,001 - 30,000 บาท	1	5.55
	30,000 บาทขึ้นไป	0	0

ตาราง 4.11 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	7	38.89
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	7	38.89
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	4	22.22
5. ตำแหน่งงาน		
สำนักปลัด	11	61.12
ส่วนการคลัง	5	27.7
ส่วนโยธา	1	5.55
ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	1	5.55
รวม	18	100

จากตาราง 4.11 พบว่ากลุ่มเป้าหมาย/กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 83.33 รองลงมาคือ เพศชายคิดเป็นร้อยละ 16.67 และส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31–45 ปี คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมาคือ มีอายุระหว่าง 26 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.78 รายได้ส่วนใหญ่มีรายได้ 10,000 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 44.45 รองลงมาคือ มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 38.89 การศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี เท่ากับระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 38.89 ตำแหน่งงานส่วนใหญ่อยู่ในสำนักปลัด คิดเป็นร้อยละ 61.12 รองลงมาคือ ส่วนการคลัง คิดเป็นร้อยละ 27.7

- ตอนที่ 2 การวิจัยเพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านจาก

ตาราง 4.12 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านจาก โดยรวม

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
1. ด้าน การกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน	3.63	0.450	มาก
2. ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่	3.70	0.553	มาก
3. ด้าน การสื่อสารกันอย่างเปิดเผย	3.62	0.643	มาก
4. ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ	3.65	0.501	มาก
5. ด้านการตัดสินใจร่วมกัน	4.04	0.582	มาก
รวม	3.73	0.484	มาก

จากตาราง 4.12 พบว่าบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลด้านจาก อำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.73$, S.D. = 0.484) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการตัดสินใจร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.04$, S.D. = 0.582) รองลงมาคือ บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.70$, S.D. = 0.553) บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการกระจายความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.65$, S.D. = 0.501) บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.63$, S.D. = 0.450) และบุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.62$, S.D. = 0.643) ตามลำดับ

- การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านจาก เป็นรายข้อ
 - ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.63$, S.D. = 0.450) แต่เมื่อพิจารณาเป็น

รายชื่อ พบว่าพนักงานยอมรับและปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจและเป้าหมายที่ตั้งไว้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.94$, S.D. = 0.539) รองลงมาคือ เป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลช่วยให้การดำเนินงานของท่านประสบผลสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.89$, S.D. = 0.583) มีการประชุมร่วมกันทุกครั้งเมื่อมีการปรับปรุงและแก้ไขแผนการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.72$, S.D. = 0.575) มีการประชุมร่วมกันทุกครั้งเมื่อมีการปรับปรุงและแก้ไขแผนการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.72$, S.D. = 0.575) พนักงานให้ความสำคัญกับเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.61$, S.D. = 0.778) ท่านมีความเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนงานในทุกขั้นตอนอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.56$, S.D. = 0.856) พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลมีโอกาสร่วมกันกำหนดเป้าหมายของทีมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.56$, S.D. = 0.616) ผู้บริหารกับพนักงานร่วมกันวางแผนงาน เพื่อกำหนดทิศทาง การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.44$, S.D. = 0.616) ผู้บริหารและพนักงานมีการติดตามประเมินผลภารกิจและเป้าหมายร่วมกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.44$, S.D. = 0.856) และผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่พนักงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.39$, S.D. = 0.850) ตามลำดับ

- ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.70$, S.D. = 0.553) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าการกำหนดบทบาทหน้าที่เหมาะสมกับความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.89$, S.D. = 0.676) รองลงมาคือ มีการประชุมและมอบหมายหน้าที่ที่ความรับผิดชอบให้กับพนักงานทุกคน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.83$, S.D. = 0.618) เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อกำหนดหน้าที่ที่รับผิดชอบในการร่วมกันจัดกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.78$, S.D. = 0.808) พนักงานมีความเต็มใจปฏิบัติงานอื่นที่อยู่นอกเหนือบทบาทหน้าที่ในบางโอกาสเมื่อมีความจำเป็น อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.72$, S.D. = 0.752) ผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานสามารถอธิบายบทบาทหน้าที่และมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.72$, S.D. = 0.752) การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการร่วมกันจัดกิจกรรมต่าง ๆ มีการหมุนเวียนกันตามความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.72$, S.D. = 0.826) พนักงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามมติของทีมงานถึงแม้ว่าจะไม่เห็นด้วยก็ตาม อยู่

ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$, S.D. = 0.767) ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการทำงานอย่างเรียบง่าย อบอุ่น และเป็นกันเอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.61$, S.D. = 0.850) ผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงาน กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้ในระดับสูง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.56$, S.D. = 0.856) และ ท่านมีความมั่นใจว่ามีการมอบหมายงานให้แก่พนักงานอย่างเสมอภาคกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.50$, S.D. = 0.857) ตามลำดับ

- ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.62$, S.D. = 0.643) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีการปรึกษาหารือกันด้วยเหตุและผล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.83$, S.D. = 0.618) รองลงมาคือ มีความเต็มใจและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.83$, S.D. = 0.707) พนักงานสามารถซักถามข้อสงสัยในคำสั่ง หรือปัญหาในการทำงานได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.72$, S.D. = 0.669) มีความไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.72$, S.D. = 0.752) พนักงานสามารถเสนอแนะหรือติดต่อข้อมูลแบบเปิดเผย ซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมาเพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$, S.D. = 0.907) มีการติดต่อสื่อสารกันในทุก รูปแบบทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.56$, S.D. = 0.856) พนักงานได้รับการส่งเสริมให้แสดงความเห็นขณะปฏิบัติงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.56$, S.D. = 0.856) พนักงานได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้าการดำเนินงานจากผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.33$, S.D. = 0.985) มีการติดต่อสื่อสารกันในทุกรูปแบบทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.44$, S.D. = 0.992) และพนักงานได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับ ความก้าวหน้าการดำเนินงานจากผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.39$, S.D. = 0.778) ตามลำดับ

- ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการกระจายความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.65$, S.D. = 0.501) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีความรับผิดชอบงานในหน้าที่ และงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 0.686) รองลงมาคือ ท่านมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.89$, S.D. = 0.676) พนักงานตระหนักว่าทุกคนมีความสำคัญต่อการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.78$, S.D. = 0.647) ท่านมีความภาคภูมิใจและทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่ตามกำลังความสามารถ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.78$, S.D. = 0.732) พนักงานได้รับการช่วยเหลือในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$, S.D. = 0.686) มี

การพูดถึงปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานกับผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานได้อย่างอิสระ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.61$, S.D. = 0.608) ผู้บริหารช่วยสนับสนุนให้พนักงานมีบทบาทเสนอแนวความคิดในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.56$, S.D. = 0.705) พนักงานได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.56$, S.D. = 0.784) พนักงานกล้าแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาทุกครั้ง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.33$, S.D. = 0.767) และพนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.33$, S.D. = 0.907) ตามลำดับ

- ด้านการตัดสินใจร่วมกัน

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการตัดสินใจร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.04$, S.D. = 0.582) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีการประสานงานอย่างเต็มใจร่วมกันระหว่างส่วนราชการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.94$, S.D. = 0.539) รองลงมาคือ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นพนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.83$, S.D. = 0.707) พนักงานช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.78$, S.D. = 0.647) พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผน และลำดับขั้นตอนการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.72$, S.D. = 0.826) พนักงานแต่ละคนสามารถชี้แจงเหตุผลเมื่อเกิดความขัดแย้งในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$, S.D. = 0.594) ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นและเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$, S.D. = 0.970) การตัดสินใจภายในทีมงานจะอาศัยข้อเท็จจริงไม่ใช่ข้อมูลความรู้สึก อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.61$, S.D. = 0.916) พนักงานสามารถนำข้อตกลงในทีมงานไปสู่การปฏิบัติจริงทุกครั้ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.61$, S.D. = 0.979) พนักงาน มีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.56$, S.D. = 0.856) และพนักงานสามารถนำข้อตกลงในทีมงานไปสู่การปฏิบัติจริงทุกครั้ง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.44$, S.D. = 0.856) ตามลำดับ

4.7 องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า

● ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลขององค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ดังแสดงในตาราง

ตาราง 4.13 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ			
	ชาย	3	21.43
	หญิง	11	78.57
2. อายุ			
	20 - 25 ปี	0	0
	26 - 30 ปี	5	35.71
	31 - 45 ปี	9	64.29
	46 - 50 ปี	0	0
	51 ปี ขึ้นไป	0	0
3. รายได้			
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	4	28.57
	10,000 - 15,000 บาท	8	57.14
	15,001 - 20,000 บาท	2	14.29
	20,001 - 25,000 บาท	0	0
	25,001 - 30,000 บาท	0	0
	30,000 บาท ขึ้นไป	0	0
4. ระดับการศึกษา			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	5	35.71
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	8	57.15
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	1	7.14
5. ตำแหน่งงาน			
	สำนักปลัด	7	50.00
	ส่วนการคลัง	4	28.57
	ส่วนโยธา	2	14.29
	ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	1	7.14
รวม		14	100

จากตาราง 4.13 พบว่ากลุ่มเป้าหมาย/กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 78.57 รองลงมาคือ เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 21.43 และส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31–45 ปี คิดเป็นร้อยละ 64.29 รองลงมาคือ มีอายุระหว่าง 26 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.71 รายได้ส่วนใหญ่มีรายได้ 10,000 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 57.14 รองลงมาคือ มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 28.57 การศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 57.15 รองลงมาคือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 35.71 ตำแหน่งงานส่วนใหญ่อยู่ในสำนักปลัด คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาคือ ส่วนการคลัง คิดเป็นร้อยละ 28.57

- **ตอนที่ 2 การวิจัยเพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า**

ตาราง 4.14 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า โดยรวม

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม	ค่าเฉลี่ย — (\bar{x})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
1. ดี ำ น การกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน	3.16	0.369	ปานกลาง
2. ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่	3.14	0.448	ปานกลาง
3. ดี ำ น การสื่อสารกันอย่างเปิดเผย	3.17	0.383	ปานกลาง
4. ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ	3.19	0.390	ปานกลาง
5. ด้านการตัดสินใจร่วมกัน	3.11	0.459	ปานกลาง
รวม	3.15	0.351	ปานกลาง

จากตาราง 4.14 พบว่าบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า อำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.15$, S.D. = 0.351) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการ

กระจายความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.19$, S.D. = 0.390) รองลงมาคือ บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.17$, S.D. = 0.383) บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.16$, S.D. = 0.369) บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.14$, S.D. = 0.448) และบุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการตัดสินใจร่วมกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.11$, S.D. = 0.459) ตามลำดับ

- การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า เป็นรายข้อ

- ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.16$, S.D. = 0.369) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานยอมรับและปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจและเป้าหมายที่ตั้งไว้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.57$, S.D. = 0.646) รองลงมาคือ ท่านมีความเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนงานในทุกขั้นตอนอย่างชัดเจน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.29$, S.D. = 0.469) พนักงานให้ความสำคัญกับเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.29$, S.D. = 0.611) มีการประชุมร่วมกันทุกครั้งเมื่อมีการปรับปรุงและแก้ไขแผนการดำเนินงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.29$, S.D. = 0.611) ผู้บริหารกับพนักงานกำหนดภารกิจและเป้าหมาย เพื่อเป็นตัวกำกับให้การทำงานสำเร็จภายในเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.21$, S.D. = 0.579) ผู้บริหารและพนักงานมีการติดตามประเมินผลภารกิจและเป้าหมายร่วมกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.14$, S.D. = 0.535) ผู้บริหารกับพนักงานร่วมกันวางแผนงาน เพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.07$, S.D. = 0.475) มีการประชุมร่วมกันทุกครั้งเมื่อมีการปรับปรุงและแก้ไขแผนการดำเนินงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.00$, S.D. = 0.392) เป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลช่วยให้การดำเนินงานของท่านประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.30$, S.D. = 0.555) และผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่พนักงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.71$, S.D. = 0.726) ตามลำดับ

- ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.14$, S.D. = 0.448) แต่เมื่อพิจารณาเป็นราย

ข้อ พบว่ามีการประชุมและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับพนักงานทุกคน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.57$, S.D. = 0.514) รองลงมาคือ เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อกำหนดหน้าที่รับผิดชอบในการร่วมกันจัดกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.43$, S.D. = 0.938) พนักงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามมติของทีมงาน ถึงแม้ว่าจะไม่เห็นด้วยก็ตาม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.36$, S.D. = 0.633) พนักงาน มีความเต็มใจปฏิบัติงานอื่นที่อยู่นอกเหนือบทบาทหน้าที่ในบางโอกาสเมื่อมีความจำเป็น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.36$, S.D. = 0.745) ผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้ในระดับสูง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.14$, S.D. = 0.535) ผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานสามารถอธิบายบทบาทหน้าที่และมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.14$, S.D. = 0.535) การกำหนดบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสมกับความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.00$, S.D. = 0.679) ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการทำงานอย่างเรียบง่าย อบอุ่น และเป็นกันเอง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.86$, S.D. = 0.770) การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการร่วมกันจัดกิจกรรมต่าง ๆ มีการหมุนเวียนกันตามความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.86$, S.D. = 0.864) และท่านมีความมั่นใจว่ามีการมอบหมายงานให้แก่พนักงานอย่างเสมอภาคกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.64$, S.D. = 0.633) ตามลำดับ

- ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.17$, S.D. = 0.383) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความเต็มใจและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.57$, S.D. = 0.646) รองลงมาคือ มีความไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.29$, S.D. = 0.469) มีการปรึกษาหารือกันด้วยเหตุและผล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.21$, S.D. = 0.579) เปิดโอกาสให้พนักงานอภิปรายอย่างอิสระในการหาข้อยุติกรณีที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.21$, S.D. = 0.802) พนักงานได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับ ความก้าวหน้าการดำเนินงานจากผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.14$, S.D. = 0.363) พนักงานได้รับการส่งเสริมให้แสดงความเห็นขณะปฏิบัติงานร่วมกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.14$, S.D. = 0.535) พนักงานสามารถซักถามข้อสงสัยในคำสั่ง หรือปัญหาในการทำงานได้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.14$, S.D. = 0.663) พนักงานสามารถเสนอแนะหรือติดต่อข้อมูลแบบเปิดเผย ซึ่งสำคัญตรงไปตรงมาเพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.07$, S.D. = 0.917) มีการติดต่อสื่อสารกันในทุกรูปแบบทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.00$, S.D. = 0.555) และในการประชุมพนักงานกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าบอก

ปัญหา และแจ้งความสนใจแก่ทีมงานโดยปราศจากความกลัว อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{x} = 2.93$, S.D. = 0.475) ตามลำดับ

- **ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ**

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการกระจายความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.19$, S.D. = 0.390) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีความรับผิดชอบงานในหน้าที่ และงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.79$, S.D. = 0.579) รองลงมาคือ ท่านมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.64$, S.D. = 0.745) พนักงานตระหนักว่าทุกคนมีความสำคัญต่อการทำงาน พนักงานตระหนักว่าทุกคนมีความสำคัญต่อการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.29$, S.D. = 0.469) พนักงานกล้าแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาทุกครั้ง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.14$, S.D. = 0.363) พนักงานได้รับการช่วยเหลือในการพัฒนาทักษะความรู้ และความสามารถอยู่เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.14$, S.D. = 0.770) ผู้บริหารช่วยสนับสนุนให้พนักงานมีบทบาทเสนอแนวความคิดในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.07$, S.D. = 0.829) มีการพูดถึงปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานกับผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานได้อย่างอิสระ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.93$, S.D. = 0.997) พนักงานได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.79$, S.D. = 0.893) และพนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.57$, S.D. = 0.852) ตามลำดับ

- **ด้านการตัดสินใจร่วมกัน**

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการตัดสินใจร่วมกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.11$, S.D. = 0.459) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.36$, S.D. = 0.633) รองลงมาคือ มีการประสานงานอย่างเต็มใจร่วมกันระหว่างส่วนราชการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.36$, S.D. = 0.745) เมื่อเกิดปัญหาขึ้นพนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.21$, S.D. = 0.426) พนักงานสามารถนำข้อตกลงในทีมงานไปสู่การปฏิบัติจริงทุกครั้ง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.21$, S.D. = 0.699) พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยปราศจากอำนาจหรืออิทธิพลในการครอบงำ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.07$, S.D. = 0.475) พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผนและลำดับขั้นตอนการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.00$, S.D. = 0.392) เมื่อเกิดปัญหาขึ้นพนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.00$, S.D. = 0.555) การตัดสินใจภายในทีมงานจะอาศัยข้อเท็จจริงไม่ใช่

ข้อมูลความรู้สึก อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.00$, S.D. = 0.555) ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นและเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกประเด็น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.00$, S.D. = 0.784) และพนักงานแต่ละคนสามารถชี้แจงเหตุผลเมื่อเกิดความขัดแย้งในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.93$, S.D. = 0.475) ตามลำดับ

4.8 องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพง

● ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลขององค์การบริหารส่วนตำบลกำแพง โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ดังแสดงในตาราง

ตาราง 4.15 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ			
	ชาย	10	66.67
	หญิง	5	33.33
2. อายุ			
	20 - 25 ปี	1	6.67
	26 - 30 ปี	5	33.33
	31 - 45 ปี	7	46.66
	46 - 50 ปี	1	6.67
	51 ปี ขึ้นไป	1	6.67
3. รายได้			
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	9	60.00
	10,000 - 15,000 บาท	5	33.33
	15,001 - 20,000 บาท	1	6.67
	20,001 - 25,000 บาท	0	0
	25,001 - 30,000 บาท	0	0
	30,000 บาท ขึ้นไป	0	0
4. ระดับการศึกษา			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	40.00
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	7	46.67
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	2	13.33

ตาราง 4.15 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
5. ตำแหน่งงาน		
สำนักปลัด	7	46.67
ส่วนการคลัง	2	13.33
ส่วนโยธา	6	40.00
ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	0	0
รวม	15	100

จากตาราง 4.15 พบว่ากลุ่มเป้าหมาย/กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมาคือ เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 33.33 และส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31–45 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.66 รองลงมาคือ มีอายุระหว่าง 26 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.33 รายได้ส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมาคือ มีรายได้ 10,000 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 33.33 การศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 46.67 รองลงมาคือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 40.00 ตำแหน่งงานส่วนใหญ่อยู่ในสำนักปลัด คิดเป็นร้อยละ 46.67 รองลงมาคือ ส่วนโยธา คิดเป็นร้อยละ 40.00

- **ตอนที่ 2 การวิจัยเพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลกำปำ**

ตาราง 4.16 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลกำปำ โดยรวม

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม	ค่าเฉลี่ย – (\bar{x})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (s.d)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
1. ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน	3.64	0.418	มาก
2. ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่	3.65	0.376	มาก

ตาราง 4.16 (ต่อ)

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม	ค่าเฉลี่ย — (\bar{x})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
3. ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย	3.62	0.523	มาก
4. ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ	3.71	0.486	มาก
5. ด้านการตัดสินใจร่วมกัน	3.69	0.484	มาก
รวม	3.66	0.415	มาก

จากตาราง 4.16 พบว่าบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกำแพง ในอำเภอ โนนไทย จังหวัดนครราชสีมา มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.66$, S.D. = 0.415) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการกระจายความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.71$, S.D. = 0.486) รองลงมาบุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการตัดสินใจร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.69$, S.D. = 0.484) บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.65$, S.D. = 0.376) บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.64$, S.D. = 0.418) และบุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.62$, S.D. = 0.523) ตามลำดับ

- การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลกำแพง เป็นรายข้อ
 - ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.63$, S.D. = 0.418) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานยอมรับและปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจและเป้าหมายที่ตั้งไว้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.93$, S.D. = 0.594) รองลงมาคือ พนักงานให้ความสำคัญกับเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.87$, S.D. = 0.743) ท่านมีความเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนงานในทุกขั้นตอนอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.73$, S.D. = 0.704) ผู้บริหารกับพนักงานร่วมกันวางแผนงาน เพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.71$, S.D. = 0.726) ผู้บริหารกับพนักงานกำหนดภารกิจและเป้าหมาย เพื่อเป็นตัวกำกับให้การทำงานสำเร็จภายในเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$, S.D. = 0.488) พนักงานให้ความสำคัญกับเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.60$, S.D. = 0.632) พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลมีโอกาสร่วมกันกำหนดเป้าหมายของทีมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.53$, S.D. = 0.640) มีการประชุมร่วมกันทุกครั้งเมื่อมีการปรับปรุงและแก้ไขแผนการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.53$, S.D. = 0.640) ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่พนักงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.53$, S.D. = 0.743) และเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลช่วยให้การดำเนินงานของท่านประสบผลสำเร็จ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.47$, S.D. = 0.743) ตามลำดับ

- ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.65$, S.D. = 0.376) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อกำหนดหน้าที่รับผิดชอบในการร่วมกันจัดกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.87$, S.D. = 0.516) รองลงมาคือ มีการประชุมและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับพนักงานทุกคน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.87$, S.D. = 0.640) ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการทำงานอย่างเรียบง่าย อ่อนนุ้ย และเป็นกันเอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.80$, S.D. = 0.676) พนักงานมีความเต็มใจปฏิบัติงานอื่นที่อยู่นอกเหนือบทบาทหน้าที่ในบางโอกาสเมื่อมีความจำเป็น อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.73$, S.D. = 0.594) การกำหนดบทบาทหน้าที่เหมาะสมกับความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.60$, S.D. = 0.737) ผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานสามารถอธิบายบทบาทหน้าที่และมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.73$, S.D. = 0.799) พนักงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามมติของทีมงานถึงแม้ว่าจะไม่เห็นด้วยก็ตาม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$, S.D. = 0.488) ท่านมีความมั่นใจว่ามีการมอบหมายงานให้แก่พนักงานอย่างเสมอภาคกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.60$, S.D. = 0.507) ผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้ในระดับสูง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.40$, S.D. = 0.507) และการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการร่วมกันจัดกิจกรรมต่าง ๆ มีการหมุนเวียนกันตามความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.27$, S.D. = 0.594) ตามลำดับ

- ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.62$, S.D. = 0.523) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความ

ไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.87$, S.D. = 0.640) รองลงมาคือ มีการติดต่อสื่อสารกันในทุกรูปแบบทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.87$, S.D. = 0.915) มีความเต็มใจและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.73$, S.D. = 0.704) มีการปรึกษาหารือกันด้วยเหตุและผล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$, S.D. = 0.617) พนักงานได้รับการส่งเสริมให้แสดงความคิดเห็นขณะปฏิบัติงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$, S.D. = 0.724) พนักงานสามารถเสนอแนะหรือติดต่อข้อมูลแบบเปิดเผย ชื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา เพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.60$, S.D. = 0.507) ในการประชุม พนักงานกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าบอกปัญหา และแจ้งความสนใจแก่ทีมงานโดยปราศจากความกลัว อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.60$, S.D. = 0.828) พนักงานสามารถซักถามข้อสงสัยในคำสั่งหรือปัญหาในการทำงานได้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.47$, S.D. = 0.640) เปิดโอกาสให้พนักงานอภิปรายอย่างอิสระในการหาข้อยุติ กรณีที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.40$, S.D. = 0.737) และพนักงานได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับ ความก้าวหน้าการดำเนินงานจากผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.33$, S.D. = 0.617) ตามลำดับ

- ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารกัน อย่างเปิดเผย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.71$, S.D. = 0.486) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานตระหนักว่าทุกคนมีความสำคัญต่อการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.13$, S.D. = 0.352) รองลงมาคือ พนักงานมีความรับผิดชอบงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.93$, S.D. = 0.594) ท่านมีความภาคภูมิใจและทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่ตามกำลังความสามารถ ($\bar{x} = 3.80$, S.D. = 0.561) ท่านมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.73$, S.D. = 0.704) พนักงานได้รับการช่วยเหลือในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.73$, S.D. = 0.799) มีการพูดถึงปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานกับผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานได้อย่างอิสระ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$, S.D. = 0.724) ผู้บริหารช่วยสนับสนุนให้พนักงานมีบทบาทเสนอแนวความคิดในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.60$, S.D. = 0.737) พนักงานกล้าแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหามารอบคอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.53$, S.D. = 0.743) พนักงานได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.53$, S.D. = 0.834) และพนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.40$, S.D. = 0.910) ตามลำดับ

- ด้านการตัดสินใจร่วมกัน

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการตัดสินใจร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.69$, S.D. = 0.484) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.87$, S.D. = 0.640) รองลงมาคือพนักงานแต่ละคนสามารถชี้แจงเหตุผลเมื่อเกิดความขัดแย้งในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.80$, S.D. = 0.676) พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยปราศจากอำนาจหรืออิทธิพลในการครอบงำ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.73$, S.D. = 0.458) พนักงานสามารถนำข้อตกลงในทีมงานไปสู่การปฏิบัติจริงทุกครั้ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.73$, S.D. = 0.704) พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$, S.D. = 0.617) การตัดสินใจภายในทีมงานจะอาศัยข้อเท็จจริงไม่ใช่ข้อมูลความรู้สึก อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$, S.D. = 0.617) พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผน และลำดับขั้นตอนการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$, S.D. = 0.976) ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นและเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกประเด็น อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.60$, S.D. = 0.737) เมื่อเกิดปัญหาขึ้นพนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.60$, S.D. = 0.828) และมีการประสานงานอย่างเต็มใจร่วมกันระหว่างส่วนราชการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.53$, S.D. = 0.915) ตามลำดับ

4.9 องค์การบริหารส่วนตำบลค้างพลู

• ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลขององค์การบริหารส่วนตำบลค้างพลู โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ดังแสดงในตาราง

ตาราง 4.17 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	5	38.46
	หญิง	8	61.54
2. อายุ	20 - 25 ปี	0	0
	26 - 30 ปี	5	38.46
	31 - 45 ปี	7	53.85

ตาราง 4.17 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
46 – 50 ปี	1	7.69
51 ปี ขึ้นไป	0	0
3. รายได้		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	7	53.85
10,000 – 15,000 บาท	5	38.46
15,001 – 20,000 บาท	1	7.69
20,001 – 25,000 บาท	0	0
25,001 – 30,000 บาท	0	0
30,000 บาท ขึ้นไป	0	0
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	30.77
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	8	61.54
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	1	7.69
5. ตำแหน่งงาน		
สำนักปลัด	7	53.85
ส่วนการคลัง	4	30.77
ส่วนโยธา	1	7.69
ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	1	7.69
รวม	13	100

จากตาราง 1.17 พบว่ากลุ่มเป้าหมาย/กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.54 รองลงมาคือ เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 38.46 และส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31– 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.85 รองลงมาคือ มีอายุระหว่าง 26 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.46 รายได้ส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 53.85 รองลงมาคือ มีรายได้ 10,000 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 38.46 การศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 61.54 รองลงมาคือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 30.77 ตำแหน่งงานส่วนใหญ่อยู่ในสำนักปลัด คิดเป็นร้อยละ 53.85 รองลงมาคือ ส่วนการคลัง คิดเป็นร้อยละ 30.77

- ตอนที่ 2 การวิจัยเพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลค้ำพล

ตาราง 4.18 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลค้ำพล โดยรวม

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม	ค่าเฉลี่ย — (\bar{x})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
1. ดี ำ น การกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน	3.55	0.237	มาก
2. ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่	3.52	0.319	มาก
3. ดี ำ น การสื่อสารกันอย่างเปิดเผย	3.70	0.474	มาก
4. ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ	3.67	0.442	มาก
5. ด้านการตัดสินใจร่วมกัน	3.62	0.359	มาก
รวม	3.61	0.292	มาก

จากตาราง 4.18 พบว่าบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลค้ำพล อำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.61$, S.D. = 0.292) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.70$, S.D. = 0.474) รองลงมาคือ บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการกระจายความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$, S.D. = 0.442) บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการตัดสินใจร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.62$, S.D. = 0.359) บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.55$, S.D. = 0.237) และบุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.52$, S.D. = 0.319) ตามลำดับ

- การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลค้างพลู เป็นรายข้อ ดังนี้

- ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.55$, S.D. = 0.237) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารกับพนักงานกำหนดภารกิจและเป้าหมาย เพื่อเป็นตัวกำกับให้การทำงานสำเร็จภายในเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.85$, S.D. = 0.376) รองลงมาคือ พนักงานยอมรับและปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจและเป้าหมายที่ตั้งไว้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.77$, S.D. = 0.725) พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลมีโอกาสร่วมกันกำหนดเป้าหมายของทีมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.69$, S.D. = 0.630) ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่พนักงาน อยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.62$, S.D. = 0.506) พนักงานให้ความสำคัญกับเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.54$, S.D. = 0.776) มีการประชุมร่วมกันทุกครั้ง เมื่อมีการปรับปรุงและแก้ไขแผนการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.54$, S.D. = 0.519) ผู้บริหารกับพนักงานร่วมกันวางแผนงาน เพื่อกำหนดทิศทางการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.54$, S.D. = 0.660) ท่านมีความเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนงานในทุกขั้นตอนอย่างชัดเจน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.38$, S.D. = 0.506) เป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลช่วยให้การดำเนินงานของท่านประสบผลสำเร็จ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.38$, S.D. = 0.650) และผู้บริหารและพนักงานมีการติดตามประเมินผลภารกิจและเป้าหมายร่วมกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.23$, S.D. = 0.599) ตามลำดับ

- ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.52$, S.D. = 0.319) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อกำหนดหน้าที่รับผิดชอบในการร่วมกันจัดกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.92$, S.D. = 0.494) รองลงมาคือ พนักงานมีความเต็มใจปฏิบัติงานอื่นที่อยู่นอกเหนือบทบาทหน้าที่ในบางโอกาสเมื่อมีความจำเป็น อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.77$, S.D. = 0.599) ผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานสามารถอธิบายบทบาทหน้าที่และมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.62$, S.D. = 0.768) ท่านมีความมั่นใจว่ามีการมอบหมายงานให้แก่พนักงานอย่างเสมอภาคกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.54$, S.D. = 0.519) ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการทำงานอย่างเรียบง่าย อบอุ่น และเป็นกันเอง

อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.46$, S.D. = 0.660) ผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้ในระดับสูง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.46$, S.D. = 0.776) มีการประชุมและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับพนักงานทุกคน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.46$, S.D. = 0.877) การกำหนดบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสมกับความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.38$, S.D. = 0.650) การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการร่วมกันจัดกิจกรรมต่าง ๆ มีการหมุนเวียนกันตามความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.31$, S.D. = 0.480) และพนักงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามมติของทีมงานถึงแม้ว่าจะไม่เห็นด้วยก็ตาม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.31$, S.D. = 0.630) ตามลำดับ

- ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.70$, S.D. = 0.747) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีการติดต่อสื่อสารกันในทุกรูปแบบทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 0.816) รองลงมาคือ มีความไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.92$, S.D. = 0.641) พนักงานได้รับการส่งเสริมให้แสดงความคิดเห็นขณะปฏิบัติงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.77$, S.D. = 0.599) ในการประชุมพนักงานกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าบอกปัญหา และแจ้งความสนใจแก่ทีมงานโดยปราศจากความกลัว อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.77$, S.D. = 0.725) พนักงานสามารถเสนอแนะหรือติดต่อข้อมูลแบบเปิดเผย ชื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา เพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.69$, S.D. = 0.480) มีการปรึกษาหารือกันด้วยเหตุและผล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.69$, S.D. = 0.630) มีความเต็มใจและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.69$, S.D. = 0.751) พนักงานสามารถซักถามข้อสงสัยในคำสั่งหรือปัญหาในการทำงานได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.62$, S.D. = 0.506) เปิดโอกาสให้พนักงานอภิปรายอย่างอิสระในการหาข้อยุติ กรณีที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.46$, S.D. = 0.660) และพนักงานได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับ ความก้าวหน้าการดำเนินงานจากผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.38$, S.D. = 0.650) ตามลำดับ

- ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการกระจายความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$, S.D. = 0.442) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีความรับผิดชอบงานในหน้าที่ และงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 0.577) รองลงมาคือ พนักงานตระหนักว่าทุกคนมีความสำคัญต่อการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.85$, S.D. = 0.689) ท่านมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ อยู่ใน

ระดับมาก ($\bar{x} = 3.77$, S.D. = 0.725) มีการพูดถึงปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานกับผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานได้อย่างอิสระ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.69$, S.D. = 0.630) พนักงานกล้าแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาทุกครั้ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.62$, S.D. = 0.650) ผู้บริหารช่วยสนับสนุนให้พนักงานมีบทบาทเสนอแนวความคิดในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.62$, S.D. = 0.768) พนักงานได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.62$, S.D. = 0.768) ท่านมีความภาคภูมิใจและทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่ตามกำลังความสามารถ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.54$, S.D. = 0.660) พนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.54$, S.D. = 0.877) และพนักงานได้รับการช่วยเหลือในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถอยู่เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.46$, S.D. = 0.776) ตามลำดับ

- ด้านการตัดสินใจร่วมกัน

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการตัดสินใจร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.62$, S.D. = 0.359) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.92$, S.D. = 0.641) รองลงมาคือ พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยปราศจากอำนาจหรืออิทธิพลในการครอบงำ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.85$, S.D. = 0.376) พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผนและลำดับขั้นตอนการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.85$, S.D. = 0.899) พนักงานสามารถนำข้อตกลงในทีมงานไปสู่การปฏิบัติจริงทุกครั้ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.77$, S.D. = 0.599) การตัดสินใจภายในทีมงานจะอาศัยข้อเท็จจริงไม่ใช่ข้อมูลความรู้สึก อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.69$, S.D. = 0.480) พนักงานช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.69$, S.D. = 0.751) พนักงานแต่ละคนสามารถชี้แจงเหตุผลเมื่อเกิดความขัดแย้งในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.62$, S.D. = 0.870) เมื่อเกิดปัญหาขึ้นพนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.54$, S.D. = 0.967) ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นและเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกประเด็น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.31$, S.D. = 0.947) และมีการประสานงานอย่างเต็มใจร่วมกันระหว่างส่วนราชการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.00$, S.D. = 0.816) ตามลำดับ

4.10 ภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา

- ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย
จังหวัดนครราชสีมา โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ
ตาราง 4.19 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	51	37.78
หญิง	84	62.22
2. อายุ		
20 - 25 ปี	10	7.41
26 - 30 ปี	41	30.37
31 - 45 ปี	73	54.07
46 - 50 ปี	10	7.41
51 ปี ขึ้นไป	1	0.74
3. รายได้		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	61	45.19
10,000 - 15,000 บาท	56	41.48
15,001 - 20,000 บาท	14	10.37
20,001 - 25,000 บาท	2	1.48
25,001 - 30,000 บาท	1	0.74
30,000 บาท ขึ้นไป	1	0.74
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	44	32.59
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	74	54.82
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	17	12.59
5. ตำแหน่งงาน		
สำนักปลัด	67	49.63
ส่วนการคลัง	37	27.41
ส่วนโยธา	23	17.04
ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	8	5.92
รวม	135	100

จากตาราง 4.19 พบว่ากลุ่มเป้าหมาย/กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 62.22 รองลงมาคือ เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 37.78 และส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31–45 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.07 รองลงมาคือ มีอายุระหว่าง 26 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.37 รายได้ส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 45.19 รองลงมาคือ มีรายได้ 10,000 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 41.48 การศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 54.82 รองลงมาคือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 32.59 ตำแหน่งงานส่วนใหญ่อยู่ในสำนักปลัดคิดเป็นร้อยละ 49.63 รองลงมาคือ ส่วนการคลัง คิดเป็นร้อยละ 27.41

- **ตอนที่ 2 การวิจัยเพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมของทีมงาน**

ตาราง 4.20 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของทีมงานเรียงลำดับแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล

ลำดับที่	ชื่อหน่วยงาน	ค่าเฉลี่ย — (\bar{x})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
1	องค์การบริหารส่วนตำบลสายออ	3.81	0.480	มาก
2	องค์การบริหารส่วนตำบลด่านจาก	3.73	0.484	มาก
3	องค์การบริหารส่วนตำบลสำโรง	3.70	0.541	มาก
4	องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพง	3.66	0.415	มาก
5	องค์การบริหารส่วนตำบลค้างพลู	3.61	0.292	มาก
6	องค์การบริหารส่วนตำบลโนนไทย	3.45	0.286	ปานกลาง
7	องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวัง	3.39	0.510	ปานกลาง
8	องค์การบริหารส่วนตำบลถนนโพธิ์	3.30	0.586	ปานกลาง
9	องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า	3.15	0.351	ปานกลาง
รวม		3.53	0.477	มาก

ตาราง 4.21 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของทีมงาน โดยรวม

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม	ค่าเฉลี่ย — (\bar{x})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
1. ด้าน การกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน	3.39	0.551	ปานกลาง
2. ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่	3.50	0.521	มาก
3. ด้าน การสื่อสารกันอย่างเปิดเผย	3.55	0.540	มาก
4. ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ	3.59	0.502	มาก
5. ด้านการตัดสินใจร่วมกัน	3.60	0.507	มาก
รวม	3.53	0.477	มาก

จากตาราง 4.21 พบว่าบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.53$, S.D. = 0.477) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการตัดสินใจร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.60$, S.D. = 0.507) รองลงมาคือ บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการกระจายความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.59$, S.D. = 0.502) บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.55$, S.D. = 0.540) บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.50$, S.D. = 0.521) และบุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.39$, S.D. = 0.551) ตามลำดับ

- การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของทีมงาน เป็นรายชื่อ ดังนี้
 - ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.39$, S.D. = 0.551) แต่เมื่อพิจารณา

เป็นรายชื่อ พบว่าพนักงานยอมรับและปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจและเป้าหมายที่ตั้งไว้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.68$, S.D. = 0.672) รองลงมาคือ พนักงานให้ความสำคัญกับเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.57$, S.D. = 0.757) เป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลช่วยให้การดำเนินงานของท่านประสบผลสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.51$, S.D. = 0.700) ผู้บริหารกับพนักงานกำหนดภารกิจและเป้าหมาย เพื่อเป็นตัวกำกับให้การทำงานสำเร็จภายในเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.50$, S.D. = 0.679) ท่านมีความเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนงานในทุกขั้นตอนอย่างชัดเจน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.37$, S.D. = 0.704) มีการประชุมร่วมกันทุกครั้งเมื่อมีการปรับปรุงและแก้ไขแผนการดำเนินงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.33$, S.D. = 0.726) พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลมีโอกาสร่วมกันกำหนดเป้าหมายของทีมงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.30$, S.D. = 0.698) ผู้บริหารกับพนักงานร่วมกันวางแผนงานเพื่อกำหนดทิศทาง การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.29$, S.D. = 0.745) ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่พนักงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.22$, S.D. = 0.823) ผู้บริหารและพนักงานมีการติดตามประเมินผลภารกิจและเป้าหมายร่วมกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.21$, S.D. = 0.814) ตามลำดับ

- ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.50$, S.D. = 0.521) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าพนักงานมีความเต็มใจปฏิบัติงานอื่นที่อยู่นอกเหนือบทบาทหน้าที่ในบางโอกาสเมื่อมีความจำเป็น อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.60$, S.D. = 0.714) รองลงมาคือ มีการประชุมและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับพนักงานทุกคน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.59$, S.D. = 0.727) พนักงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามมติของทีมงานถึงแม้ว่าจะไม่เห็นด้วยก็ตาม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.56$, S.D. = 0.698) เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อกำหนดหน้าที่รับผิดชอบในการร่วมกันจัดกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.56$, S.D. = 0.750) ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการทำงานอย่างเรียบง่าย อบอุ่น และเป็นกันเอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.56$, S.D. = 0.860) ผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้ในระดับสูง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.49$, S.D. = 0.700) ผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานสามารถอธิบายบทบาทหน้าที่และมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.49$, S.D. = 0.732) การกำหนดบทบาทหน้าที่เหมาะสมกับความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.49$, S.D. = 0.752) ท่านมีความมั่นใจว่ามีการมอบหมายงานให้แก่พนักงานอย่างเสมอภาคกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.37$, S.D. = 0.760)

และการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการร่วมกันจัดกิจกรรมต่าง ๆ มีการหมุนเวียนกันตามความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.33$, S.D. = 0.790) ตามลำดับ

- ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.55$, S.D. = 0.540) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความเต็มใจและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.77$, S.D. = 0.680) รองลงมาคือ มีความไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.73$, S.D. = 0.745) มีการปรึกษาหารือกันด้วยเหตุและผล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.64$, S.D. = 0.708) มีการติดต่อสื่อสารกันในทุกรูปแบบทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.63$, S.D. = 0.799) พนักงานได้รับการส่งเสริมให้แสดงความเห็นขณะปฏิบัติงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.59$, S.D. = 0.747) พนักงานสามารถเสนอแนะหรือติดต่อข้อมูลแบบเปิดเผย ชื่อสัตย์ตรงไปตรงมา เพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.50$, S.D. = 0.732) พนักงานสามารถซักถามข้อสงสัยในคำสั่ง หรือปัญหาในการทำงานได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.50$, S.D. = 0.742) พนักงานได้รับการส่งเสริมให้แสดงความเห็นขณะปฏิบัติงานร่วมกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.44$, S.D. = 0.788) ในการประชุมพนักงานกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าบอกปัญหา และแจ้งความสนใจแก่ทีมงานโดยปราศจากความกลัว อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.41$, S.D. = 0.776) และพนักงานได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้าการดำเนินงานจากผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.30$, S.D. = 0.734) ตามลำดับ

- ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการกระจายความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.59$, S.D. = 0.502) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีความรับผิดชอบงานในหน้าที่ และงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.85$, S.D. = 0.668) รองลงมาคือ ท่านมีความภาคภูมิใจและทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่ตามกำลังความสามารถ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.80$, S.D. = 0.677) ท่านมีความรู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.72$, S.D. = 0.738) พนักงานตระหนักว่าทุกคนมีความสำคัญต่อการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.71$, S.D. = 0.692) พนักงานได้รับการช่วยเหลือในการพัฒนาทักษะความรู้ และความสามารถอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.59$, S.D. = 0.758) ผู้บริหารช่วยสนับสนุนให้พนักงานมีบทบาทเสนอแนวความคิดในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.53$, S.D. = 0.771) มีการพูดถึงปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานกับผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานได้อย่างอิสระ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.48$, S.D. = 0.809) พนักงานได้รับการสนับสนุนและ

ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.44$, S.D. = 0.788) พนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.41$, S.D. = 0.876) และพนักงานกล้าแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาทุกครั้ง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.38$, S.D. = 0.720) ตามลำดับ

- **ด้านการตัดสินใจร่วมกัน**

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการตัดสินใจร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.60$, S.D. = 0.507) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$, S.D. = 0.720) รองลงมาคือ พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผน และลำดับขั้นตอนการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.64$, S.D. = 0.761) มีการประสานงานอย่างเต็มใจร่วมกันระหว่างส่วนราชการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.63$, S.D. = 0.799) การตัดสินใจภายในทีมงานจะอาศัยข้อเท็จจริงไม่ใช่ข้อมูลความรู้สึก อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.62$, S.D. = 0.747) พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.61$, S.D. = 0.725) พนักงานสามารถนำข้อตกลงในทีมงานไปสู่การปฏิบัติจริงทุกครั้ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.59$, S.D. = 0.787) เมื่อเกิดปัญหาขึ้นพนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.52$, S.D. = 0.739) พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยปราศจากอำนาจหรืออิทธิพลในการครอบงำ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.54$, S.D. = 0.731) พนักงานแต่ละคนสามารถชี้แจงเหตุผลเมื่อเกิดความขัดแย้งในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.54$, S.D. = 0.741) และผู้บริหารมีความยืดหยุ่นและเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกประเด็น อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.53$, S.D. = 0.836) ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ และด้านการตัดสินใจร่วมกัน

การดำเนินการศึกษาเป็นการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามทั้งหมด ตอนที่ 1 เป็นข้อความเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นข้อความเกี่ยวกับการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ประชากรตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 135 คน จากจำนวนทั้งหมด 205 คน จากนั้นทำการวิเคราะห์ผลข้อมูลโดยการใช้ค่าสถิติเพื่อหาค่าแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละจากข้อมูลตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เกี่ยวกับทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ และด้านการตัดสินใจร่วมกัน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามตามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ซึ่งได้ติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์คืนทุกชุด จำนวน 135 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ผลการสำรวจข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ผลข้อมูลได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.1 สรุปผลการศึกษา

- กลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 135 คน เป็นเพศหญิงร้อยละ 62.22 และเพศชายร้อยละ 37.78 โดยเฉลี่ยมีอายุระหว่าง 31 - 45 ปี ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าร้อยละ 54.82 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่างต่ำกว่า 10,000 บาท และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักปลัด
- กลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของทีมงานในด้าน

การกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับประสิทธิภาพปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าหัวข้อที่มีระดับคะแนนมากคือ 1.พนักงานยอมรับและปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจและเป้าหมายที่ตั้งไว้ 2. พนักงานให้ความสำคัญกับเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว 3. เป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลช่วยให้การดำเนินงานของท่านประสบผลสำเร็จ 4. ผู้บริหารกับพนักงานกำหนดภารกิจและเป้าหมาย เพื่อเป็นตัวกำกับให้การทำงานสำเร็จภายในเวลาที่กำหนด 5. ท่านมีความเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนงานในทุกขั้นตอนอย่างชัดเจน 6. มีการประชุมร่วมกันทุกครั้งเมื่อมีการปรับปรุงและแก้ไขแผนการดำเนินงาน 7. พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลมีโอกาสร่วมกันกำหนดเป้าหมายของทีมงาน 8. ผู้บริหารกับพนักงานร่วมกันวางแผนงาน เพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล 9. ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่พนักงานอยู่เสมอ 10. ผู้บริหารและพนักงานมีการติดตามประเมินผลภารกิจและเป้าหมายร่วมกัน

- กลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ โนนไทย จังหวัด นครราชสีมา มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าหัวข้อที่มีระดับคะแนนมากคือ 1. พนักงานมีความเต็มใจปฏิบัติงานอื่นที่อยู่นอกเหนือบทบาทหน้าที่ในบางโอกาสเมื่อมีความจำเป็น 2. มีการประชุมและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับพนักงานทุกคน 3. พนักงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามมติของทีมงาน ถึงแม้ว่าจะไม่เห็นด้วยก็ตาม 4. เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อกำหนดหน้าที่รับผิดชอบในการร่วมกันจัดกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล 5. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการทำงานอย่างเรียบง่าย อบอุ่น และเป็นกันเอง 6. ผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้ในระดับสูง 7. ผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานสามารถอธิบายบทบาทหน้าที่และมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน 8. การกำหนดบทบาทหน้าที่เหมาะสมกับความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล 9. ท่านมีความมั่นใจว่ามีการมอบหมายงานให้แก่พนักงานอย่างเสมอภาคกัน 10. การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการร่วมกันจัดกิจกรรมต่าง ๆ มีการหมุนเวียนกันตามความเหมาะสม
- กลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ โนนไทย จังหวัด นครราชสีมา มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในด้านการสื่อสารกัน

อย่างเปิดเผย ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าหัวข้อที่มีระดับคะแนนมากคือ 1. มีความเต็มใจและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน 2. มีความไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน 3. มีการปรึกษาหารือกันด้วยเหตุและผล 4. มีการติดต่อสื่อสารกันในทุกรูปแบบทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ 5. พนักงานได้รับการส่งเสริมให้แสดงความคิดเห็นขณะปฏิบัติงานร่วมกัน 6. พนักงานสามารถเสนอแนะหรือติดต่อข้อมูลแบบเปิดเผย ชื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา เพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ 7. พนักงานสามารถซักถามข้อสงสัยในคำสั่งหรือปัญหาในการทำงานได้ 8. พนักงานได้รับการส่งเสริมให้แสดงความคิดเห็นขณะปฏิบัติงานร่วมกัน 9. ในการประชุมพนักงานกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าบอกปัญหาและแจ้งความสนใจแก่ทีมงานโดยปราศจากความกลัว 10. พนักงานได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับ ความก้าวหน้าการดำเนินงานจากผู้บริหาร

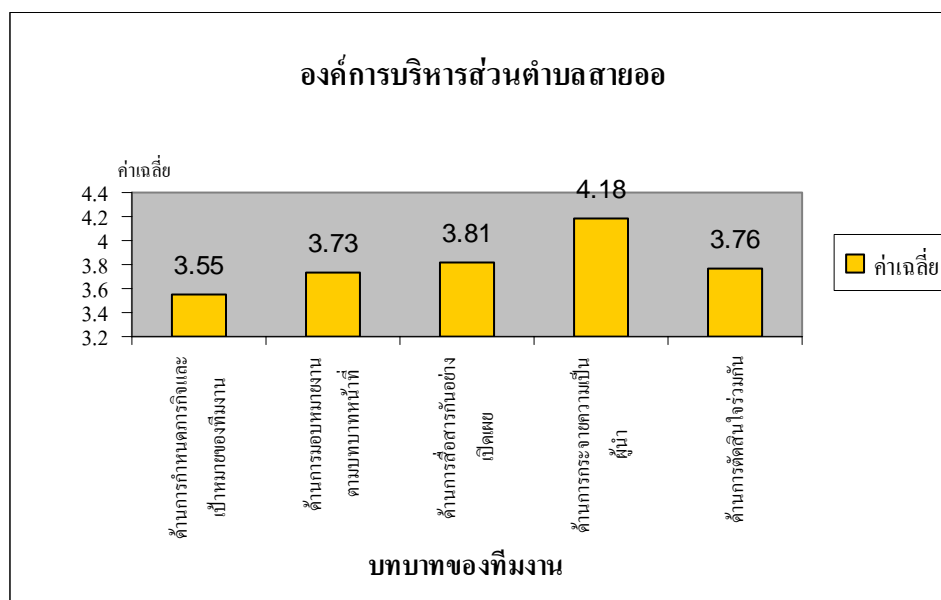
- กลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ โนนไทย จังหวัด นครราชสีมา มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในด้านการกระจายความเป็นผู้นำ ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าหัวข้อที่มีระดับคะแนนมากคือ 1.พนักงานมีความรับผิดชอบงานในหน้าที่ และงานที่ได้รับมอบหมาย 2.พนักงานตระหนักว่าทุกคนมีความสำคัญต่อการทำงาน 3. มีการพูดถึงปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานกับผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานได้อย่างอิสระ 4. ท่านมีความภาคภูมิใจและทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่ตามกำลังความสามารถ 5. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ 6. พนักงานได้รับการช่วยเหลือในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถอยู่เสมอ 7. พนักงานได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 8. พนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน 9. พนักงานได้รับการช่วยเหลือในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถอยู่เสมอ 10. ผู้บริหารช่วยสนับสนุนให้พนักงานมีบทบาทเสนอแนวความคิดในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่
- กลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ โนนไทย จังหวัด นครราชสีมา มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในด้านการตัดสินใจร่วมกัน ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าหัวข้อที่มีระดับคะแนนมากคือ 1.พนักงานช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ 2. พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผน และลำดับขั้นตอนการทำงานเป็นทีม 3. มีการ

ประสานงานอย่างเต็มใจร่วมกันระหว่างส่วนราชการ 4. การตัดสินใจภายในทีมงาน จะอาศัยข้อเท็จจริงไม่ใช่ข้อมูลความรู้สึก 5. พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน 6. พนักงานสามารถนำข้อตกลงในทีมงานไปสู่การปฏิบัติจริงทุกครั้ง 7. เมื่อเกิดปัญหาขึ้นพนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา 8. พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยปราศจากอำนาจหรืออิทธิพลในการครอบงำ 9. พนักงานแต่ละคนสามารถชี้แจงเหตุผลเมื่อเกิดความขัดแย้งในการทำงาน 10. ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นและเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกประเด็น

5.2 อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ทั้ง 5 ด้าน โดยพิจารณาบทบาทการทำงานเป็นทีมในแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล

- องค์การบริหารส่วนตำบลสายออ มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายในแต่ละด้าน ดังนี้



รูปที่ 5.1 แผนภูมิแสดงค่าเฉลี่ยบทบาทของทีมงานองค์การบริหารส่วนตำบลสายออ

- ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับประสิทธิภาพมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าเป้าหมายขององค์การบริหาร

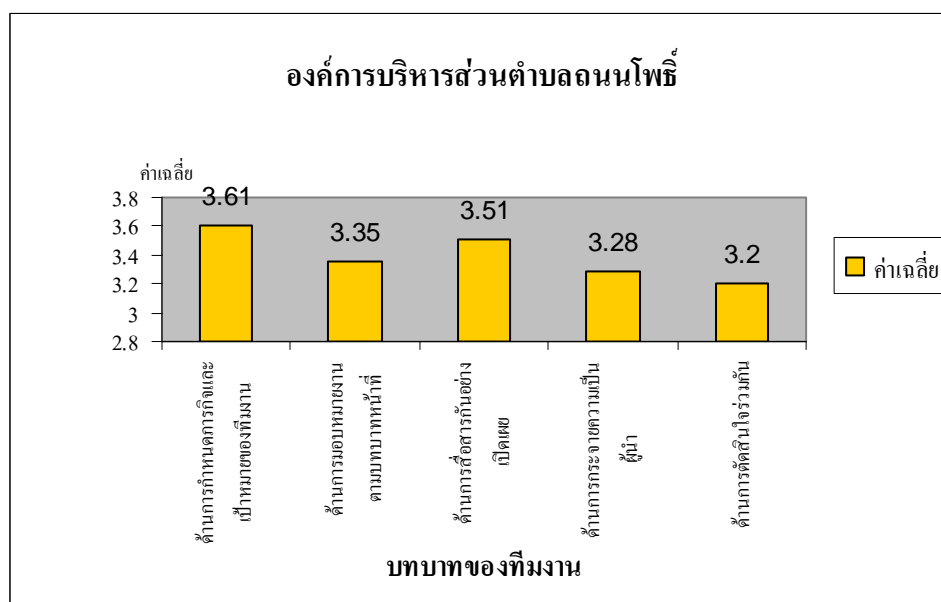
ส่วนตำบลช่วยให้การดำเนินงานของท่านประสบผลสำเร็จ มีระดับคะแนนมาก เป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมงาน และมีความเชื่อมั่นว่าการร่วมมือกันวางแผนงานจะสามารถทำให้การทำงานเป็นทีมงานประสบผลสำเร็จได้

- ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับประสิทธิภาพมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการทำงานอย่างเรียบง่าย อบอุ่น และเป็นกันเอง มีระดับคะแนนมากเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองได้อย่างสบายใจ โดยผู้บริหารมีส่วนในการสนับสนุนให้พนักงานทุกคนแสดงความคิดเห็นการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละบุคคลได้อย่างเหมาะสม
- ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับประสิทธิภาพมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานได้รับการส่งเสริมให้แสดงความคิดเห็นขณะปฏิบัติงานร่วมกัน มีระดับคะแนนมากเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนจากทีมงานในด้านการแสดงออกระหว่างกันด้วยความจริงใจและเปิดเผย ซึ่งทำให้บรรยากาศในการทำงานมีการตอบสนองความรู้สึกในทางบวก
- ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับประสิทธิภาพมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานได้รับการช่วยเหลือในการพัฒนาทักษะความรู้ และความสามารถอยู่เสมอ มีระดับคะแนนมากเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ได้รับคำแนะนำและคำปรึกษาจากผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยงาน ซึ่งมีผลทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีขีดความสามารถเพิ่มมากขึ้น
- ด้านการตัดสินใจร่วมกัน ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับประสิทธิภาพมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารมีความยืดหยุ่นและเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกประเด็น มีระดับคะแนนมากเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่สามารถแสดงออกในด้านความคิดและการตัดสินใจร่วมกันกับผู้บริหาร โดยผู้บริหารให้การยอมรับความคิดเห็นของพนักงานอย่างมีเหตุผล

สรุปผลการอภิปรายประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสายอมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ให้

ความสำคัญที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมงาน โดยผู้บริหารมีส่วนร่วมในการสนับสนุนให้พนักงานทุกคนแสดงความคิดเห็นบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคลได้อย่างเหมาะสม และได้รับการสนับสนุนจากทีมงานในด้านการแสดงออกระหว่างกันด้วยความจริงใจ ซึ่งทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นทีมมีการตอบสนองความรู้สึกในทางบวก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าได้รับคำแนะนำและคำปรึกษาจากผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยงาน ซึ่งมีผลทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามีชีวิตความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้น

- องค์การบริหารส่วนตำบลถนนโพธิ์ มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายในแต่ละด้าน ดังนี้



รูปที่ 5.2 แผนภูมิแสดงค่าเฉลี่ยบทบาทของทีมงานองค์การบริหารส่วนตำบลถนนโพธิ์

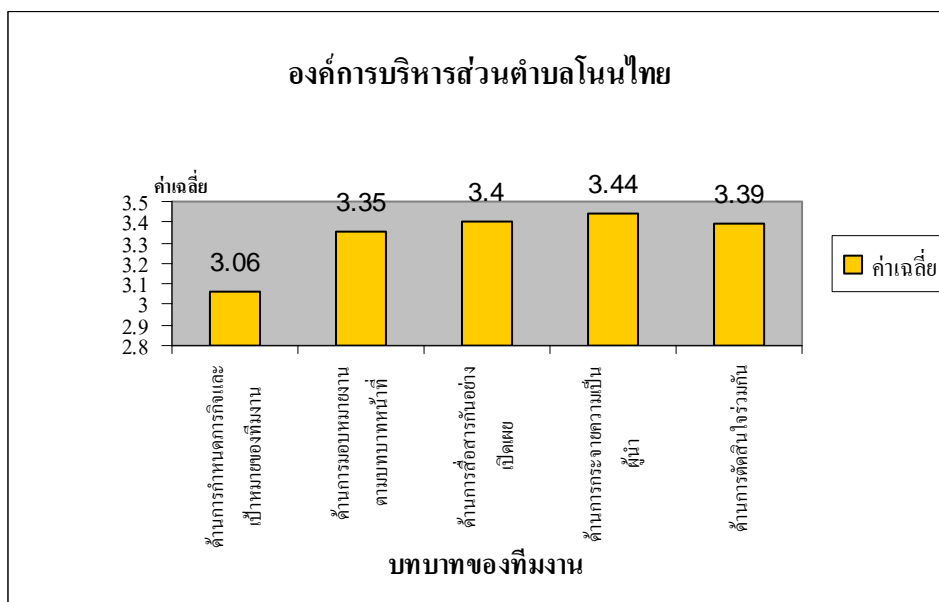
- ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับประสิทธิภาพปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลช่วยให้การดำเนินงานของท่านประสบความสำเร็จ มีระดับคะแนนมากเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมงานเป็นหลัก แต่ผู้บริหารกับพนักงานยังขาดการวางแผนงานร่วมกัน ซึ่งมีส่วนทำให้การติดตามการผลปฏิบัติของทีมงานอยู่ในระดับปานกลาง
- ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับประสิทธิภาพปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการกำหนดบทบาท

หน้าที่เหมาะสมกับความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล มีระดับคะแนนมากเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ให้การยอมรับมติการมอบหมายหน้าที่ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ จากทีมงานและผู้บริหาร แต่ยังคงขาดความมั่นใจว่างานที่ได้รับมอบหมายมีความเสมอภาคกันหรือไม่

- ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับประสิทธิภาพมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความเต็มใจและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน มีระดับคะแนนมากเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่มีการพึ่งพาอาศัยกัน ทีมงานมีความผูกพันและรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ มีการส่งเสริมให้มีการอภิปรายหาข้อยุติในกรณีที่ทีมงานมีความคิดเห็นแตกต่างกัน
- ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับประสิทธิภาพปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าท่านมีความภาคภูมิใจและทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่ตามกำลังความสามารถ มีระดับคะแนนมากเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบสามารถยอมรับและปฏิบัติหน้าที่โดยทุ่มเทร่างกายและแรงใจในการทำงานอย่างตั้งใจ แต่ยังคงพบว่าบุคลากรบางส่วนยังขาดการส่งเสริมทักษะการพัฒนาความรู้ความสามารถ และอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน
- ด้านการตัดสินใจร่วมกัน ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับประสิทธิภาพปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารมีความยืดหยุ่นและเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกประเด็น มีระดับคะแนนมากเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่สามารถเสนอแนะบทบาทหน้าที่ในการทำงานกับผู้บริหารและมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานได้พอสมควร แต่การตัดสินใจร่วมกันของทีมงานเพื่อให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จยังไม่มากเท่าที่ควร

สรุปผลการอภิปรายประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลถนนโพธิ์มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ยังให้ความสำคัญปฏิบัติหน้าที่ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมงานเป็นหลัก แต่ผู้บริหารกับพนักงานยังขาดการวางแผนงานร่วมกัน มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ จากผู้บริหารได้พอสมควร แต่ยังคงขาดความมั่นใจว่างานที่ได้รับมอบหมายมีความเสมอภาคกันหรือไม่ บุคลากรบางส่วนยังขาดการส่งเสริมด้านพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถ การตัดสินใจร่วมกันของทีมงานเพื่อให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จยังไม่มากเท่าที่ควร ซึ่งมีส่วนทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของทีมงานอยู่ในระดับปานกลาง

- องค์การบริหารส่วนตำบลโนนไทย มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายในแต่ละด้าน ดังนี้



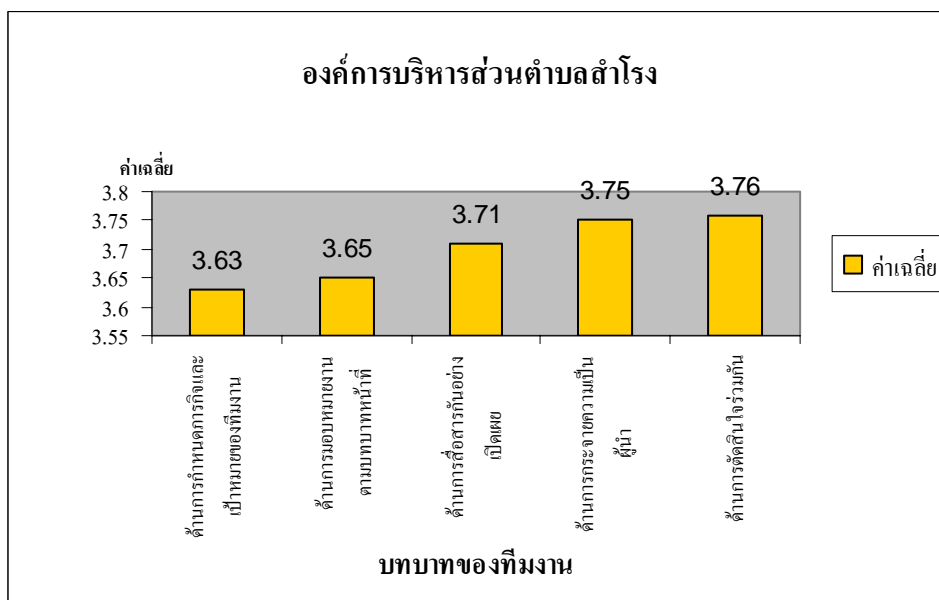
รูปที่ 5.3 แผนภูมิแสดงค่าเฉลี่ยบทบาทของทีมงานองค์การบริหารส่วนตำบลโนนไทย

- ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับประสิทธิภาพปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานให้ความสำคัญกับเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว มีระดับคะแนนมากเป็นอันดับแรก ทั้งนี้ อาจเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่มีความเสี่ยสละที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้ แต่ผู้บริหารยังขาดการวางแผนงานกับพนักงาน การสร้างแรงจูงใจในการทำงานยังไม่มากเท่าที่ควร
- ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับประสิทธิภาพปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้ในระดับสูง มีระดับคะแนนมากเป็นอันดับแรก ทั้งนี้ อาจเนื่องจากบุคลากรฝ่ายปฏิบัติการส่วนใหญ่ให้ความสำคัญแก่นโยบายการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่จากผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงาน เพื่อใช้เป็นตัวชี้วัดผลการทำงานในกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน แต่บุคลากรบางส่วนเห็นว่ายังขาดการมีส่วนร่วมของทีมงานในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่

- ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับประสิทธิภาพปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความเต็มใจและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน มีระดับคะแนนมากเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในด้านการช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันเพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ แต่การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับความการดำเนินงานจากผู้บริหารยังไม่มากเท่าที่ควร
- ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับประสิทธิภาพปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าท่านมีความภาคภูมิใจและทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่ตามกำลังความสามารถ มีระดับคะแนนมากเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบสามารถยอมรับและปฏิบัติหน้าที่โดยทุ่มเทแรงกายและแรงใจในการทำงานอย่างตั้งใจ แต่บุคลากรบางส่วนยังขาดอำนาจในการตัดสินใจและการเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหา
- ด้านการตัดสินใจร่วมกัน ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับประสิทธิภาพมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีการประสานงานอย่างเต็มใจร่วมกันระหว่างส่วนราชการ มีระดับคะแนนมากเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญว่าการร่วมมือกับฝ่ายต่าง ๆ มีส่วนช่วยผลักดันให้การทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จ

สรุปผลการอภิปรายประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนไทย มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่มีความเสียสละที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีการกำหนดมาตรฐานในการทำงานอยู่ในระดับสูง แต่ยังขาดการวางแผนงานร่วมกัน การช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันภายในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง มีความภาคภูมิใจและทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่ตามกำลังความสามารถ แต่ยังขาดอำนาจในการตัดสินใจและการเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหา บุคลากรส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการร่วมมือกับหน่วยงานฝ่ายต่าง ๆ มีส่วนช่วยผลักดันให้การทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จ

- องค์การบริหารส่วนตำบลลำโรง มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายในแต่ละด้าน ดังนี้



รูปที่ 5.4 แผนภูมิแสดงค่าเฉลี่ยบทบาทของทีมงานองค์การบริหารส่วนตำบลลำโรง

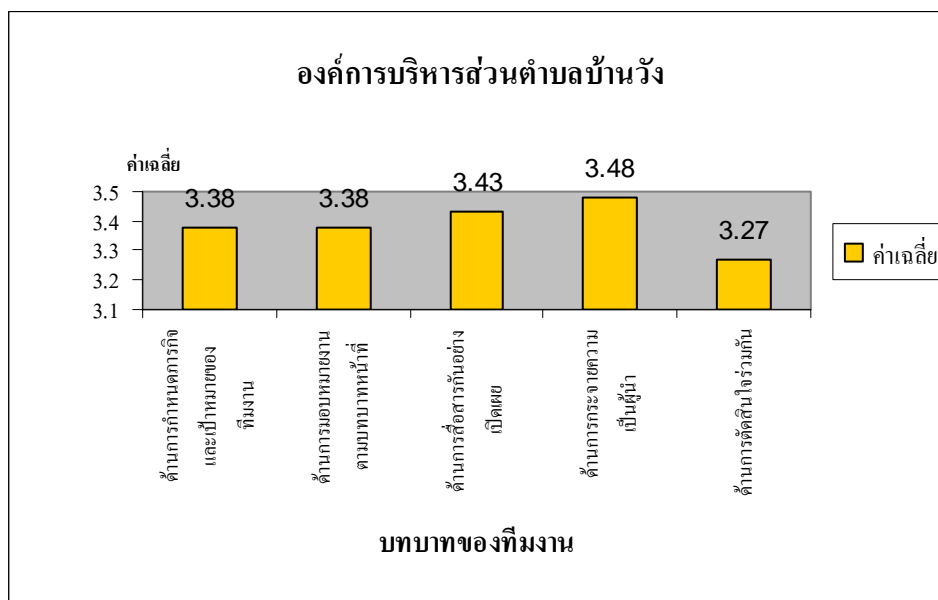
- ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับประสิทธิภาพมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลช่วยให้การดำเนินงานของท่านประสบผลสำเร็จ มีระดับคะแนนมากเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการทำงานเป็นทีมจะเกิดประสิทธิภาพได้ก็ขึ้นอยู่กับบุคลากรทุกคนร่วมกันวางแผนงานและกำหนดภารกิจร่วมกันจึงจะบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
- ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับประสิทธิภาพปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการทำงานอย่างเรียบง่าย อบอุ่น และเป็นกันเอง มีระดับคะแนนมากเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นว่าการที่ทีมงานจะมีความเต็มใจที่ปฏิบัติหน้าที่ตามมติของทีมงานก็ขึ้นอยู่กับผู้บริหารองค์กรให้ความสำคัญและดูแลเอาใจใส่พนักงานทุกคนอย่างเสมอภาคกัน
- ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับประสิทธิภาพมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน มี

ระดับคะแนนมากเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่สามารถทำให้บรรยากาศการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นส่วนตัวและส่วนรวมเต็มไปด้วยความจริงใจและเปิดเผยต่อกัน

- ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับประสิทธิภาพมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานได้รับการช่วยเหลือในการพัฒนาทักษะความรู้ และความสามารถอยู่เสมอ มีระดับคะแนนมากเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยงานส่วนใหญ่เล็งเห็นความสำคัญการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้รับความรู้และประสบการณ์ในการเป็นผู้นำทีมงานที่มีศักยภาพในอนาคต
- ด้านการตัดสินใจร่วมกัน ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับประสิทธิภาพมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารมีความยืดหยุ่นและเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกประเด็น มีระดับคะแนนมากเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นว่าการช่วยเหลือและสร้างความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับพนักงานมีส่วนช่วยทำให้ทีมงานเกิดความเป็นปึกแผ่น ประสิทธิภาพในการทำงานก็จะสำเร็จตามเป้าหมาย

สรุปผลการอภิปรายประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลำโรง มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการทำงานเป็นทีมจะเกิดประสิทธิภาพได้ก็ขึ้นอยู่กับบุคลากรทุกคนร่วมกันวางแผนงานและกำหนดภารกิจร่วมกัน และผู้บริหารองค์กรให้ความสำคัญและดูแลเอาใจใส่พนักงานทุกคนอย่างเสมอภาคกัน มีการสร้างความเป็นผู้นำให้แก่สมาชิกทีมงาน และรักษาคุณค่าที่สำคัญของการทำงานเป็นทีมด้วยความจริงใจ

- องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวัง มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายในแต่ละด้าน ดังนี้



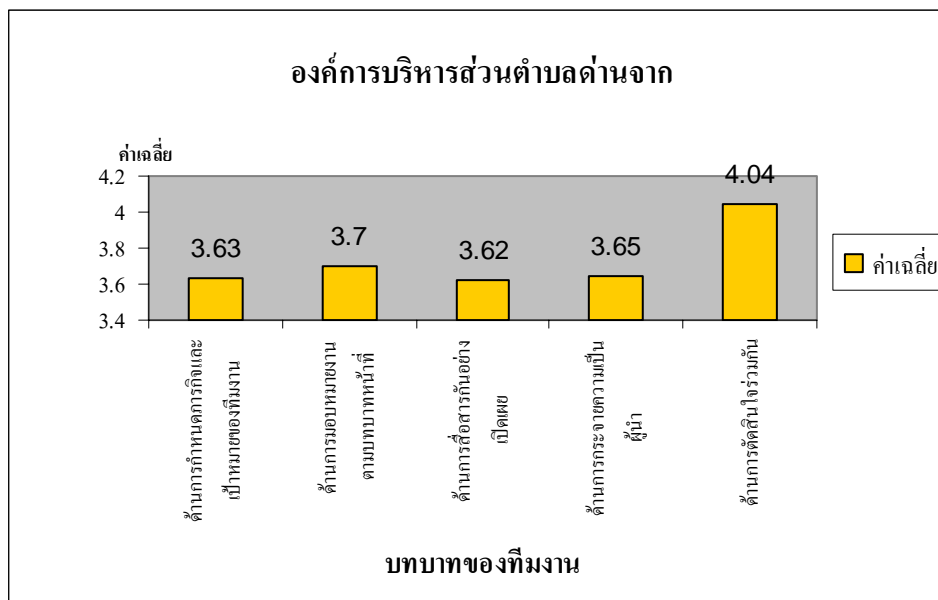
รูปที่ 5.5 แผนภูมิแสดงค่าเฉลี่ยบทบาทของทีมงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวัง

- ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับประสิทธิภาพมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานให้ความสำคัญกับเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว มีระดับคะแนนมากเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับงานส่วนร่วมเพื่อให้ทีมงานบรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังขาดการวางแผนงานและการสร้างแรงจูงใจในการทำงานจากผู้บริหาร
- ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับประสิทธิภาพปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้ในระดับสูง มีระดับคะแนนมากเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานมีความต้องการให้ผลการดำเนินงานของทีมงานมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ แต่บุคลากรบางส่วนมีความคิดเห็นว่าการมอบหมายงานแต่ละกิจกรรมยังไม่มีควมเสมอภาคกัน และผู้บริหารยังใช้รูปแบบการทำงานในลักษณะพิธีรีตองมากเกินไป

- ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับประสิทธิภาพปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีการติดต่อสื่อสารกันในทุกรูปแบบทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีระดับคะแนนมากเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญว่าการประสานงานกันระหว่างส่วนราชการต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดีนั้น ต้องใช้การติดต่อสื่อสารกันหลายรูปแบบ แต่ก็ยังมีบุคลากรบางส่วนไม่สามารถแสดงความคิดเห็นในขณะปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมได้
- ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับประสิทธิภาพปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าท่านมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ มีระดับคะแนนมากเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นที่ตนเองมีหน้าที่รับผิดชอบและมีส่วนทำให้การดำเนินงานขององค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย แต่บุคลากรบางส่วนไม่สามารถปรึกษาปัญหาในการทำงานกับผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานได้อย่างเต็มที่
- ด้านการตัดสินใจร่วมกัน ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับประสิทธิภาพปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีการประสานงานอย่างเต็มใจร่วมกันระหว่างส่วนราชการ มีระดับคะแนนมากเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญว่าการร่วมมือกับฝ่ายต่าง ๆ มีส่วนช่วยผลักดันให้การทำงานเป็นทีมประสบผลสำเร็จ แต่ทีมงานมีส่วนร่วมในการวางแผนงานกับผู้บริหารยังไม่มากเท่าที่ควร

สรุปผลการอภิปรายประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวัง มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับงานส่วนร่วมเพื่อให้ทีมงานบรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังคงขาดการวางแผนงานและการสร้างแรงจูงใจในการทำงานจากผู้บริหาร รูปแบบการทำงานมีลักษณะเป็นพิธีรีตองมากเกินไป ส่งผลให้บุคลากรบางส่วนไม่สามารถแสดงความคิดเห็นในขณะปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมได้

- องค์การบริหารส่วนตำบลด่านจาก มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายในแต่ละด้าน ดังนี้



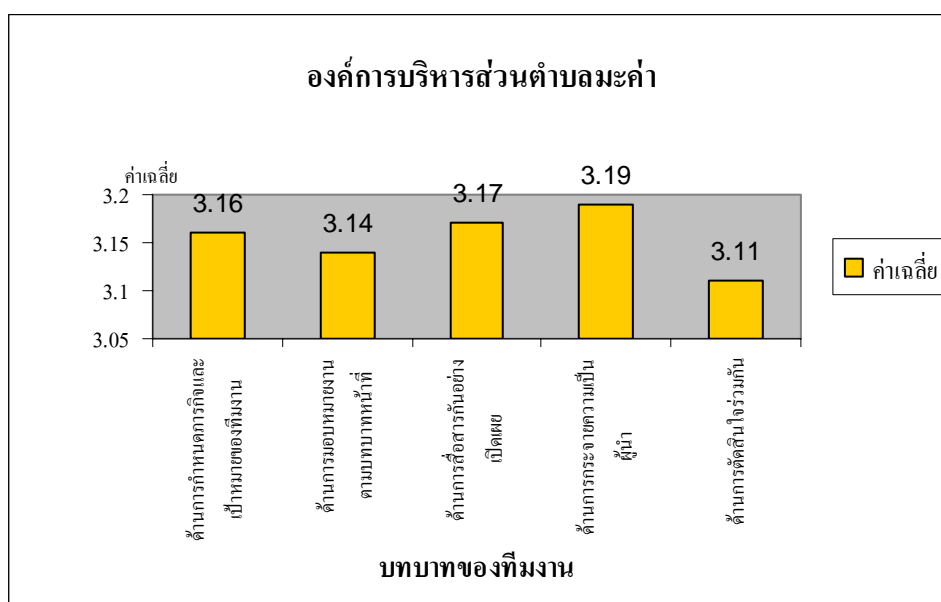
รูปที่ 5.6 แผนภูมิแสดงค่าเฉลี่ยบทบาทของทีมงานองค์การบริหารส่วนตำบลด่านจาก

- ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับประสิทธิภาพมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานยอมรับและปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจและเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีระดับคะแนนมากเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่เข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจน จนสามารถยอมรับและปฏิบัติตามมติของทีมงานได้อย่างเข้าใจ
- ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับประสิทธิภาพมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการกำหนดบทบาทหน้าที่เหมาะสมกับความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล มีระดับคะแนนมากเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ได้รับการมอบหมายงานตรงตามตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสมการปฏิบัติงานของบุคลากรก็จะเกิดประสิทธิภาพในระดับมาก
- ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับประสิทธิภาพมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีการปรึกษาหารือกันด้วยเหตุและผล มีระดับคะแนนมากเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่มีความมั่นใจในทีมงาน และสามารถนำข้อเสนอหรือปัญหาในการทำงานมาร่วมกันวางแผนและตัดสินใจปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง

- ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับประสิทธิภาพมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีความรับผิดชอบงานในหน้าที่ และงานที่ได้รับมอบหมายมีระดับคะแนนมากเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ตระหนักถึงความสำคัญต่องานในหน้าที่ของตนเองที่ผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานมอบหมายให้ปฏิบัติตามอย่างเต็มความสามารถ
- ด้านการตัดสินใจร่วมกัน ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับประสิทธิภาพมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีการประสานงานอย่างเต็มใจร่วมกันระหว่างส่วนราชการ มีระดับคะแนนมากเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญว่าการร่วมมือกับฝ่ายต่าง ๆ มีส่วนช่วยผลักดันให้การทำงานเป็นทีมประสบผลสำเร็จ เมื่อเกิดปัญหาทีมงานสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

สรุปผลการอภิปรายประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลด่านจาก มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่เข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจน มีการมอบหมายงานตรงตามตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม สามารถนำข้อเสนอหรือปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานให้ทีมงานพิจารณาตัดสินใจแก้ไขปัญหาาร่วมกันอย่างมีเหตุผล

- องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายในแต่ละด้าน ดังนี้



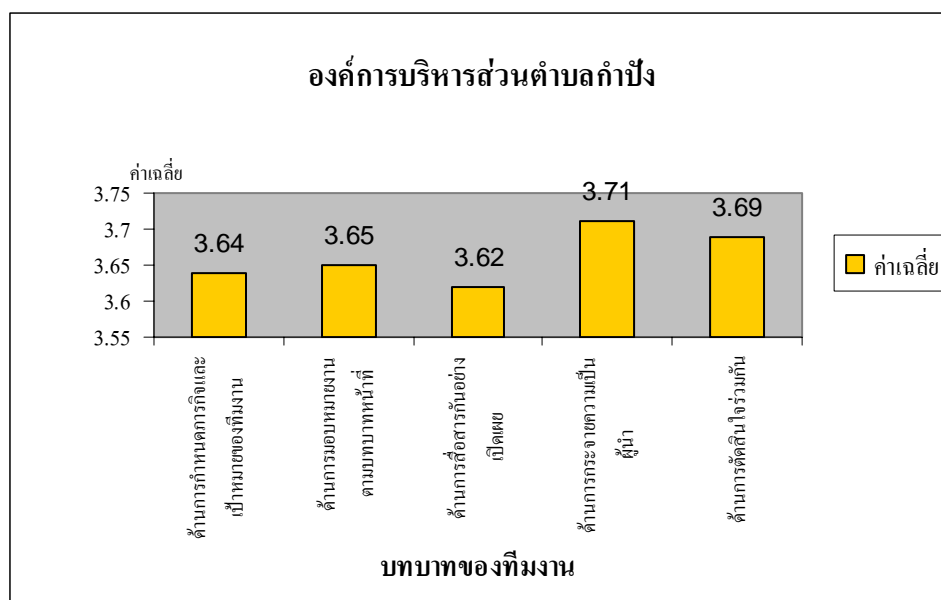
รูปที่ 5.7 แผนภูมิแสดงค่าเฉลี่ยบทบาทของทีมงานองค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า

- ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับประสิทธิภาพปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานยอมรับและปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจและเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีระดับคะแนนมากเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่มีความเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี แต่การมีส่วนร่วมในการวางแผนงานแต่ละขั้นตอนและการสร้างแรงจูงใจให้กับทีมงานจากผู้บริหารยังไม่มากเท่าที่ควร
- ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับประสิทธิภาพปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีการประชุมและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับพนักงานทุกคน มีระดับคะแนนมากเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องจากการมอบหมายงานจัดกิจกรรมใด ๆ ผู้บริหารเล็งเห็นความสำคัญของประโยชน์ในการประชุม เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับทราบหน้าที่ของตนเองอย่างเข้าใจ แต่ความเสมอภาคในการมอบหมายงานแต่ละครั้งยังไม่เกิดการหมุนเวียนตามความเหมาะสม
- ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับประสิทธิภาพปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความเต็มใจและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน มีระดับคะแนนมากเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่มีความผูกพันและสามารถพึ่งพาอาศัยกันได้ แต่บุคลากรบางส่วนยังไม่การกล้าเสนอแนะความคิดเห็นส่วนตัวในที่ประชุม การติดต่อสื่อสารกันทุกรูปแบบภายในหน่วยงานยังมีไม่มากเท่าที่ควร
- ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับประสิทธิภาพปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีความรับผิดชอบงานในหน้าที่ และงานที่ได้รับมอบหมายมีระดับคะแนนมากเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่องานในหน้าที่ของตนเองที่ผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานมอบหมายให้ปฏิบัติตามอย่างเต็มความสามารถ แต่การสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ในระดับสูงขึ้น และการมอบอำนาจการตัดสินใจในการทำงานยังมีไม่มากเท่าที่ควร
- ด้านการตัดสินใจร่วมกัน ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับประสิทธิภาพปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน มีระดับคะแนนมากเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่มีความเข้าใจว่าคุณเองมีบทบาทในการทำงานและการปฏิบัติงานทุกครั้งจะต้องเข้ามามี

ส่วนร่วมอยู่เสมอ แต่เมื่อมีปัญหาหรือความขัดแย้งเกิดขึ้นการตัดสินใจร่วมกันระหว่างผู้บริหารและพนักงานยังมีไม่มากเท่าที่ควร

สรุปผลการอภิปรายประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่มีความเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน แต่การตัดสินใจร่วมกันในการวางแผนงานยังมีประสิทธิภาพไม่มากพอ มีการจัดประชุมเพื่อมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับพนักงานทุกคน แต่ขาดการมอบอำนาจในการตัดสินใจ ซึ่งทำให้เกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

- องค์การบริหารส่วนตำบลกำปิง มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายในแต่ละด้าน ดังนี้



รูปที่ 5.8 แผนภูมิแสดงค่าเฉลี่ยบทบาทของทีมงานองค์การบริหารส่วนตำบลกำปิง

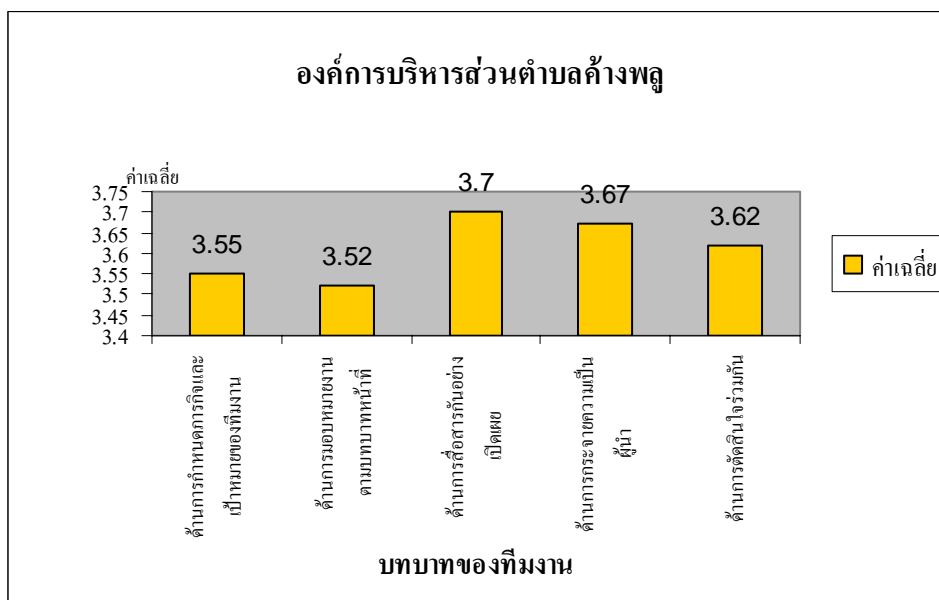
- ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับประสิทธิภาพมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานยอมรับและปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจและเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีระดับคะแนนมากเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่มีความเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งมีส่วนทำให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับประสิทธิภาพมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีการเปิดโอกาสให้พนักงานมี

ส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อกำหนดหน้าที่รับผิดชอบในการร่วมกันจัดกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล มีระดับคะแนนมากเป็นอันดับแรก ทั้งนี้ อาจเนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญกับบุคลากรเข้ามามีบทบาทกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้เกิดความชัดเจนไม่หนักคนใดคนหนึ่ง ทำให้ทุกคนสามารถยอมรับหน้าที่ด้วยความเต็มใจ

- ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับประสิทธิมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน มีระดับคะแนนมากเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่มีความเห็นว่าสามารถทำให้บรรยากาศการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นส่วนตัวและส่วนรวมเต็มไปด้วยความจริงใจและเปิดเผยต่อกัน
- ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับประสิทธิภาพมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานตระหนักว่าทุกคนมีความสำคัญต่อการทำงาน มีระดับคะแนนมากเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานให้สำเร็จทุกคนต่างมีหน้าที่ความรับผิดชอบช่วยเหลือและร่วมมือกัน มีความภาคภูมิใจที่จะทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ
- ด้านการตัดสินใจร่วมกัน ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับประสิทธิภาพมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน มีระดับคะแนนมากเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่มีความเข้าใจว่าตนเองมีบทบาทในการทำงานและการปฏิบัติงานทุกครั้งจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมอยู่เสมอ สามารถนำข้อตกลงที่ได้หารือกันสนับสนุนช่วยเหลือกัน เพื่อให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ

สรุปผลการอภิปรายประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล คำปึง มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่สามารถยอมรับและปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจและเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้เป็นอย่างดี บุคลากรเข้ามามีบทบาทกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบทำให้ทุกคนสามารถยอมรับหน้าที่ด้วยความเต็มใจ สามารถการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นช่วยเหลือและร่วมมือกันที่จะทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ โดยทุกคนมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน

- องค์การบริหารส่วนตำบลค้างพลู มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายในแต่ละด้าน ดังนี้



รูปที่ 5.9 แผนภูมิแสดงค่าเฉลี่ยบทบาทของทีมงานองค์การบริหารส่วนตำบลค้างพลู

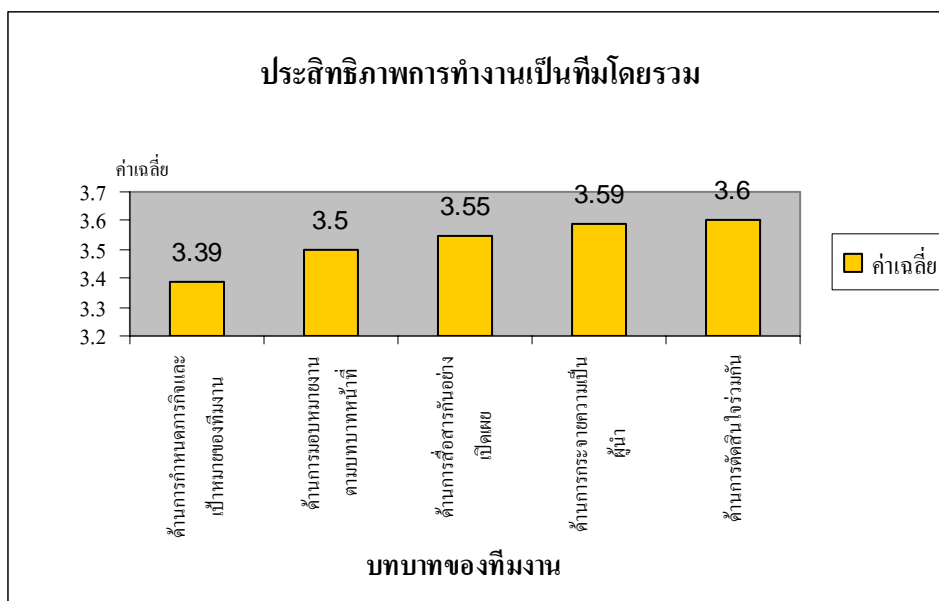
- ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับประสิทธิภาพมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารกับพนักงานกำหนดภารกิจและเป้าหมาย เพื่อเป็นตัวกำกับให้การทำงานสำเร็จภายในเวลาที่กำหนด มีระดับคะแนนมากเป็นอันดับแรก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารและบุคลากรส่วนใหญ่สามารถร่วมมือกันวางแผนการดำเนินงานเพื่อให้กิจกรรมต่าง ๆ เสร็จทันเวลาตามที่กำหนดไว้ โดยมีเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน
- ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับประสิทธิภาพมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อกำหนดหน้าที่รับผิดชอบในการร่วมกันจัดกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล มีระดับคะแนนมากเป็นอันดับแรก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญกับบุคลากรเข้ามามีบทบาทกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้เกิดความชัดเจนไม่หนักคนใดคนหนึ่ง ทำให้ทุกคนสามารถยอมรับหน้าที่ด้วยความเต็มใจ
- ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับประสิทธิภาพมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีการติดต่อสื่อสารกันในทุกรูปแบบทั้งที่เป็นทางการ

และไม่เป็นทางการ มีระดับคะแนนมากเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญว่าการประสานงานกันระหว่างส่วนราชการต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดีนั้น ต้องใช้การติดต่อกันสื่อสารกันในรูปแบบการทำงานที่หลากหลาย

- ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับประสิทธิภาพมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีความรับผิดชอบงานในหน้าที่ และงานที่ได้รับมอบหมาย มีระดับคะแนนมากเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่องานในหน้าที่ของตนเองที่ผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานมอบหมายให้ปฏิบัติตามอย่างเต็มความสามารถ
- ด้านการตัดสินใจร่วมกัน ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับประสิทธิภาพมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน มีระดับคะแนนมากเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่มีความเข้าใจว่าตนเองมีบทบาทในการทำงานและการปฏิบัติงานทุกครั้งจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมอยู่เสมอ ทีมงานสามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาาร่วมกันได้เป็นอย่างดี

สรุปผลการอภิปรายประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคำปึง มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่สามารถกำหนดภารกิจและเป้าหมายร่วมกับผู้บริหาร เพื่อให้กิจกรรมต่าง ๆ เสร็จทันเวลาตามที่กำหนดไว้ ซึ่งได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้เกิดความชัดเจนไม่หนักคนใดคนหนึ่ง ทำให้ทุกคนสามารถยอมรับหน้าที่ด้วยความเต็มใจ มีการติดต่อกันสื่อสารกันในรูปแบบการทำงานที่หลากหลาย สมาชิกทีมงานสามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาาร่วมกันได้เป็นอย่างดี

- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมโดยรวมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ทั้ง 5 ด้าน มีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายในแต่ละด้าน ดังนี้



รูปที่ 5.10 แผนภูมิแสดงค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมโดยรวม

- ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงานบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับประสิทธิภาพปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานยอมรับและปฏิบัติตามหน้าที่ตามภารกิจและเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีระดับคะแนนมากเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในหน้าที่ความรับผิดชอบ มีความเห็นพ้องกันในแนวทางเดียวกันจนสามารถยอมรับที่จะปฏิบัติตามหน้าที่ตามมติของทีมงาน
- ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ของทีมงานบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีความเต็มใจปฏิบัติงานอื่นที่อยู่นอกเหนือบทบาทหน้าที่ในบางโอกาสเมื่อมีความจำเป็น มีระดับคะแนนมากเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง และสามารถรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและได้ปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบอย่างชัดเจน มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย
- ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผยของทีมงานบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับ

ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีความเต็มใจและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน มีระดับคะแนนมากเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ มีความสามารถในการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจทีมงาน ทำให้บรรยากาศในการทำงานเกิดความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน และช่วยกันทำงานให้ประสบผลสำเร็จร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

- ด้านการกระจายความเป็นผู้นำของทีมงานบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีความรับผิดชอบงานในหน้าที่ และงานที่ได้รับมอบหมาย มีระดับคะแนนมากเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องจากการจัดตำแหน่งงานให้เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยงานสามารถรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ของพนักงาน มีการเปิดโอกาสให้พนักงานทุกส่วนราชการมีอิสระในการทำงานมากขึ้น และสนับสนุนพนักงานเข้าร่วมอบรมเพื่อเพิ่มขีดความรู้ความสามารถให้สามารถปฏิบัติหน้าที่แทนหัวหน้าหน่วยงานได้
- ด้านการตัดสินใจร่วมกันของทีมงานบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ มีระดับคะแนนมากเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ ได้ปฏิบัติงานโดยการใช้ความสัมพันธ์ประสานความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีการยอมรับความคิดเห็นเรื่องการทำงานร่วมกันอย่างเต็มที่ และสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผนงาน และการเข้ามามีบทบาทลำดับขั้นตอนการทำงานเป็นทีม

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในหน้าที่ความรับผิดชอบและยอมรับที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามมติของทีมงาน มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจทีมงาน จึงทำให้บรรยากาศในการทำงานเกิดความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน ผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยงานเปิดโอกาสให้พนักงานทุกส่วนราชการ

สามารถแสดงความคิดเห็นเพื่อให้มีการปฏิบัติงานร่วมกันมากขึ้น โดยสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและเข้ามามีบทบาทการทำงานเป็นทีม

5.3 ข้อเสนอแนะ

• ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ทั้ง 5 ด้าน สามารถสรุปข้อเสนอแนะได้ดังต่อไปนี้

- ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ควรมีการประชุมทุกครั้งเพื่อให้พนักงานทุกคนสามารถกำหนดวิสัยทัศน์และแนวทางการปฏิบัติงานให้เหมาะสมอย่างชัดเจน เพื่อให้จุดมุ่งหมายไปในทิศทางเดียวกัน และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงาน
- ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ต้องมีการมอบหมายงานและความรับผิดชอบให้แก่พนักงานตามความรู้ความสามารถ รวมทั้งความถนัดของแต่ละบุคคล
- ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ควรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันด้วยความจริงใจ ผู้บริหารสามารถรับฟังความคิดเห็นของพนักงานอย่างเต็มที่ และเปิดโอกาสให้พนักงานซักถามข้อสงสัยในคำสั่ง หรือปัญหาในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลได้
- ด้านกระจายความเป็นผู้นำ ควรมีการกระจายภาวะผู้นำไปสู่ผู้รับผิดชอบในระดับรองลงมาในแต่ละตำแหน่งหน้าที่ เพื่อให้บุคคลเหล่านี้ได้มีโอกาสแสดงศักยภาพความเป็นผู้นำของตนและร่วมกันพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ไปสู่เป้าหมายของหน่วยงาน
- ด้านการตัดสินใจร่วมกัน ควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและวัฒนธรรมที่ดีภายในหน่วยงาน ให้พนักงานตระหนักว่าทุกคนต้องปฏิบัติงานร่วมกัน ต้องพึ่งพาอาศัย ประสพการณ์ความสามารถและความยินยอมพร้อมใจของทุกคน ให้การยอมรับความคิดเห็นเรื่องการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มหรือเป็นทีมจึงจะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันได้

• ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ทั้ง 5 ด้าน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

- ควรทำการศึกษารูปแบบการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา เพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุง และพัฒนารูปแบบการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

เอกสารอ้างอิง

- ธีระ หมิ่นศรี. (2546). การสร้างทีมงานของโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสามมุกบางปลาสร้อย
เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญลดา คุณาเวชกิจ. (2550). ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการพัฒนาทีมงานสู่องค์กรแห่งการ
เรียนรู้ กรณีศึกษา : พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตแอนิเมชันแห่งหนึ่ง
ในเขตกรุงเทพมหานคร. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุตรี จารุโรจน์. (2549). ภาวะผู้นำและการพัฒนาทีมงาน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์.
- ไพโรจน์ บาลัน. (2551). ทักษะการบริหารทีม. กรุงเทพฯ: แอคทีฟ พรินท์ จำกัด.
- มัลลิกา วิชชุกรองครัด. (2553). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัด
เทศบาลเมืองชลบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศันสนีย์ ชูเชื้อ. (2546). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานมหาวิทยาลัย
วลัยลักษณ์. วิทยานิพนธ์ สาขาการจัดการ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- ศราวุธ อินทะเสมอ. (2538). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมของคณะทำงานสนับสนุน
การปฏิบัติงานการพัฒนาชนบทระดับตำบล (คปต.) ศึกษากรณีเฉพาะจังหวัด
สุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุจิตต์ ปุคะละนันท์. (2541). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมและการนำความรู้ที่
ได้รับจากการฝึกอบรมการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไปใช้ กรณีศึกษา บริษัท
ปิโตรเคมีแห่งชาติ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนทร พลวงค์. (2551). การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสังกัดกองการศึกษา เทศบาล
ตำบลท่าสะออด อำเภอเซกา จังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม:
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุนันทา เลานันท์. (2551). การสร้างทีมงาน. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: แชนด์เมคสติกเกอร์
แอนด์ดีไซน์.

อนุชา แก้วหลวง. (2548). รายงานการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็น
ทีมของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพายัพ (เจ็ดยอด).

วิทยานิพนธ์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพายัพ. เชียงใหม่: สถาบัน
เทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพายัพ.

Austn, A, E, & Baldwin, R, G, (1991). **Faculty collaboration: Enhancing the quality of
scholarship and teaching.** Washington DC: The George Washington University
Washington DC School of Education and Human Development.

J. Richard Hackman. (2002). **Leading Teams: Setting the Stage for Great Performances.**
Boston : Harvard Business School Press.

Lueck, Richard and Polzer. Jeff. (2550). การบริหารจัดการทีมงาน. แปลมาจาก Creating
Teams with an Edge โดย สุวีพร พึ่งพุทธคุณ. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด.

Robbins, S.P. (2001). **Organization behavior** 9 th ed. Englewood Cliffs, NJ: rentice - Hall.

Luthans, F. (1995). **Organizational Behavior.** 7 th ed. Singapore: McGraw-Hill International
Editions.

Parker, G.M. (1990). **Teampayers and Team work: The New Competitive Business
Strategy.** San Francisco, Calif: Jossey-Bass.

ภาคผนวก ก
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา
ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของทีมงาน เป็นรายชื่อ
จำนวน 9 แห่ง

1. องค์การบริหารส่วนตำบลสายออ

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลสายออ เป็นรายชื่อ

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน	ค่าเฉลี่ย — (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
1. ผู้บริหารกับพนักงานร่วมกันวางแผนงาน เพื่อ กำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบล	3.73	0.467	มาก
2. พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลมีโอกาส ร่วมกันกำหนดเป้าหมายของทีมงาน	3.55	0.522	มาก
3. เป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลช่วยให้การ ดำเนินงานของท่านประสบผลสำเร็จ	3.91	0.539	มาก
4. ผู้บริหารกับพนักงานกำหนดภารกิจและเป้าหมาย เพื่อเป็นตัวกำกับให้การทำงานสำเร็จภายในเวลาที่ กำหนด	3.73	0.647	มาก
5. พนักงานยอมรับและปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจและ เป้าหมายที่ตั้งไว้	3.55	0.688	มาก
6. พนักงานให้ความสำคัญกับเป้าหมายส่วนรวม มากกว่าส่วนตัว	3.55	0.820	มาก
7. ท่านมีความเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของ แผนงานในทุกขั้นตอนอย่างชัดเจน	3.27	0.786	ปานกลาง
8. มีการประชุมร่วมกันทุกครั้งเมื่อมีการปรับปรุงและ แก้ไขแผนการดำเนินงาน	3.36	0.924	ปานกลาง
9. ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่ พนักงานอยู่เสมอ	3.36	0.674	ปานกลาง

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลสายออ เป็นรายชื่อ (ต่อ)

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน	ค่าเฉลี่ย — (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
10. ผู้บริหารและพนักงานมีการติดตามประเมินผล ภารกิจและเป้าหมายร่วมกัน	3.55	0.934	มาก
รวม	3.55	0.478	มาก

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลสายออ เป็นรายชื่อ

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่	ค่าเฉลี่ย — (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
1. มีการประชุมและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้กับพนักงานทุกคน	3.73	0.905	มาก
2. เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อกำหนดหน้าที่รับผิดชอบในการร่วมกันจัด กิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล	3.73	0.786	มาก
3. การกำหนดบทบาทหน้าที่เหมาะสมกับความถนัด และความสามารถของแต่ละบุคคล	3.64	0.924	มาก
4. พนักงานมีความเต็มใจปฏิบัติงานอื่นที่อยู่ นอกเหนือบทบาทหน้าที่ในบางโอกาสเมื่อมีความ จำเป็น	3.73	0.786	มาก

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลสายออ เป็นรายชื่อ (ต่อ)

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่	ค่าเฉลี่ย — (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
5. การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการร่วมกันจัดกิจกรรม ต่าง ๆ มีการหมุนเวียนกันตามความเหมาะสม	3.64	0.924	มาก
6. ท่านมีความมั่นใจว่ามีการมอบหมายงานให้แก่พนักงานอย่างเสมอภาคกัน	3.64	0.809	มาก
7. ผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้ในระดับสูง	3.64	0.674	มาก
8. ผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานสามารถอธิบายบทบาทหน้าที่และมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน	3.55	0.820	มาก
9. พนักงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามมติของทีมงาน ถึงแม้ว่าจะไม่เห็นด้วยก็ตาม	3.82	0.874	มาก
10. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการทำงานอย่างเรียบง่าย อบอุ่น และเป็นกันเอง	4.18	0.603	มาก
รวม	3.73	0.625	มาก

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลสายออ เป็นรายชื่อ

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย	ค่าเฉลี่ย — (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
1. พนักงานได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับ ความก้าวหน้า การดำเนินงานจากผู้บริหาร	3.55	0.688	มาก
2. พนักงานสามารถซักถามข้อสงสัยในคำสั่ง หรือ ปัญหาในการทำงาน ได้้องค์การบริหารส่วนตำบล	3.91	0.944	มาก
3. พนักงานสามารถเสนอแนะหรือติดต่อข้อมูลแบบ เปิดเผย ชัดชัด ตรงไปตรงมาเพื่อให้การทำงาน ประสบความสำเร็จ	3.64	0.674	มาก
4. มีความเต็มใจและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	3.91	0.539	มาก
5. เปิดโอกาสให้พนักงานอภิปรายอย่างอิสระในการ หาข้อยุติกรณีที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน	3.82	0.603	มาก
6. พนักงานได้รับการส่งเสริมให้แสดงความเห็นขณะ ปฏิบัติงานร่วมกัน	4.09	0.701	มาก
7. ในการประชุม พนักงาน กล้าแสดงความคิดเห็น กล้าบอกปัญหา และแจ้งความสนใจแก่ทีมงานโดย ปราศจากความกลัว	3.45	0.820	มาก
8. มีการติดต่อสื่อสารกันในทุกรูปแบบ ทั้งที่เป็น ทางการและไม่เป็นทางการ	3.82	0.751	มาก
9. มีความไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน	4.09	0.831	มาก
10. มีการปรึกษาหารือกันด้วยเหตุและผล	3.82	0.874	มาก
รวม	3.81	0.575	มาก

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลสายออ เป็นรายชื่อ

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ	ค่าเฉลี่ย — (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
1. พนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน	3.64	0.674	มาก
2. พนักงานได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.64	0.674	มาก
3. พนักงานมีความรับผิดชอบงานในหน้าที่ และงานที่ได้รับมอบหมาย	3.82	0.751	มาก
4. พนักงานกล้าแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาทุกครั้ง	3.45	0.688	ปานกลาง
5. ผู้บริหารช่วยสนับสนุนให้พนักงานมีบทบาทเสนอแนวความคิดในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.91	0.701	มาก
6. ท่านมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ	3.64	0.809	มาก
7. พนักงานตระหนักว่าทุกคนมีความสำคัญต่อการทำงาน	3.91	0.831	มาก
8. มีการพูดถึงปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานกับผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานได้อย่างอิสระ	3.73	0.786	มาก
9. พนักงานได้รับการช่วยเหลือในการพัฒนาทักษะความรู้ และความสามารถอยู่เสมอ	4.09	0.539	มาก
10. ท่านมีความภาคภูมิใจและทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่ตามกำลังความสามารถ	4.09	0.701	มาก
รวม	4.18	0.538	มาก

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลสายออ เป็นรายชื่อ

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม ด้านการตัดสินใจร่วมกัน	ค่าเฉลี่ย — (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
1. พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผน และลำดับขั้นตอนการทำงานเป็นทีม	3.73	0.647	มาก
2. พนักงานช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ	3.73	0.786	มาก
3. เมื่อเกิดปัญหาขึ้นพนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ไข ปัญหา	3.73	0.786	มาก
4. มีการประสานงานอย่างเต็มใจร่วมกันระหว่างส่วนราชการ	3.73	0.905	มาก
5. พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของ ทีมงาน	3.64	0.674	มาก
6. พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยปราศจากอำนาจหรืออิทธิพลในการครอบงำ	3.73	0.786	มาก
7. พนักงานสามารถนำข้อตกลงในทีมงานไปสู่การปฏิบัติจริงทุกครั้ง	3.82	0.874	มาก
8. การตัดสินใจภายในทีมงานจะอาศัยข้อเท็จจริง ไม่ใช่ข้อมูลความรู้สึก	3.91	0.701	มาก
9. พนักงานแต่ละคนสามารถชี้แจงเหตุผลเมื่อเกิดความขัดแย้งในการทำงาน	3.64	0.809	มาก
10. ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นและเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกประเด็น	4.00	0.775	มาก
รวม	3.76	0.563	มาก

2. องค์การบริหารส่วนตำบลนนโพธิ์

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลนนโพธิ์ เป็นรายชื่อ

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน	ค่าเฉลี่ย — (<i>X</i>)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
1. ผู้บริหารกับพนักงานร่วมกันวางแผนงาน เพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล	2.64	0.497	ปานกลาง
2. พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลมีโอกาสร่วมกันกำหนดเป้าหมายของทีมงาน	3.14	0.535	ปานกลาง
3. เป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลช่วยให้การดำเนินงานของท่านประสบความสำเร็จ	3.50	0.519	มาก
4. ผู้บริหารกับพนักงานกำหนดภารกิจและเป้าหมายเพื่อเป็นตัวกำกับให้การทำงานสำเร็จภายในเวลาที่กำหนด	3.29	0.825	ปานกลาง
5. พนักงานยอมรับและปฏิบัติตามหน้าที่ตามภารกิจและเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.43	0.514	ปานกลาง
6. พนักงานให้ความสำคัญกับเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว	3.21	0.893	ปานกลาง
7. ท่านมีความเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนงานในทุกขั้นตอนอย่างชัดเจน	3.07	0.616	ปานกลาง
8. มีการประชุมร่วมกันทุกครั้งเมื่อมีการปรับปรุงและแก้ไขแผนการดำเนินงาน	3.21	0.893	ปานกลาง
9. ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่พนักงานอยู่เสมอ	3.14	0.770	ปานกลาง

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลถนนโพธิ์ เป็นรายชื่อ (ต่อ)

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน	ค่าเฉลี่ย — (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
10. ผู้บริหารและพนักงานมีการติดตามประเมินผล ภารกิจและเป้าหมายร่วมกัน	2.93	0.730	ปานกลาง
รวม	3.16	0.447	ปานกลาง

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมของทีมงานองค์การบริหารส่วนตำบลถนนโพธิ์ เป็นรายชื่อ

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่	ค่าเฉลี่ย — (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
1. มีการประชุมและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้กับพนักงานทุกคน	3.43	0.646	ปานกลาง
2. เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อกำหนดหน้าที่รับผิดชอบในการร่วมกันจัด กิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล	3.50	0.519	มาก
3. การกำหนดบทบาทหน้าที่เหมาะสมกับความถนัด และความสามารถของแต่ละบุคคล	3.57	0.646	มาก
4. พนักงานมีความเต็มใจปฏิบัติงานอื่นที่อยู่ นอกเหนือบทบาทหน้าที่ในบางโอกาสเมื่อมีความ จำเป็น	3.50	0.519	มาก

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลถนนโพธิ์ เป็นรายชื่อ (ต่อ)

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่	ค่าเฉลี่ย — (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
5. การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการร่วมกันจัดกิจกรรมต่าง ๆ มีการหมุนเวียนกันตามความเหมาะสม	3.21	0.579	ปานกลาง
6. ท่านมีความมั่นใจว่ามีการมอบหมายงานให้แก่พนักงานอย่างเสมอภาคกัน	2.86	0.770	ปานกลาง
7. ผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้ในระดับสูง	3.29	0.611	ปานกลาง
8. ผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานสามารถอธิบายบทบาทหน้าที่และมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน	3.14	0.535	ปานกลาง
9. พนักงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามมติของทีมงาน ถึงแม้ว่าจะไม่เห็นด้วยก็ตาม	3.43	0.514	ปานกลาง
10. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการทำงานอย่างเรียบง่าย อบอุ่น และเป็นกันเอง	3.57	0.756	มาก
รวม	3.38	0.387	ปานกลาง

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลถนนโพธิ์ เป็นรายชื่อ

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย	ค่าเฉลี่ย — (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
1. พนักงานได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับ ความก้าวหน้า การดำเนินงานจากผู้บริหาร	3.29	0.469	ปานกลาง
2. พนักงานสามารถซักถามข้อสงสัยในคำสั่ง หรือ ปัญหาในการทำงาน ได้้องค์การบริหารส่วนตำบล	3.43	0.646	ปานกลาง
3. พนักงานสามารถเสนอแนะหรือติดต่อข้อมูลแบบ เปิดเผย ชื่อสัตย์ ตรงไปตรงมาเพื่อให้การทำงาน ประสบความสำเร็จ	3.43	0.646	ปานกลาง
4. มีความเต็มใจและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	3.71	0.611	มาก
5. เปิดโอกาสให้พนักงานอภิปรายอย่างอิสระในการ หาข้อยุติกรณีที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน	3.64	0.497	มาก
6. พนักงานได้รับการส่งเสริมให้แสดงความเห็นขณะ ปฏิบัติงานร่วมกัน	3.50	0.519	มาก
7. ในการประชุม พนักงาน กล้าแสดงความคิดเห็น กล้าบอกปัญหา และแจ้งความสนใจแก่ทีมงานโดย ปราศจากความกลัว	3.50	0.519	มาก
8. มีการติดต่อสื่อสารกันในทุกรูปแบบ ทั้งที่เป็น ทางการและไม่เป็นทางการ	3.50	0.519	มาก
9. มีความไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน	3.57	0.852	มาก
10. มีการปรึกษาหารือกันด้วยเหตุและผล	3.57	0.646	มาก
รวม	3.51	0.370	มาก

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลถนนโพธิ์ เป็นรายชื่อ

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ	ค่าเฉลี่ย — (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
1. พนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน	3.00	0.633	ปานกลาง
2. พนักงานได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.90	0.825	ปานกลาง
3. พนักงานมีความรับผิดชอบงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย	3.57	0.514	มาก
4. พนักงานกล้าแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาทุกครั้ง	3.50	0.519	มาก
5. ผู้บริหารช่วยสนับสนุนให้พนักงานมีบทบาทเสนอแนวความคิดในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.50	0.650	มาก
6. ท่านมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ	3.43	0.514	ปานกลาง
7. พนักงานตระหนักว่าทุกคนมีความสำคัญต่อการทำงาน	3.50	0.650	มาก
8. มีการพูดถึงปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานกับผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานได้อย่างอิสระ	3.00	0.497	ปานกลาง
9. พนักงานได้รับการช่วยเหลือในการพัฒนาทักษะความรู้ และความสามารถอยู่เสมอ	2.86	0.770	ปานกลาง
10. ท่านมีความภาคภูมิใจและทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่ตามกำลังความสามารถ	3.67	0.699	มาก
รวม	3.29	0.379	ปานกลาง

