



การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรชุมแพ จังหวัดขอนแก่น The Efficiency team building by Executive of Chumpae Police Station, Khon Kaen province.

อาจารย์คณิตลดา ณะศรี
อาจารย์ฉัตรพงศ์ พีระวาราสีทธิ

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรชุมแพ จังหวัดขอนแก่น จำแนกกลุ่มนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร กลุ่มนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร (เลื่อนไหล) และกลุ่มนายตำรวจชั้นประทวน โดยศึกษาจากประชากรซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจจำนวน 191 นาย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นที่ .95 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และใช้ตารางไขว้ (Cross Taburation) และวิเคราะห์เปรียบเทียบโดยใช้ ด้วย F-test (One Way Anova)

ผลการวิจัย พบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 94.5 อายุระหว่าง 41-51 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.6 การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 55.7 และประสบการณ์ปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.4 2) แบ่งตามกลุ่มข้าราชการตำรวจชุมแพ พบว่า กลุ่มนายตำรวจสัญญาบัตร จำนวน 27 นาย คิดเป็นร้อยละ 14.8 กลุ่มนายตำรวจสัญญาบัตร (เลื่อนไหล) จำนวน 53 นาย คิดเป็นร้อยละ 29.0 และกลุ่มนายตำรวจชั้นประทวน จำนวน 103 นาย คิดเป็นร้อยละ 56.3 3) การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรชุมแพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรชุมแพ ระหว่างกลุ่มไม่มีความแตกต่างกัน สิ่งที่สถานีตำรวจภูธรชุมแพจังหวัดขอนแก่นควรจะทำให้มากขึ้นในการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพควรพิจารณาในด้านบรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตอง ด้านการประเมินผลงานของตนเองและด้านความเห็นพ้องต้องกัน

คำสำคัญ : การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานีตำรวจ

Abstract

This research was descriptive research aimed to compare the efficiency team building by executive of Chumpae police station, Chumpae Khon Kaen province between executive Chumpae police group and non executive Chumpae police group and floating executive police, a total of 183 people. Collecting data using the questionnaire with a reliability level at .95. Statistics used for analyzing data to find frequency and percentage and using cross taburation and comparative analyzing by F – test One way Anova.



The results were as following :

1. The most were male 94.5%, age between 41-51 year 42.6%, level of education the most were bachelor degree 55.7%, the work experience more than 20 years 57.4%.
2. When dividing the group of Chumpae police showed that executive Chumpae police 27 persons 14.8%, floating executive Chumpae police 53 persons 29.0% and none executive Chumpae police 103 persons 56.3% and
3. The efficiency team building by executive Chumpae police group Khon Kaen, the whole dimension was at the medium level. For the comparative of the efficiency team building between group wasn't significantly difference. The Chumpae police station should improve the development of efficiency on the climate of working that should not be so strong in traditional, evaluation dimension and the congruence dimension.

Keywords : The efficiency team building, The executive Chumpae police

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาองค์กร เป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนมุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์กรโดยอาศัยพลังความร่วมมือจากสมาชิกทุกคนหรือทีมงาน ดังนั้น จึงพบว่าทีมงานเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการบริหารองค์กรในยุคใหม่ ผู้บริหารต้องยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรขององค์กรมีส่วนร่วมในการบริหารร่วมตัดสินใจในการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ทุกคนในองค์กรต้องรู้สึกว่าตนอยู่ใน “ทีม” เดียวกัน และร่วมแรงร่วมใจให้ประสบผลสำเร็จร่วมกัน ผู้บริหารจึงต้องสร้างทีมงานขึ้นในองค์กรและกระตุ้นให้ทุกคนมีความรู้สึกว่าเป็นผู้มีส่วนร่วมในฐานะส่วนหนึ่งของทีม (สุนันทาเลาहनันท์, 2549)

