

ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา
Teamwork-related Factors Influencing the Work Performance
of Sub-district Administrative Organization Officers
in Chachoengsao Province

พัทธนันท์ ธารสาร^{1*}, ประสาน นันทะเสน²
Pattanan Thanasarn^{1*}, Prasarn Nuntasen²

Received: September 22, 2025 Revised: November 14, 2025 Accepted: November 27, 2025

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา 2) ศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา และ 3) ศึกษาปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 93 แห่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) รวมทั้งสิ้นจำนวน 354 คน แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.46) รองลงมาคือ ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.50) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.51) โดยด้านการให้บริการประชาชนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน และด้านการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่า $R^2 = 0.607$ หรือสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 60.7 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย คือ หน่วยงานควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีการสื่อสารกันอย่างเปิดเผยและสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้ ควรจัดอบรมหรือกิจกรรมทีมสัมพันธ์ (Team Building) อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือและทัศนคติที่ดีต่อทีม อีกทั้งควรกำหนดระบบการมอบหมายงานที่ชัดเจนตามบทบาทหน้าที่ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล, จังหวัดฉะเชิงเทรา

¹ นักศึกษาลัทธิบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์

² อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์

* Corresponding Author: pattananpp22@gmail.com

Abstract

The objectives of this study were: (1) to examine the level of teamwork factors among staff of Sub-district Administrative Organizations (SAOs) in Chachoengsao Province; (2) to investigate the level of work performance of SAO staff in Chachoengsao Province; and (3) to analyze the teamwork factors affecting the work performance of SAO staff in Chachoengsao Province. This study employed a quantitative research design using a questionnaire as the research instrument. Data were collected from 354 staff members working in 93 Sub-district Administrative Organizations across Chachoengsao Province, selected through stratified random sampling. The reliability of the questionnaire, measured by Cronbach's Alpha Coefficient, was 0.93. Statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and enter multiple regression analysis.

The findings revealed that the overall level of teamwork factors was at the highest level ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.48). In particular, mutual trust showed the highest mean score ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.46), followed by role-based task assignment ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.50). The overall level of work performance was high ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.51), with public service delivery obtaining the highest mean. The hypothesis testing indicated that teamwork factors—namely role-based task assignment, open communication, mutual trust, and mutual respect—had a statistically significant influence on work performance at the .05 level of significance, with an R^2 value of 0.607, explaining 60.7% of the variance in work performance. The study recommends that organizations promote open communication and mutual trust among staff at all levels to enhance teamwork efficiency. Continuous team-building activities and training programs should be organized to foster cooperation and positive team attitudes. Furthermore, a clear system of task assignment based on roles and responsibilities should be implemented to improve the operational efficiency of Sub-district Administrative Organizations.

Keywords: teamwork, work performance, sub-district administrative organization, Chachoengsao Province

บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่สังคมโลกก้าวเข้าสู่ "สังคมฐานความรู้" (Knowledge-Based Society) การขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จและสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันได้นั้น หัวใจสำคัญคือการบริหารจัดการทรัพยากรความรู้ให้มีประสิทธิภาพ องค์กรใดที่มีองค์ความรู้ที่ดีที่สุดและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเกิดประสิทธิผลสูงสุด ย่อมเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จ (Stewart, 1979, p. 42) ประสิทธิภาพการทำงานจึงเป็นแก่นสำคัญที่สะท้อนถึงขีดความสามารถของบุคลากรทุกระดับในการปฏิบัติงานให้ได้ปริมาณ คุณภาพ และอัตราผลผลิตตามที่องค์กรกำหนดไว้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการจัดบริการสาธารณะและขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ มีบทบาทที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง องค์กรบริหารส่วนตำบล (อบต.) ซึ่งถือเป็นหน่วยงานที่มีขนาดเล็กที่สุดและใกล้ชิดกับ