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลถนนโพธิ์ เป็นรายชื่อ

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม ด้านการตัดสินใจร่วมกัน	ค่าเฉลี่ย — (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
1. พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผน และลำดับขั้นตอนการทำงานเป็นทีม	3.13	0.646	ปานกลาง
2. พนักงานช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ	3.27	0.514	ปานกลาง
3. เมื่อเกิดปัญหาขึ้นพนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ไข ปัญหา	3.20	0.519	ปานกลาง
4. มีการประสานงานอย่างเต็มใจร่วมกันระหว่างส่วนราชการ	3.27	0.646	ปานกลาง
5. พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของ ทีมงาน	3.13	0.756	ปานกลาง
6. พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยปราศจากอำนาจหรืออิทธิพลในการครอบงำ	3.20	0.650	ปานกลาง
7. พนักงานสามารถนำข้อตกลงในทีมงานไปสู่การปฏิบัติจริงทุกครั้ง	3.20	0.519	ปานกลาง
8. การตัดสินใจภายในทีมงานจะอาศัยข้อเท็จจริง ไม่ใช่ข้อมูลความรู้สึก	3.06	0.633	ปานกลาง
9. พนักงานแต่ละคนสามารถชี้แจงเหตุผลเมื่อเกิด ความขัดแย้งในการทำงาน	3.20	0.650	ปานกลาง
10. ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นและเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกประเด็น	3.34	0.745	ปานกลาง
รวม	3.20	0.469	ปานกลาง

3. องค์การบริหารส่วนตำบลโนนไทย

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนไทย เป็นรายชื่อ

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน	ค่าเฉลี่ย — (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
1. ผู้บริหารกับพนักงานร่วมกันวางแผนงาน เพื่อ กำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบล	2.95	0.780	ปานกลาง
2. พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลมีโอกาส ร่วมกันกำหนดเป้าหมายของทีมงาน	2.95	0.970	ปานกลาง
3. เป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลช่วยให้การ ดำเนินงานของท่านประสบผลสำเร็จ	3.05	0.524	ปานกลาง
4. ผู้บริหารกับพนักงานกำหนดภารกิจและเป้าหมาย เพื่อเป็นตัวกำกับให้การทำงานสำเร็จภายในเวลาที่ กำหนด	3.05	0.780	ปานกลาง
5. พนักงานยอมรับและปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจและ เป้าหมายที่ตั้งไว้	3.47	0.612	ปานกลาง
6. พนักงานให้ความสำคัญกับเป้าหมายส่วนรวม มากกว่าส่วนตัว	3.68	0.582	มาก
7. ท่านมีความเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของ แผนงานในทุกขั้นตอนอย่างชัดเจน	3.32	0.820	ปานกลาง
8. มีการประชุมร่วมกันทุกครั้งเมื่อมีการปรับปรุงและ แก้ไขแผนการดำเนินงาน	2.95	0.621	ปานกลาง
9. ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่ พนักงานอยู่เสมอ	2.58	0.692	ปานกลาง

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนไทย เป็นรายชื่อ (ต่อ)

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน	ค่าเฉลี่ย — (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
10. ผู้บริหารและพนักงานมีการติดตามประเมินผล ภารกิจและเป้าหมายร่วมกัน	2.58	0.607	ปานกลาง
รวม	3.06	0.392	ปานกลาง

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนไทย เป็นรายชื่อ

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่	ค่าเฉลี่ย — (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
1. มีการประชุมและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้กับพนักงานทุกคน	3.32	0.671	ปานกลาง
2. เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อกำหนดหน้าที่รับผิดชอบในการร่วมกันจัด กิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล	3.00	0.667	ปานกลาง
3. การกำหนดบทบาทหน้าที่เหมาะสมกับความถนัด และความสามารถของแต่ละบุคคล	3.26	0.562	ปานกลาง
4. พนักงานมีความเต็มใจปฏิบัติงานอื่นที่อยู่ นอกเหนือบทบาทหน้าที่ในบางโอกาสเมื่อมีความ จำเป็น	3.42	0.769	ปานกลาง

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนไทย เป็นรายชื่อ (ต่อ)

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่	ค่าเฉลี่ย — (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
5. การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการร่วมกันจัดกิจกรรมต่าง ๆ มีการหมุนเวียนกันตามความเหมาะสม	3.00	0.745	ปานกลาง
6. ท่านมีความมั่นใจว่ามีการมอบหมายงานให้แก่พนักงานอย่างเสมอภาคกัน	3.37	0.684	ปานกลาง
7. ผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้ในระดับสูง	3.63	0.597	มาก
8. ผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานสามารถอธิบายบทบาทหน้าที่และมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน	3.53	0.612	มาก
9. พนักงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามมติของทีมงาน ถึงแม้ว่าจะไม่เห็นด้วยก็ตาม	3.53	0.612	มาก
10. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการทำงานอย่างเรียบง่าย อบอุ่น และเป็นกันเอง	3.42	0.902	ปานกลาง
รวม	3.35	0.375	ปานกลาง

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนไทย เป็นรายชื่อ

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย	ค่าเฉลี่ย — (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
1. พนักงานได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับ ความก้าวหน้า การดำเนินงานจากผู้บริหาร	2.74	0.872	ปานกลาง
2. พนักงานสามารถซักถามข้อสงสัยในคำสั่ง หรือ ปัญหาในการทำงาน ได้้องค์การบริหารส่วนตำบล	3.32	0.582	ปานกลาง
3. พนักงานสามารถเสนอแนะหรือติดต่อข้อมูลแบบ เปิดเผย ชัดชัดๆ ตรงไปตรงมาเพื่อให้การทำงาน ประสบความสำเร็จ	3.53	0.697	มาก
4. มีความเต็มใจและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	3.74	0.733	มาก
5. เปิดโอกาสให้พนักงานอภิปรายอย่างอิสระในการ หาข้อยุติกรณีที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน	3.26	0.872	ปานกลาง
6. พนักงานได้รับการส่งเสริมให้แสดงความเห็นขณะ ปฏิบัติงานร่วมกัน	3.63	0.761	มาก
7. ในการประชุม พนักงาน กล้าแสดงความคิดเห็น กล้าบอกปัญหา และแจ้งความสนใจแก่ทีมงานโดย ปราศจากความกลัว	3.26	0.733	ปานกลาง
8. มีการติดต่อสื่อสารกันในทุกรูปแบบ ทั้งที่เป็น ทางการและไม่เป็นทางการ	3.42	0.769	ปานกลาง
9. มีความไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน	3.47	0.697	ปานกลาง
10. มีการปรึกษาหารือกันด้วยเหตุและผล	3.63	0.684	มาก
รวม	3.40	0.415	ปานกลาง

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนไทย เป็นรายชื่อ

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ	ค่าเฉลี่ย — (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
1. พนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน	3.11	0.875	ปานกลาง
2. พนักงานได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.47	0.772	ปานกลาง
3. พนักงานมีความรับผิดชอบงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย	3.58	0.692	มาก
4. พนักงานกล้าแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาทุกครั้ง	3.16	0.898	ปานกลาง
5. ผู้บริหารช่วยสนับสนุนให้พนักงานมีบทบาทเสนอแนวความคิดในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.32	0.820	ปานกลาง
6. ท่านมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ	3.53	0.772	มาก
7. พนักงานตระหนักว่าทุกคนมีความสำคัญต่อการทำงาน	3.53	0.697	มาก
8. มีการพูดถึงปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานกับผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานได้อย่างอิสระ	3.47	0.841	ปานกลาง
9. พนักงานได้รับการช่วยเหลือในการพัฒนาทักษะความรู้ และความสามารถอยู่เสมอ	3.47	0.772	ปานกลาง
10. ท่านมีความภาคภูมิใจและทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่ตามกำลังความสามารถ	3.79	0.631	มาก
รวม	3.44	0.432	ปานกลาง

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนไทย เป็นรายชื่อ

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม ด้านการตัดสินใจร่วมกัน	ค่าเฉลี่ย — (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
1. พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผน และลำดับขั้นตอนการทำงานเป็นทีม	3.53	0.697	มาก
2. พนักงานช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ	3.74	0.733	มาก
3. เมื่อเกิดปัญหาขึ้นพนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา	3.68	0.671	มาก
4. มีการประสานงานอย่างเต็มใจร่วมกันระหว่างส่วนราชการ	3.89	0.658	มาก
5. พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน	3.58	0.607	มาก
6. พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยปราศจากอำนาจหรืออิทธิพลในการครอบงำ	3.47	0.772	ปานกลาง
7. พนักงานสามารถนำข้อตกลงในทีมงานไปสู่การปฏิบัติจริงทุกครั้ง	3.63	0.684	มาก
8. การตัดสินใจภายในทีมงานจะอาศัยข้อเท็จจริง ไม่ใช่ข้อมูลความรู้สึก	3.79	0.713	มาก
9. พนักงานแต่ละคนสามารถชี้แจงเหตุผลเมื่อเกิดความขัดแย้งในการทำงาน	3.68	0.671	มาก
10. ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นและเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกประเด็น	3.37	0.597	ปานกลาง
รวม	3.98	0.483	มาก

4. องค์การบริหารส่วนตำบลสำโรง

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลสำโรง เป็นรายชื่อ

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน	ค่าเฉลี่ย — (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
1. ผู้บริหารกับพนักงานร่วมกันวางแผนงาน เพื่อ กำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบล	3.74	0.653	มาก
2. พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลมีโอกาส ร่วมกันกำหนดเป้าหมายของทีมงาน	3.63	0.597	มาก
3. เป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลช่วยให้การ ดำเนินงานของท่านประสบผลสำเร็จ	4.05	0.621	มาก
4. ผู้บริหารกับพนักงานกำหนดภารกิจและเป้าหมาย เพื่อเป็นตัวกำกับให้การทำงานสำเร็จภายในเวลาที่ กำหนด	3.74	0.733	มาก
5. พนักงานยอมรับและปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจและ เป้าหมายที่ตั้งไว้	3.84	0.765	มาก
6. พนักงานให้ความสำคัญกับเป้าหมายส่วนรวม มากกว่าส่วนตัว	3.68	0.885	มาก
7. ท่านมีความเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของ แผนงานในทุกขั้นตอนอย่างชัดเจน	3.42	0.607	ปานกลาง
8. มีการประชุมร่วมกันทุกครั้งเมื่อมีการปรับปรุงและ แก้ไขแผนการดำเนินงาน	3.26	0.872	ปานกลาง
9. ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่ พนักงานอยู่เสมอ	3.53	0.964	มาก

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลลำโรง เป็นรายชื่อ (ต่อ)

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน	ค่าเฉลี่ย — (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
10. ผู้บริหารและพนักงานมีการติดตามประเมินผล ภารกิจและเป้าหมายร่วมกัน	3.37	0.955	ปานกลาง
รวม	3.63	0.540	มาก

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลลำโรง เป็นรายชื่อ

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่	ค่าเฉลี่ย — (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
1. มีการประชุมและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้กับพนักงานทุกคน	3.58	0.961	มาก
2. เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อกำหนดหน้าที่รับผิดชอบในการร่วมกันจัด กิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล	3.53	0.841	มาก
3. การกำหนดบทบาทหน้าที่เหมาะสมกับความถนัด และความสามารถของแต่ละบุคคล	3.58	0.961	มาก
4. พนักงานมีความเต็มใจปฏิบัติงานอื่นที่อยู่ นอกเหนือบทบาทหน้าที่ในบาง โอกาสเมื่อมีความ จำเป็น	3.79	0.918	มาก

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลสำโรง เป็นรายชื่อ (ต่อ)

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่	ค่าเฉลี่ย — (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
5. การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการร่วมกันจัดกิจกรรมต่าง ๆ มีการหมุนเวียนกันตามความเหมาะสม	3.58	0.961	มาก
6. ท่านมีความมั่นใจว่ามีการมอบหมายงานให้แก่พนักงานอย่างเสมอภาคกัน	3.53	0.964	มาก
7. ผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้ในระดับสูง	3.63	0.895	มาก
8. ผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานสามารถอธิบายบทบาทหน้าที่และมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน	3.47	0.905	ปานกลาง
9. พนักงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามมติของทีมงาน ถึงแม้ว่าจะไม่เห็นด้วยก็ตาม	3.79	0.918	มาก
10. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการทำงานอย่างเรียบง่าย อบอุ่น และเป็นกันเอง	4.00	0.882	มาก
รวม	3.65	0.737	มาก

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลลำโรง เป็นรายชื่อ

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย	ค่าเฉลี่ย — (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
1. พนักงานได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับ ความก้าวหน้า การดำเนินงานจากผู้บริหาร	3.63	0.684	มาก
2. พนักงานสามารถซักถามข้อสงสัยในคำสั่ง หรือ ปัญหาในการทำงาน ได้้องค์การบริหารส่วนตำบล	3.58	0.902	มาก
3. พนักงานสามารถเสนอแนะหรือติดต่อข้อมูลแบบ เปิดเผย ชัดชัด ตรงไปตรงมาเพื่อให้การทำงาน ประสบความสำเร็จ	3.47	0.772	ปานกลาง
4. มีความเต็มใจและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	4.05	0.705	มาก
5. เปิดโอกาสให้พนักงานอภิปรายอย่างอิสระในการ หาข้อยุติกรณีที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน	3.42	0.902	ปานกลาง
6. พนักงานได้รับการส่งเสริมให้แสดงความเห็นขณะ ปฏิบัติงานร่วมกัน	3.74	0.872	มาก
7. ในการประชุม พนักงาน กล้าแสดงความคิดเห็น กล้าบอกปัญหา และแจ้งความสนใจแก่ทีมงานโดย ปราศจากความกลัว	3.37	0.895	ปานกลาง
8. มีการติดต่อสื่อสารกันในทุกรูปแบบ ทั้งที่เป็น ทางการและไม่เป็นทางการ	3.84	0.898	มาก
9. มีความไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน	4.16	0.834	มาก
10. มีการปรึกษาหารือกันด้วยเหตุและผล	3.79	0.976	มาก
รวม	3.71	0.635	มาก

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลสำโรง เป็นรายชื่อ

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ	ค่าเฉลี่ย — (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
1. พนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน	3.63	0.895	มาก
2. พนักงานได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.63	0.684	มาก
3. พนักงานมีความรับผิดชอบงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย	4.05	0.780	มาก
4. พนักงานกล้าแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาทุกครั้ง	3.42	0.769	ปานกลาง
5. ผู้บริหารช่วยสนับสนุนให้พนักงานมีบทบาทเสนอแนวความคิดในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.74	0.733	มาก
6. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ	3.74	0.933	มาก
7. พนักงานตระหนักว่าทุกคนมีความสำคัญต่อการทำงาน	3.74	0.872	มาก
8. มีการพูดถึงปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานกับผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานได้อย่างอิสระ	3.53	0.964	มาก
9. พนักงานได้รับการช่วยเหลือในการพัฒนาทักษะความรู้ และความสามารถอยู่เสมอ	4.05	0.524	มาก
10. ท่านมีความภาคภูมิใจและทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่ตามกำลังความสามารถ	4.00	0.667	มาก
รวม	3.75	0.522	มาก

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลสำโรง เป็นรายชื่อ

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม ด้านการตัดสินใจร่วมกัน	ค่าเฉลี่ย — (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
1. พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผน และลำดับขั้นตอนการทำงานเป็นทีม	3.63	0.684	มาก
2. พนักงานช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ	3.74	0.872	มาก
3. เมื่อเกิดปัญหาขึ้นพนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา	3.68	0.749	มาก
4. มีการประสานงานอย่างเต็มใจร่วมกันระหว่างส่วนราชการ	3.79	0.918	มาก
5. พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน	3.63	0.831	มาก
6. พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยปราศจากอำนาจหรืออิทธิพลในการครอบงำ	3.68	0.749	มาก
7. พนักงานสามารถนำข้อตกลงในทีมงานไปสู่การปฏิบัติจริงทุกครั้ง	3.89	0.937	มาก
8. การตัดสินใจภายในทีมงานจะอาศัยข้อเท็จจริง ไม่ใช่ข้อมูลความรู้สึก	3.84	0.765	มาก
9. พนักงานแต่ละคนสามารถชี้แจงเหตุผลเมื่อเกิดความขัดแย้งในการทำงาน	3.74	0.733	มาก
10. ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นและเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกประเด็น	3.95	0.705	มาก
รวม	3.76	0.607	มาก

5. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวัง

ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวัง เป็นรายชื่อ

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน	ค่าเฉลี่ย — (<i>X</i>)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
1. ผู้บริหารกับพนักงานร่วมกันวางแผนงาน เพื่อ กำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบล	3.08	0.900	ปานกลาง
2. พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลมีโอกาส ร่วมกันกำหนดเป้าหมายของทีมงาน	3.25	0.754	ปานกลาง
3. เป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลช่วยให้การ ดำเนินงานของท่านประสบผลสำเร็จ	3.42	0.793	ปานกลาง
4. ผู้บริหารกับพนักงานกำหนดภารกิจและเป้าหมาย เพื่อเป็นตัวกำกับให้การทำงานสำเร็จภายในเวลาที่ กำหนด	3.33	0.492	ปานกลาง
5. พนักงานยอมรับและปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจและ เป้าหมายที่ตั้งไว้	3.67	0.888	มาก
6. พนักงานให้ความสำคัญกับเป้าหมายส่วนรวม มากกว่าส่วนตัว	3.75	0.622	มาก
7. ท่านมีความเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของ แผนงานในทุกขั้นตอนอย่างชัดเจน	3.50	0.798	มาก
8. มีการประชุมร่วมกันทุกครั้งเมื่อมีการปรับปรุงและ แก้ไขแผนการดำเนินงาน	3.33	0.651	ปานกลาง
9. ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่ พนักงานอยู่เสมอ	3.08	0.793	ปานกลาง

ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวัง เป็นรายชื่อ (ต่อ)

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน	ค่าเฉลี่ย — (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
10. ผู้บริหารและพนักงานมีการติดตามประเมินผล ภารกิจและเป้าหมายร่วมกัน	3.33	0.888	ปานกลาง
รวม	3.38	0.510	ปานกลาง

ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวัง เป็นรายชื่อ

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่	ค่าเฉลี่ย — (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
1. มีการประชุมและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้กับพนักงานทุกคน	3.50	0.522	มาก
2. เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อกำหนดหน้าที่รับผิดชอบในการร่วมกันจัด กิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล	3.42	0.669	ปานกลาง
3. การกำหนดบทบาทหน้าที่เหมาะสมกับความถนัด และความสามารถของแต่ละบุคคล	3.42	0.669	ปานกลาง
4. พนักงานมีความเต็มใจปฏิบัติงานอื่นที่อยู่ นอกเหนือบทบาทหน้าที่ในบางโอกาสเมื่อมีความ จำเป็น	3.33	0.492	ปานกลาง

ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวัง เป็นรายชื่อ (ต่อ)

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่	ค่าเฉลี่ย — (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
5. การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการร่วมกันจัดกิจกรรมต่าง ๆ มีการหมุนเวียนกันตามความเหมาะสม	3.33	0.651	ปานกลาง
6. ท่านมีความมั่นใจว่ามีการมอบหมายงานให้แก่พนักงานอย่างเสมอภาคกัน	3.33	0.492	ปานกลาง
7. ผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้ในระดับสูง	3.58	0.669	มาก
8. ผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานสามารถอธิบายบทบาทหน้าที่และมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน	3.42	0.669	ปานกลาง
9. พนักงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามมติของทีมงาน ถึงแม้ว่าจะไม่เห็นด้วยก็ตาม	3.42	0.669	ปานกลาง
10. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการทำงานอย่างเรียบง่าย อบอุ่น และเป็นกันเอง	3.08	0.900	ปานกลาง
รวม	3.38	0.473	ปานกลาง

ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวัง เป็นรายชื่อ

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย	ค่าเฉลี่ย — (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
1. พนักงานได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับ ความก้าวหน้า การดำเนินงานจากผู้บริหาร	3.33	0.985	ปานกลาง
2. พนักงานสามารถซักถามข้อสงสัยในคำสั่ง หรือ ปัญหาในการทำงาน ได้้องค์การบริหารส่วนตำบล	3.33	0.985	ปานกลาง
3. พนักงานสามารถเสนอแนะหรือติดต่อข้อมูลแบบ เปิดเผย ชื่อสัตย์ ตรงไปตรงมาเพื่อให้การทำงาน ประสบความสำเร็จ	3.33	0.778	ปานกลาง
4. มีความเต็มใจและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	3.58	0.669	มาก
5. เปิดโอกาสให้พนักงานอภิปรายอย่างอิสระในการ หาข้อยุติกรณีที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน	3.33	0.778	ปานกลาง
6. พนักงานได้รับการส่งเสริมให้แสดงความเห็นขณะ ปฏิบัติงานร่วมกัน	3.17	0.718	ปานกลาง
7. ในการประชุม พนักงาน กล้าแสดงความคิดเห็น กล้าบอกปัญหา และแจ้งความสนใจแก่ทีมงานโดย ปราศจากความกลัว	3.50	0.798	มาก
8. มีการติดต่อสื่อสารกันในทุกรูปแบบ ทั้งที่เป็น ทางการและไม่เป็นทางการ	3.75	0.622	มาก
9. มีความไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน	3.50	0.522	มาก
10. มีการปรึกษาหารือกันด้วยเหตุและผล	3.42	0.515	ปานกลาง
รวม	3.43	0.597	ปานกลาง

ตาราง 23 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวัง เป็นรายชื่อ

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ	ค่าเฉลี่ย — (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
1. พนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน	3.25	0.866	ปานกลาง
2. พนักงานได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.33	0.651	ปานกลาง
3. พนักงานมีความรับผิดชอบงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย	3.83	0.718	มาก
4. พนักงานกล้าแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาทุกครั้ง	3.25	0.866	ปานกลาง
5. ผู้บริหารช่วยสนับสนุนให้พนักงานมีบทบาทเสนอแนวความคิดในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.42	0.900	ปานกลาง
6. ท่านมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ	3.83	0.718	มาก
7. พนักงานตระหนักว่าทุกคนมีความสำคัญต่อการทำงาน	3.67	0.651	มาก
8. มีการพูดถึงปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานกับผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานได้อย่างอิสระ	3.25	0.965	ปานกลาง
9. พนักงานได้รับการช่วยเหลือในการพัฒนาทักษะความรู้ และความสามารถอยู่เสมอ	3.33	0.651	ปานกลาง
10. ท่านมีความภาคภูมิใจและทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่ตามกำลังความสามารถ	3.67	0.778	มาก
รวม	3.48	0.557	ปานกลาง

