ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชา กับการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวง การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

THE RELATIONSHIP BETWEEN SUPERVISORS' TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP WITH TEAMWORK, CASE STUDY OFFICE OF THE PERMANENT SECRETARY, MINISTRY OF SOCIAL DEVELOPMENT AND HUMAN SECURITY

[1]กษิดิศ พนอนุอุดมสุข และ [2]วิลาสินี จินตลิขิตดี

[1]Kasidit PhanornuUdomsuk and [2]Vilasinee Jintalikhitdee

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, ประเทศไทย

Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand

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

Received : October 25, 2024; **Revised** :January 8, 2025; **Accepted** :January 29, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชาในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ 2) เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชากับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัย เชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ และกลุ่มตัวอย่างการวิจัย จำนวน 336 คน เก็บข้อมูลโดยใช้

---

[1] นักศึกษา, หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

[2] ผู้ช่วยศาสตราจารย์, ดร., สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือ ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บังคับบัญชาในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีการทำงานเป็นทีมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยที่มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับสูงมาก ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชาที่ดี และสร้างการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในองค์การต่อไป

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; การทำงานเป็นทีม; สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

Abstract

The objectives of this research article are: 1) To study the level of transformational leadership of supervisors in the office of the permanent secretary, ministry of social development and human security 2) To study the level of teamwork of personnel in the office of the permanent secretary, ministry of social development and human security 3) To study The relationship between leadership Changes in supervisors and teamwork of personnel in the office of the permanent secretary, ministry of social development and human security this research is a quantitative research. The population used in the research is personnel in the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Social Development and Human Security, consisting of civil servants, government employees. and regular employees and a research sample of 336 people. Data were collected using questionnaires. as a tool The results of the research found that 1) Supervisors in the office of the permanent secretary, ministry of social development and human security overall change leadership is at a high level. 2) Personnel in the office of the permanent secretary, ministry of social development and human security. overall teamwork was at a high level. 3) The transformational leadership of commanders was related to teamwork in the office of the permanent secretary, ministry of social development and human security. with a very high level of relationship in the same direction. The results of this research can

be used to develop the transformational leadership of good supervisors. and create teamwork In order to continue to create efficiency and effectiveness in the organization.

Keywords: Transformational leadership; Teamwork; Office of the permanent secretary, Ministry of social development and human security

บทนำ

ศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่ทุกสิ่งรอบตัวเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ทุกองค์การต้องเผชิญกับความท้าทายที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงในทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นระดับโลก ภูมิภาค ประเทศ สังคม องค์กร กลุ่ม หรือบุคคล ทั้งในด้านสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม ค่านิยม ข้อมูลข่าวสาร และเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลกระทบทั้งใน เชิงบวกและเชิงลบต่อประเทศไทย ซึ่งต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่และผลกระทบ ยังคงสืบเนื่องถึงปัจจุบัน ดังนั้น องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนจึงจำเป็นต้องทำการวิเคราะห์ตัวเอง หรือเปรียบเทียบกับคู่แข่งเพื่อระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อเตรียมพร้อมปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคลหนึ่ง (ผู้นำ) ใช้อิทธิพลและอำนาจของตนกระตุ้นชี้นำให้บุคคลอื่น (ผู้ตาม) มีความกระตือรือร้น เต็มใจทำในสิ่งที่เขาต้องการ โดยมีเป้าหมายขององค์การเป็นจุดหมายปลายทาง (พยอม วงศ์สารศรี, 2534) ในสภาวการณ์ ของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น องค์การควรมีการปรับตัวเพื่อให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน สิ่งสำคัญที่ผู้นำควรมี คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญ ที่มีผลต่อการบริหารโดยตรง ซึ่งพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกในการจัดการและการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำสามารถสร้างอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งเสริมสร้างความสามารถของผู้ร่วมงานให้ก้าวไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพที่เพิ่มพูน ซึ่งกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความตระหนักในภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์การ อีกทั้งยังส่งเสริมให้พวกเขามองข้าม ความสนใจส่วนตัวเพื่อคำนึงถึงประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคมโดยรวม (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2548)

จะเห็นได้ว่าผู้นำเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลในการเป็นผู้ชี้แนะและช่วยเหลือให้กลุ่มปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (อัคพงศ์ สุขมาตย์ และคณะ, 2560) ซึ่งกระบวนการบริหารไม่อาจสำเร็จลงได้หากปราศจากความร่วมมือของบุคลากร ทุกคนในหน่วยงาน การบริหารจัดการและทีมงานที่ดีจะทำให้มีคุณภาพและบรรลุเป้าหมาย ที่วางไว้ ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติและสมมุติฐานของ

สมาชิกในทีม เป็นกระบวนการที่เป็นองค์รวมเกี่ยวข้องกับ การดำเนินการของผู้นำในระดับต่างๆ และสมาชิกในทีมทุกคน และเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้การบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม (ศรัญญา ภูอาบทอง, 2564)

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวงกรม พ.ศ.2545 มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาสังคมการสร้าง ความเป็นธรรมและความเสมอภาคในสังคมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพและความมั่นคง ในชีวิต สถาบันครอบครัวและชุมชน และราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ของกระทรวงหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวง การดำเนินงานจึงให้ความสำคัญกับการสร้างความมั่นคงในชีวิตของประชาชนกลุ่มเป้าหมาย ครอบครัว ชุมชน และสังคม โดยเน้น การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้คนสามารถพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ การพัฒนาครอบครัวสู่ความอบอุ่นเข็มแข็ง และการพัฒนาชุมชนสังคมอย่างมั่นคง อย่างมั่นคง (สุรเดช ฉายะเกษตริน, 2553) โดยสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นศูนย์กลางการบริหารของกระทรวงในการพัฒนายุทธศาสตร์และนโยบาย ของกระทรวง และรับผิดชอบการบริหารราชการทั่วไปของกระทรวง ซึ่งโดยจากการทำงาน ที่ผ่านมาพบว่า ภาพรวมการดำเนินงานที่ผ่านมาขาดการบูรณาการและส่งต่อการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (สำนักงานปลัดกระทรวงฯ, 2566) ขาดการสร้างความเข้าใจระหว่างราชการบริหารส่วนกลางกับราชการส่วนภูมิภาค ร้อยละ 86.2 ซึ่งเป็นอัตราที่สูง (ศิริกานต์ ชาวห้วยหมาก, 2562) และขาดการทำงานเป็นทีมการประสานงานล่าช้า ทำให้ไม่สามารถ ให้ความช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคมได้อย่างทันท่วงที (ศูนย์ช่วยเหลือสังคม, 2565)

จากปัญหาข้างต้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชากับการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เพื่อใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชาที่ดีและสร้างการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในองค์การต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชาในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

2. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวง การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชากับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและ ความมั่นคงของมนุษย์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บข้อมูล เพื่อนำมาประมวลผลการวิจัย

1.ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวน 2,645 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวง การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ จำนวน 336 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

มุ่งศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่าง มีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล และการทำงานเป็นทีมในสำนักงานปลัดกระทรวง การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ประกอบด้วย การติดต่อสื่อสาร การร่วมมือ การประสานงาน การมีความคิดสร้างสรรค์และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย

การวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชากับการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง คิดเป็น

ร้อยละ 67.0 อายุระหว่าง 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.3 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 64.6 ตำแหน่งข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 54.2 ระยะเวลา การปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.7

2. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ แสดงดังตาราง ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกรายด้าน

ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี	3.99	.68	มาก	1
2.	การสร้างแรงบันดาลใจ	3.92	.80	มาก	2
3	การกระตุ้นทางปัญญา	3.89	.78	มาก	3
4.	การคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล	3.89	.76	มาก	3
	รวม	**3.92**	**.71**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้นำในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและ ความมั่นคงของมนุษย์ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.92, S.D. = .71) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีอิทธิพลอย่าง มีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี ($\overline{X}$ = 3.99, S.D. = .68) รองลงมาคือ การสร้างแรงบันดาลใจ ($\overline{X}$ = 3.99, S.D. = .68) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การกระตุ้นทางปัญญา ($\overline{X}$ = 3.89, S.D. = .78) และการคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล ($\overline{X}$ = 3.89, S.D. = .76)

3. ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ แสดงดังตาราง ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงข้อมูลการทำงานเป็นทีมในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและ ความมั่นคงของมนุษย์ จำแนกเป็นรายด้าน

	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 2 พบว่า บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและ ความมั่นคงของมนุษย์มีการทำงานเป็นทีมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 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)

4. ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน โดยการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีม ในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ แสดงดังตาราง 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชากับการทำงานเป็นทีมในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	**การทำงานเป็นทีม**			
		ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	**Sig**	**ระดับความสัมพันธ์**	**ทิศทางความสัมพันธ์**
1.	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี	1**	0.000	สูงมาก	ทางบวก
2.	การสร้างแรงบันดาลใจ	0.867**	0.000	สูง	ทางบวก
3.	การกระตุ้นทางปัญญา	0.848**	0.000	สูง	ทางบวก
4.	การคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล	0.821**	0.000	สูง	ทางบวก
	รวม	**0.931****	**0.000**	**สูงมาก**	**ทางบวก**

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ในภาพรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับ การทำงานเป็นทีมในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (Sig. = .00) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก (r = .931) โดยเป็นความสัมพันธ์กันในทางบวก หมายความว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากเท่าใด ยิ่งส่งผลให้มีการทำงานเป็นทีมในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและ ความมั่นคงของมนุษย์สูงขึ้นตาม ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์มากที่สุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (r = .1)

อภิปรายผล

การวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชากับการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีผลการวิจัยที่นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พบว่า ผู้บังคับบัญชาในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์โดยภาพรวมมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เพราะผู้บังคับบัญชาในยุคปัจจุบันนี้ต้องปรับตัวให้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็ว ผู้บังคับบัญชาจะต้องปรับตัวให้เข้าสถานการณ์ ปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถใช้อำนาจหรืออิทธิพลจูงใจเพื่อที่จะสามารถปรับเปลี่ยนการบริหารงานให้เป็นระบบ เปลี่ยนแปลงให้บุคลากร ในองค์การเกิดการรับรู้ เห็นความสำคัญของตนเอง มีการบริหารจัดการภายในองค์การเป็นระบบ ทำให้บุคลากรมีการยอมรับนับถือ ศรัทธา ให้ความเคารพประทับใจต่อผู้บังคับบัญชา รวมทั้ง มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานและคอยช่วยเหลือผู้อื่น และผู้บังคับบัญชามีการสนับสนุนปฏิบัติงานร่วมกันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น เพื่อบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ในองค์การที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธุมากร เจดีย์คำ (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ซึ่งพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ วศิฐา ฤชาวดี (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการทำงานร่วมกันขององค์การกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรกรมสรรพากร (สำนักงานใหญ่) ซึ่งพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พบว่า บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและ ความมั่นคงของมนุษย์มีการทำงานเป็นทีมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บังคับบัญชามีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์การอย่างสม่ำเสมอ ชี้แจงให้ผู้ร่วมงานเข้าใจวิธีการทำงานอย่างชัดเจน เปิดเผยข้อมูลที่แท้จริงให้แก่บุคลากร การสื่อสารเป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็ว ดำเนินการประชุมได้อย่างราบรื่น สนับสนุน ให้ผู้ร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดซึ่งกันและกันสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรได้ร่วมกันแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานไปศึกษา ดูงาน หรือร่วมประชุมสัมมนาเพื่อรับการถ่ายทอดความคิดใหม่ ๆ ส่งเสริมให้บุคลากรยกระดับประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น จะส่งผลให้การบริหารงานขององค์การประสบผลสำเร็จ และได้รับ

ความร่วมมือของบุคลากรโดยอาศัยความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ การร่วมมือร่วมใจ โดยมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันและกันของสมาชิกในทีม ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างคุณภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายสูงสุด สอดคล้องกับสอดคล้องกับงานวิจัย ของ อุทุมพร จันทร์สิงห์ (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563) ศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัย พบว่าการทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชา กับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและ ความมั่นคงของมนุษย์ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทิศทางบวกกับ การทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและ ความมั่นคงของมนุษย์ ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพจะประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล จำเป็นต้องอาศัยผู้บังคับบัญชาที่มีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นเรื่องของบรรยากาศการทำงานและการมอบหมายงานที่ชัดเจน มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและเปิดเผย บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานทำกิจกรรมต่างๆ มีการรับฟังซึ่งกันและกันมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นการทำงานที่หลากหลาย มีการหาข้อยุติเกี่ยวกับปัญหาต่างๆรวมกัน รวมถึงการมีการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บังคับบัญชาสามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาและช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ในองค์การ มีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความสงสัยพยายามหาข้อสรุปที่ดีกว่าเดิมและสร้างความมั่นใจให้ผู้ร่วมงานโดยมีความรู้สึกว่าถ้าร่วมมือกันปัญหาที่มีไม่เกินความสามารถ ที่จะแก้ไข ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของแบสส์และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994) กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลดีต่อการทำงานเป็นทีม เนื่องจากผู้นำช่วยกระตุ้นและ สร้างแรงบันดาลใจให้สมาชิกในทีมทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและร่วมมือกันมากขึ้น และแนวคิดของ Dionne และคณะ (Dionne et al., 2004) กล่าวถึง ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงมีผลเชิงบวกต่อการทำงานร่วมกันและผลการปฏิบัติงานของทีม ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชากับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีความสัมพันธ์กันสูงมาก โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัณฎา ประจงใจ (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีม ตามความ

คิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างมากต่อการปรับเปลี่ยนขั้นตอนและกระบวนการทำงานเพื่อให้บรรลุประสิทธิผล และประสบความสำเร็จในการบริหารงานด้านต่างๆ ขององค์การ ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการบริหารจัดการ การประสานงานของคนในองค์การ ดังนั้น ผู้บริหารต้องให้ความสนใจต่อบุคลากรในองค์การทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการหรือพฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้นปลูกฝังและสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นตามความคาดหวัง ผู้นำที่ดีจึงต้องมีความรู้ทักษะความสามารถและประสบการณ์ในด้านต่างๆ โดยเฉพาะเรื่องของการสื่อสารในองค์การ ต้องมีความชัดเจนและมีประสิทธิภาพสูง เนื่องจากการสื่อสารในองค์การที่ดีถือเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการสร้างความมั่นใจ และการยอมรับ ซึ่งจะนำไปสู่ความไว้วางใจระหว่างผู้ร่วมงานในองค์การ เชื่อมั่นเชื่อถือ และมั่นใจในคำพูดหรือการกระทำของบุคคล กลุ่มบุคคล ย่อมต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน รวมไปถึงการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันเพื่อให้ตนเองและองค์การประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรมีการสร้างแรงบันดาลใจให้ทีมโดยการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ซึ่งทีมสามารถยึดถือร่วมกันและพัฒนาความมุ่งมั่นต่อการบรรลุเป้าหมาย การมองเห็นอนาคตร่วมกันช่วยให้สมาชิกทีมรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสิ่งที่ยิ่งใหญ่กว่าและ พร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับงาน ผู้นำที่มีการกระตุ้นทางปัญญาจะส่งเสริมให้สมาชิกในทีมแสวงหาความรู้ใหม่ๆ และพัฒนาทักษะใหม่ๆมีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายาม ทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำจะกระตุ้นให้สมาชิกในทีมตั้งคำถามกับวิธีการทำงานและความเชื่อที่มีอยู่ เพื่อค้นหาวิธีการทำงานที่ดีกว่า และมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้ระดับการทำงานเป็นทีม ของบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์มีค่าอยู่ในระดับที่สูงมาก ซึ่งส่งผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ดิเรก วรรณเศียร. (2552). *รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้.* วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. 2(2). 1-4.

ธนัณฎา ประจงใจ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตราด.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย ราชภัฏรำไพพรรณี.

ธุมากร เจดีย์คำ. (2559). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

พยอม วงศ์สารศรี. (2534). *องค์การและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 3).* กรุงเทพฯ: สุภาการพิมพ์.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2548). *โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชาวน์อารมณ์และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร.* การประชุมทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครั้งที่ 43, 360-367.

วศิฐา ฤชาวดี. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการทำงานร่วมกันขององค์การกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรกรมสรรพากร (สำนักงานใหญ่).* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ศรัญญา ภูอาบทอง. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

ศิริกานต์ ชาวห้วยหมาก. (2562). *การปฏิบัติของผู้บริหารสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดต่อการเป็นเจ้าภาพงานด้านสังคมระดับจังหวัด.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศูนย์ช่วยเหลือสังคม สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2566). *รายงานผลการการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการให้บริการประชาชนภายหลังการถ่ายโอนคู่สายศูนย์ช่วยเหลือสังคม จากส่วนกลางสู่ส่วนภูมิภาค.* ม.ป.ท.

สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2666). *แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของกระทรวงการพัฒนาสังคมและ ความมั่นคงของมนุษย์"*ออนไลน์ ค้นคืนวันที่ 10 พฤษภาคม 2567 จาก http://www.m-society.go.th.

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม. (2563). *การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.* บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุรเดช ฉายะเกษตริน. (2553). *แนวนโยบายด้านการพัฒนาสังคมของประเทศและความต้องการวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และ นวัตกรรม (วทน.) ในการพัฒนาสังคม.* ออนไลน์ค้นคืนวันที่ 13 พฤษภาคม 2567 จาก http://www.sti.or.th.

อุทุมพร จันทร์สิงห์. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.* บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

Bass, B.M., & Avolio, B.J. (1994). *Transformational leadership development.* Pola Alto, California : Consulting Psychologists.

Dionne, S.D., Yammarino, F.J., Atwater, L.E. and Spangler, W.D. (2004). Transformational leadership and team performance", *Journal of Organizational Change Management.* Vol. 17(2). pp. 177-193.