ประชาชนในพื้นที่มากที่สุด จากข้อมูลของสำนักงานประมาณของรัฐสภา พบว่าตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550 เป็นต้นมา อปท. มีแนวโน้มได้รับการจัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้น ควบคู่ไปกับการถ่ายโอนภารกิจและความรับผิดชอบจากส่วนภูมิภาค ทำให้ อปท. ต้องเป็นพื้นที่องสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายและการพัฒนาประเทศตามกรอบการบริหารราชการแผ่นดินให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด (อติติ เฟงพิโรจ, 2565, หน้า 2) ด้วยเหตุนี้ การที่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาแบบบูรณาการและต่อเนื่อง

ในฐานะที่ อบต. เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่สำคัญต่อท้องถิ่น บุคลากรจึงเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนภารกิจให้สำเร็จลุล่วง การปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด กลายเป็นกลยุทธ์สำคัญที่องค์กรต้องตระหนักถึง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะการณ์ปัจจุบันที่ระบบราชการกำลังอยู่ระหว่างการปฏิรูป เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อาทิ การปรับบทบาทและลดภารกิจที่ไม่จำเป็นของส่วนกลางให้กับส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชน รวมถึงการลดความซ้ำซ้อนของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว ประหยัดงบประมาณ และมุ่งเน้นการทำงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลักภายใต้หลักธรรมาภิบาล (สุภาวิตา ชมภูประทีป, 2567, หน้า 67) ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของอปท. จึงขึ้นอยู่กับปฏิบัติงานของพนักงาน หากบุคลากรขาดความกระตือรือร้นและทุ่มเท ย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพโดยรวม ดังนั้น อบต. จำเป็นต้องหาวิธีการและมาตรการในการสรรหา รักษา และส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจุบัน "การทำงานเป็นทีม" (Teamwork) ได้รับการประยุกต์ใช้ในทุกองค์กร ไม่ว่าจะบุคลากรจะอยู่ในตำแหน่งใด ก็ต้องมีขีดความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น แม้แต่ละองค์กรจะมีวัฒนธรรมการทำงานที่แตกต่างกัน แต่การประสานงานและความร่วมมือเพื่อบรรลุเป้าหมายองค์กรยังคงเป็นสิ่งจำเป็นยิ่ง (อิงครัต จันทรวงศ์, 2566, หน้า 1) ทีมที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้องค์กรเติบโตได้ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันสูง อย่างไรก็ตาม ไม่ใช่ทุกองค์กรที่จะประสบความสำเร็จจากการนำรูปแบบทีมมาใช้ อาจเนื่องมาจากความแตกต่างด้านค่านิยมและวัฒนธรรมพื้นฐาน

สำหรับการปฏิบัติงานของทุกส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้บรรลุตามแผนที่วางไว้ อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น จำเป็นต้องมีการวางแผนอย่างมีหลักการ การตัดสินใจที่มีคุณภาพ และที่สำคัญคือการทำงานเป็นทีม ผู้ปฏิบัติงานในทุกส่วนงานต้องอาศัยประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ และความร่วมมือร่วมใจกันอย่างดี เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน เพราะกิจการใด ๆ ย่อมยากที่จะประสบความสำเร็จได้ด้วยตนเองเพียงคนเดียว หากมีทีมงานที่ดี ย่อมส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานเป็นที่น่าพึงพอใจของประชาชนได้อย่างดี ทว่า จากการสำรวจพบว่า อบต. ส่วนใหญ่ยังไม่มีการทำงานเป็นทีมเท่าที่ควร เห็นได้จากการขาดการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงานที่ชัดเจน การขาดการประสานงานระหว่างหัวหน้าหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน การขาดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน และการสื่อสารภายในและระหว่างส่วนราชการ โดยมีสาเหตุหลักมาจากกระบวนการบริหารองค์กรที่มีทีมงานหมุนเวียนอยู่เสมอ ประกอบกับปัญหาระบบอุปถัมภ์ในหน่วยงานราชการ ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานร่วมกันของบุคลากร ทำให้ประสิทธิภาพในการจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ ลดลง และไม่บรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวัง หากไม่มีการวางแผนเพื่อแก้ไขปัญหานี้ อาจนำไปสู่ผลเสียหายต่อองค์กรและส่งผลกระทบต่อประชาชนในท้องถิ่น (อิทธิศักดิ์ วรกิจ, 2563, หน้า 158)

ตามหลัก "การกระจายอำนาจทางการปกครอง" (Decentralization) รัฐหรือส่วนกลางได้มอบอำนาจหน้าที่ในการจัดทำบริการสาธารณะบางอย่างให้แก่ท้องถิ่น โดยมีเพียงการกำกับดูแล ไม่ได้เข้าบังคับบัญชาโดยตรง (นภาพรจี จิระนนท์ประวัตติ, 2563, หน้า 3) สำหรับประเทศไทย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแบ่งเป็น 2 ประเภทหลัก

คือ รูปแบบทั่วไป (องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล) และรูปแบบพิเศษ (กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา) จากอำนาจหน้าที่ของ อบต. ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (และที่แก้ไขเพิ่มเติม) ประกอบกับบทบาทของ อบต. ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งทำหน้าที่เชื่อมประสานและบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อพัฒนาจังหวัด ทำให้มีภารกิจและโครงการในแผนพัฒนาจังหวัดจำนวนมาก บุคลากรในหน่วยงานจึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจเหล่านี้ให้สำเร็จลุล่วง ด้วยเหตุนี้ บุคลากรของ อบต. ในจังหวัดฉะเชิงเทราจึงจำเป็นต้องมีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างสูงสุด หากบุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพ ย่อมทำให้โครงสร้างองค์กรมีความเข้มแข็ง และสามารถบริหารจัดการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ซึ่งเป็นหน้าที่สำคัญของการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานขององค์กร เนื่องจากการสร้างและเพิ่มศักยภาพในตัวบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจึงช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยต้องกำหนดเป้าหมายทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล ซึ่งในระดับองค์กรมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนากระบวนการและผลการปฏิบัติงานให้ได้สูงสุด เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ การเรียนรู้งาน ลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน และสร้างความเข้าใจในจุดมุ่งหมายขององค์กร

การที่บุคลากรในองค์กรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ขึ้นอยู่กับ ความร่วมมือ ความเสียสละ และความทุ่มเทในการทำงานอย่างจริงจังเพื่อองค์กร หนึ่งในสาเหตุสำคัญของความร่วมมือนี้คือ ความพึงพอใจในการทำงาน และ ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของสมาชิกในองค์กร เพราะสิ่งเหล่านี้จะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรมีความตั้งใจ กระตือรือร้น และทุ่มเทในการปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจ ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ความพึงพอใจในการทำงานจึงมีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานทุกคน ผู้บริหารทุกระดับจึงควรให้ความสำคัญ นำมาเป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์งาน และกำหนดแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความพึงพอใจ อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา จึงมุ่งทำการศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทราให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา
3. เพื่อศึกษาปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา

การทบทวนวรรณกรรม

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรในการวิจัย สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ: ปัจจัยการทำงานเป็นทีม สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563), ชนะเอก เขียวบางยาง (2566) และอติกุล กุลนรัตน์ (2566) อธิบายว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพต้องประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 6 ด้าน ดังนี้

ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน คือ การกำหนดเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน เพื่อให้สมาชิกทุกคนเข้าใจทิศทางและมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายเดียวกัน (สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม, 2563)

ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ คือ การแบ่งหน้าที่รับผิดชอบตามความสามารถ เพื่อให้เกิดความชัดเจนและลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน (ชนะเอก เขี้ยวบางยาง, 2566)

ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย หมายถึง การแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็นระหว่างสมาชิกในทีมอย่างโปร่งใสและสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มความเข้าใจและความร่วมมือ (อธิกุล กุลนรัตน์, 2566)

ด้านการตัดสินใจร่วมกัน คือ การเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ เพื่อสร้างความเป็นเจ้าของร่วมของผลลัพธ์ (ชนะเอก เขี้ยวบางยาง, 2566)

ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ความเชื่อมั่นในความสามารถ ความซื่อสัตย์ และความตั้งใจของสมาชิก ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของความร่วมมือ (สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม, 2563)

ด้านการยอมรับนับถือ คือ การเคารพความคิดเห็นและคุณค่าของผู้อื่น ส่งผลให้ทีมเกิดความสามัคคีและลดความขัดแย้งในการทำงาน (อธิกุล กุลนรัตน์, 2566)

2. ตัวแปรตาม: ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นฤมล ไทรตระกูล (2564) และสุภาวิตา ชมภูประทีป และยุทธนาท บุญยะชัย (2566) กล่าวว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นผลลัพธ์ที่สะท้อนถึงคุณภาพของบุคลากรและองค์กร โดยสามารถจำแนกได้เป็น 5 ด้าน ดังนี้

ด้านปริมาณ คือ ปริมาณงานที่บุคลากรสามารถผลิตได้ตามเป้าหมายที่กำหนดภายในเวลาที่เหมาะสม

ด้านคุณภาพงาน หมายถึง ความถูกต้อง ความละเอียดรอบคอบ และมาตรฐานของผลงานที่ผลิตได้

ด้านเวลาในการทำงาน คือ ความสามารถในการบริหารเวลาและดำเนินงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา

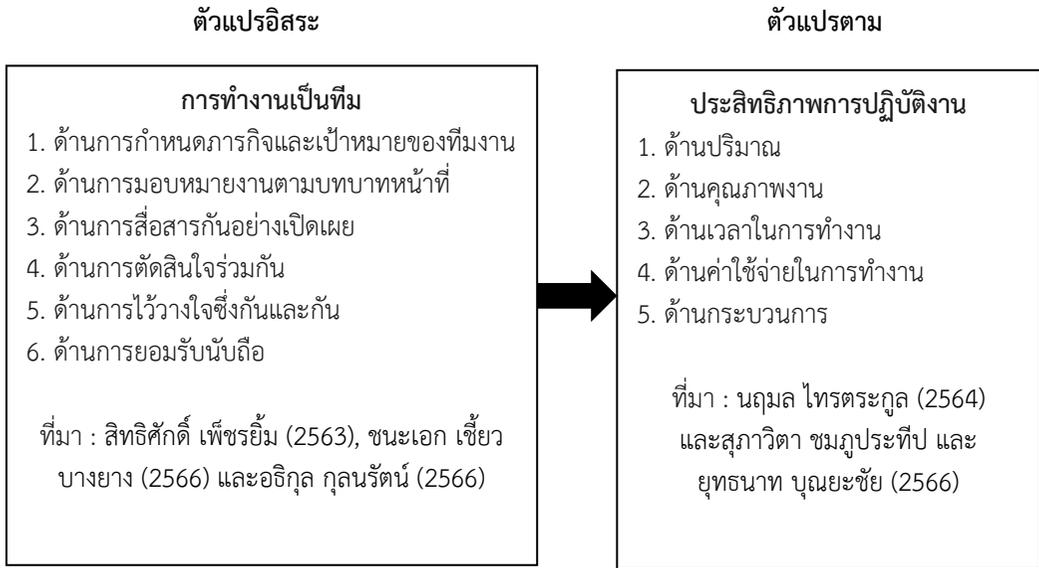
ด้านค่าใช้จ่ายในการทำงาน หมายถึง การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า โดยไม่ลดคุณภาพของผลงาน