ตาราง 24 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวัง เป็นรายชื่อ

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม ด้านการตัดสินใจร่วมกัน	ค่าเฉลี่ย — (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
1. พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผน และลำดับขั้นตอนการทำงานเป็นทีม	3.08	0.669	ปานกลาง
2. พนักงานช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ	3.42	0.996	ปานกลาง
3. เมื่อเกิดปัญหาขึ้นพนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา	3.42	0.669	ปานกลาง
4. มีการประสานงานอย่างเต็มใจร่วมกันระหว่างส่วนราชการ	3.58	0.793	มาก
5. พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน	3.42	0.793	ปานกลาง
6. พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยปราศจากอำนาจหรืออิทธิพลในการครอบงำ	3.17	0.835	ปานกลาง
7. พนักงานสามารถนำข้อตกลงในทีมงานไปสู่การปฏิบัติจริงทุกครั้ง	3.08	0.900	ปานกลาง
8. การตัดสินใจภายในทีมงานจะอาศัยข้อเท็จจริง ไม่ใช่ข้อมูลความรู้สึก	3.25	0.866	ปานกลาง
9. พนักงานแต่ละคนสามารถชี้แจงเหตุผลเมื่อเกิดความขัดแย้งในการทำงาน	3.08	0.900	ปานกลาง
10. ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นและเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกประเด็น	3.17	0.937	ปานกลาง
รวม	3.27	0.683	ปานกลาง

6. องค์การบริหารส่วนตำบลด่านจาก

ตาราง 25 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านจาก เป็นรายชื่อ

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน	ค่าเฉลี่ย — (<i>X</i>)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
1. ผู้บริหารกับพนักงานร่วมกันวางแผนงาน เพื่อ กำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบล	3.44	0.616	ปานกลาง
2. พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลมีโอกาส ร่วมกันกำหนดเป้าหมายของทีมงาน	3.56	0.616	มาก
3. เป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลช่วยให้การ ดำเนินงานของท่านประสบผลสำเร็จ	3.89	0.583	มาก
4. ผู้บริหารกับพนักงานกำหนดภารกิจและเป้าหมาย เพื่อเป็นตัวกำกับให้การทำงานสำเร็จภายในเวลาที่ กำหนด	3.72	0.575	มาก
5. พนักงานยอมรับและปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจและ เป้าหมายที่ตั้งไว้	3.94	0.539	มาก
6. พนักงานให้ความสำคัญกับเป้าหมายส่วนรวม มากกว่าส่วนตัว	3.61	0.778	มาก
7. ท่านมีความเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของ แผนงานในทุกขั้นตอนอย่างชัดเจน	3.56	0.856	มาก
8. มีการประชุมร่วมกันทุกครั้งเมื่อมีการปรับปรุงและ แก้ไขแผนการดำเนินงาน	3.72	0.575	มาก
9. ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่ พนักงานอยู่เสมอ	3.39	0.850	ปานกลาง

ตาราง 25 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านจาก เป็นรายชื่อ (ต่อ)

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน	ค่าเฉลี่ย — (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
10. ผู้บริหารและพนักงานมีการติดตามประเมินผล ภารกิจและเป้าหมายร่วมกัน	3.44	0.856	ปานกลาง
รวม	3.63	0.450	มาก

ตาราง 26 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านจาก เป็นรายชื่อ

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่	ค่าเฉลี่ย — (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
1. มีการประชุมและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้กับพนักงานทุกคน	3.83	0.618	มาก
2. เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อกำหนดหน้าที่รับผิดชอบในการร่วมกันจัด กิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล	3.78	0.808	มาก
3. การกำหนดบทบาทหน้าที่เหมาะสมกับความถนัด และความสามารถของแต่ละบุคคล	3.89	0.676	มาก
4. พนักงานมีความเต็มใจปฏิบัติงานอื่นที่อยู่ นอกเหนือบทบาทหน้าที่ในบางโอกาสเมื่อมีความ จำเป็น	3.72	0.752	มาก

ตาราง 26 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านจาก เป็นรายชื่อ (ต่อ)

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่	ค่าเฉลี่ย — (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
5. การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการร่วมกันจัดกิจกรรมต่าง ๆ มีการหมุนเวียนกันตามความเหมาะสม	3.72	0.826	มาก
6. ท่านมีความมั่นใจว่ามีการมอบหมายงานให้แก่พนักงานอย่างเสมอภาคกัน	3.50	0.857	มาก
7. ผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้ในระดับสูง	3.56	0.856	มาก
8. ผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานสามารถอธิบายบทบาทหน้าที่และมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน	3.72	0.752	มาก
9. พนักงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามมติของทีมงาน ถึงแม้ว่าจะไม่เห็นด้วยก็ตาม	3.67	0.767	มาก
10. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการทำงานอย่างเรียบง่าย อบอุ่น และเป็นกันเอง	3.61	0.850	มาก
รวม	3.70	0.553	มาก

ตาราง 27 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านจาก เป็นรายชื่อ

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย	ค่าเฉลี่ย — (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
1. พนักงานได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับ ความก้าวหน้า การดำเนินงานจากผู้บริหาร	3.39	0.778	ปานกลาง
2. พนักงานสามารถซักถามข้อสงสัยในคำสั่ง หรือ ปัญหาในการทำงาน ได้้องค์การบริหารส่วนตำบล	3.72	0.669	มาก
3. พนักงานสามารถเสนอแนะหรือติดต่อข้อมูลแบบ เปิดเผย ชัดชัด ตรงไปตรงมาเพื่อให้การทำงาน ประสบความสำเร็จ	3.67	0.907	มาก
4. มีความเต็มใจและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	3.83	0.707	มาก
5. เปิดโอกาสให้พนักงานอภิปรายอย่างอิสระในการ หาข้อยุติกรณีที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน	3.50	0.985	มาก
6. พนักงานได้รับการส่งเสริมให้แสดงความเห็นขณะ ปฏิบัติงานร่วมกัน	3.56	0.856	มาก
7. ในการประชุม พนักงาน กล้าแสดงความคิดเห็น กล้าบอกปัญหา และแจ้งความสนใจแก่ทีมงานโดย ปราศจากความกลัว	3.44	0.922	ปานกลาง
8. มีการติดต่อสื่อสารกันในทุกรูปแบบ ทั้งที่เป็น ทางการและไม่เป็นทางการ	3.56	0.856	มาก
9. มีความไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน	3.72	0.618	มาก
10. มีการปรึกษาหารือกันด้วยเหตุและผล	3.83		มาก
รวม	3.62	0.643	มาก

ตาราง 28 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านจาก เป็นรายชื่อ

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ	ค่าเฉลี่ย — (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
1. พนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน	3.33	0.907	ปานกลาง
2. พนักงานได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.56	0.784	มาก
3. พนักงานมีความรับผิดชอบงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย	4.00	0.686	มาก
4. พนักงานกล้าแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาทุกครั้ง	3.33	0.767	ปานกลาง
5. ผู้บริหารช่วยสนับสนุนให้พนักงานมีบทบาทเสนอแนวความคิดในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.56	0.705	มาก
6. ท่านมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ	3.89	0.676	มาก
7. พนักงานตระหนักว่าทุกคนมีความสำคัญต่อการทำงาน	3.78	0.647	มาก
8. มีการพูดถึงปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานกับผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานได้อย่างอิสระ	3.61	0.608	มาก
9. พนักงานได้รับการช่วยเหลือในการพัฒนาทักษะความรู้ และความสามารถอยู่เสมอ	3.67	0.686	มาก
10. ท่านมีความภาคภูมิใจและทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่ตามกำลังความสามารถ	3.78	0.732	มาก
รวม	3.65	0.501	มาก

ตาราง 29 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลอำนาจ เป็นรายชื่อ

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม ด้านการตัดสินใจร่วมกัน	ค่าเฉลี่ย — (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
1. พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผน และลำดับขั้นตอนการทำงานเป็นทีม	3.72	0.826	มาก
2. พนักงานช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ	3.78	0.647	มาก
3. เมื่อเกิดปัญหาขึ้นพนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา	3.83	0.707	มาก
4. มีการประสานงานอย่างเต็มใจร่วมกันระหว่างส่วนราชการ	3.94	0.539	มาก
5. พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน	3.56	0.856	มาก
6. พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยปราศจากอำนาจหรืออิทธิพลในการครอบงำ	3.61	0.979	มาก
7. พนักงานสามารถนำข้อตกลงในทีมงานไปสู่การปฏิบัติจริงทุกครั้ง	3.44	0.856	ปานกลาง
8. การตัดสินใจภายในทีมงานจะอาศัยข้อเท็จจริง ไม่ใช่ข้อมูลความรู้สึก	3.61	0.916	มาก
9. พนักงานแต่ละคนสามารถชี้แจงเหตุผลเมื่อเกิดความขัดแย้งในการทำงาน	3.67	0.594	มาก
10. ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นและเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกประเด็น	3.67	0.970	มาก
รวม	4.04	0.582	มาก

7. องค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า

ตาราง 30 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า เป็นรายชื่อ

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน	ค่าเฉลี่ย — (<i>X</i>)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
1. ผู้บริหารกับพนักงานร่วมกันวางแผนงาน เพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล	3.07	0.475	ปานกลาง
2. พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลมีโอกาสร่วมกันกำหนดเป้าหมายของทีมงาน	3.00	0.392	ปานกลาง
3. เป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลช่วยให้การดำเนินงานของท่านประสบผลสำเร็จ	3.00	0.555	ปานกลาง
4. ผู้บริหารกับพนักงานกำหนดภารกิจและเป้าหมายเพื่อเป็นตัวกำกับให้การทำงานสำเร็จภายในเวลาที่กำหนด	3.21	0.579	ปานกลาง
5. พนักงานยอมรับและปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจและเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.57	0.646	มาก
6. พนักงานให้ความสำคัญกับเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว	3.29	0.611	ปานกลาง
7. ท่านมีความเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนงานในทุกขั้นตอนอย่างชัดเจน	3.29	0.469	ปานกลาง
8. มีการประชุมร่วมกันทุกครั้งเมื่อมีการปรับปรุงและแก้ไขแผนการดำเนินงาน	3.29	0.611	ปานกลาง
9. ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่พนักงานอยู่เสมอ	2.71	0.726	ปานกลาง

ตาราง 30 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า เป็นรายชื่อ (ต่อ)

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน	ค่าเฉลี่ย — (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
10. ผู้บริหารและพนักงานมีการติดตามประเมินผล ภารกิจและเป้าหมายร่วมกัน	3.14	0.535	ปานกลาง
รวม	3.16	0.369	ปานกลาง

ตาราง 31 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า เป็นรายชื่อ

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่	ค่าเฉลี่ย — (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
1. มีการประชุมและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้กับพนักงานทุกคน	3.57	0.514	มาก
2. เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อกำหนดหน้าที่รับผิดชอบในการร่วมกันจัด กิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล	3.43	0.938	ปานกลาง
3. การกำหนดบทบาทหน้าที่เหมาะสมกับความถนัด และความสามารถของแต่ละบุคคล	3.00	0.679	ปานกลาง
4. พนักงานมีความเต็มใจปฏิบัติงานอื่นที่อยู่ นอกเหนือบทบาทหน้าที่ในบางโอกาสเมื่อมีความ จำเป็น	3.36	0.745	ปานกลาง

ตาราง 31 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า เป็นรายชื่อ (ต่อ)

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่	ค่าเฉลี่ย — (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
5. การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการร่วมกันจัดกิจกรรมต่าง ๆ มีการหมุนเวียนกันตามความเหมาะสม	2.86	0.864	ปานกลาง
6. ท่านมีความมั่นใจว่ามีการมอบหมายงานให้แก่พนักงานอย่างเสมอภาคกัน	2.64	0.633	ปานกลาง
7. ผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้ในระดับสูง	3.14	0.535	ปานกลาง
8. ผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานสามารถอธิบายบทบาทหน้าที่และมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน	3.14	0.535	ปานกลาง
9. พนักงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามมติของทีมงาน ถึงแม้ว่าจะไม่เห็นด้วยก็ตาม	3.36	0.633	ปานกลาง
10. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการทำงานอย่างเรียบง่าย อบอุ่น และเป็นกันเอง	2.86	0.770	ปานกลาง
รวม	3.14	0.448	ปานกลาง

ตาราง 32 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า เป็นรายชื่อ

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย	ค่าเฉลี่ย — (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
1. พนักงานได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับ ความก้าวหน้า การดำเนินงานจากผู้บริหาร	3.14	0.363	ปานกลาง
2. พนักงานสามารถซักถามข้อสงสัยในคำสั่ง หรือ ปัญหาในการทำงาน ได้้องค์การบริหารส่วนตำบล	3.14	0.663	ปานกลาง
3. พนักงานสามารถเสนอแนะหรือติดต่อข้อมูลแบบ เปิดเผย ชัดชัด ตรงไปตรงมาเพื่อให้การทำงาน ประสบความสำเร็จ	3.07	0.917	ปานกลาง
4. มีความเต็มใจและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	3.57	0.646	มาก
5. เปิดโอกาสให้พนักงานอภิปรายอย่างอิสระในการ หาข้อยุติกรณีที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน	3.21	0.802	ปานกลาง
6. พนักงานได้รับการส่งเสริมให้แสดงความเห็นขณะ ปฏิบัติงานร่วมกัน	3.14	0.535	ปานกลาง
7. ในการประชุม พนักงาน กล้าแสดงความคิดเห็น กล้าบอกปัญหา และแจ้งความสนใจแก่ทีมงานโดย ปราศจากความกลัว	2.93	0.475	ปานกลาง
8. มีการติดต่อสื่อสารกันในทุกรูปแบบ ทั้งที่เป็น ทางการและไม่เป็นทางการ	3.00	0.555	ปานกลาง
9. มีความไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน	3.29	0.469	ปานกลาง
10. มีการปรึกษาหารือกันด้วยเหตุและผล	3.21	0.579	ปานกลาง
รวม	3.17	0.383	ปานกลาง

ตาราง 33 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า เป็นรายชื่อ

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ	ค่าเฉลี่ย — (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
1. พนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน	2.57	0.852	ปานกลาง
2. พนักงานได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.79	0.893	ปานกลาง
3. พนักงานมีความรับผิดชอบงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย	3.79	0.579	มาก
4. พนักงานกล้าแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาทุกครั้ง	3.14	0.363	ปานกลาง
5. ผู้บริหารช่วยสนับสนุนให้พนักงานมีบทบาทเสนอแนวความคิดในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.07	0.829	ปานกลาง
6. ท่านมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ	3.64	0.745	มาก
7. พนักงานตระหนักว่าทุกคนมีความสำคัญต่อการทำงาน	3.29	0.469	ปานกลาง
8. มีการพูดถึงปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานกับผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานได้อย่างอิสระ	2.93	0.997	ปานกลาง
9. พนักงานได้รับการช่วยเหลือในการพัฒนาทักษะความรู้ และความสามารถอยู่เสมอ	3.14	0.770	ปานกลาง
10. ท่านมีความภาคภูมิใจและทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่ตามกำลังความสามารถ	3.50	0.650	มาก
รวม	3.19	0.390	ปานกลาง

ตาราง 34 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลมะค่า เป็นรายชื่อ

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม ด้านการตัดสินใจร่วมกัน	ค่าเฉลี่ย — (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
1. พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผน และลำดับขั้นตอนการทำงานเป็นทีม	3.00	0.392	ปานกลาง
2. พนักงานช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ	3.21	0.426	ปานกลาง
3. เมื่อเกิดปัญหาขึ้นพนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา	3.00	0.555	ปานกลาง
4. มีการประสานงานอย่างเต็มใจร่วมกันระหว่างส่วนราชการ	3.36	0.745	ปานกลาง
5. พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน	3.36	0.633	ปานกลาง
6. พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยปราศจากอำนาจหรืออิทธิพลในการครอบงำ	3.07	0.475	ปานกลาง
7. พนักงานสามารถนำข้อตกลงในทีมงานไปสู่การปฏิบัติจริงทุกครั้ง	3.21	0.699	ปานกลาง
8. การตัดสินใจภายในทีมงานจะอาศัยข้อเท็จจริง ไม่ใช่ข้อมูลความรู้สึก	3.00	0.555	ปานกลาง
9. พนักงานแต่ละคนสามารถชี้แจงเหตุผลเมื่อเกิดความขัดแย้งในการทำงาน	2.93	0.475	ปานกลาง
10. ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นและเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกประเด็น	3.00	0.784	ปานกลาง
รวม	3.11	0.459	ปานกลาง

8. องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพง

ตาราง 35 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลกำแพง เป็นรายชื่อ

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน	ค่าเฉลี่ย — (<i>X</i>)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
1. ผู้บริหารกับพนักงานร่วมกันวางแผนงาน เพื่อ กำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบล	3.71	0.726	มาก
2. พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลมีโอกาส ร่วมกันกำหนดเป้าหมายของทีมงาน	3.53	0.640	มาก
3. เป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลช่วยให้การ ดำเนินงานของท่านประสบผลสำเร็จ	3.47	0.743	ปานกลาง
4. ผู้บริหารกับพนักงานกำหนดภารกิจและเป้าหมาย เพื่อเป็นตัวกำกับให้การทำงานสำเร็จภายในเวลาที่ กำหนด	3.67	0.488	มาก
5. พนักงานยอมรับและปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจและ เป้าหมายที่ตั้งไว้	3.93	0.594	มาก
6. พนักงานให้ความสำคัญกับเป้าหมายส่วนรวม มากกว่าส่วนตัว	3.87	0.743	มาก
7. ท่านมีความเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของ แผนงานในทุกขั้นตอนอย่างชัดเจน	3.73	0.704	มาก
8. มีการประชุมร่วมกันทุกครั้งเมื่อมีการปรับปรุงและ แก้ไขแผนการดำเนินงาน	3.53	0.640	มาก
9. ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่ พนักงานอยู่เสมอ	3.60	0.632	มาก

ตาราง 35 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลกำแพง เป็นรายชื่อ (ต่อ)

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน	ค่าเฉลี่ย — (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
10. ผู้บริหารและพนักงานมีการติดตามประเมินผล ภารกิจและเป้าหมายร่วมกัน	3.53	0.743	มาก
รวม	3.64	0.418	มาก

ตาราง 36 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลกำแพง เป็นรายชื่อ

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่	ค่าเฉลี่ย — (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
1. มีการประชุมและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้กับพนักงานทุกคน	3.87	0.640	มาก
2. เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อกำหนดหน้าที่รับผิดชอบในการร่วมกันจัด กิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล	3.87	0.516	มาก
3. การกำหนดบทบาทหน้าที่เหมาะสมกับความถนัด และความสามารถของแต่ละบุคคล	3.60	0.737	มาก
4. พนักงานมีความเต็มใจปฏิบัติงานอื่นที่อยู่ นอกเหนือบทบาทหน้าที่ในบางโอกาสเมื่อมีความ จำเป็น	3.73	0.594	มาก

ตาราง 36 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลก่าปัง เป็นรายชื่อ (ต่อ)

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่	ค่าเฉลี่ย — (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
5. การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการร่วมกันจัดกิจกรรมต่าง ๆ มีการหมุนเวียนกันตามความเหมาะสม	3.27	0.594	ปานกลาง
6. ท่านมีความมั่นใจว่ามีการมอบหมายงานให้แก่พนักงานอย่างเสมอภาคกัน	3.60	0.507	มาก
7. ผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้ในระดับสูง	3.40	0.507	ปานกลาง
8. ผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานสามารถอธิบายบทบาทหน้าที่และมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน	3.73	0.799	มาก
9. พนักงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามมติของทีมงาน ถึงแม้ว่าจะไม่เห็นด้วยก็ตาม	3.67	0.488	มาก
10. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการทำงานอย่างเรียบง่าย อบอุ่น และเป็นกันเอง	3.80	0.676	มาก
รวม	3.65	0.376	มาก

ตาราง 37 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลก่าปัง เป็นรายชื่อ

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย	ค่าเฉลี่ย — (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
1. พนักงานได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับ ความก้าวหน้า การดำเนินงานจากผู้บริหาร	3.33	0.617	ปานกลาง
2. พนักงานสามารถซักถามข้อสงสัยในคำสั่ง หรือ ปัญหาในการทำงาน ได้้องค์การบริหารส่วนตำบล	3.47	0.640	ปานกลาง
3. พนักงานสามารถเสนอแนะหรือติดต่อข้อมูลแบบ เปิดเผย ชัดชัด ตรงไปตรงมาเพื่อให้การทำงาน ประสบความสำเร็จ	3.60	0.507	มาก
4. มีความเต็มใจและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	3.73	0.704	มาก
5. เปิดโอกาสให้พนักงานอภิปรายอย่างอิสระในการ หาข้อยุติกรณีที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน	3.40	0.737	ปานกลาง
6. พนักงานได้รับการส่งเสริมให้แสดงความเห็นขณะ ปฏิบัติงานร่วมกัน	3.67	0.724	มาก
7. ในการประชุม พนักงาน กล้าแสดงความคิดเห็น กล้าบอกปัญหา และแจ้งความสนใจแก่ทีมงานโดย ปราศจากความกลัว	3.60	0.828	มาก
8. มีการติดต่อสื่อสารกันในทุกรูปแบบ ทั้งที่เป็น ทางการและไม่เป็นทางการ	3.87	0.915	มาก
9. มีความไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน	3.87	0.640	มาก
10. มีการปรึกษาหารือกันด้วยเหตุและผล	3.67	0.617	มาก
รวม	3.62	0.523	มาก

ตาราง 38 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลกำแพง เป็นรายชื่อ

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ	ค่าเฉลี่ย — (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
1. พนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน	3.40	0.910	ปานกลาง
2. พนักงานได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.53	0.834	มาก
3. พนักงานมีความรับผิดชอบงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย	3.93	0.594	มาก
4. พนักงานกล้าแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาทุกครั้ง	3.53	0.743	มาก
5. ผู้บริหารช่วยสนับสนุนให้พนักงานมีบทบาทเสนอแนวความคิดในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.60	0.737	มาก
6. ท่านมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ	3.73	0.704	มาก
7. พนักงานตระหนักว่าทุกคนมีความสำคัญต่อการทำงาน	4.13	0.352	มาก
8. มีการพูดถึงปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานกับผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานได้อย่างอิสระ	3.67	0.724	มาก
9. พนักงานได้รับการช่วยเหลือในการพัฒนาทักษะความรู้ และความสามารถอยู่เสมอ	3.73	0.799	มาก
10. ท่านมีความภาคภูมิใจและทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่ตามกำลังความสามารถ	3.80	0.561	มาก
รวม	3.71	0.486	มาก

