ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับบรรยากาศองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบล อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

Relations of Teamwork with Tambol Climate Municipality Personnel's Organizational Settings in Selaphum District, Roi Et Province

ธนวรรธน์ วงศ์อนุ[1], สุเทพ เมยไธสง[2], กุศล ศรีสารคาม[3]
Thanawat Wonganu[1], Suthep Maythaisong[2], Kusol Srisarakham[3]
ทำวิจัยเมื่อ พ.ศ. 2561
E-mail : wonganu.fluck@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมและบรรยากาศองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบล อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับบรรยากาศองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบล อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรเทศบาลตำบล อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 225 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เท่ากับ 1.00 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.843

ผลการวิจัยพบว่า 1)ระดับการทำงานเป็นทีมพบว่าบุคลากรในด้านเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและด้านการมอบหมายการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการอภิปรายกันอย่างเปิดเผยในภาพรวม ด้านความไว้วางใจต่อกัน และด้านความขัดแย้งในกลุ่มอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับระดับบรรยากาศขององค์การ ในมิติรางวัล มิติโครงสร้างองค์การ มิติความอบอุ่น มิติการสนับสนุน มิติความรับผิดชอบ มิติ

---

[1] นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

[1] Graduate Students Majoring in Educational Administration, Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus, Thailand.

[2] มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

[2] Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus, Thailand.

[3] โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ร้อยเอ็ด

[3] Triam Udomsuksa Pattanakan Roi Et School, Thailand.

* ได้รับบทความ: 3 มกราคม 2562; แก้ไขบทความ: 10 มีนาคม 2562; ตอบรับการตีพิมพ์: 14 มีนาคม 2562

Received: January 3, 2019; Revised: March 10, 2019; Accepted: March 14, 2019

มาตรฐานการปฏิบัติงาน มิติความเสี่ยง และมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อยู่ในระดับปานกลางทุกมิติ 2)ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับบรรยากาศองค์การ พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : 1. ความสัมพันธ์ 2. การทำงานเป็นทีม 3. บรรยากาศองค์การ

ABSTRACT

The Objectives of the research were to 1) investigate the levels of relations between teamwork and organizational climate at municipalities in Selaphum district Roi Et province, 2) examine relations between teamwork and their organizational settings in the preceding district. The sampling groups employed for conducting the research comprised 225 municipality personnel working for their own municipalities to village groups in the aforesaid district. The research device used for collecting data was the five-rating scale questionnaires; each of the questions has the content validity of as 1.00, and the reliability at 0.834.

The results of the research were the following findings. 1) The levels of relations to personnel's teamwork in dimensions of expression freedom and job assignments have been rated at the high scales while relations to aspects of comprehensively open discussions, mutual trusts, and group conflicts have been at the moderate ones. Organizational settings at the moderate scales belong to each of such aspects as: rewards, organizational structures, warm settings, supports, responsibilities, job performance benchmarks, risks, and unity, 2) Relations between personnel's teamwork and organizational settings have found to be positively related, with the statistical significance at .05 level.

Keywords : 1. Relations 2. Teamwork 3. Organizational Settings

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ปัจจุบันการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์กรเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงานมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดีตระหนักในความสำคัญของกันและกัน แสดงออกซึ่งการยอมรับ การให้เกียรติกันสำหรับกลุ่มขนาดใหญ่มักมีปฏิสัมพันธ์กันเป็นเครือข่ายมากกว่าการติดต่อกันตัวต่อตัวส่วนกระตุ้นให้เกิดกิจกรรมร่วมกันของทีมโดยเฉพาะจุดประสงค์ของสมาชิกกลุ่มที่สอดคล้องกับองค์การการมีโครงสร้างของซึ่งเป็นแบบแผนเฉพาะกลุ่มสมาชิกกลุ่มจะต้องปฏิบัติตามกฎหรือมติของกลุ่มซึ่งอาจจะเป็นกลุ่มแบบทางการ (Formal Group) หรือกลุ่มแบบไม่เป็นทางการ (Informal Group) ก็ได้ สมาชิกทุกคนของกลุ่มจะต้องยอมรับและปฏิบัติตามเป็นอย่างดีสมาชิกกลุ่มย่อย อาจจะมีกฎเกณฑ์แบบไม่เป็นทางการมีความสนิทสนม

กันอย่างใกล้ชิดระหว่างสมาชิกด้วยกันสมาชิกมีบทบาทและมีความรู้สึกร่วมกัน การรักษาบทบาทที่มั่นคงในแต่ละทีมจะมีความแตกต่างกันตามลักษณะของกลุ่ม รวมทั้งความรู้ความสามารถของสมาชิกโดยการจัดแบ่งบทบาทและหน้าที่ ความรับผิดชอบ กระจายงานกันตามความรู้ ความสามารถและความถนัดของสมาชิก การทำงานเป็นทีมนั้นมีความสำคัญกับองค์การเป็นอย่างมาก การที่ทุกคนในองค์การรู้สึกว่าตนอยู่ใน “ทีม” เดียวกัน และร่วมแรงร่วมใจให้องค์การประสบผลสำเร็จร่วมกันนั้น การดำเนินงานขององค์การจะต้องบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่เพียงแต่ทีมงานจะช่วยทำให้วัตถุประสงค์ขององค์การบรรลุเป้าหมายเท่านั้น แต่ทีมงานยังจะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศในการทำงานขององค์การนั้นอีกด้วย ผู้บริหารจึงต้องสร้างทีมงานขึ้นในองค์การ และกระตุ้นให้ทุกคนมีความรู้สึกว่าเป็นผู้มีส่วนร่วมในฐานะส่วนหนึ่งของทีมความสามารถของผู้บริหารในการจัดการควบคุมบรรยากาศในองค์การให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานนั้น ผู้บริหารจะต้องหาวิธีการสร้างความรู้สึกให้เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของทีม เมื่อบรรยากาศเอื้ออำนวยต่อความรู้สึกดังกล่าวแล้ว ก็จะส่งผลให้ทีมนั้นมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานเพิ่มมากขึ้น (ชมัยภรณ์ ถนอมศรีเดชชัย, 2556 : 112)

การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพการทำงานในทุกองค์กรต้องคำนึงถึงทัศนคติและจุดมุ่งหมายทีมงานจะประสบผลสำเร็จหรือไม่นั้น ก่อนอื่นสมาชิกในทีมทุกคนจะต้องยอมรับว่าการทำงานเป็นทีมนั้นดีกว่าการทำงานคนเดียว และสมาชิกทุกคนจะต้องตกลงกันได้ในจุดมุ่งหมายของทีมว่าจะทำอะไรก่อนหลัง อาจจะมีการขัดแย้ง แต่จะต้องตกลงกันให้ได้ และสมาชิกทุกคนยอมรับ ถ้าสมาชิกไม่ยอมรับในเรื่องจุดมุ่งหมายจะพบว่าแต่ละคนจะทำงานอย่างหนัก แต่ไม่ประสบความสำเร็จ เพราะทำงานไปคนละทาง สำหรับการตกลงกันในเรื่องจุดมุ่งหมายของทีมนี้ หลายคนอาจคิดว่าเป็นเรื่องง่ายๆ เพราะทุกคนก็ตกลงยอมรับ แต่จริงๆ แล้วเราต้องดูว่าการตกลงกันนั้นเป็นไปในลักษณะใดง่ายหรือยาก หรือมาจากเสียงส่วนใหญ่ การตกลงกันอย่างนี้อาจเป็นเพราะจุดมุ่งหมายของทีมอาจไปขัดกับจุดมุ่งหมายของกลุ่มอื่น ซึ่งสมาชิกในทีมก็มีบทบาทในกลุ่มนั้นๆด้วย โดยทั่วไปแล้วคนที่อยู่ในทีมทุกคนพอจะรู้บทบาทหรือหน้าที่ของตนเองคร่าวๆ ว่าจะต้องทำอะไรอย่างไร แต่ยังมีบทบาทอื่นๆ อีกหลายประการที่ตนเองไม่รู้ตัวว่าตนเองจะต้องทำอะไร อย่างไร หรือเป็นบทบาทที่ตนเองไม่คาดหวังว่าจะต้องรับผิดชอบ แต่สมาชิกบางคนในกลุ่มอาจคาดหวังให้รับผิดชอบ ฉะนั้นการสับสนในบทบาทของสมาชิกแต่ละคนในทีมงานจึงอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งในทีมงานได้ เพราะอาจก่อให้เกิดการละเลยในหน้าที่ หรือการก้าวก่ายในหน้าที่การงานซึ่งเป็นผลให้สูญเสียสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในกลุ่มได้ ฉะนั้นสมาชิกในกลุ่มควรรับรู้บทบาทของตนเองอย่างแจ่มชัด และถ้ามีความขัดแย้งในบทบาทเกิดขึ้นจะต้องรีบแก้ไขปัญหาทันที วิธีการทำงานเป็นกระบวนการที่จะต้องตกลงกันว่าจะทำงานอย่างไรจึงจะบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งเอาไว้ใครบ้างจะร่วมในทีมตัดสินใจ เรื่องอะไรบ้าง จะต้องให้สมาชิกในทีมร่วมตัดสินใจ เมื่อทีมงานทุกคนได้ร่วมตัดสินใจหรือการที่ให้สมาชิกในทีมได้ร่วมตัดสินใจนั้น จะทำให้สมาชิกยอมรับและยอมปฏิบัติตาม ถ้าความคิดมาจากสมาชิกในทีมงานทุกคน สมาชิกก็จะรู้สึกว่าเป็นความคิดของตนเองและจะปฏิบัติตามวิธีการนั้น ในเรื่องการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหานั้น วิธีการที่มีประสิทธิภาพมาก คือ วิธีการทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งประกอบไปด้วยขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์หาสาเหตุโดยการตั้งสมมติฐานต่างๆ พิจารณาทางเลือกหลายๆ ทาง โดยพิจารณาถึงข้อดีข้อเสียของทางเลือกแต่ละทางแล้วสรุปตัดสินใจร่วมกัน ในส่วนของระบบการติดต่อสื่อสารเป็นอีกประเด็นหนึ่งที่สำคัญในการทำงาน เพราะในระบบทีมงานจะต้อง

มีการหมุนเวียนของข่าวสารอยู่ตลอดเวลา ฉะนั้นถ้าระบบการติดต่อสื่อสารภายในกลุ่มไม่ดีก็อาจทำให้งานของทีมงานไม่ประสบความสำเร็จได้ ในเรื่องระบบการติดต่อสื่อสารนั้นมีความสำคัญมากเพราะปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานมีไม่น้อยเลยที่มาจากภาษาพูดจึงจำเป็นจะต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องนี้ให้มาก และท้ายที่สุดสัมพันธภาพของสมาชิกถ้าสมาชิกในทีมงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน เขาเหล่านั้นก็จะช่วยกันทำงานตรงกันข้ามถ้ามีสัมพันธภาพที่ไม่ดีต่อกันงานก็จะไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ฉะนั้น ในกลุ่มจึงต้องคำนึงถึงสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกด้วย (ศศิธร ใจกว้าง, 2551 : 78)

ในขณะเดียวกันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งอยู่ใกล้ชิดกับประชาชน หน้าที่ของเทศบาลตำบลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล คือ การให้บริการสาธารณประโยชน์แก่ประชาชนในเขตตำบล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการดูแลทุกข์สุขและ ช่วยเหลือให้ประชาชนได้อยู่ดีกินดี ตามนโยบายของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ว่า “บ้านเมืองน่าอยู่ เชิดชูคุณธรรม และประโยชน์สุขของประชาชน” การปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ภายใต้การบริหารงานของ คณะผู้บริหารที่มาทั้งจากการเลือกตั้งของประชาชนที่เรียกว่า ข้าราชการการเมือง นโยบายที่ใช้ในการบริหารงานของฝ่ายข้าราชการประจำ มาจากนโยบายของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และนโยบายของคณะผู้บริหารฝ่ายการเมืองเป็นหลัก การปฏิบัติงานทุกอย่างจะต้องอยู่ภายใต้ข้อระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานจะต้องถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ระบบการทำงานต้องโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ แนวทางที่ปฏิบัติจะต้องช่วยให้การบริหารราชการบรรลุเป้าหมาย เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่ามากที่สุด นอกจากหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ให้แต่ละส่วนราชการรับผิดชอบแล้ว เทศบาลตำบลจะต้องปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำแผนพัฒนา ซึ่งมาจากความต้องการของประชาชน และจากนโยบายการพัฒนาของรัฐบาล โดยทุกส่วนราชการในเทศบาลตำบลจะต้องปฏิบัติให้ บรรลุผลตามแผนที่วางไว้ให้ได้มากที่สุด การปฏิบัติงานและการใช้จ่ายงบประมาณจะต้องเป็นไป ด้วยความระมัดระวัง การปฏิบัติงานทุกครั้งจะต้องมีการวางแผนอย่างมีหลักการ การตัดสินใจต้อง มีคุณภาพ การทำงานต้องเป็นทีม จึงเห็นได้ว่าความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นนั้นผู้ที่ปฏิบัติงานในทุก องค์กรทุกฝ่ายจะต้องใช้ประสบการณ์ ความรู้ความสามารถ และความร่วมมือร่วมใจกันเป็น อย่างดีในการทำงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานตามวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้ร่วมกัน เพราะกิจการ ใด ๆ ก็ตามยากที่จะประสบความสำเร็จได้ด้วยตนเองเพียงคนเดียว หากมีทีมงานที่ดีย่อมจะทำให้ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานนั้นเป็นที่น่าพึงพอใจของประชาชนได้อย่างเป็นอย่างดี (คณะกรรมการพัฒนาเทศบาลตำบล, 2559 : 32) ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อนำไปใช้ใน การวางแผนปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในองค์กรให้ดียิ่งขึ้นต่อไป เทศบาลตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐ มีการบริหารตามหลักการและแนวทางจัดการที่ดี เพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนของหน่วยงานอย่างเหมาะสมสอดคล้องทิศทางองค์การและยุทธศาสตร์ วัฒนธรรมองค์การ (ธนวัฒน์ อรัญภูมิ และคณะ, 2559 : 21)

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจที่จะศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับบรรยากาศองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบล อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยการ

ทบทวนทิศทางและโอกาส สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ โดยศึกษาจาก จุดแข็ง จุดอ่อน และโอกาส ซึ่งการส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานเป็นทีมในองค์การมีน้อย ผลการวิจัยในครั้งนี้จะสามารถนำไปใช้และเป็นประโยชน์สำหรับองค์การเพื่อผู้บริหารจะสามารถนาข้อมูลไปใช้วางแผนและพัฒนาให้สอดคล้องกับทิศทางองค์การและแผนยุทธศาสตร์ที่จัดทำไว้

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมและบรรยากาศองค์การตามความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลตำบล อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับบรรยากาศองค์การตามความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลตำบล อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

3. สมมติฐานการวิจัย

การทำงานเป็นทีมกับบรรยากาศองค์การตามความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลตำบล อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

4. ประโยชนที่ได้รับจากการวิจัย

4.1 ทราบระดับการทำงานเป็นทีมและบรรยากาศองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบล อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

4.2 ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับบรรยากาศองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบล อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

4.3 เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาและประยุกต์ใช้ในการบริหารการทำงานเป็นทีมในองค์การและส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในองค์การมากยิ่งขึ้น

5. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับบรรยากาศองค์การของบุคลากรเทศบาลตำบล อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ประชากรที่ใช้ในการวิจัยข้อมูลครั้งนี้คือ บุคลากรเทศบาลตำบล อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วยเทศบาลตำบล 10 แห่ง ดังนี้ เทศบาลตำบลเสลภูมิ เทศบาลตำบลขวาว เทศบาลตำบลเมืองไพร เทศบาลตำบลนาแซง เทศบาลตำบล นาเมือง เทศบาลตำบลวังหลวง เทศบาลตำบลเกาะแก้ว เทศบาลตำบลหนองหลวง เทศบาลตำบลพรสวรรค์ และเทศบาลตำบลท่าม่วง รวมทั้งสิ้นจำนวน 513 คน (ฐานข้อมูล ณ มีนาคม 2561 : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเสลภูมิ) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรเทศบาลตำบล อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 225 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sample) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เท่ากับ 1.00 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.843 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติพื้นฐานประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และ

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สถิติที่ใช้ในการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือประกอบด้วย IOC (ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม)

6. ผลการวิจัย

6.1 ผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลตำบล อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า 1)การทำงานเป็นทีมของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ปรากฏว่า ด้านความไว้วางใจต่อกัน ด้านเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและด้านการมอบหมายการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย และด้านความขัดแย้งกันในกลุ่ม อยู่ในระดับปานกลาง 2)บรรยากาศองค์การของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการสนับสนุนและด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความอบอุ่น ด้านความรับผิดชอบ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความเสี่ยง ด้านรางวัล อยู่ในระดับปานกลาง

6.2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับบรรยากาศองค์การตามความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลตำบล อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าการทำงานเป็นทีมกับบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอยู่ในระดับต่ำทุกด้าน

7. อภิปรายผลการวิจัย

7.1 บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลตำบล อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับด้านเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น เป็นอันดับหนึ่ง อาจเป็นเพราะการทำงานในองค์การส่วนใหญ่ยังไม่มีการส่งเสริมให้พนักงานได้เข้ามามีส่วนร่วมที่ที่ควร โดยการนำเอาความรู้ความสามารถของพนักงานเข้ามาใช้ร่วมกับผู้บริหาร หรืออาจเป็นเพราะว่าหากพนักงานได้มีโอกาสเข้ามาเกี่ยวข้องในการตัดสินใจหรือแสดงความคิดเห็นได้ก็จะทำให้พนักงานนั้น มีความรู้สึกว่ามีอิสระในการทำงานมากขึ้น ซึ่งจะเป็นการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปองปรัชญ์ บือราแง (2554 : 87) ได้ทำการวิจัย การทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ : กรณีศึกษาสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ผลการวิจัยพบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับ ด้านเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น เป็นอันดับแรก อาจเป็นเพราะส่วนใหญ่ไม่มีการส่งเสริมให้พนักงานได้เข้ามามีส่วนร่วม และการที่พนักงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและความรู้สึกได้นั้น สามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาของการทำงานในทีมได้เช่นกัน

7.2 บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลตำบล อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับมิติด้านรางวัล เป็นอันดับหนึ่ง อาจเป็นเพราะว่า พนักงานต้องการที่จะมีแรงจูงใจในการทำงานหรือมองเห็นคุณค่าของกรประเมินผลงาน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับ

พนักงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้ผลงานมีประสิทธิภาพต่อโดยรวมภายในองค์กรสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของ Campbell and Beaty (2014 : 134) ที่กล่าวว่าการให้รางวัลเป็นความมากน้อยในการให้รางวัล เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การขึ้นเงินเดือนซึ่งอยู่บนพื้นฐานของผลงานและความดีความชอบแทนที่จะอยู่บนพื้นฐานของการพิจารณาอาวุโสความชอบพอและอื่นๆ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุริโย ชัยโสภา(2555 : 23) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมรถยนต์พบว่ามีการรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านการให้รางวัลอยู่ในระดับปานกลาง

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 ให้มีการเสนอแนะและการมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยจัดในลักษณะทุกคนมีส่วนร่วมในการวัดและประเมินผล เพื่อทดสอบและติดตามความก้าวหน้าของการทำงานและการพัฒนาศักยภาพของตนเองและผู้อื่น

8.1.2 ให้มีการจัดกิจกรรมและการชี้แจงเกี่ยวกับการเสริมสร้างแนวคิดใหม่และแผนงานอยู่เสมอ และสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสในการเสนอแนวคิดใหม่ๆ ในการทำงาน

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 ควรจัดให้มีบรรยากาศแบบรางวัลเพิ่มขึ้น เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานและเสริมสร้างความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารและพนักงาน

8.2.2 ควรจัดให้มีการกำหนดความเป็นอิสระในการแสดงความคิดเห็นของการปฏิบัติงาน โดยมุ่งให้เห็นถึงการทำงานเป็นทีมและการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

8.3.1 กำหนดความเป็นอิสระในการแสดงความคิดเห็นของการปฏิบัติงาน โดยมุ่งให้เห็นถึงการทำงานเป็นทีมและการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในครั้งต่อไป

8.3.2 ควรศึกษาค้นคว้าสารนิพนธ์ทุกๆ 3-5 ปี เพื่อให้ข้อมูลที่ทันสมัย และทำให้มีการศึกษาค้นคว้าที่สอดคล้องกับข้อมูลปัจจุบัน

9. เอกสารอ้างอิง

คณะกรรมการพัฒนาเทศบาลตำบล. (2559). **สรุปแผนการปฏิบัติงานเทศบาลตำบลในเขต อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด.** องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดร้อยเอ็ด.

ชมัยภรณ์ ถนอมศรีเดชชัย. (2556). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การของกรมส่งเสริมการเกษตร.** คณะสังคมศาสตร์ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ปองปรัชญ์ บือราแง. (2554). **การทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ : กรณีศึกษาสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล.** คณะบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ศศิธร ใจกว้าง. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและทัศนคติในการทำงาน: กรณีศึกษาของพนักงานบริษัท วันทูวันคอนแทคส์จำกัด.** ภาคนิพนธ์ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. โครงการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

สุริโย ชัยโสภา. (2555). **การรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมรถยนต์ศึกษากรณี บริษัท อาซาฮีสมบูรณ์ อลูมิเนียม จำกัด.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

Campbell, J. P. & Beaty, E. (2014). **Organizational climate: Its measurement and relationship to work group performance.** Washington D.C. : Paper presented at the Annual Meeting of the American Psychological Association.

10. คำขอบคุณ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงด้วยดี ด้วยการเอาใจใส่ช่วยเหลือและการดูแลจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมยไธสง และ ดร.กุศล ศรีสารคาม ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าของท่านให้คำปรึกษาแนะนำที่เป็นประโยชน์และมีคุณค่ายิ่งสำหรับผู้วิจัย ผู้วิจัยใคร่ขอกราบขอบพระคุณท่านไว้ ณ ที่นี้ ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ที่กรุณาให้ความรู้ ให้คำปรึกษา ตรวจแก้ไขและวิจารณ์ผลงานทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นและผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบรวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ยังได้รับความอนุเคราะห์จากเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด และบุคลากรทุกคนในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี ขอขอบคุณครอบครัว ตลอดจนญาติพี่น้องที่เป็นกำลังใจให้การสนับสนุนผู้วิจัยตลอดมาคุณค่าและเป็นประโยชน์ของการวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแด่บุพการี บูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้