ด้านกระบวนการ คือ การดำเนินงานตามขั้นตอนที่ถูกต้อง มีระบบ และสามารถตรวจสอบได้

การทบทวนวรรณกรรมข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีมทั้ง 6 ด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน โดยเฉพาะด้านการสื่อสาร การไว้วางใจ และการมอบหมายงานที่เหมาะสม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา” ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษาจากการประยุกต์แนวคิดการทำงานเป็นทีมของ สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563), ชนะเอก เขี้ยวบางยาง (2566) และอธิกุล กุลนรัตน์ (2566) ทั้งหมด 6 ตัวแปร ได้แก่ (1) ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน (2) ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ (3) ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย (4) ด้านการตัดสินใจร่วมกัน (5) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน และ (6) ด้านการยอมรับนับถือ และตัวแปรตามคือประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากแนวคิดของ นฤมล ไทรตระกูล (2564) และสุภาวิตา ชมภูประทีปและยุทธนาท บุญยะชัย (2566) มีทั้งหมด 5 ตัวแปร ได้แก่ (1) ด้านปริมาณ (2) ด้านคุณภาพงาน (3) ด้านเวลาในการทำงาน (4) ด้านค่าใช้จ่ายในการทำงาน และ (5) ด้านกระบวนการ



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา ทั้งหมด 75 แห่ง จำนวน 3,062 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 1,069 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 125 คน และพนักงานจ้าง จำนวน 1,868 คน (รายงานข้อมูลจำนวนบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา, 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา การกำหนดขนาดของกลุ่มจากสูตรของทาร์โรวามาเน่ (Taro Yamane, 1973, pp.727-728) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 354 คน วิธีการสุ่มตัวอย่างใช้แบบ การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งชั้นตามประเภทของตำแหน่งบุคลากร ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จากนั้นใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ภายในแต่ละชั้น เพื่อให้ได้สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรในแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมและครอบคลุมพื้นที่ทุกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยยึดหลักการตามแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สังกัดหน่วยงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการปฏิบัติงาน ลักษณะคำตอบแบบสำรวจรายการ (Check List) มีข้อความทั้งหมดจำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม 6 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน 2. ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ 3. ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย 4. ด้านการตัดสินใจ

ร่วมกัน 5. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน และ 6. ด้านการยอมรับ นับถือ โดยให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว มีข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 18 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านปริมาณ 2. ด้านคุณภาพงาน 3. ด้านเวลาในการทำงาน 4. ด้านค่าใช้จ่ายในการทำงานแล 5. ด้านกระบวนการ มีข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 25 ข้อ

ส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ (Likert, 1967, pp. 90–95) เพื่อประเมินความคิดเห็นของผู้ตอบ โดยมีค่าคะแนนตั้งแต่ระดับมากที่สุดถึงน้อยที่สุด เพื่อสะท้อนระดับความคิดเห็นต่อประเด็นที่ศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง.

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมาพิจารณาความถี่ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลคำนวณ โดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของ อันตรภาคชั้น ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ดังนั้น จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21–5.00 หมายถึง การทำงานเป็นทีมและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41–4.20 หมายถึง การทำงานเป็นทีมและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61–3.40 หมายถึง การทำงานเป็นทีมและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81–2.60 หมายถึง การทำงานเป็นทีมและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.80 หมายถึง การทำงานเป็นทีมและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน โดยเริ่มจากการศึกษาหลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดกรอบในการสร้างแบบสอบถาม จากนั้นจัดทำแบบสอบถามฉบับร่างและนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเหมาะสม ก่อนส่งให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ผลการประเมินพบว่าค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.66–1.00 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ (≥ 0.60) แล้วนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีของครอนบาค พบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.886 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ (≥ 0.70) แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นและสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ.

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยเริ่มจากการขอหนังสือรับรองจากบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทราให้เจ้าหน้าที่ตอบแบบสอบถาม จากนั้นได้เผยแพร่แบบสอบถามทาง Google Form โดยแนบ QR Code ไปพร้อมกับเอกสารที่จัดส่งทางไปรษณีย์ถึงองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 74 แห่ง ภายหลังจากได้รับแบบสอบถามตอบกลับ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของข้อมูล แล้วคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 354 ชุด เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติในขั้นตอนต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าสถิติ ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีม ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยนำข้อมูลทีรวบรวมมาวิเคราะห์หาค่าสถิติ ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. วิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยนำข้อมูลที่รวบรวมมาวิเคราะห์หาค่าสถิติ ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยนำข้อมูลที่รวบรวมมาวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Coefficient of determination : R^2) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการทำงานเป็นทีม

การวิเคราะห์ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ด้านการตัดสินใจร่วมกัน ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน และด้านการยอมรับนับถือ ดังนี้

ตาราง 1 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการทำงานเป็นทีม โดยรวม

ปัจจัยการทำงานเป็นทีม	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน	4.38	0.610	มากที่สุด	1
2. ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่	4.30	0.633	มากที่สุด	3
3. ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย	4.35	0.662	มากที่สุด	2
4. ด้านการตัดสินใจร่วมกัน	4.23	0.627	มากที่สุด	5
5. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.25	0.664	มากที่สุด	4
6. ด้านการยอมรับนับถือ	4.20	0.616	มาก	6
เฉลี่ย	4.29	0.527	มากที่สุด	

จากตาราง 1 ปัจจัยการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.38$) รองลงมา คือ ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ($\bar{x} = 4.35$) ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ($\bar{x} = 4.30$) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ($\bar{x} = 4.25$) ด้านการตัดสินใจร่วมกัน ($\bar{x} = 4.23$) และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 4.20$) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านปริมาณ ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลาในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการทำงาน และด้านกระบวนการ ดังนี้

ตาราง 2 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวม

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านปริมาณ	3.81	0.423	มาก	5
2. ด้านคุณภาพงาน	4.39	0.643	มากที่สุด	1
3. ด้านเวลาในการทำงาน	4.30	0.659	มากที่สุด	3
4. ด้านค่าใช้จ่ายในการทำงาน	4.35	0.661	มากที่สุด	2
5. ด้านกระบวนการ	4.14	0.500	มาก	4
เฉลี่ย	4.20	0.439	มาก	

จากตาราง 2 แสดงว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.39$) รองลงมา คือ ด้านค่าใช้จ่ายในการทำงาน ($\bar{x} = 4.35$) ด้านเวลาในการทำงาน ($\bar{x} = 4.30$) และอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านกระบวนการ ($\bar{x} = 4.14$) และด้านปริมาณ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 4.18$) ตามลำดับ

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน : ปัจจัยการทำงานเป็นทีมด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ด้านการตัดสินใจร่วมกัน ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน และด้านการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา

ตาราง 3 แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	T	P-Value
	Coefficients		Coefficients		
	b	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	1.416	0.125		11.326	.000**
ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน	0.054	0.039	0.075	1.375	0.170
ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่	0.130	0.045	0.187	2.873	0.004**
ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย	0.151	0.036	0.228	4.192	0.000**
ด้านการตัดสินใจร่วมกัน	0.019	0.041	0.027	0.466	0.641
ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน	0.100	0.037	0.151	2.696	0.007**
ด้านการยอมรับนับถือ	0.197	0.036	0.277	5.546	0.000**

R = .779 R² = .607 adj. R² = .600 S.E. est = .278 F = 89.342

(*P < .05), (**P<.01)

จากตาราง 3 จากการศึกษาปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ความสัมพันธ์โดยรวม ปัจจัยการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ อบต. โดยสามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ถึง 60.7% ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือด้านการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด ($\beta = 0.277$) ปัจจัยสำคัญอื่นๆ รองลงมาคือด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ($\beta = 0.228$) ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ($\beta = 0.187$) และด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ($\beta = 0.151$) สรุปสมการทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ อบต. สามารถทำนายได้จากสมการต่อไปนี้

$$\text{Unstandardized } Y = 1.416 + 0.197(X_6) + 0.151(X_3) + 0.130(X_2) + 0.100(X_5)$$

เมื่อ Y = ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา

X₂ = ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่

X₃ = ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย

X₅ = ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน

X₆ = ด้านการยอมรับนับถือ

อภิปรายผล

ผลการศึกษาปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในจังหวัดฉะเชิงเทรา เผยให้เห็นประเด็นสำคัญที่น่าสนใจดังนี้

1. ปัจจัยการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับ มากที่สุด สะท้อนการรวมพลังที่เข้มแข็ง เจ้าหน้าที่ อบต. ในจังหวัดฉะเชิงเทราให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมในระดับสูงสุด โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจน การมอบหมายงานตามความเชี่ยวชาญ การสื่อสารที่เปิดเผย การตัดสินใจร่วมกัน การสร้างความไว้วางใจ รวมถึงการที่ทีมและผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในศักยภาพของสมาชิก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนารีย์ อุทัยโส (2565) และวิลาสินี ภิญโญ และคณะ (2565) ที่ต่างพบว่าการทำงานเป็นทีมโดยรวมมีความสำคัญในระดับสูงถึงมากที่สุด ในบริบทขององค์กรภาคเอกชนและโรงแรม แสดงให้เห็นถึงวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันที่แข็งแกร่งใน อบต. จังหวัดฉะเชิงเทรา

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สะท้อนถึงผลลัพธ์การทำงานที่เป็นรูปธรรมและมีคุณภาพ โดยเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรามีความสามารถในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นผลมาจากการบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น การยึดมั่นในมาตรฐานทางกฎหมาย และการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพงาน แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รอบคอบ และตรงตามมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนด ทำให้ผลงานที่ออกมามีคุณภาพ และสร้างความเชื่อมั่นแก่ประชาชนผู้รับบริการ 2) ด้านค่าใช้จ่ายในการทำงาน สะท้อนถึงการใช้จ่ายทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดสรรงบประมาณอย่างรอบคอบและคุ้มค่า ส่งผลให้หน่วยงานสามารถบรรลุภารกิจโดยไม่สิ้นเปลืองงบประมาณ และ 3) ด้านกระบวนการทำงาน บ่งชี้ถึงการจัดระบบงานที่เป็นขั้นตอน มีการประสานงาน และตรวจสอบที่ชัดเจน รวมทั้งเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้มีส่วนร่วมในการปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล ไทรตระกูล (2564) และ อิงครัต จันทรวงศ์ (2566) ที่พบว่าเจ้าหน้าที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและข้าราชการกรมศุลกากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับสูงเช่นเดียวกัน โดยเฉพาะในด้านคุณภาพงานและการบริหารทรัพยากรที่คุ้มค่า สะท้อนว่าองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรามีการจัดการงานอย่างมีระบบ สามารถส่งมอบบริการและบรรลุภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนในพื้นที่

3. ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน: กุญแจแห่งความสำเร็จขององค์การ ผลการวิเคราะห์ยืนยันว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ได้แก่ การมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ การสื่อสารกันอย่างเปิดเผย การไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการยอมรับนับถือ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทราอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อบุคลากรได้รับการมอบหมายงานที่ชัดเจน มีช่องทางการสื่อสารที่เปิดกว้าง เชื่อมั่นในศักยภาพของกันและกัน และยอมรับในความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ย่อมนำไปสู่การทำงานที่มีมาตรฐาน บรรลุเป้าหมายตามเวลาที่กำหนด ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และสามารถดำเนินงานภายใต้กระบวนการตัดสินใจที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ ผลการศึกษาที่สอดคล้องกับงานของ อิงครัต จันทรวงศ์ (2566) และ ชนะเอก เขียวบางยาง และสุภาสิณีย์ ปริญญานิพนธ์ (2566) ที่ชี้ว่าการทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะด้านการสื่อสาร การไว้วางใจ และการยอมรับซึ่งกันและกัน ซึ่งช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ร่วมมือและเอื้อต่อความสำเร็จขององค์กร การศึกษาครั้งนี้จึงสะท้อนให้เห็นว่า การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็งและเน้นความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความเคารพซึ่งกันและกัน เป็นกุญแจสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อให้สามารถดำเนินภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. เน้นย้ำความชัดเจนของภารกิจและเป้าหมาย แม้เจ้าหน้าที่จะให้ความสำคัญกับด้านนี้มากที่สุด แต่การส่งเสริมอย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งจำเป็น หน่วยงานควรกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการปฏิบัติงานของทีมให้ชัดเจนและเป็นรูปธรรม เพื่อให้ทุกคนมีทิศทางเดียวกัน

2. มุ่งยกระดับคุณภาพงานและสวัสดิการที่เหมาะสม: ประสิทธิภาพด้านคุณภาพงานเป็นสิ่งที่เจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญสูงสุด ดังนั้นผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องควรสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยเน้นผลลัพธ์ที่ถูกต้องและได้มาตรฐานตามกฎระเบียบ

3. จัดสรรงานให้เหมาะสมกับจำนวนที่กำหนดไว้ในแผนงาน พร้อมพิจารณาค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สมเหตุสมผลเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ขยายขอบเขตปัจจัยศึกษา ควรพิจารณาศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เพิ่มเติม เช่น ความเครียดในการทำงาน หรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ภาพรวมที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2. เจาะลึกสภาพปัญหาและความต้องการด้านการทำงานเป็นทีม การศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการวางแผนและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคตได้อย่างตรงจุด

3. มุ่งเน้นการวิจัยเชิงคุณภาพ การศึกษาเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จะช่วยให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับความคิดเห็นและประสบการณ์ของเจ้าหน้าที่ อนาคต. ในจังหวัดฉะเชิงเทราเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ข้อมูลเชิงลึกเหล่านี้จะสามารถนำไปเป็นข้อเสนอแนะที่ทรงคุณค่าแก่ผู้บริหาร ในการบริหารทรัพยากรบุคคล พัฒนาความสัมพันธ์ทั้งภายในและระหว่างองค์กร เพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่ยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

ชนะเอก เขี้ยวบางยาง และสุภาสินีย์ ปริญญาพนธ์. (2566). ปัจจัยการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 5(4), 832-848.

ธนารีย์ อุบายโส. (2565). *การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ให้บริการด้านการเงินเอกชน*. การค้นคว้าอิสระ สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นฤมล ไทรตระกูล. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอนิคมน้ำพัฒนา จังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *งานวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

วิลาสินี ภิญโญ, ยุทธชัย ฮาร์ปิน, เจนจิรา สืบโสทร, ชลธิชา จินนำหน้า, ญาณิศา เสนแก้ว, นลินพรรณ มณีโชติ, และศุภกร สิงห์ชนะ (2565, ธันวาคม). การทำงานเป็นทีม (Team work) และการปรับตัวที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบ New normal โรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต. *การประชุมวิชาการระดับชาติภาคีเครือข่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มภาคใต้ ครั้งที่ 2*, 194 -211.

- สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม. (2563). *การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุภาวิตา ชมภูประทีป และยุทธนาท บัญยะชัย. (2566, มีนาคม). *แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี*. *วารสารวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 6(2), 66-76.
- อหิติ เฟงพิโรจ. (2565). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส*. สารนิพนธ์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อธิกุล กุลนรัตน์. (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อิงครัต จันทรวงศ์. (2566). *ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมศุลกากร จังหวัดสงขลา*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อิทธิศักดิ์ วรกิจ. (2563, ธันวาคม). *ความสัมพันธ์และรูปแบบของระบบอุปถัมภ์ในการเมืองท้องถิ่น : กรณีศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอ่างทอง*. *วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา*, 10(1), 151-157.
- นภาพร จิระนนท์ประวัตติ. (2560). *การปกครองท้องถิ่น-ประชาธิปไตยใกล้มือประชาชน*. สืบค้น 13 พฤศจิกายน 2567, จาก http://118.174.12.141documentdocuments/documents/Individual_Study_162.pdf
- Likert, R. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale, in Attitude Theory And Measurement*. New York: Wiley & Son.
- Stewart, T.D. (1979). *Essentials of Forensic Anthropology*. Charles C Thomas, Springfield, IL.
- Taro Yamane. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: Harper & Row.