การสร้างทีมงานในการทำงานนั้น เป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องคิดและดำเนินการให้เกิดขึ้นมากที่สุด ผู้บริหารหลายคนได้พยายามนำเทคนิคการบริหารหลาย ๆ รูปแบบมาใช้ เช่น การเสวนา การอภิปราย การบริหารโดยมีวัตถุประสงค์ การพัฒนาองค์กร กลุ่มสร้างคุณภาพงานหรืออื่น ๆ แต่ก็พบว่า ประสบความสำเร็จบ้าง ไม่ประสบความสำเร็จบ้าง (ธเนศ ขำเกิด, ม.ป.ป.) ซึ่งการที่ผู้บริหาร

นำเอาเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ก็ล้วนแต่กล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาทีมงานบางคนได้สังเกตเห็นว่าการสร้างทีมงานเป็นเทคนิคของการพัฒนาองค์กรที่นิยมกันมากที่สุด ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาเพราะเป็นความพยายามที่จะช่วยกลุ่มแก้ปัญหาตนเองโดยการเรียนรู้ (จิรวรรณ หาญณรงค์, 2536) ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและตัดสินใจร่วมกันการบริหารงานในองค์กร การทำงานเป็นทีมงานเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกคนต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กรนับตั้งแต่ระดับล่าง ระดับกลาง และระดับสูง การทำงานเป็นทีมจะเป็นการให้ความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานในหน้าที่ มีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ให้กำลังใจและร่วมชื่นชมผลงานที่ได้ร่วมกันสร้างการทำงานเป็นทีมเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเนื่องจากงานบางชนิดไม่สามารถทำสำเร็จได้เพียงคนเดียวต้องอาศัยกำลังคนกำลังความรู้ความสามารถและมวลประสบการณ์จากหลายๆคนต้องการความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆบางครั้งต้องแก้ไขปัญหาของหน่วยงานร่วมกัน

วิลเลียม เจมส์ (William James) กล่าวว่าโดยปกติคนเราจะใช้ความสามารถในการทำสิ่งต่าง ๆ เพียง 20-30% แต่ถ้ามีการใช้การจูงใจ คนก็ใช้ศักยภาพหรือความสามารถของตนในการทำสิ่งนั้น 80-90% การสร้าง



ทีมงานได้ดี หัวหน้าทีมควรที่จะเห็นถึงความสำคัญของความหลากหลาย พัฒนาความหลากหลายให้เกิดขึ้น เชื่อว่าหน่วยงานที่มีความหลากหลายจะเข้มแข็งกว่าปรับตัวได้ดีกว่า การตัดสินใจก็มีคุณภาพมากกว่าเพราะความเห็นที่หลากหลายจะทำให้มีทางเลือกมากขึ้น

สรุปได้ว่าการสร้างทีมงานเป็นรูปแบบหนึ่งของการบริหารที่ยอมรับกันในปัจจุบันว่าเป็นการบริหารงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตัวบุคคลและหน่วยงานมากที่สุด แบบหนึ่งการบริหารแบบนี้เป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมในการบริหารร่วมกันแก้ไขและขจัดปัญหาโดยให้ผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับปัญหามากที่สุด ได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นการเสริมสร้างความสามัคคีทำให้คนรักงานผูกพันกับงานมองเห็นอนาคตขององค์กรหรือของหน่วยงานได้ชัดเจน (สมบุรณ์ คันธโชติ, 2533)

สถานีตำรวจภูธรชุมแพ จังหวัดขอนแก่น เป็นหน่วยงานระดับกองบัญชาการขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีหน้าที่หลักในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม และปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อให้สถานีตำรวจภูธรชุมแพเป็นองค์กรที่มีศักยภาพสูง ข้าราชการตำรวจสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งโครงสร้างองค์กรของสถานีตำรวจภูธรชุมแพ ที่รับผิดชอบประกอบด้วยส่วนอำนวยการ ประกอบด้วย งานธุรการ งานสอบสวน งานสืบสวน งานการเงิน