ตาราง 39 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลกำแพง เป็นรายชื่อ

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม ด้านการตัดสินใจร่วมกัน	ค่าเฉลี่ย — (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
1. พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผน และลำดับขั้นตอนการทำงานเป็นทีม	3.67	0.976	มาก
2. พนักงานช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ	3.67	0.617	มาก
3. เมื่อเกิดปัญหาขึ้นพนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ไข ปัญหา	3.60	0.828	มาก
4. มีการประสานงานอย่างเต็มใจร่วมกันระหว่างส่วนราชการ	3.53	0.915	มาก
5. พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของ ทีมงาน	3.87	0.640	มาก
6. พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยปราศจากอำนาจหรืออิทธิพลในการครอบงำ	3.73	0.458	มาก
7. พนักงานสามารถนำข้อตกลงในทีมงานไปสู่การปฏิบัติจริงทุกครั้ง	3.73	0.704	มาก
8. การตัดสินใจภายในทีมงานจะอาศัยข้อเท็จจริง ไม่ใช่ข้อมูลความรู้สึก	3.67	0.617	มาก
9. พนักงานแต่ละคนสามารถชี้แจงเหตุผลเมื่อเกิดความขัดแย้งในการทำงาน	3.80	0.676	มาก
10. ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นและเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกประเด็น	3.60	0.737	มาก
รวม	3.69	0.484	มาก

4.9 องค์การบริหารส่วนตำบลค้างพลู

ตาราง 40 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลค้างพลู เป็นรายชื่อ

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน	ค่าเฉลี่ย — (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
1. ผู้บริหารกับพนักงานร่วมกันวางแผนงาน เพื่อ กำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบล	3.54	0.660	มาก
2. พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลมีโอกาส ร่วมกันกำหนดเป้าหมายของทีมงาน	3.69	0.630	มาก
3. เป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลช่วยให้การ ดำเนินงานของท่านประสบผลสำเร็จ	3.38	0.650	ปานกลาง
4. ผู้บริหารกับพนักงานกำหนดภารกิจและเป้าหมาย เพื่อเป็นตัวกำกับให้การทำงานสำเร็จภายในเวลาที่ กำหนด	3.85	0.376	มาก
5. พนักงานยอมรับและปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจและ เป้าหมายที่ตั้งไว้	3.77	0.725	มาก
6. พนักงานให้ความสำคัญกับเป้าหมายส่วนรวม มากกว่าส่วนตัว	3.54	0.776	มาก
7. ท่านมีความเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของ แผนงานในทุกขั้นตอนอย่างชัดเจน	3.38	0.506	ปานกลาง
8. มีการประชุมร่วมกันทุกครั้งเมื่อมีการปรับปรุงและ แก้ไขแผนการดำเนินงาน	3.54	0.519	มาก
9. ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่ พนักงานอยู่เสมอ	3.62	0.506	มาก

ตาราง 40 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลค้ำพล เป็นรายชื่อ (ต่อ)

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน	ค่าเฉลี่ย — (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
10. ผู้บริหารและพนักงานมีการติดตามประเมินผล ภารกิจและเป้าหมายร่วมกัน	3.23	0.599	ปานกลาง
รวม	3.55	0.237	มาก

ตาราง 41 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลค้ำพล เป็นรายชื่อ

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่	ค่าเฉลี่ย — (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
1. มีการประชุมและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้กับพนักงานทุกคน	3.46	0.877	ปานกลาง
2. เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อกำหนดหน้าที่รับผิดชอบในการร่วมกันจัด กิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล	3.92	0.494	มาก
3. การกำหนดบทบาทหน้าที่เหมาะสมกับความถนัด และความสามารถของแต่ละบุคคล	3.38	0.650	ปานกลาง
4. พนักงานมีความเต็มใจปฏิบัติงานอื่นที่อยู่ นอกเหนือบทบาทหน้าที่ในบางโอกาสเมื่อมีความ จำเป็น	3.77	0.599	มาก

ตาราง 41 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลค้างพลู เป็นรายชื่อ (ต่อ)

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่	ค่าเฉลี่ย — (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
5. การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการร่วมกันจัดกิจกรรมต่าง ๆ มีการหมุนเวียนกันตามความเหมาะสม	3.31	0.480	ปานกลาง
6. ท่านมีความมั่นใจว่ามีการมอบหมายงานให้แก่พนักงานอย่างเสมอภาคกัน	3.54	0.519	มาก
7. ผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้ในระดับสูง	3.46	0.776	ปานกลาง
8. ผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานสามารถอธิบายบทบาทหน้าที่และมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน	3.62	0.768	มาก
9. พนักงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามมติของทีมงาน ถึงแม้ว่าจะไม่เห็นด้วยก็ตาม	3.31	0.630	ปานกลาง
10. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการทำงานอย่างเรียบง่าย อบอุ่น และเป็นกันเอง	3.46	0.660	ปานกลาง
รวม	3.52	0.319	มาก

ตาราง 42 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลค้างพลู เป็นรายชื่อ

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย	ค่าเฉลี่ย — (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
1. พนักงานได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับ ความก้าวหน้า การดำเนินงานจากผู้บริหาร	3.38	0.650	ปานกลาง
2. พนักงานสามารถซักถามข้อสงสัยในคำสั่ง หรือ ปัญหาในการทำงาน ได้้องค์การบริหารส่วนตำบล	3.62	0.506	มาก
3. พนักงานสามารถเสนอแนะหรือติดต่อข้อมูลแบบ เปิดเผย ชัดชัด ตรงไปตรงมาเพื่อให้การทำงาน ประสบความสำเร็จ	3.69	0.480	มาก
4. มีความเต็มใจและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	3.69	0.751	มาก
5. เปิดโอกาสให้พนักงานอภิปรายอย่างอิสระในการ หาข้อยุติกรณีที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน	3.46	0.660	ปานกลาง
6. พนักงานได้รับการส่งเสริมให้แสดงความเห็นขณะ ปฏิบัติงานร่วมกัน	3.77	0.599	มาก
7. ในการประชุม พนักงาน กล้าแสดงความคิดเห็น กล้าบอกปัญหา และแจ้งความสนใจแก่ทีมงานโดย ปราศจากความกลัว	3.77	0.725	มาก
8. มีการติดต่อสื่อสารกันในทุกรูปแบบ ทั้งที่เป็น ทางการและไม่เป็นทางการ	4.00	0.816	มาก
9. มีความไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน	3.92	0.641	มาก
10. มีการปรึกษาหารือกันด้วยเหตุและผล	3.69	0.630	มาก
รวม	3.70	0.474	มาก

ตาราง 43 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลค้ำพล เป็นรายชื่อ

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ	ค่าเฉลี่ย — (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
1. พนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน	3.54	0.877	มาก
2. พนักงานได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.62	0.768	มาก
3. พนักงานมีความรับผิดชอบงานในหน้าที่ และงานที่ได้รับมอบหมาย	4.00	0.577	มาก
4. พนักงานกล้าแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาทุกครั้ง	3.62	0.650	มาก
5. ผู้บริหารช่วยสนับสนุนให้พนักงานมีบทบาทเสนอแนวความคิดในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.62	0.768	มาก
6. ท่านมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ	3.77	0.725	มาก
7. พนักงานตระหนักว่าทุกคนมีความสำคัญต่อการทำงาน	3.85	0.689	มาก
8. มีการพูดถึงปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานกับผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานได้อย่างอิสระ	3.69	0.630	มาก
9. พนักงานได้รับการช่วยเหลือในการพัฒนาทักษะความรู้ และความสามารถอยู่เสมอ	3.46	0.776	ปานกลาง
10. ท่านมีความภาคภูมิใจและทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่ตามกำลังความสามารถ	3.54	0.660	มาก
รวม	3.67	0.442	มาก

ตาราง 44 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลค้ำพล เป็นรายชื่อ

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม ด้านการตัดสินใจร่วมกัน	ค่าเฉลี่ย — (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
1. พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผน และลำดับขั้นตอนการทำงานเป็นทีม	3.85	0.899	มาก
2. พนักงานช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ	3.69	0.751	มาก
3. เมื่อเกิดปัญหาขึ้นพนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา	3.54	0.967	มาก
4. มีการประสานงานอย่างเต็มใจร่วมกันระหว่างส่วนราชการ	3.00	0.816	ปานกลาง
5. พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน	3.92	0.641	มาก
6. พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยปราศจากอำนาจหรืออิทธิพลในการครอบงำ	3.85	0.376	มาก
7. พนักงานสามารถนำข้อตกลงในทีมงานไปสู่การปฏิบัติจริงทุกครั้ง	3.77	0.599	มาก
8. การตัดสินใจภายในทีมงานจะอาศัยข้อเท็จจริง ไม่ใช่ข้อมูลความรู้สึก	3.69	0.480	มาก
9. พนักงานแต่ละคนสามารถชี้แจงเหตุผลเมื่อเกิดความขัดแย้งในการทำงาน	3.62	0.870	มาก
10. ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นและเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกประเด็น	3.31	0.947	ปานกลาง
รวม	3.62	0.359	มาก

4.10 ภาพรวมองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา

ตาราง 45 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมของทีมงาน เป็นรายชื่อ

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน	ค่าเฉลี่ย — (<i>X</i>)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
1. ผู้บริหารกับพนักงานร่วมกันวางแผนงาน เพื่อ กำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบล	3.29	0.745	ปานกลาง
2. พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลมีโอกาส ร่วมกันกำหนดเป้าหมายของทีมงาน	3.30	0.698	ปานกลาง
3. เป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลช่วยให้การ ดำเนินงานของท่านประสบความสำเร็จ	3.51	0.700	มาก
4. ผู้บริหารกับพนักงานกำหนดภารกิจและเป้าหมาย เพื่อเป็นตัวกำกับให้การทำงานสำเร็จภายในเวลาที่ กำหนด	3.50	0.679	มาก
5. พนักงานยอมรับและปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจและ เป้าหมายที่ตั้งไว้	3.68	0.672	มาก
6. พนักงานให้ความสำคัญกับเป้าหมายส่วนรวม มากกว่าส่วนตัว	3.57	0.757	มาก
7. ท่านมีความเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของ แผนงานในทุกขั้นตอนอย่างชัดเจน	3.37	0.704	ปานกลาง
8. มีการประชุมร่วมกันทุกครั้งเมื่อมีการปรับปรุงและ แก้ไขแผนการดำเนินงาน	3.33	0.726	ปานกลาง
9. ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่ พนักงานอยู่เสมอ	3.22	0.823	ปานกลาง

ตาราง 45 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมของทีมงาน เป็นรายชื่อ (ต่อ)

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน	ค่าเฉลี่ย — (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
10. ผู้บริหารและพนักงานมีการติดตามประเมินผล ภารกิจและเป้าหมายร่วมกัน	3.21	0.814	ปานกลาง
รวม	3.39	0.551	ปานกลาง

ตาราง 46 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมของทีมงาน เป็นรายชื่อ

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่	ค่าเฉลี่ย — (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
1. มีการประชุมและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้กับพนักงานทุกคน	3.59	0.727	มาก
2. เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อกำหนดหน้าที่รับผิดชอบในการร่วมกันจัด กิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล	3.56	0.750	มาก
3. การกำหนดบทบาทหน้าที่เหมาะสมกับความถนัด และความสามารถของแต่ละบุคคล	3.49	0.752	ปานกลาง
4. พนักงานมีความเต็มใจปฏิบัติงานอื่นที่อยู่ นอกเหนือบทบาทหน้าที่ในบาง โอกาสเมื่อมีความ จำเป็น	3.60	0.714	มาก

ตาราง 46 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของทีมงาน เป็นรายชื่อ (ต่อ)

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่	ค่าเฉลี่ย — (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
5. การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการร่วมกันจัดกิจกรรมต่าง ๆ มีการหมุนเวียนกันตามความเหมาะสม	3.33	0.790	ปานกลาง
6. ท่านมีความมั่นใจว่ามีการมอบหมายงานให้แก่พนักงานอย่างเสมอภาคกัน	3.37	0.760	ปานกลาง
7. ผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้ในระดับสูง	3.49	0.700	ปานกลาง
8. ผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานสามารถอธิบายบทบาทหน้าที่และมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน	3.49	0.732	ปานกลาง
9. พนักงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามมติของทีมงาน ถึงแม้ว่าจะไม่เห็นด้วยก็ตาม	3.56	0.698	มาก
10. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการทำงานอย่างเรียบง่าย อบอุ่น และเป็นกันเอง	3.56	0.860	มาก
รวม	3.50	0.521	มาก

ตาราง 47 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมของทีมงาน เป็นรายชื่อ

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย	ค่าเฉลี่ย — (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
1. พนักงานได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับ ความก้าวหน้า การดำเนินงานจากผู้บริหาร	3.30	0.734	ปานกลาง
2. พนักงานสามารถซักถามข้อสงสัยในคำสั่ง หรือ ปัญหาในการทำงาน ได้องค์การบริหารส่วนตำบล	3.50	0.742	มาก
3. พนักงานสามารถเสนอแนะหรือติดต่อข้อมูลแบบ เปิดเผย ชื่อสัตย์ ตรงไปตรงมาเพื่อให้การทำงาน ประสบความสำเร็จ	3.50	0.732	มาก
4. มีความเต็มใจและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	3.77	0.680	มาก
5. เปิดโอกาสให้พนักงานอภิปรายอย่างอิสระในการ หาข้อยุติกรณีที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน	3.44	0.788	ปานกลาง
6. พนักงานได้รับการส่งเสริมให้แสดงความเห็นขณะ ปฏิบัติงานร่วมกัน	3.59	0.747	มาก
7. ในการประชุม พนักงาน กล้าแสดงความคิดเห็น กล้าบอกปัญหา และแจ้งความสนใจแก่ทีมงานโดย ปราศจากความกลัว	3.41	0.776	ปานกลาง
8. มีการติดต่อสื่อสารกันในทุกรูปแบบ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ	3.63	0.799	มาก
9. มีความไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน	3.73	0.745	มาก
10. มีการปรึกษาหารือกันด้วยเหตุและผล	3.64	0.708	มาก
รวม	3.55	0.540	มาก

ตาราง 48 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมของทีมงาน เป็นรายชื่อ

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ	ค่าเฉลี่ย — (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
1. พนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน	3.41	0.876	ปานกลาง
2. พนักงานได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.44	0.788	ปานกลาง
3. พนักงานมีความรับผิดชอบงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย	3.85	0.668	มาก
4. พนักงานกล้าแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาทุกครั้ง	3.39	0.733	ปานกลาง
5. ผู้บริหารช่วยสนับสนุนให้พนักงานมีบทบาทเสนอแนวความคิดในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.38	0.720	ปานกลาง
6. ท่านมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ	3.53	0.771	มาก
7. พนักงานตระหนักว่าทุกคนมีความสำคัญต่อการทำงาน	3.72	0.738	มาก
8. มีการพูดถึงปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานกับผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานได้อย่างอิสระ	3.71	0.692	มาก
9. พนักงานได้รับการช่วยเหลือในการพัฒนาทักษะความรู้ และความสามารถอยู่เสมอ	3.48	0.809	ปานกลาง
10. ท่านมีความภาคภูมิใจและทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่ตามกำลังความสามารถ	3.59	0.758	มาก
รวม	3.80	0.677	มาก
	3.59	0.502	มาก

ตาราง 49 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของทีมงาน เป็นรายชื่อ

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม ด้านการตัดสินใจร่วมกัน	ค่าเฉลี่ย — (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ประสิทธิภาพ ของทีมงาน
1. พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผน และลำดับขั้นตอนการทำงานเป็นทีม	3.64	0.761	มาก
2. พนักงานช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ	3.67	0.720	มาก
3. เมื่อเกิดปัญหาขึ้นพนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา	3.58	0.739	มาก
4. มีการประสานงานอย่างเต็มใจร่วมกันระหว่างส่วนราชการ	3.63	0.799	มาก
5. พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน	3.61	0.725	มาก
6. พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยปราศจากอำนาจหรืออิทธิพลในการครอบงำ	3.54	0.731	มาก
7. พนักงานสามารถนำข้อตกลงในทีมงานไปสู่การปฏิบัติจริงทุกครั้ง	3.59	0.787	มาก
8. การตัดสินใจภายในทีมงานจะอาศัยข้อเท็จจริง ไม่ใช่ข้อมูลความรู้สึก	3.62	0.747	มาก
9. พนักงานแต่ละคนสามารถชี้แจงเหตุผลเมื่อเกิดความขัดแย้งในการทำงาน	3.54	0.741	มาก
10. ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นและเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกประเด็น	3.53	0.836	มาก
รวม	3.60	0.507	มาก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

**เรื่อง การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา**

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา

2. ขอความกรุณาท่านได้อ่านและตอบแบบสอบถามทุกข้อในแต่ละตอน เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของการศึกษาและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา

3. ข้อมูลที่ตอบในแบบสอบถามนี้จะถูกเก็บไว้เป็นความลับและนำไปใช้เพื่อการศึกษาในภาพรวม ซึ่งจะไม่ส่งผลกระทบต่อสถานภาพและการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด

4. แบบสอบถามชุดนี้มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมใน 5 ด้าน

ประกอบด้วย

1. ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน
2. ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่
3. ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย
4. ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ
5. ด้านการตัดสินใจร่วมกัน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

20 – 25 ปี

26 – 30 ปี

31 – 45 ปี

46 – 50 ปี

50 ปีขึ้นไป

3. รายได้ต่อเดือน

ต่ำกว่า 10,000 บาท

10,001 – 15,000 บาท

15,001 – 20,000 บาท

20,001 – 25,000 บาท

25,001 – 30,000 บาท

30,001 บาทขึ้นไป

4. ท่านจบการศึกษาสูงสุดในระดับใด

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

3. ปริญญาโทหรือสูงกว่า

5. ปัจจุบันท่านปฏิบัติงานในส่วนงานใด

1. สำนักปลัด

2. ส่วนการคลัง

3. ส่วนโยธา

4. ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของทีมงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน					
1.1 ผู้บริหารกับพนักงานร่วมกันวางแผนงานเพื่อกำหนดทิศทางงานดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล					
1.2 พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลมีโอกาสร่วมกันกำหนดเป้าหมายของทีมงาน					
1.3 เป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลช่วยให้การดำเนินงานของท่านประสบผลสำเร็จ					
1.4 ผู้บริหารกับพนักงานกำหนดภารกิจและเป้าหมาย เพื่อเป็นตัวกำกับให้การทำงานสำเร็จภายในเวลาที่กำหนด					
1.5 พนักงานยอมรับและปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจและเป้าหมายที่ตั้งไว้					
1.6 พนักงานให้ความสำคัญกับเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว					
1.7 ท่านมีความเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนงานในทุกขั้นตอนอย่างชัดเจน					
1.8 มีการประชุมร่วมกันทุกครั้งเมื่อมีการปรับปรุงและแก้ไขแผนการดำเนินงาน					
1.9 ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่พนักงานอยู่เสมอ					

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.10 ผู้บริหารและพนักงานมีการติดตามประเมินผลภารกิจและเป้าหมายร่วมกัน					
2. ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่					
2.1 มีการประชุมและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับพนักงานทุกคน					
2.2 เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อกำหนดหน้าที่รับผิดชอบในการร่วมกันจัดกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล					
2.3 การกำหนดบทบาทหน้าที่เหมาะสมกับความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล					
2.4 พนักงานมีความเต็มใจปฏิบัติงานอื่นที่อยู่นอกเหนือบทบาทหน้าที่ในบางโอกาสเมื่อมีความจำเป็น					
2.5 การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการร่วมกันจัดกิจกรรมต่าง ๆ มีการหมุนเวียนกันตามความเหมาะสม					
2.6 ท่านมีความมั่นใจว่ามีการมอบหมายงานให้แก่พนักงานอย่างเสมอภาคกัน					
2.7 ผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้ในระดับสูง					
2.8 ผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานสามารถอธิบายบทบาทหน้าที่และมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน					
2.9 พนักงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามมติของทีมงาน ถึงแม้ว่าจะไม่เห็นด้วยก็ตาม					
2.10 ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการทำงานอย่างเรียบง่าย อบอุ่น และเป็นกันเอง					

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3. ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย					
3.1 พนักงานได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้าการดำเนินงานจากผู้บริหาร					
3.2 พนักงานสามารถซักถามข้อสงสัยในคำสั่งหรือปัญหาในการทำงานได้					
3.3 พนักงานสามารถเสนอแนะหรือติดต่อข้อมูลแบบเปิดเผย ชี้อาศัยตรงไปตรงมาเพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ					
3.4 มีความเต็มใจและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน					
3.5 เปิดโอกาสให้พนักงานอภิปรายอย่างอิสระในการหาข้อยุติกรณีที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน					
3.6 พนักงานได้รับการส่งเสริมให้แสดงความคิดเห็นขณะปฏิบัติงานร่วมกัน					
3.7 ในการประชุม พนักงานกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าบอกปัญหา และแจ้งความสนใจแก่ทีมงานโดยปราศจากความกลัว					
3.8 มีการติดต่อสื่อสารกันในทุกรูปแบบ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ					
3.9 มีความไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน					
3.10 มีการปรึกษาหารือกันด้วยเหตุและผล					
4. ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ					
4.1 พนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน					
4.2 พนักงานได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4.3 พนักงานมีความรับผิดชอบงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย					
4.4 พนักงานกล้าแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาทุกครั้ง					
4.5 ผู้บริหารช่วยสนับสนุนให้พนักงานมีบทบาทเสนอแนวความคิดในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
4.6 ท่านมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ					
4.7 พนักงานตระหนักว่าทุกคนมีความสำคัญต่อการทำงาน					
4.8 มีการพูดถึงปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานกับผู้บริหาร/หัวหน้าหน่วยงานได้อย่างอิสระ					
4.9 พนักงานได้รับการช่วยเหลือในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถอยู่เสมอ					
4.10 ท่านมีความภาคภูมิใจและทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่ตามกำลังความสามารถ					
5. ด้านการตัดสินใจร่วมกัน					
5.1 พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผน และลำดับขั้นตอนการทำงานเป็นทีม					
5.2 พนักงานช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ					
5.3 เมื่อเกิดปัญหาขึ้นพนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา					
5.4 มีการประสานงานอย่างเต็มใจร่วมกันระหว่างส่วนราชการ					

บทบาทของท่านในการทำงานเป็นทีม	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5.5 พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน					
5.6 พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยปราศจากอำนาจหรืออิทธิพลในการครอบงำ					
5.7 พนักงานสามารถนำข้อตกลงในทีมงานไปสู่การปฏิบัติจริงทุกครั้ง					
5.8 การตัดสินใจภายในทีมงานจะอาศัยข้อเท็จจริงไม่ใช่ข้อมูลความรู้สึก					
5.9 พนักงานแต่ละคนสามารถชี้แจงเหตุผลเมื่อเกิดความขัดแย้งในการทำงาน					
5.10 ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นและเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคน					

ประวัติผู้เขียน

นายสัมมนา สีหมุย วันเดือนปีเกิด 4 ตุลาคม พ.ศ. 2517 ประวัติการศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีวิทยาศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ประวัติการทำงานหัวหน้าส่วนโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับ 7) องค์การบริหารส่วนตำบลสายออ อำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา