

บทบาทของผู้บริหารในการสร้างทีมงานเพื่อพัฒนาองค์กร
กรณีศึกษาของการปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช

The Roles of the Executive Officers in Team Building:
Case Study of Local Administration in Phrom Khiri
District, Nakhon Si Thammarat Province

จรูญ ถิ่นพระบาท*

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาและวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารที่ปฏิบัติอยู่จริง (Role Behaviors) 2) เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้บริหารด้วยกันในด้านการสร้างทีมงาน และ 3) เพื่อศึกษาและวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารในการสร้างทีมงาน โดยผู้วิจัยได้ศึกษาจากกรณีศึกษาของการปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอพรหมคีรีจังหวัดนครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือผู้บริหารในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอพรหมคีรีจังหวัดนครศรีธรรมราช รวมทั้งสิ้น 64 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม (Questionnaire) มีเนื้อหาครอบคลุมเกี่ยวกับ ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารวิธีการบริหารงาน บทบาทของผู้บริหารในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (independent t-test) และ ANOVA

จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า เพศชายมีสัดส่วนมากกว่าเพศหญิง โดยเพศชายคิดเป็นร้อยละ 59.3 เพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 35.2 ผู้บริหารส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.9 ส่วนใหญ่ระดับการศึกษาจบปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 51.9 ตำแหน่งงานส่วนใหญ่อยู่ในหน่วยงานการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 26.9 มีอายุตั้งแต่รับตำแหน่งในระดับผู้บริหารระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 87.0 จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านบทบาทหน้าที่ กลุ่มตัวอย่างมีระดับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโดยรวมในระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.03 (SD=0.72)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ 2 ลำดับแรกที่มีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ มีบทบาทให้ความสำคัญในด้านยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง มีค่าเฉลี่ย 4.31 (SD=0.61) และให้พนักงานมีอิสระในการเสนอความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ย 4.30 (SD=0.57) ตามลำดับ จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าระดับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารที่มีช่วงอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ช่วงอายุงานของผู้บริหารที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อระดับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร แต่ระดับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารระหว่างเพศชายและหญิงส่งผลต่อระดับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

*อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

Abstract

This study aimed to 1) study and analyze the actual role behaviors of the Executive Officers, 2) study and analyze the relationships among the Executive Officers in team building, and 3) study and analyze the roles of the Executive Officers in team building. The researcher studied from the case study of Local Administration in Phrom Khiri District, Nakhon Si Thammarat Province. The research Data were collected through 64 Executive Officers of Local Administration in Phrom Khiri District, Nakhon Si Thammarat Province by questionnaires. The questionnaires covered the details of general information of the Executive Officers, their management methods, the roles of Executive Officers in efficient team building. The frequencies, percentage, means, standard deviations, independent t-test, and ANOVA were used.

It was found that there were more male than female respondents (59.3 %). Most Executive Officers were 41-50 years old (51.9 %). Most of them gained bachelor's degree (51.9 %). Most of them worked in education division (26.9 %), with 21-30 years of experiences in the position of the Executive Officers (87.0 %). According to the analysis of roles and duties, it was found that the total level of teamwork of the Executive Officers was at high level with the mean of 4.03 (SD=0.72). When considering into each aspect, it was found that there were 2 most important aspects according to the respondents; namely, open-mindedness with the mean of 4.31 (SD=0.61), and free employees' points of views allowed with the mean of 4.30 (SD=0.57) respectively. Hypothesis testing found that different ages, education levels, work positions, and work experiences of the Executive Officers did not affect their levels of teamwork. However, there was a statistically significant difference between the levels of teamwork of the Executive Officers with different gender at the 0.05 level of significance.