งานสื่อสาร งานชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานประจำวัน งานส่งกำลังบำรุง งานพิมพ์ลายนิ้วมือ งานทะเบียนคนต่างด้าว งานที่ควบคุมผู้ต้องหาและส่วนบริการประชาชน ประกอบด้วย งานสายตรวจรถยนต์ สายตรวจจักรยานยนต์ งานสายตรวจจักรยาน งานจราจร และงานเปรียบเทียบปรับ โดยทุกส่วนงานในสถานีตำรวจฯ จะต้องปฏิบัติให้บรรลุผลตามแผนที่วางไว้ให้ได้มากที่สุดและทุกครั้งจะต้องมีการวางแผนอย่างมีหลักการ การตัดสินใจต้องมีคุณภาพ การทำงานต้องเป็นทีม จึงเห็นได้ว่าความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นนั้น ผู้ที่ปฏิบัติงานใน

ทุกฝ่ายจะต้องใช้ประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ และความร่วมมือร่วมใจกันเป็นอย่างดีในการทำงานเพื่อให้ได้มาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน เพราะกิจการใด ๆ ก็ตามยากที่จะประสบความสำเร็จได้ด้วยตนเองเพียงคนเดียว หากมีทีมงานที่ดีย่อมจะทำให้ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานนั้นเป็นที่น่าพึงพอใจของประชาชนได้อย่างเป็นอย่างดี ซึ่งส่วนงานต่างๆ เหล่านี้จำเป็นต้องอาศัยทีมงานที่มีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนให้บรรลุสู่เป้าหมาย

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรชุมแพ จังหวัดขอนแก่น

2.2 เพื่อเปรียบเทียบการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรชุมแพ จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามกลุ่มนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร กลุ่มนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร (เลื่อนไหล) และกลุ่มนายตำรวจชั้นประทวน

3. สมมติฐานการวิจัย

กลุ่มนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร กลุ่มนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร (เลื่อนไหล) และกลุ่มนายตำรวจชั้นประทวน มีความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรชุมแพ จังหวัดขอนแก่น แตกต่างกัน

4. กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้แนวคิดของปาร์คเกอร์ (Parker, 1990 อ้างถึงใน สุนันทา เลาहनันท์, 2549) เกี่ยวกับลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา มีทั้งหมด 12 ด้าน ได้แก่

1. ความชัดเจนของวัตถุประสงค์
2. บรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตอง
3. การมีส่วนร่วม
4. การรับฟังซึ่งกันและกัน

5. ความไม่เห็นด้วยในทางบวก
6. ความเห็นพ้องกัน
7. การสื่อสารที่เปิดเผย
8. บทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน
9. ภาวะผู้นำร่วม
10. ความสัมพันธ์กับภายนอก
11. รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย
12. การประเมินผลงานของตนเอง

5. วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยการศึกษาคำคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรชุมแพ จังหวัดขอนแก่น มีรายละเอียดการดำเนินงานวิจัยดังนี้

5.1 ประชากร

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ สังกัด สถานีตำรวจ อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น จำนวน 191 นาย แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร จำนวน 32 นาย กลุ่มนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร (เลื่อนไหล) จำนวน 56 นาย และกลุ่มนายตำรวจชั้นประทวน จำนวน 103 นาย

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยใช้แนวคิดของ Parker (1990) เกี่ยวกับลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ จำนวน 12 ด้าน และปรับให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา แบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านต่างๆ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ชั้นยศและระยะเวลาปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

เป็นแบบมาตราวัดแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) เนื้อหาประกอบด้วย

1. ความชัดเจนของวัตถุประสงค์
2. บรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตอง
3. การมีส่วนร่วม
4. การรับฟังซึ่งกันและกัน
5. ความไม่เห็นด้วยในทางบวก
6. ความเห็นพ้องกัน
7. การสื่อสารที่เปิดเผย
8. บทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน
9. ภาวะผู้นำร่วม
10. ความสัมพันธ์กับภายนอก
11. รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย
12. การประเมินผลงานของตนเอง

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรชุมแพ จังหวัดขอนแก่น

5.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยและคณะ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1 - 30 กันยายน 2556 โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

5.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยตรวจสอบข้อมูล (Editing) โดยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูลซึ่งแบบสอบถามที่ได้รับมีความสมบูรณ์ของข้อมูลแล้วนำแบบสอบถามมาประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป จากนั้นนำผลลัพธ์ที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล ในแต่ละส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามนำเสนอในรูปแบบของสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) โดยใช้สถิติความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และใช้ตารางไขว้ (Cross Tabulation)



ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับความคิดเห็นในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของสถานีดำรวจภูธรชุมแพ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาอธิบายข้อมูลเกี่ยวกับค่าเฉลี่ย (Percentage) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) เกณฑ์การแปลความหมายระดับคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานีดำรวจภูธรชุมแพ กำหนดช่วงคะแนน (เบส Best, 1993) ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับน้อยค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด (เบส Best, 1993) และทดสอบสมมติฐานโดยใช้วิธีวิเคราะห์

ความแตกต่างด้วย F-test (One way Anova) กำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ .95 และระดับนัยสำคัญที่.05 กรณีพบค่าความแตกต่างจะวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วย Schaeffe Analysis

ส่วนที่3 ข้อเสนอแนะในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอในรูปของสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

6. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของสถานีดำรวจภูธรชุมแพจังหวัดขอนแก่น สรุปผล ดังนี้

6.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

		กลุ่มข้าราชการตำรวจ			รวม
		กลุ่มนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร	กลุ่มนายตำรวจสัญญาบัตร 53 ปี (เลื่อนไหล)	กลุ่มนายตำรวจชั้นประทวน	
ชาย	จำนวน	26	53	94	173
	เปอร์เซ็นต์	14.2%	29.0%	51.4%	94.5%
หญิง	จำนวน	1	0	9	10
	เปอร์เซ็นต์	.5%	.0%	4.9%	5.5%
อายุต่ำกว่า 30	จำนวน	0	0	4	4
	เปอร์เซ็นต์	.0%	.0%	2.2%	2.2%
อายุ 30-40	จำนวน	6	1	22	29
	เปอร์เซ็นต์	3.3%	.5%	12.0%	15.8%
อายุ 41-50	จำนวน	7	10	61	78
	เปอร์เซ็นต์	3.8%	5.5%	33.3%	42.6%



อายุ 51-60	จำนวน	14	42	16	72
	เปอร์เซ็นต์	7.7%	23.0%	8.7%	39.3%
ต่ำกว่าปริญญาตรี	จำนวน	10	30	31	71
	เปอร์เซ็นต์	5.5%	16.4%	16.9%	38.8%
ปริญญาตรี	จำนวน	14	23	65	102
	เปอร์เซ็นต์	7.7%	12.6%	35.5%	55.7%
สูงกว่าปริญญาตรี	จำนวน	3	0	7	10
	เปอร์เซ็นต์	1.6%	.0%	3.8%	5.5%
ระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 1-5	จำนวน	0	0	2	2
	เปอร์เซ็นต์	.0%	.0%	1.1%	1.1%
ระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 5-10	จำนวน	4	3	7	14
	เปอร์เซ็นต์	2.2%	1.6%	3.8%	7.7%
ระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 10-15 ปี	จำนวน	0	2	16	18
	เปอร์เซ็นต์	.0%	1.1%	8.7%	9.8%
ระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 15-20 ปี	จำนวน	4	4	36	44
	เปอร์เซ็นต์	2.2%	2.2%	19.7%	24.0%
ระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี	จำนวน	19	44	42	105
	เปอร์เซ็นต์	10.4%	24.0%	23.0%	57.4%
รวม	จำนวน	27	53	103	183
	เปอร์เซ็นต์	14.8%	29.0%	56.3%	100.0%

