ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

FACTORS AFFECTING TEAMWORK, CASE STUDY OFFICE OF THE PERMANENT SECRETARY, MINISTRY OF SOCIAL DEVELOPMENT AND HUMAN SECURITY

[1]กษิดิศ พนอนุอุดมสุข และ [2]วิลาสินี จินตลิขิตดี

Kasidit PhanornuUdomsuk and Vilasinee Jintalikhitdee

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, ประเทศไทย

Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand

[1]s62563809007@ssru.ac.th, [2]Vilasinee.ji@ssru.ac.th

Received: October 27, 2024; **Revised**: November 8, 2024; **Accepted**: December 28,2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ 2) เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวน 2,645 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างการวิจัยจำนวน 336 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยอาศัยหลักความน่าจะเป็นด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ซึ่งผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด เพื่อนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาด้วยวิธีการของครอนบัค ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 ซึ่ง

---

[1] นักศึกษา, หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

[2] ผู้ช่วยศาสตราจารย์, ดร., สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

เป็นค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ และนำไปใช้เพื่อเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า 1) การทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันจะมีการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์แตกต่างกัน ผลการวิจัยนี้สามารถนำข้อมูลมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานร่วมกันเป็นทีมภายในหน่วยงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดคุณภาพสูงสุดในการปฏิบัติงานของทีมที่รับผิดชอบต่อไป

คำสำคัญ : การทำงานเป็นทีม; สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

Abstract

The purposes of this research were to 1) study the teamwork of personnel in the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Social Development and Human Security 2) compare the teamwork of personnel in the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Social Development and Human Security. Classified according to personal factors The population used in this research is civil servants and government employees. and permanent employees in the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Social Development and Human Security, totaling 2,645 people. The sample size was determined by calculating from Krejci and Morgan's sample size formula. The research sample was 336 people using random sampling. Based on the principle of probability using a simple sampling method. Data were collected using questionnaires as a tool. Which was checked for content validity by 3 experts and the questionnaire was tested on a population that was not a sample of 30 sets in order to find the confidence value by analyzing the alpha coefficient using the method of Cronbach The alpha coefficient of the entire image questionnaire was obtained at 0.98, which is an acceptable reliability value. and used to collect data with research samples. The results of the research found that 1) Teamwork of personnel in the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Social Development and Human Security Overall, it is at a high level. 2) Personal factors of different ages will have different teamwork among personnel in the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Social Development and Human Security. The results of this research can be used as a guideline for improving and developing teamwork within

the agency. To increase operational potential This results in the highest quality in the performance of the team responsible for it.

Keywords : Teamwork; Office of the Permanent Secretary, Ministry of Social Development and Human Security

บทนำ

ปัจจุบันสังคมในประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคโลกาภิวัฒน์ ส่งผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง มีการแข่งขันสูงขึ้นในทุกๆ ด้าน ทำให้องค์การทุกประเภทต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน การบริหารงาน เพื่อให้องค์การมีความคล่องตัว มีความสามารถในการปรับตัว ตลอดจนมีความพร้อมที่จะเรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ซึ่งปัจจัยพื้นฐานทางด้านการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน ประกอบไปด้วย คน เงิน เครื่องมือ และการบริหารจัดการ โดยที่คนเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงาน เนื่องจากคนเป็นผู้ประยุกต์ใช้ทรัพยากรพื้นฐาน เป็นผู้ริเริ่ม เป็นผู้สร้างสรรค์เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ มาช่วยอำนวยความสะดวกให้การทำงานเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การบริหารจัดการเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน จึงต้องการผู้ที่รอบรู้ในศาสตร์ต่าง ๆ มาทำงานเป็นทีมร่วมกัน ซึ่งสังคมไทยในปัจจุบันได้เล็งเห็นความสำคัญและให้ความสนใจกับการทำงานเป็นทีม เพราะการที่องค์การมีพนักงานที่มีความรู้ทักษะและประสบการณ์ที่หลากหลายมาทำงานร่วมกันจะช่วยให้ทีมงานมีความสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพมากกว่าการแก้ปัญหา หรือการดำเนินงานแบบเดิมที่ต่างคนต่างทำงานของตนเอง (พรเพชร คำสวัสดิ์, 2558)

ในการบริหารภาครัฐเพื่อมุ่งหวังเป้าหมายให้ประชาชนกินดี อยู่ดี มีความสุขกายและสุขใจ ซึ่งการบริหารจัดการในการบริหารภาครัฐจึงจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรเป็นกลไกขับเคลื่อนการทำงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน หัวใจของการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากการทำงานร่วมกัน ของคณะบุคคลหรือการทำงานเป็นทีม เพราะกิจการใดๆ ก็ตามยากที่จะประสบผลสำเร็จ ได้ด้วยตนเองเพียงคนเดียว หากมีทีมงานที่ดีย่อมจะทำให้ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานเป็นที่พึงพอใจของประชาชน การทำงานเป็นทีมจะระดมความสามารถและสติปัญญา ที่แตกต่างของบุคคลให้มาช่วยกันคิด ช่วยกันทำ ทำให้เกิดความคิดที่กว้างขวาง รอบคอบ และเมื่อนำมาประสานกันอย่างเหมาะสม ก็จะช่วยให้การทำงานที่ต้องใช้ความสามารถหลายๆ อย่างดำเนินไปด้วยดี (ทิศนา แขมมณี, 2557) ดังนั้นการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพได้ (Stott &

Walker, 1995) อีกทั้งการทำงานเป็นทีมยังเป็นสมรรถนะหลัก (Core competency) สำหรับการเป็นข้าราชการในยุคปัจจุบันอีกด้วย (สำนักงานพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2547)

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาสังคม การสร้าง ความเป็นธรรมและความเสมอภาคในสังคม การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิตสถาบันครอบครัวและชุมชน และราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ของกระทรวงหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวง การดำเนินงานจึงให้ความสำคัญกับการสร้างความมั่นคงในชีวิตของประชาชนกลุ่มเป้าหมาย ครอบครัว ชุมชน และสังคม โดยเน้น การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้คนสามารถพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ การพัฒนาครอบครัวสู่ความอบอุ่นเข้มแข็งและการพัฒนาชุมชนสังคมอย่างมั่นคง ภายใต้การดำเนินงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาคน ด้านการพิทักษ์และคุ้มครองสิทธิ ด้านการสร้างโครงข่าย การคุ้มครองทางสังคม ด้านการพัฒนาครอบครัว และด้านการพัฒนาชุมชนและสังคม อย่างมั่นคง (สุรเดช ฉาชะเกษตริน, 2553) โดยมีสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งมีบทบาทและหน้าที่ตามกฎหมายในการปฏิบัติงาน เป็นศูนย์กลางการบริหารของกระทรวง จัดสรรทรัพยากร บริหารยุทธศาสตร์และบริหารราชการทั่วไปของกระทรวง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง โดยจากการทำงานที่ผ่านมาพบว่าภาพรวมการดำเนินงานที่ผ่านมาขาดการบูรณาการและส่งต่อการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์, 2566) ขาดการทำงานเป็นทีม การประสานงานล่าช้า ทำให้ไม่สามารถให้ความช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคมได้อย่างทันท่วงที (ศูนย์ช่วยเหลือสังคม, 2565) และข้าราชการขาดทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งนับว่าเป็นปัญหาที่สำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสมรรถนะดังกล่าวถูกกำหนดให้เป็นสมรรถนะบังคับของข้าราชการและเป็นสมรรถนะพื้นฐานที่ข้าราชการทุกคนพึงมี (ปุณยนุช กลิ่นมา, 2556)

จากปัญหาข้างต้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เพื่อนำไปใช้ประกอบ การตัดสินใจของผู้บริหารในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมภายในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

2. เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวน 2,645 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวน 336

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ t-test และ สถิติ F-test

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวน 336 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 67.0 อายุระหว่าง 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.3 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 64.6 ตำแหน่งข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 54.2 ระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.7

2. การทำงานเป็นทีม

ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร การร่วมมือ การประสานงาน การมีความคิดสร้างสรรค์ และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ปรากฏตามตารางดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลการทำงานเป็นทีม จำแนกเป็นรายด้าน

ที่	การทำงานเป็นทีม	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.	การติดต่อสื่อสาร	3.97	.67	มาก	2
2.	การร่วมมือ	3.94	.69	มาก	3
3	การประสานงาน	4.04	.65	มาก	1
4.	การมีความคิดสร้างสรรค์	3.78	.76	มาก	5
5.	การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	3.82	.77	มาก	4
	รวม	**3.91**	**.66**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีการทำงานเป็นทีมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.91, S.D. = .66) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การประสานงาน ($\overline{X}$ = 4.04, S.D. = .65) รองลงมาคือการติดต่อสื่อสาร ($\overline{X}$ = 3.97, S.D.= .67) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีความคิดสร้างสรรค์ ($\overline{X}$ = 3.78, S.D. = .76)

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานโดยวิเคราะห์เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลโดยการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ว่า บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน ผลปรากฏดังนี้

3.1 สมมติฐานย่อยที่ 1 เพศของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่แตกต่างกัน มีการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน พบว่า ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามเพศ ในภาพรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 (Sig = 0.739) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

3.2 สมมติฐานย่อยที่ 2 อายุของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่แตกต่างกัน มีการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน พบว่า ผลการเปรียบเทียบ

การทำงานเป็นทีมในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและ ความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามอายุ ในภาพรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig = 0.003) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

3.3 สมมติฐานย่อยที่ 3 ระดับการศึกษาของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวง การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่แตกต่างกัน มีการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน พบว่า ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig = 0.785) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

3.4 สมมติฐานย่อยที่ 4 ตำแหน่งของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่แตกต่างกัน มีการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน พบว่า ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามตำแหน่งในภาพรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig = 0.903) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

3.5 สมมติฐานย่อยที่ 5 ระยะเวลาการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่แตกต่างกัน มีการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน พบว่า ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig = 0.800) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีม กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ผู้วิจัยขออภิปรายผลของการวิจัยดังกล่าวโดยแบ่งออกเป็น 2 ประเด็น ดังนี้

1. การทำงานเป็นทีมในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

จากผลการวิจัยพบว่าบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีการทำงานเป็นทีมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การประสานงาน แสดงให้เห็นว่าสำนักงานปลัดกระทรวงผู้บังคับบัญชามีการประสานงานกับบุคลากรทุกครั้งในการปฏิบัติงานและบังคับบัญชาสนับสนุนให้มีการพึ่งพาซึ่งกันและกันของแต่ละหน่วยงานมีกระบวนการลดความซ้ำซ้อนของหน่วยงานซึ่งการประสานงานช่วยในการหลีกเลี่ยงการทำงานซ้ำซ้อนและการทำงานที่ไม่จำเป็น ซึ่งสามารถเพิ่ม

ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมมีกระบวนการลดการเข้าใจผิดของบุคลากรซึ่งการประสานงานที่ดีช่วยให้สมาชิกทีมเข้าใจบทบาทและความรับผิดชอบของกันและกันได้ดีขึ้น ซึ่งลดข้อผิดพลาดจากการเข้าใจผิด มีกระบวนการการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนซึ่งการประสานงานช่วยในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนและส่งเสริมความต้องการของสมาชิกทีม และมีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพโดยการแบ่งงานและความรับผิดชอบอย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนีวรรณ อาจศิริ (2560) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายเมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการประสานให้ความร่วมมือและขจัดข้อขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีความคิดสร้างสรรค์ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารอาจสนับสนุนให้บุคลากรทำงานด้วยวิธีที่ไม่หลากหลายเพื่อให้ประสบผลสำเร็จอาจไม่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสถานการณ์ใหม่ๆ ได้เท่าที่ควร และอาจ ทำให้ทีมแก้ปัญหาในลักษณะเดิมๆ ซึ่งอาจไม่สามารถตอบสนองต่อความท้าทายใหม่ๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการขาดความคิดสร้างสรรค์อาจนำไปสู่การตัดสินใจที่ไม่ดี เนื่องจากการพิจารณาทางเลือกและแนวทางแก้ไขมีข้อจำกัด สอดคล้องกับ นววิธ อัศวนนท์วิวัฒน์ (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยเมื่อจำแนกการทำงานเป็นทีมด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีความคิดสร้างสรรค์

2. เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีการทำงานเป็นทีมภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่ปัจจัยด้านอายุที่แตกต่างกันมีการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน โดยผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยโดยมีรายละเอียดดังนี้

การที่อายุของบุคลากรที่แตกต่างกันส่งผลต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกันเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ชีวิต กับการใช้ชีวิต และทัศนคติด้านอายุต่อการปฏิบัติตัวต่อบุคลากรคนอื่นที่อายุแตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยขอแยกเป็นรายด้านดังนี้

1. ความแตกต่างในทักษะเทคโนโลยี โดยผู้ที่มีอายุน้อยกว่ามักจะมีทักษะและความเชี่ยวชาญในเทคโนโลยีและเครื่องมือใหม่ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งเทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทกับการดำเนินชีวิตและการทำงานในปัจจุบันเป็นอย่างมาก เพราะช่วยอำนวยความสะดวกการทำงานในระบบต่าง ๆ เช่น การ

วิเคราะห์ข้อมูลและการตัดสินใจ การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การทำงานร่วมกันในเอกสาร การประสานงาน การฝึกอบรมและการพัฒนา เทคโนโลยีเหล่านี้ช่วยให้การทำงานเป็นทีมมีความราบรื่นและมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดย การลดข้อผิดพลาดจากการทำงาน การติดตามงานที่ไม่ชัดเจน และการจัดการข้อมูลที่ยุ่งยาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Melenie J. Lankau (2015) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความหลากหลายภายในทีม รวมถึงความหลากหลายทางอายุ ซึ่งพบว่า อายุส่งผลต่อการทำงานร่วมกัน การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยี ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม

2. การจัดการความขัดแย้งวิธีการจัดการความขัดแย้ง โดยบุคลากรที่อายุน้อยกว่ามักมีแนวทางที่ตรงไปตรงมาและเปิดเผยในการจัดการกับความขัดแย้ง พวกเขาอาจมองว่าการพูดคุยและการหาทางออกโดยตรงเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการแก้ไขปัญหา บุคลากรที่อายุมากกว่ามักมีประสบการณ์ในการจัดการความขัดแย้งและอาจใช้วิธีการที่เป็นทางการและละเอียดรอบคอบ เช่น การเจรจาและการใช้กลยุทธ์ที่หลากหลายในการหาทางออกที่เป็นกลางและการจัดการอารมณ์คนที่อายุมากกว่ามักจะมีทักษะในการควบคุมอารมณ์และมีความอดทนมากกว่าเมื่อเผชิญกับความขัดแย้ง ขณะที่คนที่อายุน้อยกว่าบางครั้งอาจตอบสนองด้วยความร้อนรนหรืออารมณ์ที่รุนแรงกว่าคนที่อายุมากกว่าอาจมีแนวทางที่เป็นทางการและรอบคอบในการจัดการความขัดแย้ง ขณะที่คนที่อายุน้อยกว่าอาจมุ่งหวังผลลัพธ์ที่รวดเร็ว และอาจใช้วิธีที่เป็นทางเลือกใหม่มากขึ้น ซึ่งส่งผลต่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม สอดคล้องกับการศึกษาโดย D. H. McGrath (1984) พบว่าอายุที่ต่างกันสามารถนำไปสู่วิธีการจัดการความขัดแย้งที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจต้องการการวางแผนและกลยุทธ์ ที่เฉพาะเจาะจง

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

การทำงานเป็นทีม มีความสำคัญในทุกองค์กร การบริหารคนจึงเป็นเรื่องที่องค์กรควรให้ความสำคัญเป็นอันดับต้นๆ เพราะทีมงานมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงาน หรือบรรลุเป้าหมายร่วมกัน จำเป็นต้องรู้ว่าใครมีความสามารถด้านไหน แล้วจะดึงเอาศักยภาพของบุคคลนั้นออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้อย่างไร กลยุทธ์ในการสร้างทีม คือ หัวใจสำคัญของทีมเวิร์คที่ประสบความสำเร็จ ทำให้องค์กรเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว สิ่งนี้เป็นส่วนสำคัญในการผลักดันบุคลากรให้พัฒนาตัวเองตลอดเวลา ดังนั้นการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

ทิศนา แขมมณี. (2537). *กลุ่มสัมพันธ์เพื่อการทำงานเป็นทีมและการจัดการเรียนการสอน.* กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นววิธ อัศวนนท์วิวัฒน์. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปุณยนุช กลิ่นมา. (2556). *การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พรเพชร คำสวัสดิ์. (2558). *การทำงานเป็นทีมและจิตบริการที่พยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารไทย.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

รัชนีวรรณ อาจศิริ. (2560). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายเมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1.* การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติราชธานีวิชาการ ครั้งที่ 2, 1379-1390.

ศูนย์ช่วยเหลือสังคม, สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมันคงของมนุษย์. (2666). *รายงานผลการการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชนภายหลังการถ่ายโอนคู่สายศูนย์ช่วยเหลือสังคมจากส่วนกลางสู่ส่วนภูมิภาค.* ม.ป.ท.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2546). *คู่มือคำอธิบายและแนวทางปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546.* กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมันคงของมนุษย์. (2666). *แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) ของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.* http://www.m-society.go.th.

สำนักงานพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2547). *คู่มือการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ.* กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลีฟวิ่ง.

สุรเดช ฉายะเกษตริน. (2553). แนวนโยบายด้านการพัฒนาสังคมของประเทศและความ ต้องการวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และนวัตกรรม (วทน.) ในการพัฒนาสังคม. http://www.sti.or.th.

D. H. McGrath. (1984). *Groups: Interaction and Performance*. New Jersey: Prentice-Hall.

Melenie J. Lankau (2015). Examination of the Impact of Diversity, Work Group Context, and Job-Related Outcomes on Individual Performance and Satisfaction. *Academy of Management Journal ed*, 48(3), 323-339.

Stott, K. & Walker, A. (1995). *Teams teamwork & teambuilding.* Singapore: Prentice-Hall.

