

บทที่ 5

สรุปผลอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดอุบลราชธานี ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา ทั้งในด้านข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มาเป็นข้อมูลเพื่อให้ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องของ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดอุบลราชธานี สามารถนำไปใช้เป็นแนวทาง ในการพัฒนาระบบการบริหารงานเพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมของพนักงานทำให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

สรุปผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 88.89 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปีคิดเป็นร้อยละ 60.68 มีรายได้ระหว่าง 10,000 -15,000 บาทต่อเดือนคิดเป็นร้อยละ 42.31 มีระดับการศึกษาคือปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.31 โดยแผนกในสังกัดส่วนมากคือ แผนกปฏิบัติการและบำรุงรักษา คิดเป็นร้อยละ 21.9

2. การวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดอุบลราชธานี การทำงานเป็นทีมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดอุบลราชธานี ทั้งหมด 11 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก($\bar{X}=3.96, S.D.=0.63$) โดยด้านที่มีระดับการปฏิบัติที่สูงที่สุดคือ ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม พบว่า พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดอุบลราชธานีมีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด($\bar{X}= 4.52, S.D.= 0.54$) ส่วนที่มีระดับการปฏิบัติที่น้อยที่สุดคือ การทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่าพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดอุบลราชธานีมีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก($\bar{X}= 3.52, S.D.= 0.70$)

3. การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดอุบลราชธานี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดอุบลราชธานีมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก($\bar{X}= 4.07, S.D.= 0.69$)

โดยด้านที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุดคือ การปฏิบัติงานด้านมาตรฐานเชิงต้นทุน พบว่าพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดอุบลราชธานีมีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก($\bar{X}= 4.24, S.D.= 0.76$) ส่วนในด้านที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การปฏิบัติงานด้านมาตรฐานเชิงเวลานั้น พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดอุบลราชธานีมีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก($\bar{X}= 3.90, S.D.= 0.61$)

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน สมมติฐานคือ การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดอุบลราชธานี จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดอุบลราชธานี มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยรวมเท่ากับ 0.76 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับสูง จากผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยเรื่องการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดอุบลราชธานีผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัยเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาซึ่งพบประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปรายดังนี้

1. การทำงานเป็นทีมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดอุบลราชธานี ทั้งหมด 11 ด้านโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถอภิปรายผลการวิจัยเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากเกือบทุก ซึ่งสามารถอภิปรายผลเป็นรายด้านเรียงลำดับดังนี้

1.1 การทำงานเป็นทีมด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม พบว่า พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดอุบลราชธานีมีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสูงที่สุด เนื่องจากผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญมากในการดำเนินงานของทีม โดยทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะและแบ่งงานให้สมาชิกรวมทั้งต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบของตนเองให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับ ฌ็อง-ฌัก แอสแตร์ และคนอื่นๆ (2546 : 22-26) ได้กล่าวว่าทีมงานบางทีมอาจมีหัวหน้าทีมที่เป็นทางการแต่สมาชิกทีมอาจสลับเปลี่ยนตำแหน่งและบทบาทระหว่างกันได้ตลอดเวลา โดยสมาชิกแต่ละคนในทีมงานจะต้องเต็มใจรับหน้าที่เป็นผู้นำตามความเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ และตามความสามารถของตนรวมทั้งสอดคล้องกับ สุนันทา เลานันท์ (2549 : 74-75) ที่กล่าวว่าบทบาทของผู้นำทีมประกอบด้วยการรับนโยบายจากองค์การกำหนดเป้าหมายแนวทาง

และขั้นตอนการดำเนินงานมอบหมายงานให้สมาชิกในทีมสร้างแรงจูงใจเสริมแรง และให้กำลังใจ สมาชิกอำนวยความสะดวกช่วยเหลือสนับสนุนและแก้ปัญหาและประเมินผลการทำงานซึ่งสอดคล้องกับ ประทุมวดี หงษ์ประชา(2546 : ง.) ศึกษาเรื่ององค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพของ โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 1 พบว่าองค์ประกอบของ การทำงานเป็นทีมด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับวิวรรธน์ โดเมื่อน (2549 : 135-136) ศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลกระทบต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขึ้น พื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่าการทำงานเป็นทีมของ สถานศึกษาขึ้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

1.2 ด้านการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงานพบว่าพนักงานของการ ไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดอุบลราชธานีมีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากลำดับรองลงมาเป็น เพราะว่าการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแต่ละพื้นที่จะมีการวัดประสิทธิภาพจาก หน่วยงานภาคที่รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาหรือจุดบกพร่องได้ทันทีซึ่ง สอดคล้อง กับงานวิจัยของพูนทรัพย์ คำวิชา(2550 : 40) ศึกษาการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการ ปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดอุตรธานีด้านการ ตรวจสอบผลงานอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน

1.3 ด้านความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งทางสร้างสรรค์พบว่าพนักงานของ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดอุบลราชธานีมีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานมี การแลกเปลี่ยนทักษะและประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันอีกทั้งเมื่อมีความคิดเห็นที่แตกต่าง หรือขัดแย้งกัน ก็จะมีการบริหารความขัดแย้งให้กลายเป็นความคิดรูปแบบใหม่ เพื่อให้เป็นแรง กระตุ้นให้องค์กรมีการพัฒนาอีกทางหนึ่งซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิวรรธน์ โดเมื่อน(2549 : 135-136) ศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลกระทบต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่าการทำงานเป็นทีมของ สถานศึกษาขึ้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงครามด้านความร่วมมือและการ ใช้ความขัดแย้งอยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับ พูนทรัพย์ คำวิชา(2550 : 40) ศึกษาการทำงาน เป็นทีมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัด อุตรธานี พบว่าการทำงานเป็นทีมของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัด อุตรธานีด้านความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน

1.4 ด้านการเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา พบว่า พนักงานของการ ไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดอุบลราชธานี มีความเห็นโดยรวมอยู่ใน ระดับมาก เนื่องจากเจ้าหน้าที่คือ

สมาชิกทีมมีการประชุมกันภายในทีมเพื่อแสดงความคิดเห็นและบอกปัญหาพร้อมข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานทำให้มีการแก้ปัญหาได้อย่างตรงประเด็นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิวรรณ โดเหมือน(2549 : 135-136) ศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุททสสงครามผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุททสสงครามอยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้านและยังสอดคล้องกับ พุณทรัพย์ คำวิชา(2550 : 40) ศึกษาการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดอุดรธานี พบว่าการทำงานเป็นทีมของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดอุดรธานี ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้าอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน

1.5 ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดีพบว่าพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดอุบลราชธานีมีความเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานมีความสนใจที่จะติดตามข่าวสารขององค์กรรวมทั้งได้รับข่าวสารจากองค์กรในเรื่องที่เกี่ยวกับทีมงานได้อย่างถูกต้อง และรวดเร็วเพราะมีระบบสารสนเทศที่ทันสมัยมาช่วยในการติดต่อสื่อสาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภา พิมพ์ศิริ(2547 : 60) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร 2 พบว่าประสิทธิภาพของทีมงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร 2 ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดีอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

1.6 ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม พบว่า พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดอุบลราชธานี มีความเห็น โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก เนื่องจากพนักงานหรือสมาชิกทีมได้นำประสบการณ์ของการทำงานครั้งก่อน มาพัฒนาเพื่อให้งานครั้งต่อไป และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เรื่องต่างๆที่ทำให้ผลงานดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ โสภา พิมพ์ศิริ (2547 : 60) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร 2 พบว่าประสิทธิภาพของทีมงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร 2 ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ พุณทรัพย์ คำวิชา (2550 : 40) ศึกษาการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุข ระดับอำเภอ จังหวัดอุดรธานี พบว่า การทำงานเป็นทีมของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุข ระดับอำเภอ จังหวัดอุดรธานี ด้านกระบวนการทำงานและการตัดสินใจ อยู่ในระดับสูง เช่นเดียวกัน

1.7 ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกันพบว่าพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดอุบลราชธานี มีความเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากเจ้าหน้าที่คือสมาชิกทีมมีความไว้วางใจกันและช่วยเหลือร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และสามารถแสดงความคิดเห็น

และบอกเล่าสิ่งต่างๆของตนให้เพื่อนร่วมทีมงานฟังด้วยความสบายใจซึ่งสอดคล้องกับ ฌีฐพันธ์ เจริญนันท์และคนอื่นๆ (2546 : 22-26) ที่กล่าวว่าสมาชิกในทีมงานจะต้องเชื่อใจ และไว้วางใจซึ่งกันและกันเพื่อจะได้ทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ และมีความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้สำเร็จและสอดคล้องกับ โสภา พิมพ์ศิริ(2547 : 60) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร2 พบว่าประสิทธิภาพของทีมงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร2 ด้านการช่วยเหลือสนับสนุนและไว้วางใจต่อกันอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน

1.8 ด้านความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างทีมพบว่าพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดอุบลราชธานีมีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานเข้าใจปัญหาและความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาร่วมกัน และสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ งานวิจัยของ พูนทรัพย์ คำวิชา(2550 : 40) ศึกษาการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอจังหวัดอุบลราชธานี พบว่าการทำงานเป็นทีมของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอจังหวัดอุบลราชธานีด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มอยู่ในระดับสูง เช่นเดียวกัน

1.9 ด้านกำหนดบทบาทของสมาชิกที่ชัดเจนและสมดุล พบว่า พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดอุบลราชธานี มีความเห็นโดยรวมอยู่ใน ระดับมาก เนื่องจากพนักงานมีสมาชิกในทีมซึ่งมีความรู้ความสามารถด้านต่างๆกันในการช่วยกันปฏิบัติงานรู้จักหน้าที่ของตนเอง ทำให้สมาชิกในทีมสามารถปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและความถนัดของตน ซึ่งสอดคล้องกับ ประคอง สุคนธ์จิตต์(2551 : 10-11) ที่อธิบายว่าในการทำงานร่วมกันจะต้องสร้างความสมดุลและความพอดีด้วยการหาจุดลงตัวของความแตกต่างและขณะเดียวกันต้องสร้างความพึงพอใจให้กับทุกคนด้วยการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคลอันจะส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของทีมงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประทุมวดี หงส์ประชา (2546 : ง.) ศึกษาเรื่ององค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา1 พบว่าการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพด้านบทบาทที่สมดุลอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

1.10 ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกันพบว่าพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดอุบลราชธานีมีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากในการทำงานของพนักงานในทีมกำกับดูแลและทีมกำกับดูแลพิเศษ มีภารกิจที่ต้องดำเนินการภายใต้แผนปฏิบัติงานของ팀ซึ่งมีความชัดเจนและมีตัวชี้วัดที่เป็นไปตามแผนการปฏิบัติงาน ทำให้สามารถปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ของ

วราภรณ์ ตระกูลสถิตย์(2546 : 9-10) ที่กล่าวถึงสิ่งที่ทำให้ทีมงานสามารถดำเนินการได้อย่างเกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพในทุกๆด้านคือ มีเป้าหมายร่วมกันการทำงานเป็นทีมจะเกิดผลดี สมาชิกในทีมงานต้องมีเป้าหมาย คือมีการรับรู้ทราบถึงแนวความคิดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมและสอดคล้องกับงานวิจัยของ พูนทรัพย์ คำวิชา(2550 : 40) ศึกษาการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดอุดรธานีพบว่าการทำงานเป็นทีมของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดอุดรธานีด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายร่วมกันอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน

1.11 ด้านการพัฒนาตนเองพบว่าพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดอุบลราชธานีมีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากเนื่องจากพนักงานได้มีโอกาสไปอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มทักษะความสามารถอันเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อปรับปรุงแก้ไขงานให้ดีขึ้น ซึ่งเป็นประโยชน์แก่ตนเองและองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วรวิมล บุตรอามาตย์(2549 : 73) ศึกษาการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานไปรษณีย์พิษณุโลกผลการศึกษาพบว่าประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานไปรษณีย์พิษณุโลกด้านการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับสูง

2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดอุบลราชธานีโดยรวมอยู่ในระดับมากซึ่งสามารถอภิปรายผลการวิจัยเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับ มากทุกด้าน ซึ่งสามารถอภิปรายผลเป็นรายด้านเรียงลำดับดังนี้

2.1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านต้นทุนมีระดับความเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมากเนื่องจากพนักงานมีการบริหารจัดการทรัพยากรมีความคุ้มค่าและมีคุณภาพ โดยมีการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ในราคาที่เหมาะสม ซึ่งสามารถช่วยลดความสูญเสียของทรัพยากรได้ ทำให้ลดต้นทุนในการใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดตัวชี้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของ วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ (2547 : 33) ที่กล่าวว่า ต้นทุน (cost) หมายถึง มูลค่าของทรัพยากรที่ใช้ในการผลิตหรือการให้บริการเป็นส่วนที่เรียกว่ามูลค่าของปัจจัยนำเข้า (input value) ของระบบต้นทุนซึ่งอาจเป็นเงินสดหรือค่าใช้จ่ายในรูปแบบอื่นที่จ่ายไป เพื่อจะให้ได้มาซึ่งบริการหรือผลผลิตในทางธุรกิจ ต้นทุนคือ ค่าใช้จ่ายส่วนที่จ่ายไปเพื่อให้ได้ผลตอบแทนหรือรายได้ ต้นทุนจึงเป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจทางธุรกิจต่างๆซึ่งสอดคล้องกับ สาคร สุขศรีวงศ์ (2553: 11) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การใช้ปัจจัยนำเข้าให้น้อยที่สุด เพื่อให้ได้ผลผลิตในจำนวนที่กำหนด หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ การทำสิ่งต่างๆให้ถูกต้อง (Doing the thing right) ดังนั้น ประสิทธิภาพจึงเกิดจากความสามารถของผู้จัดการหรือผู้บริหาร ในการทำสิ่งต่างๆ เพื่อให้ได้

ผลผลิตที่สูงกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยนำเข้า ดังนั้นประสิทธิภาพจึงมีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) และผลผลิต (Output) เพื่อให้ต้นทุนของทรัพยากรต่ำสุด

2.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านมาตรฐานเชิงปริมาณ มีระดับความเห็นโดยรวมอยู่ใน ระดับมาก เนื่องจากปริมาณผลงานที่ปฏิบัติได้ตรงตามเป้าหมายและเป้าหมายหรือที่กำหนดไว้ รวมทั้งตรงตามเกณฑ์ตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ ทำให้เกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับตัวชี้วัดประสิทธิภาพการทำงาน ในลักษณะของมาตรฐานจากการปฏิบัติงานของประชุม รอดประเสริฐ (2545 : 12-18) ที่กล่าวว่า มาตรฐานเชิงปริมาณ (quantity standard) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่แสดงได้โดยจำนวนและเวลาที่กำหนดให้ จำนวนเป็นรูปธรรมที่สามารถวัดได้

2.3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านมาตรฐานเชิงคุณภาพ มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีการปฏิบัติงานตรงตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทำให้ผลงานตรงตามมาตรฐานและได้รับความพึงพอใจจากผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับตัวชี้วัดประสิทธิภาพการทำงาน ในลักษณะของมาตรฐานจากการปฏิบัติงานของประชุม รอดประเสริฐ (2545 : 12-18) ที่กล่าวว่ามาตรฐานเชิงคุณภาพ (quality standard) หมายถึง คุณค่าของผลการปฏิบัติงานที่ควรแก่การยอมรับ คุณค่าที่เป็นนามธรรมที่แสดงถึงความสวยงาม ความคงทน ความดี และอื่น ๆ อันเกิดจากทัศนคติของแต่ละบุคคลที่มีต่อผลงานนั้น ซึ่งเป็นมาตรฐานที่ค่อนข้างวัดยาก

2.4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านมาตรฐานเชิงเวลามีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากเนื่องจากพนักงานสามารถปฏิบัติงานตามแต่ละขั้นตอนหรือกระบวนการสามารถปฏิบัติให้เสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับตัวชี้วัดประสิทธิภาพการทำงาน ในลักษณะของมาตรฐานจากการปฏิบัติงานของประชุม รอดประเสริฐ (2545 : 12-18) ที่กล่าวว่า มาตรฐานเชิงเวลา (time standard) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ต้องแล้วเสร็จในระยะเวลาที่กำหนด ขึ้นถือได้ว่าได้มาตรฐาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดอุบลราชธานีมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับที่ ธนกร กรวัชรเจริญ (2555 : 59-62) กล่าวถึงใน ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน (บริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด มหาชน) ว่าประสิทธิภาพที่เกิดจากการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในหน้าที่ความรับผิดชอบและยอมรับที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามมติของทีมงาน มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจทีมงาน จึงทำให้บรรยากาศในการทำงานเกิดความ เป็นมิตรที่ดีต่อกัน ผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยงานเปิดโอกาสให้พนักงานทุกส่วนราชการสามารถ

แสดงความคิดเห็นเพื่อให้มีการปฏิบัติงานร่วมกันมากขึ้น โดยสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและเข้ามามีบทบาทการทำงานเป็นทีม

เมื่อพิจารณารายด้านของประสิทธิภาพที่จะเกิดขึ้นจากการทำงานเป็นทีม โดยแบ่งการวัดประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะของมาตรฐานจากการปฏิบัติงาน

3.1 ด้านมาตรฐานเชิงเวลา มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจาก การทำงานเป็นทีมต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของหน่วยงานทุกหน่วยงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จโดยเร็ว ดังนั้นผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นต้องแล้วเสร็จภายในระยะเวลา ตามแผนการที่ได้กำหนดขึ้นร่วมกัน หากเป็นงานที่มีขั้นตอนในการทำงานที่ยุ่งยาก ซับซ้อน ต้องการการตัดสินใจจากหลายฝ่ายงาน อาจต้องมีการติดต่อประสานงานที่ซับซ้อน บางครั้งเกิดความคลาดเคลื่อน ทำให้เกิดความล่าช้าบ้าง บางงานอาจจะแล้วเสร็จไม่ทันตามกำหนดเวลา ดังนั้นจึงควรมีการวางแผนงานและประสานงานกันภายในทีม ปรับปรุงขั้นตอนให้รวดเร็วเพื่อให้กระบวนการ ทำงานเป็นทีมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ในงานวิจัยของ สัมมนา สีมุ่ย (2553 : 85-90) ที่ได้ทำการศึกษา เรื่อง การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมาที่พบว่า การปฏิบัติงานที่ยอมรับได้ ซึ่งการยอมรับเกิดจากความพึงพอใจต่อผลการปฏิบัติงานนั้น โดยมาตรฐานในการปฏิบัติงานด้านเวลานั้น ผลการปฏิบัติงานจะต้องแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดขึ้น เวลาเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ถือได้ว่าเป็นมาตรฐานของการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3.2 ด้านมาตรฐานเชิงคุณภาพ มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจาก มีการกำหนดเป้าหมายและวางแผน งานร่วมกันก่อนการปฏิบัติงาน มีการมอบหมายหน้าที่ภายในทีมได้เป็นอย่างดี เมื่อมีปัญหาสามารถประชุมปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาพร้อมกันอย่างมีเหตุผล จึงเกิดกระบวนการในการทำงานเป็นทีมที่ดี มีขั้นตอนที่ถูกต้อง จึงทำให้งานที่สำเร็จออกมา มีคุณภาพตรงกับความต้องการขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริชัย กาญจนวาที (2547 : 84) ได้สรุปไว้ในทฤษฎีการประเมินว่า หากมีขั้นตอนการร่วมมือกันทำงานมาเป็นขั้นตอนที่สมบูรณ์แบบแล้ว ย่อมทำให้ผลที่เกิดมีมาตรฐานและคุณภาพ

3.3 ด้านมาตรฐานเชิงปริมาณ มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมในระดับต่ำ กล่าวถึงมาตรฐานเชิงปริมาณ คือ ผลการปฏิบัติงานที่แสดงได้โดยจำนวนและเวลาที่กำหนดให้ โดยจำนวนเป็นรูปธรรมที่นับได้ ซึ่งการร่วมมือกันทำงานเป็นทีม ที่มีการวางแผนขั้นตอนการทำงานที่ดี มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายชัดเจน จนทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์เป็นงานที่มีคุณภาพ และเสร็จทันตามกำหนดนั้น แต่นั่นไม่ได้หมายความว่า จะมุ่งหวังให้ได้จำนวนปริมาณของงานเท่าที่

ตั้งเป้าหมายไว้เพียงอย่างเดียว แต่มีจุดมุ่งหวังอย่างอื่นอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ จารุวรรณ ชนาวณิช (2551) ที่ได้สรุปผลในประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้านปริมาณ และความรับผิดชอบต่องาน โดยพบว่าพนักงานจะทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง ครบตามจำนวนงานที่ได้วางแผนไว้ โดยผลลัพธ์จะต้องตรงตามเป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนด โดยจะมีการติดตามงานจนเป็นผลสำเร็จ มุ่งมั่นและเอาใจใส่อย่างจริงจัง เพราะพนักงานเชื่อว่าความสำเร็จของผลงาน สะท้อนประสิทธิภาพขององค์กรและมุ่งหวังผลตอบแทนด้านเงินเดือนและตำแหน่งด้วย

3.4 ด้านมาตรฐานเชิงต้นทุน มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจาก เมื่อหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม โดยมีการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน แล้วมอบหมายงานตามหน้าที่ ร่วมมือร่วมใจกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย ทำให้เกิดการประสานงานที่ดีระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและมีการสนับสนุนซึ่งกันและกันยอมทำให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งตัวชี้วัดความสำเร็จของผลงานก็คือประสิทธิภาพที่เกิดขึ้น โดยดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลผลิต (output) ของงาน โดยใช้ทรัพยากรหรือต้นทุนให้น้อยที่สุดนั่นเอง ซึ่งจะเห็นได้ว่าด้านต้นทุนมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมในระดับสูงสอดคล้องกับที่ ศศิธร อ่อนสนิท (2555 : 115-122) ที่ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาการลดต้นทุนของบริษัทจอห์นสัน คอนโทรล แอนด์ ซัมมิท ที่ได้กล่าวสรุปว่า แนวการลดหรือควบคุมต้นทุนควรเริ่มตั้งแต่การวางแผนการทำงานในขั้นแรก กำหนดเป้าหมายร่วมกัน ร่วมมือกันทำงานให้ตรงตามเป้าหมาย ตัดกิจกรรมที่ซ้ำซ้อน โดยต้องมีการร่วมงานกันเป็นทีมเพื่อช่วยเหลือประสานงานกันโดยไม่ให้เกิดผลกระทบกับคุณภาพของงานและควรสรรสร้างแรงจูงใจและชี้แจงให้พนักงานในทีมรับทราบถึงสาเหตุของการนำระบบการลดต้นทุนในบางกิจกรรมมาใช้เพื่อป้องกันการมีปัญหากันภายในทีมงาน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดอุบลราชธานี ทำให้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเป็น 2 แนวทางดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการทำงานเป็นทีมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดอุบลราชธานีจากผลการวิจัยที่พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่ดีมีทั้งหมด 11 ด้าน นั้นอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องจากองค์กรมีการส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีมอยู่แล้ว ด้วยหน้าที่และลักษณะของงานภายในการ

ไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดอุบลราชธานีต้องมีการประสานงานกันระหว่างหน่วยงานหรือต้องอาศัย การช่วยเหลือกันระหว่างบุคคลภายในหน่วยงานอยู่แล้ว จึงทำให้พนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ ในหน้าที่ความรับผิดชอบและยอมรับที่จะปฏิบัติตามหน้าที่มติของทีมงาน มีความรู้ความเข้าใจใน บทบาทหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี มีความเชื่อมั่นและวางใจในทีมงาน จึงทำให้เกิดการทำงานเป็น ทีมขึ้น รวมทั้งผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้สามารถแสดงความคิดเห็นเพื่อให้มีการปฏิบัติงาน ร่วมกันมากขึ้น โดยสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและเข้ามามีบทบาทในการ ทำงานเป็นทีม จึงควรมีการส่งเสริมด้านต่างๆ ดังนี้

1.1.1 จัดกิจกรรมส่งเสริมความสามัคคีระหว่างผู้บริหารและสมาชิกทีมงานหรือ ระหว่างสมาชิกด้วยกัน เพื่อที่จะเสริมสร้างความเข้าใจและความเป็นปึกแผ่นของทีมงานและสร้าง ความสำนึกความเป็นทีมร่วมกัน

1.1.2 ควรส่งเสริมให้พนักงานที่มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการ บริหารงานของทีมงาน และปรับโครงสร้างการทำงานของทีมให้เป็นระบบสอดคล้องกับการทำงาน ขององค์กร

1.1.3 ควรปรับระบบการประเมินผลและให้ผลตอบแทนที่จูงใจแก่ทีมทำให้ พนักงานที่ทำงานได้สูงกว่าเป้าหมายมีความก้าวหน้าทั้งในด้านการงาน และมีตำแหน่งที่มั่นคงอีก ด้วยแต่ทั้งนี้ต้องระมัดระวังไม่ให้เกิดการแข่งขันกันขึ้น

1.1.4 ควรศึกษาความสามารถของพนักงานเป็นรายบุคคลและส่งเสริมให้แสดง ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพให้เป็นที่ยอมรับของทีมงานเพื่อจะได้มีโอกาสปฏิบัติงานในการ เลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น

1.1.5 ควรจัดให้มีอุปกรณ์สำนักงานให้ตรงความต้องการของพนักงานเช่นมีการ สอบถามความต้องการของพนักงาน ก่อนการจัดซื้อมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานและมี เครื่องอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ

1.1.6 ควรส่งเสริมให้พนักงานได้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และลดขั้นตอนใน การปฏิบัติงานเช่นมีการประชุมเพื่อแสวงหาแนวทางวิธีการและเป้าหมายใหม่ๆในการทำงานเป็น ทีมที่มีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่

1.2 ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัด อุบลราชธานีจากผลการวิจัยที่พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการ วัดประสิทธิภาพ ในลักษณะของมาตรฐานจากการปฏิบัติงาน ในด้านต้นทุน มีประสิทธิภาพ เกิดขึ้นมากที่สุดรองลงมาคือ ประสิทธิภาพด้านมาตรฐานเชิงปริมาณ ต่อมาคือประสิทธิภาพด้าน มาตรฐานเชิงคุณภาพ และประสิทธิภาพมาตรฐานเชิงเวลา ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจาก หากมีการ

ร่วมมือกันทำงานเป็นทีมที่ดี ผลของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นย่อมมีประสิทธิภาพมีมาตรฐานตามที่กำหนดไว้ ทำให้ได้รับความพึงพอใจจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ในทำนองเดียวกันปริมาณของผลงานที่ปฏิบัติ ตรงตามเป้าหมายหรือตรงตามเกณฑ์ตัวชี้วัดที่กำหนดและจะส่งผลดีต่อต้นทุน เพราะจะช่วยลดต้นทุนซึ่งเป็นการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมีคุณภาพซึ่งช่วยลดความสูญเสียของทรัพยากรได้อีกด้วยจึงควรมีการส่งเสริมด้านต่างๆ ดังนี้

1.2.1 ควรณรงค์ให้มีการใช้ทรัพยากรด้านเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

1.2.2 ควรมีการชี้แจงตัวชี้วัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้พนักงานได้ทราบทุกครั้งที่มีการประชุมเพื่อวางแผนการดำเนินงาน

1.2.3 ควรกำหนดระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานตามปริมาณงาน เพื่อให้เกิดความกดดันในการทำงานน้อยที่สุด ทำให้งานสามารถแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดไว้

2. ข้อเสนอแนะต่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาถึงปัจจัยด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ เช่น ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานภาวะผู้นำ และความผูกพันต่อองค์กร เป็นต้น

2.2 ศึกษาเชิงคุณภาพโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์การสังเกตการณ์ประกอบด้วยเพื่อให้นักศึกษามีเนื้อหาสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

2.3 ศึกษาเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดอุบลราชธานี กับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดอื่นๆ