

การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร ในโครงการสกัดกั้นการค้ามนุษย์มูลนิธิ
ศุภนิมิตแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

Developing of Personnel's Teamwork Efficiency for World Vision

Foundation Savannakhet, Lao PDR

ทศพร บุตรสาหลัง*

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์**

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อุทัย ลัตยารักษ์***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพ และปัญหาในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโครงการสกัดกั้นการค้ามนุษย์มูลนิธิศุภนิมิตแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 2) หาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโครงการสกัดกั้นการค้ามนุษย์มูลนิธิศุภนิมิตแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และ 3) ติดตามผลการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโครงการสกัดกั้นการค้ามนุษย์มูลนิธิศุภนิมิตแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การปฏิบัติการ (Action) การสังเกต (Observation) และการสะท้อนผล (Reflection) กลุ่มเป้าหมายของการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในโครงการสกัดกั้นการค้ามนุษย์มูลนิธิศุภนิมิตแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็น แบบทดสอบก่อน - หลังการฝึกอบรม แบบสังเกต และแบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการโดยการวิเคราะห์เชิงปริมาณ ใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จัดหมวดหมู่ของเนื้อหาและนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนาวิเคราะห์

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพและปัญหาในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรโครงการสกัดกั้นการค้ามนุษย์มูลนิธิศุภนิมิตแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีดังนี้

1.1 ด้านสภาพในการทำงานเป็นทีมของบุคลากร พบว่า การกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงานด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ และด้านการตัดสินใจร่วมกัน ทำให้การดำเนินงานหรือการจัดกิจกรรมร่วมกันไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

1.2 ด้านปัญหาในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโครงการสกัดกั้นการค้ามนุษย์มูลนิธิศุภนิมิตแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า บุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม ไม่มีการนำระบบที่ทีมงานมาใช้ และไม่มีการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร

* ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

** กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. แนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโครงการสกัดกั้นการค้ามนุษย์สังกัดมูลนิธิศุภนิมิตแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรม และ 2) การนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching)

3. ผลการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโครงการสกัดกั้นการค้ามนุษย์มูลนิธิศุภนิมิตแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในวงรอบที่ 1 โดยการฝึกอบรม และการนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching) พบว่า บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจการทำงานเป็นทีม ตามกรอบการทำงานเป็นทีมใน 5 ด้าน ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติตามที่ในการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน การมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ การสื่อสารกันอย่างเปิดเผย การกระจายความเป็นผู้นำและการตัดสินใจร่วมกัน แต่มีผู้ร่วมวิจัยจำนวน 2 คน ที่ไม่ยอมรับที่จะปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ไม่กล้าแสดงออกอย่างจริงจังและเปิดเผย เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายในทีมงาน และไม่ยอมรับการเป็นผู้นำตามที่ทีมงานได้มอบหมาย ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2 โดยการนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching) ผลปรากฏว่า ผู้ร่วมวิจัยทุกคนสามารถทำงานเป็นทีมและดำเนินการจัดกิจกรรมร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพจนสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to investigate the current state and problems in the development of effective teamwork of the staff in Anti-Human Trafficking Project Under World Vision Foundation Savannakhet, Lao PDR, 2) to find out a guideline for developing the effective teamwork of the personnel, and 3) to follow up the effects of the development of effective teamwork of the staffs. The research employed two spirals of four-stage action research process comprising planning, action, observation and reflection. The target group consisted of 9 co-researchers. The instruments used were a set of questionnaires, pretests and posttests, observation forms and interview forms. The statistics applied for data analysis were mean, percentage and standard deviation. Content analysis and content classification were employed for qualitative data analysis.

The findings of the research were as follows:

1. The conditions and problems of teamwork of the staff in the staff in Anti-Human Trafficking Project Under World Vision Foundation Savannakhet, Lao PDR that the staff lacked knowledge and understanding toward teamwork, did not apply group working method, and there were no training sessions for developing working skills efficiently. Teamwork system was not employed in particular the task designation, objectives of teamwork, job assignment, openness of communication, decentralization of leadership and cooperative decision-making leading to the failure of cooperative activity application as set. Thus, every staff member was to be trained in order to develop knowledge, ability, and group working skill for enhancing the efficiency of teamwork.

2. The method for developing the efficiency of teamwork of the staff in the staff in Anti-Human Trafficking Project Under World Vision Foundation Savannakhet, Lao PDR employed 2 spirals of development consisting of 1) training sessions 2) coaching supervision on Children's Day activity application. For the second spiral, the coaching supervision in the project of offering knowledge to superior abbots was applied.

3. The effects of the efficiency development in team work of the staff in the staff in Anti-Human Trafficking Project Under World Vision Foundation Savannakhet, Lao PDR in the first spiral included training sessions and coaching supervision on National Youths Day activity application. After the development operation, it was found that the staff gained more knowledge and understanding about the efficiency development in teamwork under the framework of teamwork in 5 aspects. Most staff members were able to determine tasks and targets of teamwork; to assign the task depending on the duty, to communicate overtly, to decentralize leadership, and to make collaborative decision But, there were 2 participants who did not accept the assigned tasks, did not express cordially and overtly in order to exchange ideas with group members and did not accept the role of the group leader designated. The researcher conducted the second spiral of the development applying coaching supervision in the project of offering knowledge to superior abbots. After this spiral of development, the researcher found that every staff member was able to work in group and do the collaborative activities efficiently and successfully toward the specified purposes.

Keywords: Personnel's Teamwork Efficiency.

ภูมิหลัง

การดำเนินงานของมูลนิธิต่างๆ มีความมุ่งหวังที่จะดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ ตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งความสำเร็จของมูลนิธิต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ทีมงานที่มีประสิทธิภาพในการประกอบภารกิจต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จได้อย่างราบรื่น โดยการอาศัยความรู้และความสามารถจากประสบการณ์ของสมาชิกที่ทีมงานช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ (เนตร์พัฒนา ยาวีราษ. 2550, หน้า 144) และในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นทุกคนในมูลนิธิต้องรู้สึกว่าตนอยู่ในทีมเดียวกัน และร่วมแรงร่วมใจทำงานให้ประสบผลสำเร็จร่วมกัน โดยผู้บริหารต้องสร้างทีมงานขึ้นในมูลนิธิ และกระตุ้นให้ทุกคนมีความรู้สึกว่าเป็นผู้มีส่วนร่วมในฐานะส่วนหนึ่งของทีม สำหรับการสร้างทีมงานนั้น สุนันทา เลหาหนันท์ (2551, หน้า 62) กล่าวว่า การสร้างทีมงาน หมายถึง ความพยายามทำให้กลุ่มสามารถเรียนรู้วินิจฉัยปัญหา เพื่อปรับปรุงความสัมพันธ์ต่างๆ ในการทำงานให้ดีขึ้น ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งความสัมพันธ์เหล่านี้จะมีผลต่อการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย ดังนั้น ผู้บริหารที่จะประสบผลสำเร็จ จำเป็นต้องหล่อหลอมทีมงานให้เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันและต้องหาวิธีจูงใจให้บุคลากรทำงานด้วยความสมัครใจและเต็มใจ

การส่งเสริมและพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรของมูลนิธิคุณนิมิตแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็นอีกแนวทางหนึ่งในการทำให้งานมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการทำงานเป็นทีมไม่เพียงแต่ทีมงานจะช่วยทำให้วัตถุประสงค์ของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายเท่านั้น แต่ทีมงานยังเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานนั้นอีกด้วย หน่วยงานจึงมีความจำเป็นที่จะสร้างทีมงานด้วยเหตุผลต่อไปนี้ คือ งานบางอย่างไม่สามารถทำเสร็จเพียงคนเดียว โดยเฉพาะงานที่มีความเร่งด่วนต้องระดมบุคลากร เพื่อปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลาที่กำหนด ต้องอาศัยผู้มีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญจากทุกๆ คนในทีมงาน ตลอดจนจนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อแสวงหาแนวทาง วิธีการ และเป้าหมายใหม่ๆ รวมไปถึงความสามัคคีของทีมงานด้วย เมื่อพิจารณาในภาพรวมจะพบว่าการสร้างทีมงานช่วยทำให้มูลนิธิสามารถรวมพลังในการปฏิบัติงาน ทำให้งานที่จะยากลำบากเพียงใดก็สามารถประสบผลสำเร็จได้ไม่ยากนักเมื่อผลปฏิบัติงานดีขึ้นทั้งด้านคุณภาพและ

ปริมาณ ส่งผลให้มูลนิธิเจริญก้าวหน้าทัดเทียมคู่แข่ง หรือพร้อมที่จะนำหน้าคู่แข่งผลประโยชน์จึงตกอยู่กับทั้งมูลนิธิและสมาชิกของทีมงาน (สุนันทา เลขาหนันทน์. 2551, หน้า 64)

มูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทย สภาธรรมรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีภารกิจที่ต้องรับผิดชอบแบ่งออกเป็น 8 ฝ่าย คือ 1) ฝ่ายสนับสนุนฝ่ายปฏิบัติงาน 2) ฝ่ายบริหารงานบัญชีการเงิน 3) ฝ่ายบุคคล 4) ฝ่ายบริหารห้องกร 5) ฝ่ายพัฒนาเด็กและสตรี 6) ฝ่ายโครงการพัฒนาเขตพื้นที่ 7) ฝ่ายโครงการสกัดกั้นการค้ำมนุษย์ และ 8) ฝ่ายโครงการต้นแบบการเรียนรู้เรื่องโรคเอดส์ ซึ่งการดำเนินงานในแต่ละฝ่ายจะมีหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ ฝ่ายปฏิบัติงานภาคสนาม โดยในแต่ละฝ่ายจะมีจำนวนบุคลากรที่ทำงานในพื้นที่ที่ต้องทำงานกับประชาชน เจ้าหน้าที่ของรัฐ ดังนั้นภารกิจที่รับผิดชอบต้องมีการทำงานเป็นทีมและทำงานร่วมกับหลายหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีทักษะในการทำงานเป็นทีม แต่จากการทำงานเป็นทีมของบุคลากรของมูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทย สภาธรรมรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวนั้น บางครั้งขาดทักษะของการประสานงานและการติดต่อสื่อสารที่ดี ซึ่งก่อให้เกิดความขัดแย้ง ขาดการมีส่วนร่วมและความร่วมมือ เช่น จากผลสรุปภาพรวมของการจัดงานวันเยาวชนแห่งชาติ ประจำปี 2553 ของสภาธรรมรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ปรากฏว่าปัญหาและอุปสรรคการทำงานคือ เรื่องการทำงานร่วมกันโดยขาดการติดต่อและประสานงานที่ชัดเจนผู้นำบางชุมชน หมู่บ้านได้รับข้อมูลข่าวสารในการเข้าร่วมกิจกรรม แต่บางชุมชน หมู่บ้านไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารในการเข้าร่วมกิจกรรม จึงเกิดปัญหาในการรับรู้และความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันทุกคน ทำให้การมีส่วนร่วมในการทำงานลดลง ผู้ที่ได้รับมอบหมายงานตามคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการจัดงาน ไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองและไม่ทำงานที่ตนได้รับมอบหมาย ความร่วมมือในการทำงานมีน้อยและไม่ช่วยเหลือกันในการทำให้งาน เมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคก็ไม่เปิดใจคุยกัน รวมทั้งผู้ปฏิบัติงานไม่กล้าตัดสินใจเองต้องรอคำสั่งอย่างเดียว ทำให้งานติดขัดไม่ราบรื่นและไม่เป็นระบบ ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรไม่ได้รับการอบรมด้านการทำงานเป็นทีมจึงทำให้ไม่มีทักษะและกระบวนการในการทำงานเป็นทีมอย่างแท้จริง (แผนการปฏิบัติงานของโครงการสกัดกั้นการค้ำมนุษย์มูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทย สภาธรรมรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. 2553, หน้า 15)

จากสภาพปัญหาที่ได้ดำเนินการของโครงการสกัดกั้นการค้ำมนุษย์ มูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทย สภาธรรมรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประจำปี 2553 พบว่าส่วนใหญ่ยังขาดพฤติกรรมในการทำงานเป็นทีม ดังจะเห็นได้จากการขาดการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน การมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ การสื่อสารกันอย่างไม่เปิดเผย การกระจายความเป็นผู้นำ และการตัดสินใจร่วมกัน ซึ่งลักษณะพฤติกรรมการทำงานดังกล่าว หากไม่มีการวางแผนเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมให้ดียิ่งขึ้น อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อมูลนิธิและส่งผลกระทบต่อประชาชนที่เข้ามาใช้บริการจากมูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทย สภาธรรมรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (แผนการปฏิบัติงานของโครงการสกัดกั้นการค้ำมนุษย์มูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทย สภาธรรมรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. 2553, หน้า 17)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรของมูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทย สภาธรรมรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่ความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าของมูลนิธิในอันที่จะช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับผลกระทบจากปัญหาต่างๆ ได้รับความบรรเทาความเดือดร้อนและชีวิตที่มีความสุขตามอัตภาพของมวลมนุษยชาติและประชาชนชาวลาวต่อไป

คำถามการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดปัญหาของการวิจัยไว้ดังนี้

1. สภาพและปัญหาในการทำงานเป็นที่มาของบุคลากรของโครงการสกัดกั้นการค้ามนุษย์มูลนิธิศุภนิมิต แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็นอย่างไร
2. แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นที่มาของบุคลากรของโครงการสกัดกั้นการค้ามนุษย์มูลนิธิศุภนิมิต แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็นอย่างไร
3. ผลการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นที่มาของบุคลากรของโครงการสกัดกั้นการค้ามนุษย์มูลนิธิศุภนิมิต แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็นอย่างไร

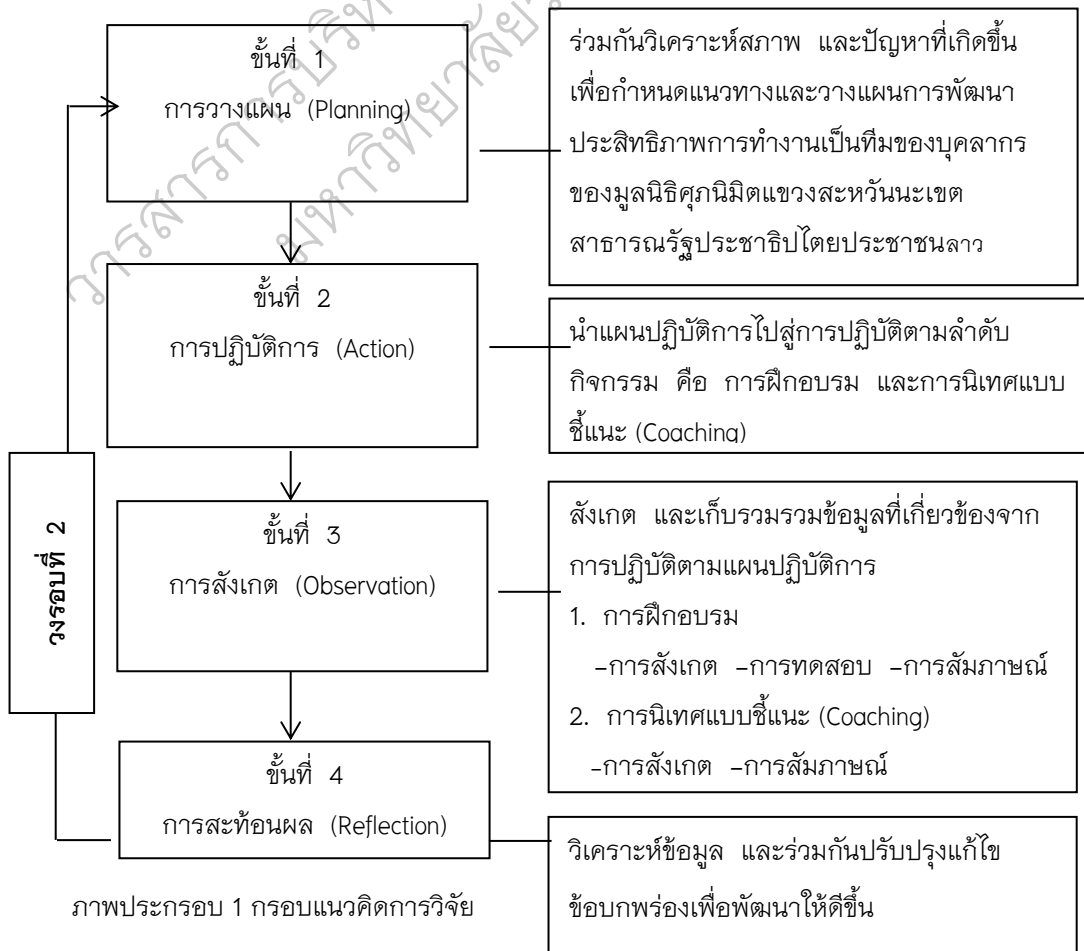
ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาในการทำงานเป็นที่มาของบุคลากรของโครงการสกัดกั้นการค้ามนุษย์มูลนิธิศุภนิมิต แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
2. เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นที่มาของบุคลากรของโครงการสกัดกั้นการค้ามนุษย์มูลนิธิศุภนิมิต แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
3. เพื่อติดตามผลการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นที่มาของบุคลากรของโครงการสกัดกั้นการค้ามนุษย์มูลนิธิศุภนิมิต แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปดำเนินการทำงานวิจัยสามารถสรุปกรอบแนวคิดการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นที่มาของบุคลากรโครงการสกัดกั้นการค้ามนุษย์มูลนิธิศุภนิมิต แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ดังภาพประกอบ 1



ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 กลุ่มผู้ร่วมวิจัย จำนวน 9 คน ประกอบด้วย

1.1.1 ผู้วิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโครงการสกัดกั้นการค้ามนุษย์มูลนิธิศุภนิมิตแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 1 คน

1.1.2 ผู้ร่วมวิจัย คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในโครงการสกัดกั้นการค้ามนุษย์มูลนิธิศุภนิมิตแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวจำนวน 8 คน

1.2 ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการมูลนิธิศุภนิมิตแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 1 คน

1.2.1 ผู้นิเทศ คือ นายลิตทัตตะ ชาฮู ผู้อำนวยการมูลนิธิศุภนิมิตแขวงสะหวันนะเขตสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

1.2.2 วิทยากร คือ นายแอ๊ดดี ลินิปรา ผู้อำนวยการมูลนิธิเพื่อนหญิง แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

1.2.3 ตัวแทนภาคประชาชนซึ่งเป็นผู้รับบริการจากโครงการสกัดกั้นการค้ามนุษย์มูลนิธิศุภนิมิต จำนวน 10 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มี 4 ประเภท ดังนี้

1. แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ
2. แบบทดสอบ จำนวน 1 ฉบับ
3. แบบสังเกต จำนวน 2 ฉบับ
4. แบบสัมภาษณ์ จำนวน 3 ฉบับ

1. ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มี 4 แบบ ดังนี้

1.1 แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ ใช้สอบถามความคิดเห็นของบุคลากรของโครงการสกัดกั้นการค้ามนุษย์มูลนิธิศุภนิมิตแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เกี่ยวกับบทบาทการทำงานเป็นทีม แบ่งออกเป็น 2 ตอน แต่ละตอนมีประเด็นสอบถาม ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ประเด็นการแสดงความคิดเห็น

1.2 แบบทดสอบ จำนวน 1 ฉบับ ใช้วัดความรู้ก่อนการอบรม (Pre-Test) และวัดความรู้หลังการอบรม (Post-test) เป็นแบบทดสอบชุดเดียวกัน แบบปรนัย มี 4 ตัวเลือก วัดความรู้เรื่องการทำงานเป็นทีม จำนวน 30 ข้อ

1.3 แบบสังเกต จำนวน 2 ฉบับ ได้แก่

1.3.1 แบบสังเกต ฉบับที่ 1 แบบสังเกตพฤติกรรมกรรมการฝึกอบรมของผู้ร่วมวิจัย ระหว่างการฝึกอบรม แบ่งออกเป็น 2 ตอน แต่ละตอนมีประเด็นการสังเกต ดังนี้

ตอนที่ 1 สภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ร่วมวิจัย

ตอนที่ 2 ประเด็นการสังเกตพฤติกรรม

1.3.2 แบบสังเกต ฉบับที่ 2 ใช้สังเกตพฤติกรรมทั่วไปของผู้ร่วมวิจัยในระหว่างการเข้าร่วมกิจกรรมการนิเทศแบบชี้แนะ ทั้ง 2 วงรอบ แบ่งออกเป็น 2 ตอน แต่ละตอนมีประเด็นการสังเกตดังนี้

ตอนที่ 1 สภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ร่วมวิจัย

ตอนที่ 2 ประเด็นการสังเกตพฤติกรรม

1.4 แบบสัมภาษณ์ จำนวน 3 ฉบับ ได้แก่

1.4.1 แบบสัมภาษณ์ ฉบับที่ 1 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพปัญหาและแนวทางการ

พัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นที่มาของบุคลากรของโครงการสกัดกั้นการค้ามนุษย์ แบ่งออกเป็น 2 ตอน แต่ละตอนมีประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนา

1.4.2 แบบสัมภาษณ์ ฉบับที่ 2 แบบสัมภาษณ์การฝึกอบรม แบ่งออกเป็น 2 ตอน แต่ละตอนมีประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์ ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์

1.4.3 แบบสัมภาษณ์ ฉบับที่ 3 แบบสัมภาษณ์การนิเทศโดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน แต่ละตอนมีประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์ ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์

วิธีการรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการ ดังนี้

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือที่จัดทำขึ้นตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ และความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาไปใช้กับกลุ่มผู้ร่วมวิจัย ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นที่มา ดังนี้

1.1 การฝึกอบรม เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การทดสอบความรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรม ในวันที่ 17 ตุลาคม 2553

1.2 การนิเทศแบบชี้แนะ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสังเกต และการสัมภาษณ์ ผู้ร่วมวิจัย จำนวน 8 คน ระหว่างวันที่ 22 ธันวาคม 2554 ถึงวันที่ 10 มกราคม 2555 และกิจกรรมโครงการฝึกอาชีพระยะสั้น ระหว่างวันที่ 28 มกราคม 2555 ถึงวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2555

2. รวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามความคิดเห็น และแบบสังเกต มาลงรหัสพร้อมตรวจสอบความถูกต้อง แล้วประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อรายด้านซึ่งมีเกณฑ์การแปลผลดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545, หน้า 103)

3. รวบรวมข้อมูลจากแบบทดสอบก่อน - หลังการฝึกอบรม มาวิเคราะห์และแปลผล

4. รวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบการสัมภาษณ์ มารวบรวมและจัดเป็นหมวดหมู่ ตามกรอบแนวคิดการวิจัย

5. ตรวจสอบคุณภาพ และความถูกต้องของข้อมูล โดยใช้เทคนิคการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation Technique) เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่มีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ โดยผู้วิจัยเลือกใช้ 3 ด้านคือ

5.1 การตรวจสอบด้านข้อมูล (Data Triangulation) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลหนึ่งจากบุคคลหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับหลายคน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้

5.2 การตรวจสอบด้านวิธีการ เป็นการใช้เทคนิคการเก็บรวบรวมข้อมูลหลายวิธีการ

5.3 การตรวจสอบด้านผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย

6. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์สังเคราะห์ และเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของข้อมูลภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่ม จัดกลุ่มให้เป็นหมวดหมู่ตามกรอบแนวคิดและความมุ่งหมายของการวิจัย

7. ประมวลผล และสรุปผลการวิจัยนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบของการพรรณานาวิเคราะห์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ระบบคอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ร้อยละ (Percentage) 2. ค่าเฉลี่ย (Mean) 3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพและปัญหาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรของโครงการสกัดกั้นการค้ามนุษย์มูลนิธิศุภนิมิต แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ดังนี้

1.1 สภาพ พบว่า การมอบหมายงานไม่ตรงตามบทบาทหน้าที่ ขาดการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ขาดด้านการกระจายความเป็นผู้นำ และขาดการตัดสินใจร่วมกัน ดังนั้นบุคลากรทุกคนจะต้องได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ

1.2 ปัญหา พบว่า บุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม ไม่มีการนำระบบที่ทีมงานมาใช้ และไม่มีการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

2. แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรของโครงการสกัดกั้นการค้ามนุษย์มูลนิธิศุภนิมิตแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประกอบด้วย

2.1 การฝึกอบรม 2.2 การนิเทศแบบชี้แนะ

3. ผลการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรของโครงการสกัดกั้นการค้ามนุษย์มูลนิธิศุภนิมิตแขวงสะหวันนะเขต พบว่า บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมตามบทบาทการทำงานเป็นทีม ทั้ง 5 ด้าน การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น และมีความร่วมมือระหว่างกลุ่มผู้ร่วมวิจัย บุคลากรมีความพร้อมในการรับความรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมตามบทบาทการทำงานเป็นทีม ทั้ง 5 ด้าน คือ 1) ด้านการกำหนดภารกิจ และเป้าหมายของทีมงานผู้ร่วมวิจัยทุกคนมีการพัฒนาปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดี 2) ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ 3) ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย 4) ด้านการกระจายความเป็นผู้นำมีความรู้ความเข้าใจ 5) ด้านการตัดสินใจร่วมกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการดำเนินงานวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรของโครงการสกัดกั้นการค้ามนุษย์สังกัดมูลนิธิศุภนิมิตแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ปรากฏว่าทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินการวิจัยให้ความร่วมมือในการดำเนินการอย่างดี มีการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรของโครงการสกัดกั้นการค้ามนุษย์สังกัดมูลนิธิศุภนิมิต แขวงสะหวันนะเขต ให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งนำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. สภาพและปัญหาในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรของโครงการสกัดกั้นการค้ามนุษย์มูลนิธิศุภนิมิตแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ดังนี้

1.1 สภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรของโครงการสกัดกั้นการค้ามนุษย์มูลนิธิศุภนิมิตแขวงสะหวันนะเขต พบว่า การมอบหมายงานไม่ตรงตามบทบาทหน้าที่ ขาดการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ขาดด้านการกระจายความเป็นผู้นำ และขาดการตัดสินใจร่วมกัน ทำให้การดำเนินงานหรือการจัดกิจกรรมร่วมกันไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นบุคลากรทุกคนจะต้องได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมให้ดียิ่งขึ้น

1.2 ปัญหาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรของโครงการสกัดกั้นการค้ามนุษย์มูลนิธิศุภนิมิตแขวงสะหวันนะเขต พบว่า บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม ไม่มีการนำระบบทีมงานมาใช้ และไม่มี การฝึกอบรมเพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้บุคลากรขาดการใช้ทักษะในการ ทำงานเป็นทีม เช่น การร่วมกันกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับสู่การปฏิบัติ ขาดความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของทีมงาน ขาดการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ไม่มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในทีมงาน มีความขัดแย้งกันทางด้านความคิดแต่ไม่กล้าที่จะแสดงออก การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันอย่างจริงใจและเปิดเผยมีน้อย ขาดการกระจายความเป็นผู้นำ ไม่มี ความสามารถในการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีได้ หัวหน้าหน่วยงานมักจะเป็นผู้นำในการทำงานคนเดียวเสมอ สมาชิกใน หน่วยงานไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ขาดหลักในการตัดสินใจร่วมกัน ขาดการใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจใน ทีมงาน ซึ่งสามารถสรุปเป็น 5 ด้าน คือ ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ด้านการมอบหมายงานตาม บทบาทหน้าที่ ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ และด้านการตัดสินใจร่วมกัน ลักษณะ การทำงานทั้ง 5 ด้านนี้ มีความสำคัญอย่างมากต่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งบุคลากรทุกคนมีความ ต้องการที่จะได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมให้ดียิ่งขึ้น

2. แนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรของโครงการสกัดกั้นการค้ามนุษย์ มูลนิธิศุภนิมิตแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ประกอบด้วย

2.1 การฝึกอบรม เรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความ เข้าใจ เกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นสาระที่มีความสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรของ โครงการสกัดกั้นการค้ามนุษย์มูลนิธิศุภนิมิตแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สามารถ พัฒนาประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีม ตามกรอบการทำงานเป็นทีม ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการกำหนดภารกิจและ เป้าหมายของทีมงาน ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ด้านการกระจาย ความเป็นผู้นำ ด้านการตัดสินใจร่วมกัน และการพัฒนาตนเอง การฝึกอบรมจึงเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ได้ผลดี วิธีกรหนึ่ง

2.2 การนิเทศแบบชี้แนะ เพื่อให้คำแนะนำ คำปรึกษา ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมกันลงมือปฏิบัติ เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมระหว่างผู้ร่วมวิจัยกับผู้นิเทศ คือ นายลิตทัตตะ ชาญ ผู้อำนวยการโครงการสกัดกั้นการค้ามนุษย์มูลนิธิศุภนิมิตแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชน ลาว ซึ่งเป็นทั้งผู้บังคับบัญชา ผู้ที่มีความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานเป็นทีมมาเป็น

3. ผลการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรของโครงการสกัดกั้นการค้ามนุษย์ มูลนิธิศุภนิมิตแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว พบว่า

3.1 ก่อนการพัฒนาผู้ร่วมวิจัยทั้ง 9 คน มีความ รู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 54.07 และหลังจากการได้รับการพัฒนาบุคลากรของโครงการสกัดกั้น การค้ามนุษย์มูลนิธิศุภนิมิต แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ

การทำงานเป็นทีมเพิ่มมากขึ้นคิดเป็นร้อยละ 93.70 และหลังจากการสังเกตพฤติกรรมของบุคลากรของโครงการสกัดกั้นการค้ำมนุษย์มูลนิศุณินิตแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่เข้ารับการพัฒนา มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยขณะฝึกอบรมมีความกระตือรือร้น และความพร้อมในการรับความรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมตามบทบาทการทำงานเป็นทีม ทั้ง 6 ด้าน การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น และมีความร่วมมือระหว่างกลุ่มผู้ร่วมวิจัย

3.2 ผลการนิเทศแบบชี้แนะ บุคลากรของโครงการสกัดกั้นการค้ำมนุษย์มูลนิศุณินิตแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ทั้ง 9 คน พบว่า ผู้เข้ารับการนิเทศมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมกิจกรรมอยู่ในระดับมาก โดยขณะรับการนิเทศมีความกระตือรือร้น และความพร้อมในการรับความรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมตามบทบาทการทำงานเป็นทีม ทั้ง 6 ด้าน การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น และให้ความร่วมมือระหว่างการนิเทศ ผลการนิเทศการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ตามกรอบการทำงานเป็นทีม ทั้ง 6 ด้าน พบว่า

3.2.1 ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน พบว่า ผู้ร่วมวิจัยทุกคนมีการพัฒนาปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น คือ มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถที่จะกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงานได้ โดยร่วมกันกำหนดภาระงานและเป้าหมายของทีมงานไปในทิศทางเดียวกัน

3.2.2 ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ พบว่า ผู้ร่วมวิจัยทั้ง 7 คน มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และสามารถรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย แต่ยังมีผู้ร่วมวิจัยอีก 2 คน มีความรู้ ความเข้าใจ แต่ยังไม่สามารถรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ ต้องดำเนินการพัฒนาในวงรอบต่อไป ภายหลังจากดำเนินการพัฒนาโดยใช้แนวทางการการนิเทศแบบชี้แนะ ในกิจกรรมโครงการฝึกอบรมอาชีพระยะสั้น พบว่า ผู้ร่วมวิจัยดังกล่าว สามารถรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้

3.2.3 ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย พบว่า ผู้ร่วมวิจัยทั้ง 7 คน มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถสื่อสารกันอย่างเปิดเผยภายในทีมงาน มีความเชื่อมั่น และไว้วางใจในทีมงาน ตลอดจนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การอภิปรายระหว่างกันอย่างจริงใจและเปิดเผย แต่ยังมีผู้ร่วมวิจัยอีก 2 คน ที่ไม่กล้าแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และอภิปรายระหว่างเพื่อนร่วมงาน ต้องดำเนินการพัฒนาในวงรอบต่อไป ภายหลังจากดำเนินการพัฒนาโดยใช้แนวทางการการนิเทศแบบชี้แนะ ในกิจกรรมโครงการฝึกอบรมอาชีพระยะสั้น พบว่า ผู้ร่วมวิจัยดังกล่าวมีการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การอภิปรายระหว่างสมาชิกในทีมงานอย่างจริงใจและเปิดเผยสอดคล้องกับแนวความคิดของบุตรี จารุโรจน์ (2549, หน้า 121-122) ที่ว่าทีมที่จะสามารถดำรงอยู่และดำเนินการให้เกิดผลได้เป็นอย่างดีต้องมีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผย

3.2.4 ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ พบว่า ผู้ร่วมวิจัยทั้ง 7 คน มีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถในการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีได้ แต่ยังมีผู้ร่วมวิจัยอีก 2 คน ที่ไม่กล้าเป็นผู้นำต้องดำเนินการพัฒนาในวงรอบต่อไป ภายหลังจากดำเนินการพัฒนาโดยใช้แนวทางการนิเทศแบบชี้แนะ ในกิจกรรมโครงการฝึกอบรมอาชีพระยะสั้น พบว่า ผู้ร่วมวิจัยดังกล่าวมีความสามารถในการเป็นผู้นำได้

3.2.5 ด้านการตัดสินใจร่วมกัน พบว่า ผู้ร่วมวิจัยทุกคน มีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถในการตัดสินใจร่วมกัน ใช้หลักในการตัดสินใจที่ยืดหยุ่น ใช้หลักความเห็นพ้องต้องกัน และคำนึงถึงข้อมูลในการพิจารณาเหตุและผลประกอบการตัดสินใจ

3.2.6 การพัฒนาตนเอง พบว่า ผู้วิจัยทุกคนมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง ต้องการนำความรู้ ความสามารถที่ได้จากการศึกษามาใช้ในการทำงานเพื่องานที่ดำเนินงานออกมามีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวความคิดของ นุชบา สติปัญญา (2551: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา “ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร

สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีความต้องการแต่ละด้านดังนี้ 1) ด้านการศึกษาต่อ บุคลากรสายสนับสนุนมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านนี้อยู่ในระดับมาก โดยมีข้อที่ต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ ความต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษาต่อให้มากขึ้น โดยต้องการศึกษาในหลักสูตรที่ตนเองสนใจเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และต้องการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพนั้นควรเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการปฏิบัติงานและร่วมมือปฏิบัติทุกขั้นตอน

1.2 บุคลากรในทีมงานทุกคนต้องเปิดใจกว้างพร้อมที่จะรับการปรับปรุง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 การดำเนินการศึกษาค้นคว้า กิจกรรมของทีมงานควรเป็นกิจกรรมที่สั้นๆ และใช้เวลาไม่มากหรือแก้ปัญหาที่ไม่ใหญ่เกินไป

2.2 นอกจากการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมควรมีการศึกษาดูงานจากหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับของสังคม

เอกสารอ้างอิง

ชูชัย สมิทธิไกร.(2548). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

เนตร์พัฒนา ยาวีราช.(2550). *ภาวะผู้นำ และผู้นำเชิงกลยุทธ์*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส จำกัด.

ไพโรจน์ บาลัน.(2551). *ทักษะการบริหารทีม*. กรุงเทพฯ : แอคทีฟ พรินท์ จำกัด.

มัลลิกา วิชชุกรอชิงครัด.(2553). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

วรรณาด แสงมณี.(2547). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ / งานบุคคล*. กรุงเทพฯ : ประสิทธิ์ทัศน์แอนด์พริ้นติ้ง.