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 94.5 อายุระหว่าง 41-51 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.6 การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 55.7 และระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.4 เมื่อแบ่งตามกลุ่มข้าราชการตำรวจชุมแพ พบว่า กลุ่มนายตำรวจสัญญาบัตร จำนวน 27 นาย คิดเป็นร้อยละ 14.8

กลุ่มนายตำรวจสัญญาบัตร (เลื่อนไหล) จำนวน 53 นาย คิดเป็นร้อยละ 29.0 และกลุ่มนายตำรวจชั้นประทวน จำนวน 103 นาย คิดเป็นร้อยละ 56.3 รวมทั้งสิ้น 183 นาย

6.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานีตำรวจชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ปรากฏตามตารางที่ 2



ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานีดำรวจชุมแพ จังหวัดขอนแก่น การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานีดำรวจชุมแพ จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม

การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ของผู้บริหารสถานีดำรวจชุมแพ	กลุ่มนายตำรวจชั้น สัญญาบัตร						ค่าเฉลี่ย รวม
	กลุ่มนายตำรวจ สัญญาบัตร 53 ปี (เลื่อนโทล)		กลุ่มนายตำรวจชั้น ประทวน				
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	
1. ด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์	3.05	1.23	2.86	1.15	2.79	1.12	2.85
2. ด้านบรรยากาศการทำงานที่ปราศจาก พิธีรีตอง	2.48	1.15	2.36	1.10	2.25	1.11	2.32
3. ด้านการมีส่วนร่วม	2.80	1.08	2.62	1.20	2.67	1.12	2.68
4. ด้านการรับฟังซึ่งกันและกัน	2.67	1.11	2.63	1.23	2.48	1.11	2.55
5. ด้านความไม่เห็นด้วยในทางบวก	2.69	1.03	2.59	1.18	2.52	1.07	2.57
6. ด้านความเห็นพ้องกัน	2.64	1.10	2.59	1.17	2.50	1.07	2.55
7. ด้านการสื่อสารที่เปิดเผย	3.03	.94	2.72	1.14	2.86	1.05	2.84
8. ด้านบทบาทและการมอบหมายงาน ที่ชัดเจน	2.85	1.02	2.74	1.29	2.73	1.11	2.75
9. ด้านภาวะผู้นำร่วม	2.68	.95	2.59	1.26	2.50	1.05	2.55
10. ด้านความสัมพันธ์กับภายนอก	2.72	.87	2.62	1.17	2.54	1.05	2.59
11. ด้านรูปแบบการทำงานที่หลากหลาย	2.79	.92	2.65	1.20	2.64	1.05	2.67
12. ด้านการประเมินผลงานของตนเอง	2.58	1.21	2.62	1.23	2.48	1.09	2.53
รวมทั้งสิ้น	2.77	.92	2.64	1.12	2.61	1.01	2.64

จากตารางที่ 2 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานีดำรวจชุมแพ จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.64$, $\sigma = 1.03$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ ($\mu = 2.85$, $\sigma = 1.14$) รองลงมา คือ ด้านการสื่อสารที่

เปิดเผย ($\mu = 2.84$, $\sigma = 1.06$) และค่าเฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ ด้านบรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตอง ($\mu = 2.32$, $\sigma = 1.11$) เมื่อพิจารณาตามกลุ่มข้าราชการตำรวจสถานีดำรวจชุมแพ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่มนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร ได้แก่ ด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ ($\mu = 3.05$, $\sigma = 1.23$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการสื่อสาร

ที่เปิดเผย ($\mu = 3.03, \sigma = .94$) และค่าเฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ ด้านบรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตอง ($\mu = 2.48, \sigma = 1.15$) ส่วนกลุ่มนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร (เลื่อนไหล) พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ ($\mu = 2.86, \sigma = 1.15$) รองลงมา ได้แก่ ด้านบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน ($\mu = 2.74, \sigma = 1.29$) และค่าเฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ ได้แก่ ด้านบรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตอง ($\mu = 2.36, \sigma = 1.10$) สำหรับกลุ่มนายตำรวจชั้นประทวน พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการสื่อสารที่เปิดเผย ($\mu =$