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๒๘๑ กำหนดให้รัฐจะต้องให้ความสำคัญเป็นอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น และส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 บัญญัติให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง ประสานการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2548 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา ซึ่งหมายความว่า แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งแสดงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาในอนาคต โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาลำดับ

ในการดำเนินการเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนทุกภาคส่วนมีความสำคัญอย่างยิ่งในการช่วยกันพัฒนาประเทศเพื่อการอยู่รอดและเพิ่มขีดความสามารถในสภาวะการแข่งขันที่รุนแรงทั้งในการเข้าสู่การเป็นประชาคม เศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ในปี 2558 นั้นทำให้โลกที่เปลี่ยนแปลงไป การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้ทำให้โลกก้าวสู่ยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งทำให้ประเทศต่างๆ ต้องรับผลกระทบจากกระแสสำคัญ เช่น เศรษฐกิจเสรีไร้พรมแดน (Global Market Economy) สังคมบนฐานแห่งความรู้ (Knowledge-based Society) และกระแสประชาธิปไตยและธรรมาภิบาล (Democratic Governance) ประเทศที่เรียนรู้ปรับตัวได้ทันโลกก็จะอยู่รอดและก้าวหน้าไปได้ในโลกของการแข่งขัน ส่วนประเทศที่ไม่สามารถเรียนรู้และปรับตัวให้ทันกับโลกยุคโลกาภิวัตน์นี้ได้ ก็จะประสบปัญหาต่างๆ มากมาย องค์กรจึงมีความจำเป็นในการปรับโครงสร้างจากเดิมที่มีความสูงชันมาเป็นโครงสร้างที่กระตัดรัด เพื่อลดขั้นตอนการบังคับบัญชาทำให้การติดต่อสื่อสารที่เร็วขึ้น ลดความซ้ำซ้อนเกิดความร่วมมือร่วมแรงของบุคลากรในทุกภาคส่วนทำให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

บทบาทของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กรในการที่จะนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จได้นั้น ในสภาวะปัจจุบันผู้บริหารควรมีการบริหารงาน

แบบกระจายอำนาจ (Decentralization) มากขึ้น ลดการใช้อำนาจ (Power) ลดบทบาทเป็นผู้สั่งการ (commander) ให้น้อยลงเปลี่ยนเป็นการดำเนินงานแบบทีม (Teamwork) โดยมีการสร้างทีมงาน สร้างความรู้สึกของสมาชิกที่รักและศรัทธาในหัวหน้า ทีม งานที่ทำ และเพื่อน ๆ ร่วมทีมว่าเป็นพวกเดียวกัน หรือที่เรียกว่า Feel like a team มีความเอื้อเฟื้อห่วงใยซึ่งกันและกัน มีความเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเกิดความไว้วางใจต่อกัน ใช้ความคิดเหตุผลให้เพื่อนร่วมงานเชื่อมั่นว่า ทำแล้วดี มีประโยชน์ต่อตัวเขาเอง ต้องครคร โดยช่วยกันระดมสมอง กำหนดเป้าหมาย วางแผน แบ่งงาน แบ่งหน้าที่ ทำให้สมาชิกในทีมมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน ร่วมทำลงมือทำงานซึ่งได้มีการวางแผนไว้ วิธีการทำงานเป็นทีมจึงเป็นวิธีที่จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพแก่องค์การอย่างยั่งยืน ทำให้ประชาชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น อย่างไรก็ตามความสำเร็จของการพัฒนาระบบราชการต้องอาศัยการมีส่วนร่วมและความรู้ความเข้าใจของฝ่ายต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นตัวข้าราชการเอง ฝ่ายการเมือง และประชาชนผู้เป็นเจ้าของระบบราชการ จะมีส่วนช่วยเสริมสร้างความเข้าใจและช่วยกันวางแผน และนำพาแผนสู่การปฏิบัติ และเครื่องมือทางการบริหารที่ดีนำมาใช้ในการพัฒนาระบบราชการ และหวังว่าหากทุกฝ่ายได้ร่วมกันผลักดันการพัฒนาระบบราชการให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จตามที่ต้องการ ในวันนั้นข้าราชการไทยอาจเป็นผู้ที่พร้อมที่จะปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนอย่างแท้จริง

ดังนั้นในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ จึงศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อการพัฒนาองค์กรซึ่งผู้วิจัยได้เลือกกรณีศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช

วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

1. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารในการสร้างทีมงาน
2. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้บริหารด้วยกันในการสร้างทีมงาน
3. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารที่ปฏิบัติอยู่จริง

ขอบเขตของโครงการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 64 คน

ในการศึกษาเรื่องบทบาทของผู้บริหารในการสร้างทีมงานเพื่อการพัฒนาองค์กร มุ่งเน้นศึกษาถึงองค์ประกอบจำนวน 11 ตัว คือ (Woodcock & Francis, 1994 : 96)

- 1) บทบาทต่างๆ ที่สมดุล
- 2) วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเป้าหมายเป็นที่ยอมรับ
- 3) การเปิดเผยและการเผชิญหน้า
- 4) การสนับสนุนและการไว้วางใจซึ่งกันและกัน
- 5) ความร่วมมือและความขัดแย้ง
- 6) การดำเนินการที่ราบรื่น
- 7) ผู้นำที่เหมาะสม
- 8) การทบทวนอย่างสม่ำเสมอ
- 9) การพัฒนาบุคคล
- 10) ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่ดี
- 11) การติดต่อสื่อสารที่ดี

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

- ประชากร

คือ ข้าราชการระดับผู้บริหารสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอพรหมคีรี

ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2558

จำนวน 64 คน ซึ่งเป็นกลุ่มของข้าราชการที่มีลักษณะการปฏิบัติงานที่ต้องทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ และมีส่วนเกี่ยวข้องกับงานโครงการต่างๆ ที่จัดขึ้นภายในองค์กร

- ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากขนาดของประชากรทั้งหมด (Population size) ซึ่งหมายถึงจำนวนผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช มีจำนวนทั้งสิ้น 64 ตำแหน่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จึงศึกษาจากจำนวนทั้งหมดของประชากร

ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา

2.2 ตัวแปรตาม คือ องค์ประกอบการสร้างทีมงานให้เกิดประสิทธิผลซึ่งประกอบด้วย 11 ตัว คือ

- 2.2.1 บทบาทต่างๆ ที่สมดุล
- 2.2.2 วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายเป็นที่ยอมรับ
- 2.2.3 การเปิดเผยและการเผชิญหน้า
- 2.2.4 การสนับสนุนและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
- 2.2.5 ความร่วมมือและความขัดแย้ง
- 2.2.6 การดำเนินการที่ราบรื่น
- 2.2.7 ผู้นำที่เหมาะสม
- 2.2.8 การทบทวนอย่างสม่ำเสมอ
- 2.2.9 การพัฒนาบุคคล
- 2.2.10 ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่ดี
- 2.2.11 การติดต่อสื่อสาร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงองค์ประกอบที่เหมาะสมในการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ
2. เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างทีมงานเพื่อพัฒนาองค์กรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการสร้างทีมงานเพื่อพัฒนาองค์กร ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกศึกษาจากกรณีศึกษาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือแบบสอบถามที่คณะผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีต่างๆรวมทั้งเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา

ส่วนที่ 2 ข้อมูลบทบาทของผู้บริหารด้านการทำงานเป็นทีม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

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

เกณฑ์ในการจัดช่วงคะแนน คณะผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลความของค่าเฉลี่ยดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับของการทำงาน
	เป็นทีม
4.21-5.00	มากที่สุด
3.41-4.20	มาก
2.61-3.40	ปานกลาง
1.81-2.60	น้อย
1.00-1.80	น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ศึกษาจากบทความ งานวิจัย ทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างทีมงานเพื่อพัฒนาองค์กร
2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยออกแบบสอบถามเพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยดำเนินการวิเคราะห์ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) รายละเอียดดังนี้

ข้อมูลทั่วไป เช่น เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ประสิทธิภาพ โดยใช้สถิติแจกแจงความถี่ และร้อยละ

2. วิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปรผลค่าเฉลี่ยระดับการทำงานเป็นทีม

3. เปรียบเทียบความแตกต่างการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (independent t-test) และสถิติ ANOVA

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย บทบาทของผู้บริหารในการสร้างทีมงานเพื่อพัฒนาองค์กร : กรณีศึกษาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราชมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่จริงและศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารในการสร้างทีมงานโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการแจกแจงแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 64 ตัวอย่าง และได้รับแบบสอบถามคืนมาจำนวน 54 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 84.38 % และทำการวิเคราะห์สถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยแบ่งการนำเสนอผลการศึกษาออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ เพศชายมีสัดส่วนมากกว่าเพศหญิงโดยเพศชายคิดเป็นร้อยละ 59.3 เพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 35.2 ผู้บริหารส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปีคิดเป็นร้อยละ 51.9 รองลงมาในระดับการศึกษา จบปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 51.9 ตำแหน่งงานส่วนใหญ่อยู่ในหน่วยงานการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 26.9 มีอายุตั้งแต่รับตำแหน่งในระดับผู้บริหารระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 87.0 รองลงมา

มีอายุงานตั้งแต่รับตำแหน่งในระดับผู้บริหารระหว่าง 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.1 น้อยสุด มีอายุตั้งแต่รับตำแหน่งในระดับผู้บริหารระหว่าง 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.9

ส่วนที่ 2 ระดับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร

ด้านบทบาทหน้าที่ กลุ่มตัวอย่างมีระดับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโดยรวมในระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.03 (SD=0.72) และเมื่อพิจารณาข้อ 2 ลำดับแรกที่มีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่

1. ท่านสามารถยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างจากท่านได้มีค่าเฉลี่ย 4.31 (SD=0.61)
2. ท่านให้พนักงานมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องงานที่เขาหรือเธอรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ย 4.30 (SD=0.57)

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมุติฐาน

สมมุติฐานการศึกษา	Sig.	ผลการทดสอบ
H1: ความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญในค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารระหว่างกลุ่มจำแนกตามเพศ	0.03	ยอมรับสมมุติฐาน H1
H2: ความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญในค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารระหว่างกลุ่มจำแนกตามอายุ	0.17	ปฏิเสธสมมุติฐาน H2

สมมุติฐานการศึกษา	Sig.	ผลการทดสอบ
H3: ความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญในค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารระหว่างกลุ่มจำแนกตามระดับการศึกษา	0.93	ปฏิเสธสมมุติฐาน H3
H4: ความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญในค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารระหว่างกลุ่มจำแนกตามตำแหน่งงาน	0.88	ปฏิเสธสมมุติฐาน H4
H5: ความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญในค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารระหว่างกลุ่มจำแนกตามอายุงานตั้งแต่ได้รับตำแหน่งในระดับผู้บริหาร	0.87	ปฏิเสธสมมุติฐาน H5

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย บทบาทของผู้บริหารในการสร้างทีมงานเพื่อพัฒนาองค์กร : กรณีศึกษาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช การเปรียบเทียบความแตกต่างการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าเพศชายมีสัดส่วนมากกว่าเพศหญิงโดยเพศชายคิดเป็นร้อยละ 59.3

เพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 35.2 ผู้บริหารส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.0 รองลงมา มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.4 ระดับการศึกษาจบปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 51.9 รองลงมา ระดับการศึกษาจบปริญญาโทคิดเป็นร้อยละ 48.1 ตำแหน่งงานส่วนใหญ่อยู่ในหน่วยงานการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 26.9 มีอายุตั้งแต่รับตำแหน่งในระดับผู้บริหารระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 87.0 รองลงมา มีอายุงานตั้งแต่รับตำแหน่งในระดับผู้บริหารระหว่าง 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.1 น้อยสุดมีอายุตั้งแต่รับตำแหน่งในระดับผู้บริหารระหว่าง 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.9

2. ระดับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร

จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านบทบาทหน้าที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโดยรวมในระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.03 (SD=0.72) และให้ความสำคัญในด้านยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและให้พนักงานมีอิสระในการเสนอความคิดเห็น มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.31 (SD=0.61) และมีค่าเฉลี่ย 4.30 (SD=0.57) ตามลำดับ

3. ทดสอบสมมุติฐาน การเปรียบเทียบ

ความแตกต่างการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร

สมมุติฐานที่ 1 มีความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญในค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารระหว่างกลุ่มจำแนกตามปัจจัยบุคคล

H1: มีความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญในค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารระหว่างกลุ่มจำแนกตามเพศ

จากการทดสอบสมมุติฐานพบว่าระดับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารระหว่างเพศชายและหญิงที่ต่างกัน ส่งผลต่อระดับการทำงาน

เป็นทีมของผู้บริหารที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

H2: มีความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญในค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารระหว่างกลุ่มจำแนกตามอายุ

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารระหว่างแต่ละช่วงอายุของผู้บริหารที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อระดับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

H3: มีความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญในค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารระหว่างกลุ่มจำแนกตามระดับการศึกษา

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารระหว่างระดับการศึกษาของผู้บริหารที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อระดับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

H4: มีความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญในค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารระหว่างกลุ่มจำแนกตามตำแหน่งงาน

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารระหว่างตำแหน่งงานของผู้บริหารที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อระดับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

H5: มีความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญในค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารระหว่างกลุ่มจำแนกตามอายุงานตั้งแต่ได้รับตำแหน่งในระดับผู้บริหาร

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารระหว่างแต่ละช่วงอายุงานตั้งแต่ได้รับตำแหน่งในระดับผู้บริหารที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อระดับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการปฏิบัติ

จากการศึกษาวิจัยบทบาทของผู้บริหารในการสร้างทีมงานเพื่อพัฒนาองค์กร : กรณีศึกษาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งนี้ในการสร้างทีมงานเพื่อพัฒนาองค์กรนั้น ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะทำให้ทีมงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ทำให้เห็นได้ว่าผู้บริหารขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช มีบทบาทโดยรวมสนับสนุนการทำงานเป็นทีม โดยเฉพาะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารเอง ซึ่งจะเห็นได้ว่าทีมบริหารขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอพรหมคีรี มีการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารอยู่ในระดับมากและมีการให้ความสำคัญในด้านยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและให้พนักงานมีอิสระในการเสนอความคิดเห็นมากที่สุด ซึ่งปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยหนึ่งส่งผลให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพในการแข่งขันที่สูงจากปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและการยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกันทำให้ทีมงานมีอิสระในการเสนอความคิดเห็นนอกจากนั้น ผู้บริหารยังมีบทบาทที่อยู่ในระดับมากในการพยายามค้นหาสาเหตุของปัญหาเพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหา มากกว่าจะหาตัวบุคคลที่ทำผิดมาลงโทษ จึงสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยเพื่อหารูปแบบที่เหมาะสมในการสร้างทีมงานเพื่อพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถรวมกลุ่มที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อการพัฒนาองค์กรเป็นที่ยอมรับของสังคมและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่รัฐ

2. ควรทำการวิจัยที่มีการศึกษาผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กรให้มากกว่านี้เพื่อนำข้อมูลมาทำการศึกษาในการสร้างทีมงานที่เหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

- จุฬา เทียนไทย (2550). **การจัดการมุมมองนักบริหาร**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แมกกรอ-ฮิล.
- ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. (2526). **พฤติกรรมบุคคลในองค์การ**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- นิตย์ สัมมาพันธ์ (2546). **ภาวะผู้นำ : พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ**. กรุงเทพฯ: บริษัทอินโนกราฟฟิกส์ จำกัด.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราข (2550). **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ: บริษัท เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส จำกัด
- ภาควิชาการจัดการ (2549). **หลักการจัดการ**. กรุงเทพฯ : บริษัท เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส จำกัด.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2545). **เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารและการพัฒนาองค์การ**. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2546). **เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาองค์การ**. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544). **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ : บริษัท ธนัชการพิมพ์ จำกัด.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2545). **การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ**. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). **“การจูงใจและการเสริมแรง” พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร : บริษัทธรรมสาร จำกัด.
- วรารณ ตระกูลสถิตย์ (2549). **การทำงานเป็นทีม**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วีรวัฒน์ ปันนิตามัย.(2544). **ผู้นำการเปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพฯ: ธนาเพรส แอนด์ กราฟฟิค.
- สุนันทา เลาหนันท์. (2549). **การสร้างทีมงาน**. กรุงเทพฯ: ดี.ดี.บุ๊คส์ไตร์.
- หลุย จำปาเทศ. (2533). **จิตวิทยาสัมพันธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- อรุณ รักธรรม (2557). **การพัฒนาอำเภอ : บทบาทของนายอำเภอในการสร้างทีมงาน เสนอต่อดคณะกรรมการส่งเสริมการวิจัย**. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

Woodcock, M.1989. **Team development manual** (2 nd ed.). Vermont : Gower.

Woodcock, M. and Francise, D.1994. **Teambuilding strategy**. Hampshire: Gower.