

แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตพื้นที่อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร

Guideline to Develop Teamwork Staff of Local Administration
in Samngam District, Phicit Province

ศักดิ์สิทธิ์ สีสั่ง¹ ดร.ธนสกา โรจนตระกูล²

¹นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารจัดการภาครัฐ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

²อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

บทคัดย่อ

การวิจัย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษารูปแบบของการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอสามง่ามจังหวัดพิจิตร 3) หาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอสามง่ามจังหวัดพิจิตร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด จำนวน 398 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ตอน และทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ วิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพิสูจน์สมมติฐาน โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน t - test , F-test

ผลการวิจัย พบว่า

1. รูปแบบของการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตรพบว่าในภาพรวม 8 ด้าน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมรองลงมาคือ ด้านผู้นำทีมด้านการรวมทีมด้านการสื่อสารด้านความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมด้านบรรยากาศในการทำงานด้านแรงจูงใจในการทำงานและด้านการบริหารความขัดแย้งในทีมงาน
2. ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอสามง่ามจังหวัดพิจิตรจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่าอายุ วุฒิการศึกษา และตำแหน่งงานมีผลต่อการทำงานเป็นทีม ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร ส่วนเพศ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากร ไม่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร
3. แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอสามง่ามจังหวัดพิจิตร บุคลากรได้ตระหนักและใส่ใจต่อแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่จะนำไปสู่การทำงานร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรมากที่สุด คือ ทั้งในด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดทิศทางในการทำงาน เพื่อให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันที่สำคัญ คือ การยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และเห็นความสำคัญของเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจเพื่อที่จะนำไปสู่แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตรให้เกิดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

คำสำคัญ

แนวทางการพัฒนา, การทำงานเป็นทีม, บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the model for the teamwork of Local Administration in Samngam District, Phichit Province, 2) to study factors affecting the teamwork, and 3) to find the guidelines for the teamwork of Local Administration in Samngam District, Phichit Province. It was a mixed research: quantitative and qualitative by using 398 samples for the population of the study. Data were collected by using a questionnaire with 4 sections and analyzed by using percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test.

The findings were as follows:

1. The model for the teamwork of Local Administration staff in Samngam District, Phichit Province, as a whole was in a high level, and when considering by each item, it was found that the highest mean was participation, followed by teamwork leader, communication, cooperation in teamwork, working atmosphere, motivation and conflict management in teamwork, respectively.

2. Factors affecting the teamwork of Local Administration staff in Samngam District, Phichit Province classified by personal characteristics revealed that age, education, and position affected the guidelines for the teamwork. However, marital status, working duration, and personnel status did not affect the guidelines for the teamwork.

3. The guidelines to develop the teamwork of Local Administration staff in Samngam District, Phichit Province showed that the personnel were aware and realized the teamwork development would lead to the effective and efficient cooperation in the organization.

Keywords

Guideline to Develop, Teamwork, Staff of Local Administration

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การดำเนินงานขององค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ทีมงานมีส่วนสำคัญเป็นอย่างมาก หากทุกคนในองค์กรรู้สึกว่าคุณอยู่ในทีมเดียวกัน และร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงาน ให้ประสบผลสำเร็จร่วมกัน ย่อมจะทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า และสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างทีมงานขึ้นในองค์กร และกระตุ้นให้ทุกคนมีความรู้สึกว่าเป็นผู้มีส่วนร่วมในฐานะส่วนหนึ่งของทีมงาน ทีมงานจึงหมายถึง กลุ่มคนที่ต้องมาทำงานร่วมกันโดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน และเป็นการรวมตัวกันที่จะต้องอาศัยความเข้าใจ ความผูกพัน ความร่วมมือซึ่งกันและกันของสมาชิกในกลุ่ม เพื่อให้สมาชิกแต่ละคนจะสามารถทำงานร่วมกันจนประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายสูงสุดของทีมได้ ในทางปฏิบัติทีมงานอาจมีขนาดใหญ่หรือขนาดเล็กก็ได้ (ณัฐพันธ์ เจริญนันท์, 2545, หน้า 10) แต่ส่วนมากแล้วจะประกอบด้วยหัวหน้าทีม (Team Leader) และสมาชิกของทีม (Team Members)

ที่อาจจะมาจากหน่วยงานต่างๆ กัน แต่ทุกคนจะต้องพยายามปฏิบัติงานให้สอดคล้องและประสานกันอย่าง เป็นเอกภาพ โดยมีเป้าหมายสูงสุดของทีมเป็นเครื่องกำหนด นอกจากทีมงานจะมีความสำคัญต่อการ เจริญเติบโตและความก้าวหน้าขององค์กรแล้วยังก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านอื่นๆ ดังที่กล่าวว่า ในการทำงาน ใดๆ ก็ตามสภาพการทำงานโดยทั่วไปมักจะประกอบไปด้วยคนหลายๆ คนมาทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง การทำงานของกลุ่มคนเหล่านี้จะมีประสิทธิภาพมากเพียงใดหรือไม่ นั้น ยังขึ้นอยู่กับกลุ่มที่จะขับเคลื่อนให้ไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้ได้ผลงานตามที่ต้องการ พลังกลุ่มจะเกิดขึ้นได้ สมาชิกของกลุ่มจำเป็นต้องมีการทำงานที่ประสานกันอย่างราบรื่นและดำเนินไปในจังหวะเวลา ยิ่งหน่วยงาน มีขนาดเล็กลง กำลังคนลดลงรูปแบบการทำงานเปลี่ยนไป หน่วยงานล้วนมีงานเร่งด่วนที่จะต้องระดมบุคลากร เพื่อปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลาที่กำหนด งานบางอย่างก็จำเป็นในการที่จะต้องมียหลายหน่วยงานรับผิดชอบ ต้องการความร่วมมืออย่างจริงจังจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีการทำงานแบบพหุภาคี มีหุ้นส่วนการทำงาน (Partner) มีการเน้นความต้องการลูกค้าหรือประชาชนผู้รับบริการ ยิ่งทำให้แต่ละหน่วยงานต้องพัฒนา ประสิทธิภาพในการทำงานและร่วมมือกันสร้างทีมงานที่แข็งแกร่ง สร้างพลังร่วม (Synergy) ทั้งนี้ผู้ที่มีบทบาท สำคัญ คือ ผู้บริหารซึ่งจะต้องแสดงออกถึงบทบาทในการเป็นผู้นำทีมที่ดีที่จะดึงศักยภาพของสมาชิกในทีมงาน มาใช้ รู้จักจุดอ่อน จุดแข็งของทีมและแก้ไขพร้อมทั้งนำจุดแข็งมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด แต่ก็ยังมียองค์การ อีกจำนวนมากที่ประสบปัญหาในการทำงานเป็นทีมหรือการเป็นทีมที่ขาดประสิทธิภาพ โดยลักษณะของ ทีมงานที่ขาดประสิทธิภาพ คือ บุคคลในทีมไม่มีความรู้สึกผูกพันต่อกัน ขาดการประสานงานที่เพียงพอ ทีมไม่สร้างสรรค์และต่อต้านองค์การ การติดต่อสื่อสารระหว่างกันไม่ค่อยดี ไม่มีการเปิดเผยและขาดการไว้วางใจกัน ทีมขาดประสิทธิภาพ สมาชิกในทีมขาดความสามารถ ทีมขาดการเรียนรู้ประสบการณ์และขาดความชำนาญ (Woodcock & Francis, 1994, อ้างอิงใน สุนันทา เลาหนันท์, 2540)

ปัจจัยหรือองค์ประกอบพื้นฐานสำคัญต่างๆ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของทีมงานและ ความสำเร็จของทีมงาน ซึ่งปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมได้ ซึ่งได้อธิบายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพของทีมงานไว้ว่าในการทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในงาน มีปัจจัยบางประการที่ ควรคำนึงถึง คือ การเลือกสมาชิกเข้าร่วมทีม ความไว้วางใจเชื่อใจกันว่าเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานเป็นทีม เป้าหมายของทีมสอดคล้องกับเป้าหมายส่วนตัวของสมาชิก การเข้าใจบทบาทของตนเองและเพื่อนร่วมทีม วิธีการทำงาน กระบวนการทำงานเป็นทีม ระบบการให้รางวัล และบรรยากาศของกลุ่ม

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์การที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นแหล่ง ผลิตนักพัฒนาท้องถิ่นให้มีวิชาความรู้ เพื่อไปปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือสังคม แต่การก้าวสู่จุดหมายนั้น นอกจาก บุคลากรในองค์การจะเป็นหลักในการให้ความรู้แล้วจะต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่ดีด้วย มีการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรทุกฝ่ายให้มีความพร้อมในการสนับสนุนส่งเสริมเป้าหมายของ องค์การซึ่งเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ต้องสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีความเข้มแข็ง มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อการพัฒนา ตำบลให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้นการบริหาร และการพัฒนาองค์การบริหารจึงมีบทบาทสำคัญในการประสานสัมพันธ์ให้บุคลากร ให้องค์การดำเนินงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ องค์การบริหารส่วนตำบล จึงมีความตระหนักและ เข้าใจที่จะพัฒนาบุคลากร ในด้านการทำงานเป็นทีม เพื่อให้การดำเนินงานต่างๆ ของหน่วยงานมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อผู้รับบริการ

ผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงเห็นถึงความสำคัญที่จะศึกษาถึง
แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอสามง่าม
จังหวัดพิจิตรเพื่อให้ทราบถึงแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล
ท่ามะนาวในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบของการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่
อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่
อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร
3. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่
อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร

สมมุติฐานการวิจัย

ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลมีผลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่
อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของ
บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร จำนวน 8 ด้าน ดังนี้ ด้านการรวม
ทีม ด้านความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ด้านการมีส่วนร่วมด้านผู้นำทีม ด้านบรรยากาศในการทำงาน
ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการสื่อสาร ด้านการบริหารความขัดแย้งในทีมงาน

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอสาม
ง่าม จังหวัดพิจิตร ประกอบด้วยข้าราชการ จำนวน 105 คน ลูกจ้างประจำ 19 คน พนักงานจ้าง (ภารกิจ) จำนวน
58 คน พนักงานจ้าง (ทั่วไป) จำนวน 131 คน พนักงานจ้าง (จ้างเหมา) จำนวน 85 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 398 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานประเภท
บุคลากรตำแหน่งงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ การทำงานเป็นทีมใน 8 ด้าน คือด้านการรวมทีมด้านความร่วมมือ
ในการทำงานเป็นทีม ด้านการมีส่วนร่วม ด้านผู้นำทีม ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านแรงจูงใจในการทำงาน
ด้านการสื่อสาร และด้านการบริหารความขัดแย้งในทีมงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ในส่วนของวิธีการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อต้องการให้ได้รับ
ข้อมูลทั้งเชิงประจักษ์ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร ประกอบด้วยข้าราชการ จำนวน 105 คน ลูกจ้างประจำ 19 คน พนักงานจ้าง (ภารกิจ) จำนวน 58 คน พนักงานจ้าง (ทั่วไป) จำนวน 131 คน พนักงานจ้าง (จ้างเหมา) จำนวน 85 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 398 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ แบบสอบถาม ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามทั่วไปประกอบด้วยเพศ อายุ สถานภาพสมรสวุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานประเภทของบุคลากร และตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร

ตอนที่ 4 เป็นคำถามเชิงลึกเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามตามกระบวนการ ต่างๆดังนี้

1. ขออนุญาตรับรองและแนะนำตัวผู้วิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูล สงคราม ถึงบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตรเพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. จัดเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามและจัดเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองทั้งหมด จำนวน 398 ชุด

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการตอบ คำถาม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำแบบสอบถามที่ทำการตอบแล้วมาวิเคราะห์ประมวลผล โดยดำเนินการ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน รวมถึงใช้ โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

- ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ด้วยการหาค่าร้อยละ

- ส่วนการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต พื้นที่อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตรวิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงใช้เกณฑ์ในการ แปลผลเป็นแบบมาตรฐานประมาณค่าของเบส์

2. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร ทั้งหมด 8 ด้าน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยการหา ค่าสถิติทดสอบ t - test และค่าสถิติทดสอบ F - test

สรุปผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รูปแบบของการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร

พบว่า ใน 8 ด้าน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมรองลงมาคือ ด้านผู้นำทีมด้านการรวมทีมด้านการสื่อสารด้านความร่วมมือในการทำงาน เป็นทีมด้านบรรยากาศในการทำงานด้านแรงจูงใจในการทำงานและด้านการบริหารความขัดแย้งในทีมงาน

1.1 ด้านการรวมทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรพร้อมที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อให้ทีมงานบรรลุผลในการทำงาน และรองลงมาตามลำดับ คือ บุคลากรในทีมงานมีส่วนร่วมในการฝึกกำลังที่จะช่วยกันทำงานบุคลากรมีความเข้าใจ และสามารถทำงานในฐานะตัวแทนคนหนึ่งของทีมบุคลากรมีความสามารถในการทำงานให้ครอบคลุมหน้าที่และภาระงานของทีมได้ และบุคลากรมีความสามารถในการทำงานในหน้าที่ตามเป้าหมาย

1.2 ด้านความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือบุคลากรมีการทำงานแบบมีส่วนร่วม โดยแบ่งโครงสร้างการทำงานอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรมและรองลงมาตามลำดับ คือ มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรดำเนินการเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน บุคลากรมีความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย และบุคลากรมีความสามัคคีร่วมมือกันทำงานทำงานเป็นทีม

1.3 ด้านการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือบุคลากรมีส่วนร่วมกันหาแนวทางในการพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดและรองลงมาตามลำดับ คือบุคลากรมีการร่วมคิดร่วมทำกิจกรรมต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลของท่าน โดยเป็นการสนับสนุนการทำงานเป็นทีม และการให้ความสำคัญกับเวลาในการปฏิบัติงานร่วมกันของพนักงาน

1.4 ด้านผู้นำทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่จะสนับสนุนการทำงานเป็นทีมและรองลงมาตามลำดับ คือ ผู้นำได้มีการกำหนดนโยบาย การวางแผนการทำงานร่วมกันภายในหน่วยงานผู้บริหารหน่วยงานมีการสนับสนุน บุคลากรทุกระดับให้มีการพัฒนาและเจริญเติบโตในหน้าที่ผู้บริหาร ส่งเสริม สนับสนุน การสร้างความสามัคคีกันในการทำงานเป็นทีมได้ผู้บริหารหน่วยงานมีการวางตัวเป็นกลาง ไม่ลำเอียง และสามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในการทำงานของบุคลากรได้ และผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน

1.5 ด้านบรรยากาศในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือบุคลากรมีความเสียสละ มีการให้อภัย และมีความจริงใจ และไว้วางใจต่อกันและรองลงมาตามลำดับ คือ อบต. มีบรรยากาศที่ดี และเอื้อต่อการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย อบต. มีการสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ ให้มีความเพียงพอและเหมาะสมกับการทำงานของบุคลากร และบุคลากรมีความรู้ความสามารถ และมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของแต่ละคนร่วมกัน

1.6 ด้านแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและรองลงมาตามลำดับ คือผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดสวัสดิการที่ดีต่อผู้ได้บังคับบัญชาหน่วยงานของท่านมีความเสมอภาคและยุติธรรมในการทำงานเสมอ และหน่วยงานของท่านมีการประเมินผลความดีความชอบอย่างยุติธรรมเป็นหลัก

1.7 ด้านการสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือหน่วยงานของท่านมีแหล่งข้อมูลข่าวสาร แหล่งรวบรวมความรู้เกี่ยวกับการทำงาน ที่ทันสมัยและสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวกและรองลงมาตามลำดับ คือหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ และหน่วยงานของท่านมีการประชุมหารือ และขอความคิดเห็นจากบุคลากรในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เสมอ

1.8 ด้านการบริหารความขัดแย้งในที่ทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารหน่วยงานมีวิธีการที่สามารถทำให้บุคลากรร่วมมือร่วมใจกันทำงานได้อย่างดีเยี่ยมและรองลงมาตามลำดับ คือ เมื่อเกิดเหตุการณ์ความคิดเห็นไม่ตรงกันในหน่วยงานของท่าน ผู้บริหารจะมีวิธีการบริหารจัดการอย่างเป็นขั้นตอนเสมอผู้บริหารเป็นผู้ที่มีทัศนคติในการบริหารจัดการความขัดแย้งด้วยความยุติธรรมเท่าเทียมกันทุกฝ่ายผู้บริหารมีวิธีในการบริหารจัดการความขัดแย้งในองค์กรอย่างเป็นขั้นตอนบุคลากรในหน่วยงานมักจะใช้การทำงานเป็นทีมมาแก้ไขปัญหาความขัดแย้งเสมอ และบุคลากรในหน่วยงานมีการนำเสนอความคิดที่ขัดแย้งกับทีมงานด้วยความสุภาพไม่แสดงอำนาจเหนือคนอื่น

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร

เพศ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติและประเภทบุคลากร ไม่มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอสามง่ามจังหวัดพิจิตร ใน 8 ด้าน พบว่าด้านการรวมทีม ด้านความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ด้านการมีส่วนร่วม ด้านผู้นำทีม ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการสื่อสาร และด้านการบริหารความขัดแย้ง ในทีมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อายุ วุฒิการศึกษา และตำแหน่งงานที่มีผลกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอสามง่ามจังหวัดพิจิตรทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการรวมทีม ด้านความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ด้านการมีส่วนร่วม ด้านผู้นำทีม ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการสื่อสาร และด้านการบริหารความขัดแย้งในทีมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร พบว่า

บุคลากรได้ตระหนักและใส่ใจต่อแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ที่จะนำไปสู่การทำงานร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรมากที่สุด คือ ทั้งในด้าน การมีส่วนร่วมในการวางแผน และกำหนดทิศทางในการทำงาน เพื่อให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ที่สำคัญคือ การยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และเห็นความสำคัญของเพื่อนร่วมงานอย่างจริงจัง เพื่อที่จะนำไปสู่แนวทางการพัฒนา การทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร ให้เกิดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

อภิปรายผลการวิจัย

1. รูปแบบของการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร พบว่า ในภาพรวมทั้งหมด 8 ด้าน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมรองลงมา คือ ด้านผู้นำทีมด้านการรวมทีมด้านการสื่อสารด้านความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมด้านบรรยากาศในการทำงานด้านแรงจูงใจในการทำงาน

และด้านการบริหารความขัดแย้งในทีมงาน ซึ่งจากผลของการวิจัยที่พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมที่อยู่ในระดับสูงสุด และบุคลากรได้ให้ความสำคัญในอันดับต้นๆ นั้นก็ได้สะท้อนให้เราเห็นชัดเจนว่า แนวทางที่สำคัญที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตรได้อย่างแท้จริงนั้น จะต้องอาศัยองค์ประกอบหลายส่วน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของ ด้านผู้นำทีม ด้านการรวมทีมด้านการสื่อสารด้านความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมด้านบรรยากาศในการทำงานด้าน แรงจูงใจในการทำงานและด้านการบริหารความขัดแย้งในทีมงานที่บุคลากรให้ความสำคัญในอันดับรองลงมา ก็ถือว่ามีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน ดังจะเห็นได้จากแนวคิดของปราณี เอื้อวิริยานุกูล (2545) ที่ได้แสดงทัศนะถึงประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม ในด้านต่างๆ ดังนี้

1. สร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงานให้กับสมาชิกเพราะการทำงานเป็นทีมจะสร้างความไว้วางใจช่วยเหลือกัน บรรยากาศการทำงานที่ดี ทำให้สมาชิกมีความรู้สึกสบายใจ พอใจ และเพลิดเพลินกับการทำงาน ก่อให้เกิดขวัญกำลังใจ ในการทำงานช่วยให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ
2. สร้างความมั่นคงในอาชีพช่วยให้สมาชิกของทีมงานมีความมั่นคง และก้าวหน้าในอาชีพ นอกจากนี้อีกการต่างๆ มักจะปรับระบบการประเมินให้ผลตอบแทนที่จูงใจแก่ทีม ทำให้สมาชิกในทีมงานที่ ประสบความสำเร็จ มีความก้าวหน้าทั้งด้านการงาน รายได้ และอาชีพที่มั่นคง
3. สร้างความสัมพันธ์ในงานสมาชิกในทีมงานจะช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยระดมกำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิด ตลอดจนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์ของสมาชิกเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดความสามัคคี และความผูกพันในฐานะสมาชิกของทีม หรือที่เรียกว่า "One for all, all for one." ทำให้บุคคล ทีม และงาน มีความผูกพันใกล้ชิดกัน และบรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน
4. เพิ่มพูนการยอมรับนับถือระหว่างกันสมาชิกทีมงานจะต้องกำหนดและจัดสรรตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของสมาชิก เช่น หัวหน้าทีม นักวิเคราะห์ ผู้ประสานงานของทีม และสมาชิกอื่นๆ โดยสมาชิกที่ร่วมทีมจะรับรู้ ยอมรับ มีความเข้าใจต่อกันว่าเขาจะต้องแสดงบทบาทอย่างไร และในช่วงเวลาใดให้เหมาะสม

นอกจากนี้ จากการศึกษางานวิจัยของสมหวัง เป้ากลาง (2551) ที่ได้ทำการศึกษาการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรกองการศึกษา เทศบาลตำบลบ้านเป็ด อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น โดยผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรกองการศึกษาเทศบาลตำบลบ้านเป็ด อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานที่ดีขึ้น มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และการเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมเกิดความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรต่อไป

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า อายุ วุฒิการศึกษา และตำแหน่งงาน มีผลต่อแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร ส่วนเพศ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากร ไม่มีผลต่อแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร ซึ่งจากผลการศึกษาวิจัยด้านปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลนั้น ก็ได้ให้เห็นถึงความสำคัญของปัจจัยที่ก่อให้เกิดนัยสำคัญ และปัจจัยที่ไม่ก่อให้เกิดนัยสำคัญ เนื่องด้วยสิ่งนี้เปรียบเสมือนปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่จะมุ่งให้เกิดผลสำเร็จได้อย่างเป็นที่ยอมรับ โดยมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยปัจจัยหลายด้านๆ เพราะจากผลของการวิจัยที่พบว่า อายุ วุฒิการศึกษา และตำแหน่งงาน มีผลต่อแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอสามง่าม

จังหวัดพิจิตรนั้น ก็ถือว่าเป็นส่วนสำคัญที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีการปรับทัศนคติทั้งในด้านอายุที่แตกต่างกัน ด้านวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน หรือรวมถึงตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน เนื่องจากสิ่งเหล่านี้จะนำมาซึ่งประโยชน์ต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรให้เกิดประโยชน์ได้อย่างแท้จริง และยั่งยืน ดังตัวอย่างงานวิจัยของ เดชา ศิลาจรรยาลักษณ์ (2551) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์จะเกิดผลได้อย่างแท้จริงนั้น จะต้องอาศัยการใช้เทคนิคและแนะนำวิธีการทำงานที่อยู่บนพื้นฐานความรู้ ความสามารถตามความต้องการเฉพาะรายบุคคลและบรรยากาศการแนะนำแบบกัลยาณมิตร ตามกรอบภารกิจที่ต้องการให้บุคลากรเกิดคุณลักษณะทั้ง 4 ด้าน และการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษากลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและวิธีการทำงานเป็นไปในทางพัฒนา สามารถพัฒนางานตามกรอบภารกิจที่วางไว้ คือ ด้านความเข้าใจบทบาท อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ภายในทีมงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ และด้านภาวะความเป็นผู้นำ

3. แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร พบว่า บุคลากรได้ตระหนักและใส่ใจต่อแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ที่จะนำไปสู่การทำงานร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์การมากที่สุด คือ ทั้งในด้าน การมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดทิศทางในการทำงาน เพื่อให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ที่สำคัญคือ การยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และเห็นความสำคัญของเพื่อนร่วมงานอย่างจริงจัง เพื่อที่จะนำไปสู่แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร ให้เกิดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร มีประเด็นที่สำคัญและค้นพบจากการศึกษาที่เสนอแนะ ดังนี้

1.1 ด้านการรวมทีม ควรมีการส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรมีความพร้อมที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อให้ทีมงานบรรลุผลในการทำงาน รวมถึงมีความสามารถในการทำงานให้ครอบคลุมหน้าที่และภาระงานของทีมได้

1.2 ด้านความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมควรมีการส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรมีการทำงานแบบมีส่วนร่วม โดยแบ่งโครงสร้างการทำงานอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม บุคลากรมีความสมัครใจร่วมมือกันทำงานทำงานเป็นทีม และมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรดำเนินการเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน

1.3 ด้านการมีส่วนร่วม ควรมีการส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมกันหาแนวทางในการพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และการให้ความสำคัญกับเวลาในการปฏิบัติงานร่วมกันของพนักงาน

1.4 ด้านผู้นำทีมควรมีการส่งเสริม และสนับสนุนให้ผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่จะสนับสนุนการทำงานเป็นทีมผู้บริหารหน่วยงานมีการวางตัวเป็นกลาง ไม่ลำเอียง และสามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในการทำงานของบุคลากรได้และผู้บริหารหน่วยงานมีการสนับสนุนบุคลากรทุกระดับให้มีการพัฒนาและเจริญเติบโตในหน้าที่

1.5 ด้านการมีส่วนร่วม ควรมีการส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ และมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของแต่ละคนร่วมกันและบุคลากรมีความเสียสละ มีการให้อภัย และมีความจริงใจ และไว้วางใจต่อกัน

1.6 ด้านแรงจูงใจในการทำงานควรมีการส่งเสริม และสนับสนุนให้หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลความดี ความชอบอย่างยุติธรรม เป็นหลักผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดสวัสดิการที่ดีต่อผู้ได้บังคับบัญชาและหน่วยงานของท่านมีความเสมอภาคและยุติธรรมในการทำงานเสมอ

1.7 ด้านการสื่อสารควรมีการส่งเสริม และสนับสนุนให้หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่และหน่วยงานมีการประชุมหารือ และขอความคิดเห็นจากบุคลากรในเรื่องต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เสมอ

1.8 ด้านการบริหารความขัดแย้งในทีมงานควรมีการส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานมักจะใช้การทำงานเป็นทีมมาแก้ไขปัญหาความขัดแย้งเสมอผู้บริหารมีวิธีการบริหารจัดการความขัดแย้งในองค์กรอย่างเป็นขั้นตอน บุคลากรในหน่วยงานมีการนำเสนอความคิดที่ขัดแย้งกับทีมงานด้วยความสุภาพไม่แสดงอำนาจเหนือคนอื่นเมื่อเกิดเหตุการณ์ความคิดเห็นไม่ตรงกันในหน่วยงานของท่าน ผู้บริหารจะมีวิธีการบริหารจัดการอย่างเป็นขั้นตอนเสมอ และผู้บริหารหน่วยงานมีวิธีการที่สามารถทำให้บุคลากรร่วมมือร่วมใจกันทำงานได้อย่างดีเยี่ยม

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการวิจัยอย่างต่อเนื่องถึงแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร เพื่อที่จะนำมาสู่การทำงานเป็นทีมของบุคลากรได้อย่างแท้จริง

2.2 ควรมีการวิจัยถึงการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่ามีความสำคัญอย่างไรต่อการทำงานร่วมกันในองค์กร เพื่อเป็นการส่งเสริม สนับสนุน และเป็นแนวทางในการสร้างการทำงานเป็นทีมของบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุดในการปฏิบัติงานร่วมกัน

2.3 ควรมีการศึกษาถึงแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทราบถึงรายละเอียดเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมอันสะท้อนให้เห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีมที่จะต้องมิจิตวิญญาณในการเสียสละ ที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงให้มีความเจริญก้าวหน้า มั่นคง และยั่งยืนสืบไป

เอกสารอ้างอิง

- ณัฏฐพันธ์ เขจรนันท์. (2545). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดเคชั่น.
- เดชา ศิลาจรรณลักษณ์. (2551). การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษากลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์เขต 4. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม., มหาวิทยาลัยสารคาม.
- ปรางค์ เอื้อวิริยานุกุล. (2545). บทบาทผู้บริหารในการพัฒนาทีมงานของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคพายัพ. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมหวัง เป้ากลาง. (2551). การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรกองการศึกษาเทศบาลตำบลบ้านเปิด อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุนันทา เลานันทน์. (2540). การสร้างทีมงาน. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏ
บ้านสมเด็จเจ้าพระยา.