$2.86, \sigma = 1.05$) รองลงมา ได้แก่ ด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ ($\mu = 2.79, \sigma = 1.12$) และค่าเฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ ด้านบรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตอง ($\mu = 2.25, \sigma = 1.11$)

6.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ระหว่างกลุ่มนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร กลุ่มนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร (เลื่อนไหล) และกลุ่มนายตำรวจชั้นประทวน ปรากฏตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้ F-test (One Way ANOVA) ระหว่างกลุ่มนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร กลุ่มนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร (เลื่อนไหล) และกลุ่มนายตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรชุมแพ จังหวัดขอนแก่น

การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานีตำรวจ	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	P
1. ด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์	ระหว่างกลุ่ม	1.454	2	.727	.557	.574
	ภายในกลุ่ม	235.063	180	1.306		
	รวม	236.517	182			
2. ด้านบรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตอง	ระหว่างกลุ่ม	1.280	2	.640	.517	.597
	ภายในกลุ่ม	222.681	180	1.237		
	รวม	223.961	182			
3. ด้านการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	.612	2	.306	.237	.789
	ภายในกลุ่ม	232.787	180	1.293		
	รวม	233.399	182			
4. ด้านการรับฟังซึ่งกันและกัน	ระหว่างกลุ่ม	1.220	2	.610	.464	.629
	ภายในกลุ่ม	236.537	180	1.314		
	รวม	237.757	182			



5. ด้านความไม่เห็นด้วย ในทางบวก	ระหว่างกลุ่ม	.649	2	.325	.270	.764
	ภายในกลุ่ม	216.567	180	1.203		
	รวม	217.216	182			
6. ด้านความเห็นพ้องกัน	ระหว่างกลุ่ม	.506	2	.253	.209	.812
	ภายในกลุ่ม	218.051	180	1.211		
	รวม	218.557	182			
7. ด้านการสื่อสารที่ เปิดเผย	ระหว่างกลุ่ม	1.756	2	.878	.777	.461
	ภายในกลุ่ม	203.414	180	1.130		
	รวม	205.170	182			
8. ด้านบทบาทและการ มอบหมายงานที่ชัดเจน	ระหว่างกลุ่ม	.320	2	.160	.120	.887
	ภายในกลุ่ม	239.617	180	1.331		
	รวม	239.937	182			
9. ด้านภาวะผู้นำร่วม	ระหว่างกลุ่ม	.792	2	.396	.328	.721
	ภายในกลุ่ม	217.644	180	1.209		
	รวม	218.436	182			
10. ด้านความสัมพันธ์กับ ภายนอก	ระหว่างกลุ่ม	.711	2	.355	.314	.731
	ภายในกลุ่ม	203.595	180	1.131		
	รวม	204.306	182			
11. ด้านรูปแบบการทำงาน ที่หลากหลาย	ระหว่างกลุ่ม	.494	2	.247	.212	.809
	ภายในกลุ่ม	209.706	180	1.165		
	รวม	210.200	182			
12. ด้านการประเมิน ผลงานของตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	.729	2	.365	.276	.759
	ภายในกลุ่ม	238.146	180	1.323		
	รวม	238.876	182			

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของสถานีดารวจภูธร ชุมแพ จังหวัดขอนแก่น พบว่า กลุ่มนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร กลุ่มนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร (เลื่อนไหล) และกลุ่มนายตำรวจชั้นประทวน ไม่มีความแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

6.3 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของสถานีดารวจภูธรชุมแพ จังหวัดขอนแก่น พบว่า การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานีดารวจภูธรชุมแพ ควรจะมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถความแตกต่างและความต้องการของ

บุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลายอย่างชัดเจนให้เหมาะสมกับบุคลากรและสถานการณ์ ในการทำงานแต่ละด้านก่อนมอบหมายงาน และด้านบรรยากาศในการทำงานควรมีการสร้างหรือส่งเสริม อารมณ์ ความรู้สึก หรือสิ่งที่อยู่รอบๆตัวที่ดีในการทำงาน ที่เรียบง่าย ไม่เป็นทางการ บรรยากาศอบอุ่นเป็นกันเองและมีความเข้าใจกันภายในทีมงาน เพื่อเป็นการลดความตึงเครียด ขณะที่ปฏิบัติงานร่วมกัน

7. สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัยเรื่อง การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของสถานีดำรวจภูธรชุมแพ จังหวัดขอนแก่น โดยสรุปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

7.1 การศึกษาประสิทธิภาพการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานีดำรวจภูธรชุมแพ จังหวัดขอนแก่น พบว่าประสิทธิภาพการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานีดำรวจภูธรชุมแพ โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\mu = 1.03$, $\sigma = 2.64$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ ($\mu = 2.85$, $\sigma = 1.14$) รองลงมาคือ ด้านการสื่อสารที่เปิดเผย ($\mu = 2.84$, $\sigma = 1.06$) และค่าเฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ ด้านบรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตอง ($\mu = 2.32$, $\sigma = 1.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

7.2 เปรียบเทียบการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานีดำรวจภูธรชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ระหว่างกลุ่มนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร กลุ่มนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร (เลื่อนไหล) และกลุ่มนายตำรวจชั้นประทวนพบว่า ไม่มีความแตกต่างผลการเปรียบเทียบไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

โดยสรุปการอภิปรายการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานีดำรวจภูธรชุมแพ จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่สามารถกำหนดภารกิจและเป้าหมายร่วมกับผู้บริหาร เพื่อให้กิจกรรมต่าง ๆ เสร็จทันเวลาตามที่กำหนดไว้ ซึ่งได้กำหนดหน้าที่

ความรับผิดชอบให้เกิดความชัดเจนไม่หนักคนใดคนหนึ่ง ทำให้ทุกคนสามารถยอมรับหน้าที่ด้วยความเต็มใจ มีการติดต่อกันสื่อสารกันในรูปแบบการทำงานที่หลากหลาย สมาชิกทีมงานสามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาาร่วมกันได้เป็นอย่างดีเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจเกี่ยวกับการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพแล้ว ไม่มีความแตกต่างกัน สิ่งที่สถานีดำรวจภูธรชุมแพ ควรจะพัฒนาให้มากขึ้นในการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ ควรพิจารณาในด้านบรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตอง ด้านการประเมินผลงานของตนเอง และด้านความเห็นพ้องกัน

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 การนำไปใช้ประโยชน์

ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนโดยข้อมูลที่ได้สามารถนำมาใช้ในการประเมินตนเองเกี่ยวกับการพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรสำหรับสถานีดำรวจภูธรชุมแพ จังหวัดขอนแก่น สามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาและปรับปรุงในการสร้างและพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อันจะส่งผลที่เป็นประโยชน์ต่อภารกิจบริการประชาชนต่อไป

8.2 การวิจัยครั้งต่อไป ควรวิจัยเรื่อง รูปแบบและประสิทธิผลของรูปแบบการสร้างทีมงานของ สถานีดำรวจภูธรชุมแพ จังหวัดขอนแก่น

9. เอกสารอ้างอิง

1. จีราวรรณ หาญณรงค์. (2536) เทคนิคการพัฒนาทีมงาน. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี ธเนศ ขำเกิด (ม.ป.ป.). การพัฒนาทีมงาน. กรุงเทพฯ : อักษรพิพัฒน์.
2. สมบูรณ์ คันธโชติ. (2533). การสร้างทีมงาน ในเอกสารประกอบการบรรยายหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง. กรุงเทพฯ : กองพัฒนาบุคคลสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.



3. สุนันทา เลานันนนท์. (2549). การสร้างทีมงาน (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : แชนด์เมคสติกเกอร์-แอนด์ดีไซน์.
4. William James. (1998). Organizational Behavior. (8 th ed.). Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall.