

แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สถาบัน พัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาคใต้ตอนบน

GUIDELINES FOR EFFECTIVE DEVELOPMENT OF PERSONNEL TEAMWORK AT THE INSTITUTE AND OFFICES FOR SKILL DEVELOPMENT OF THE UPPER SOUTHERN THAILAND

สุจิน ศรีประภา*

Suchin Sriprapa

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาคใต้ตอนบน ในด้านการวางแผนและการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ด้านการให้ความร่วมมือของสมาชิก ด้านการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจ และด้านการตัดสินใจร่วมกัน และเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาคใต้ตอนบน กลุ่มตัวอย่างการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ซึ่งเป็นบุคลากรของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาคใต้ตอนบน จำนวน 130 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 0.898 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และ f-test

ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาคใต้ตอนบน ในด้านการวางแผนและการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ด้านการให้ความร่วมมือของสมาชิก ด้านการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจและด้านการตัดสินใจร่วมกัน โดยจำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นบุคลากรของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 11 สุราษฎร์ธานี เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ยอยู่ในช่วง 46 - 55 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่ง ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนและการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ด้านการให้ความร่วมมือของสมาชิก ด้านการสื่อสารกันอย่างสร้างสรรค์และด้านการตัดสินใจร่วมกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจ ไม่แตกต่างกัน ด้านเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ด้านอายุและตำแหน่งงาน พบว่าโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสถาบัน

* นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สุราษฎร์ธานี

พัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาคใต้ตอนบน พบว่า สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาคใต้ตอนบน ควรกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ วิธีการหรือแนวทางการดำเนินงานตลอดจนหน้าที่ในการปฏิบัติงานของบุคลากรและตำแหน่งให้ชัดเจน และต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคน มีส่วนร่วมในการกำหนดวางแผนการปฏิบัติงานและร่วมลงมือปฏิบัติงานในทุกขั้นตอน เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจและรู้สึกมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบและผู้บริหารต้องดำรงไว้ซึ่งความยุติธรรมและยึดหลักการมีเหตุผลในการบริหารงาน

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม, ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม, สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบน

ABSTRACT

The objectives of this research were to study and compare the factors that affect to the Effective Development of Personnel Teamwork at the Institute and Offices for Skill Development of the Upper Southern Thailand in terms of planning and goal setting according to the cooperation of the members aspect, creative communication aspect, support and trust aspect, Co-decision-making aspect in order to improve the guideline to develop the Effective Development of Personnel Teamwork at the Institute and Offices for Skill Development of the Upper Southern Thailand. The sample groups are the government officers, permanent employees and government employees who are the staffs at the Institute and Offices for Skill Development of the Upper Southern Thailand, totally 130 persons. The instruments were used collect the data was the questionnaire with the reliability at 0.946. The data were analyzed by descriptive statistics such as frequency , percentage , standard deviation, t - test and f - test.

The result of the study were found that the Effective Development of Personnel Teamwork at the Institute and Offices for Skill Development of the Upper Southern Thailand, According to the planning and goal setting aspect, the cooperation of the members aspect, creative communication aspect, Support and Trust aspect, Co - decision - making aspect were classified by basic data were found that the majority of the sample group were from Suratthani Institute for Skill Development office 11, mostly were female, the average age was 46 - 55 years old, bachelor degree, Work Experience 16 year , the main position is government officers. The overall result had statistically significant different at 0.05. When considering each aspect, it was found that the planning and the goal setting, the members collaboration to creative communication and decision-making. Had statistically significant different at 0.05. In addition, according to the Support and Trust aspect the result were not had no any significant different including the gender aspect, education background, working experience, the overall were not different too. However, the age and working position aspect had statically significant different at 0.05. and the guideline to develop the Effective Development of Personnel Teamwork at the Institute and Offices for Skill Development of the Upper Southern

Thailand found that the Institute and Offices for Skill Development of the Upper Southern Thailand should formulate their policies, objectives, methods or guidelines, as well as more clarification on the duties of personnel and positions. Moreover, the institute must be open up and give the opportunity to their staffs in order to engage in planning, implementation and collaboration in every working step, to be proud and feel involved in their responsibility. Finally, the administrator must retain the principle of a fair and reasonable to their management.

Keyword: Teamwork, Team performance, The Institute and Offices for Skill Development of the Upper Southern Thailand.

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยกำลังประสบปัญหาด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกส่งผลให้ประเทศไทยต้องปรับตัวในแต่ละด้านอย่างเร่งด่วน ทำให้ต้องมีการปฏิรูประบบราชการ โดยมุ่งปรับเปลี่ยนระบบการบริหารงานภาครัฐไปสู่ “รูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่” ที่เน้นการทำงานโดยยึดหลักผลลัพธ์เป็นหลักซึ่งเป็นการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานภาครัฐไปสู่การทำงานเพื่อประชาชน มีการวัดผลอย่างเป็นรูปธรรม มีความโปร่งใสในการตัดสินใจ และวิธีการทำงานที่มีความรวดเร็วและคล่องตัว เพื่อสนองต่อความต้องการของสังคมและประชาชน ซึ่งในการพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ไม่ว่าภาครัฐหรือเอกชน จำเป็นต้องมีการทำงานเป็นทีมเป็นแนวทางในการดำเนินการหลักที่ผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินการได้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานมีความสำคัญเพื่อให้การดำเนินการลุล่วงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้นั้นควรประกอบไปด้วย การมีบรรยากาศของการทำงานที่มีความเป็นกันเอง ความกระตือรือร้น การคิดสร้างสรรค์ ทำงานกันด้วยความจริงใจและจริงจังต่อกัน ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน ภายในทีมกล้าที่จะเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ มีการตัดสินใจโดยการเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจทำให้อุทิศตัวตนเองมีส่วนร่วมตั้งแต่เริ่มดำเนินการ มีผู้นำที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกและคนอื่น ๆ ในการทำงานเป็นทีมให้ประสบความสำเร็จจะต้องมีการกำหนดกติกา หรือกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่จะนำมาใช้ร่วมกัน มีส่วนร่วมในการประเมินผลการทำงานของทีมทุกระยะ โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินผลงานนั้นๆ ด้วยจะเห็นได้ว่าการทำงานแบบเป็นทีม เป็นกลไกที่มีความสำคัญยิ่งประการหนึ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้เกิดผลผลิตที่เพิ่มขึ้นคุณภาพของผลผลิต และการให้บริการในแง่ของการทำงานที่ดี เกิดความคิดสร้างสรรค์ มีความริเริ่มในสิ่งใหม่ๆ ซึ่งเป็นปัจจัยเสริมสร้างคุณภาพของงานและองค์กรให้มีคุณภาพและมั่นคง การทำงานเป็นทีม ยังเป็นขบวนการทำงานที่ช่วยเสริมสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดี เกิดความรัก ความสามัคคี น้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีเครือข่ายสัมพันธ์ภาพเกิดความสุข ในการทำงานร่วมกัน ในการทำงานเป็นทีมจำเป็นที่จะต้องมีการวางแผนกลยุทธ์ในการสร้างทีมงาน เพื่อการดำเนินงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและเป็นการเตรียมวิธี ช่องทางมอบหมายหน้าที่ บทบาท ความรับผิดชอบที่ชัดเจนว่าใครมีหน้าที่ต้องทำอะไร ทำอย่างไร และการกระทำนั้นๆ จะส่งผลต่อการดำเนินการและผลที่ออกมาอย่างไร มีการประเมินผลของการดำเนินการว่าประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวอย่างไร มากน้อยเพียงใดจากการดำเนินการ

นั้น รวมถึงวิเคราะห์หาสาเหตุและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อทั้งทางบวกและทางลบ ตลอดจนแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข ให้การดำเนินงานครั้งต่อไปมีการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น¹

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาคใต้ตอนบน เป็นหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ซึ่งประกอบไปด้วย 7 หน่วยงาน คือ 1) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 11 สุราษฎร์ธานี รับผิดชอบเขตพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี 2) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 21 ภูเก็ต รับผิดชอบเขตพื้นที่จังหวัดภูเก็ต 3) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 22 นครศรีธรรมราช รับผิดชอบเขตพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช 4) สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกระบี่ รับผิดชอบเขตพื้นที่จังหวัดกระบี่ 5) สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานพังงา รับผิดชอบเขตพื้นที่จังหวัดพังงา 6) สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานระนอง รับผิดชอบเขตพื้นที่จังหวัดระนอง 7) สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานชุมพร รับผิดชอบเขตพื้นที่จังหวัดชุมพร ซึ่งทั้ง 7 หน่วยงาน มีภารกิจหน้าที่ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งเป็นงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งกับการพัฒนาประเทศ มีความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ทั้งมิติด้านความมั่นคง เศรษฐกิจและสังคมจิตวิทยา ซึ่งในหน่วยงานจะประกอบไปด้วยบุคลากร คือ ผู้อำนวยการ เป็นหัวหน้าหน่วยงาน และแบ่งโครงสร้างองค์กร เป็น 4 กลุ่มงาน กับ 1 ฝ่าย ประกอบไปด้วยกลุ่มงานแผนงานและประเมินผล กลุ่มงานพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานประเมินและรับรองความรู้ความสามารถ กลุ่มงานมาตรฐานฝีมือแรงงานและฝ่ายบริหารงานทั่วไป ซึ่งต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ให้แต่ละส่วนราชการรับผิดชอบ และต้องปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำแผนพัฒนาองค์กร ซึ่งมาจากความต้องการของประชาชนและจากนโยบายการพัฒนาของรัฐบาล โดยสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบน จะต้องปฏิบัติให้บรรลุผล ตามแผนที่วางไว้ให้ได้มากที่สุด เพราะฉะนั้น จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาคใต้ตอนบน เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบน ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป ซึ่งในการวิจัยนี้ ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาคใต้ตอนบน โดยมีประเด็นในการสำรวจระดับความพึงพอใจของบุคลากร 5 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนและการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน 2) ด้านการให้ความร่วมมือของสมาชิก 3) ด้านการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ 4) ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจ 5) ด้านการตัดสินใจร่วมกัน ซึ่งข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการและเป็นข้อมูลให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาคใต้ตอนบน ให้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน รัฐบาล และประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาคใต้ตอนบน ในด้านการวางแผนและการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ด้านการ

¹ พลธรรม พลการ, "การพัฒนารูปแบบการทำงานเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในการจัดการแข่งขันกีฬาของภารกิจแห่งประเทศไทย", วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ (สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยจันทร์เกษม, 2553), หน้า 97-80.

ให้ความร่วมมือของสมาชิก ด้านการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจและด้านการตัดสินใจร่วมกัน

2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานเป็นที่มาของบุคลากร สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาคใต้ตอนบน

3. เพื่อศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นที่มาของบุคลากร สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาคใต้ตอนบน

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นที่มาของบุคลากร สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาคใต้ตอนบน ครั้งนี้ ดำเนินการศึกษารายละเอียดด้วยวิธีการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) มุ่งเน้นเพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากร สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาคใต้ตอนบน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นที่มา โดยศึกษาในด้านการวางแผนและการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ด้านการให้ความร่วมมือของสมาชิก ด้านการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจ ด้านการตัดสินใจร่วมกัน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนของการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. รูปแบบการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาด้วยวิธีการวิจัยแบบผสมผสาน/บูรณาการ (Mixed Methods) ประกอบด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Method) โดยการจัดเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นที่มา ในด้านการวางแผนและการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ด้านการให้ความร่วมมือของสมาชิก ด้านการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจ ด้านการตัดสินใจร่วมกันเพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ผลทางสถิติ และการวิจัยเชิงคุณภาพทำการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interview) โดยการสัมภาษณ์กับผู้บริหารระดับกลางและผู้บริหารระดับต้นของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาคใต้ตอนบน ประกอบด้วย นักวิชาการระดับชำนาญการพิเศษและนักวิชาการระดับชำนาญการของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาคใต้ตอนบน ซึ่งประกอบไปด้วย 7 จังหวัด คือ จังหวัดสุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช ภูเก็ต ชุมพร ระนอง พังงา กระบี่ จำนวน 10 คน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ซึ่งเป็นบุคลากรของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาคใต้ตอนบน ทั้งหมด จำนวน 192 คน และกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดขนาดตัวอย่างประชากรโดยวิธีการของทาโร ยามานะ (Taro Yamane) จากประชากรทั้งสิ้นประมาณ 192 คน โดยมีรายละเอียดการคำนวณขนาดตัวอย่าง โดยวิธีการของ Yamane (1997) ได้เสนอสูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างสัดส่วน 1 กลุ่มโดยสมมติค่าสัดส่วนเท่ากับ 0.5 และที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Yamane โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ซึ่งเป็นบุคลากรของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาคใต้ตอนบน ทั้งหมด 130 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) เครื่องมือเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบเครื่องมือโดยการสร้างขึ้นเอง ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ หน่วยงาน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงาน ตอนที่ 2 เป็นคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ในด้านต่างๆ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการวางแผนและการกำหนดเป้าหมายร่วมกันจำนวน 5 ข้อ 2. ด้านการให้ความร่วมมือของสมาชิก จำนวน 5 ข้อ 3. ด้านการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์จำนวน 5 ข้อ 4. ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจ จำนวน 5 ข้อ 5. ด้านการตัดสินใจร่วมกัน จำนวน 5 ข้อ และตอนที่ 3 เป็นคำถามเพื่อให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะสำหรับวิธีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือผ่านผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน โดยได้ค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 0.952 และคำถามทุกข้อค่า IOC ไม่ต่ำกว่า 0.67 ซึ่งสูงกว่า 0.5 แสดงว่าคำถามใช้งานได้

2) เครื่องมือเชิงคุณภาพ คือ ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) โดยการนำปัญหาและข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ มาเป็นข้อคำถามในการ (สัมภาษณ์) กับผู้บริหารระดับกลางและผู้บริหารระดับต้นของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาคใต้ตอนบน 7 จังหวัด คือ จังหวัดสุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช ภูเก็ต ชุมพร ระนอง พังงาและกระบี่ โดยมีขั้นตอนในการสัมภาษณ์ ดังนี้ 1. การกำหนดกรอบในการคัดเลือกผู้ให้สัมภาษณ์ 2. การคัดเลือกผู้ดำเนินการสัมภาษณ์ 3. การสร้างแนวทางการสัมภาษณ์ 4. การคัดเลือกผู้ให้สัมภาษณ์ 5. การดำเนินการสัมภาษณ์ 6. การตรวจสอบและการวิเคราะห์ข้อมูล และ 7. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการเขียนรายงาน

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ทำหนังสือขอความร่วมมือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ถึงผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาคใต้ตอนบน 7 จังหวัด คือ สุราษฎร์ธานี กระบี่ ภูเก็ต พังงา นครศรีธรรมราช ระนอง และชุมพร

2) ติดต่อประสานงานกับผู้อำนวยการและหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไปของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาคใต้ตอนบน เพื่อขอความอนุเคราะห์ช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่จัดเตรียมไว้ไปแจกด้วยตนเองพร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดต่างๆ ให้เข้าใจตรงกันและขอรับคืนด้วยตนเอง

3) จากการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 130 คน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามสำหรับเก็บข้อมูล จำนวน 130 ฉบับ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1) การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ ความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage) ผู้วิจัยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาคใต้ตอนบน และลักษณะสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยใช้สถิติอ้างอิง ได้แก่ สถิติ t-test แบบสองหาง (two-tailed t-test) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับการปฏิบัติอันเนื่องมาจากปัจจัยส่วนบุคคล โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และ

สถิติ F-test เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างระดับความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยส่วนบุคคล โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2) การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์กับผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับต้น ประกอบด้วยผู้อำนวยการ นักวิชาการระดับชำนาญการพิเศษและนักวิชาการระดับชำนาญการ ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาคใต้ตอนบน 7 จังหวัด คือ จังหวัดสุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช ภูเก็ต ชุมพร ระนอง พังงาและกระบี่ โดยการนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ แล้วเรียบเรียงข้อมูลในเชิงพรรณนา และสรุปผลการสัมภาษณ์ โดยเป็นการอธิบายลักษณะเชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาคใต้ตอนบน

ผลการวิจัย

1. ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาคใต้ตอนบน พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาคใต้ตอนบน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาแต่ละด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการให้ความร่วมมือของสมาชิก อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการสื่อสารกันอย่างสร้างสรรค์ ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจ ด้านการตัดสินใจร่วมกันมี และด้านการวางแผนและการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน อยู่ในระดับมากตามลำดับ

2. เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาคใต้ตอนบน พบว่า จำแนกตามเพศ ผลการวิเคราะห์ ในภาพรวมและรายด้านระดับการปฏิบัติงานของบุคลากร ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามอายุในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อตรวจสอบรายด้าน พบว่า ด้านการให้ความร่วมมือของสมาชิกด้านการสื่อสารกันอย่างสร้างสรรค์ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจด้านการตัดสินใจร่วมกัน แตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษาในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามตำแหน่งงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามหน่วยงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนและการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ด้านการให้ความร่วมมือของสมาชิกด้านการสื่อสารกันอย่างสร้างสรรค์และด้านการตัดสินใจร่วมกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจ ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามหน่วยงานแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ด้านการให้ความร่วมมือของสมาชิก จำแนกตามหน่วยงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ด้านการสื่อสารกันอย่างสร้างสรรค์ จำแนกตามหน่วยงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน และด้านการตัดสินใจร่วมกัน จำแนกตามหน่วยงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาคใต้ตอนบน พบว่า ด้านการวางแผนและการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน พบว่า บุคลากรทุกคนต้องเป็นผู้กำหนดและวัตถุประสงค์และ

เป้าหมายของแผนงานในทุกขั้นตอนนี้ชัดเจน ด้านการให้ความร่วมมือของสมาชิก พบว่า บุคลากรทุกคนควรมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงานให้ประสบความสำเร็จอย่างเต็มที่ ด้านการสื่อสารกันอย่างสร้างสรรค์ พบว่า บุคลากรทุกคนต้องมีความเป็นกลางและสื่อสารกันอย่างเปิดเผย เพื่อปรับปรุงและแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นในโอกาสต่อไป ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจ พบว่า บุคลากรทุกคนต้องได้รับอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมาย ด้านการตัดสินใจร่วมกัน พบว่า บุคลากรทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผนและลำดับขั้นตอนของหน่วยงาน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักพัฒนาฝีมือแรงงานเครือข่ายภาคใต้ตอนบนสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร พบว่า ด้านการวางแผนและการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ผลการวิเคราะห์ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาคใต้ตอนบน เป็นหน่วยงานราชการ ซึ่งมีโครงสร้างทางบุคลากรที่ชัดเจน มีการกำหนดการปฏิบัติงานตามตำแหน่งที่ชัดเจน บุคลากรของหน่วยงานจึงยอมรับและปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจและเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนีย์ ตั้งวรรณวิทย์ และอนุพงษ์ อินฟ้าแสง² พบว่า ภาพรวมบทบาทของทรัพยากรบุคคล ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ของสถานประกอบการภายในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาอยู่ในระดับมาก ด้านการรับมอบหมายงานตามความรับผิดชอบ ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารในทีม ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ด้านการกระจายอำนาจ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ตามลำดับ

ด้านการให้ความร่วมมือของสมาชิก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเพราะ บุคลากรของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาคใต้ตอนบน ทุกคนให้ความร่วมมือในการดำเนินการตามภารกิจของหน่วยงาน บุคลากรทุกคนให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมประชุมเพื่อวางแผนและกำหนดเป้าหมายของหน่วยงาน และผู้บริหารควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคน ทุกตำแหน่ง เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร เพื่อพัฒนาความคิด พัฒนาทัศนคติ พัฒนาความเชื่อ ทั้งนี้ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความคิดไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน³ ระบุว่า ความตั้งใจและความพร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือเป็นส่วนหนึ่งของทีมหน่วยงานหรือส่วนราชการโดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกไม่จำเป็นที่จะต้องอยู่ในฐานะหรือตำแหน่งหัวหน้าทีมแต่เพียงตำแหน่งเดียว ความ เป็นสมาชิกในทีมดังกล่าวหมายถึงความรวมถึงความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

² ทัศนีย์ ตั้งวรรณวิทย์ และอนุพงษ์ อินฟ้าแสง, บทบาทของทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของสถานประกอบการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา กับทรัพยากรบุคคลที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, วารสาร สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, ปีที่ 16, เล่มที่ 1, (มกราคม-มิถุนายน, 2557), หน้า 1.

³ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ, คู่มือการพัฒนาข้าราชการตาม สมรรถนะหลัก (Core Competencies), (กรุงเทพมหานคร: แอร์บอร์นพริ้นต์จำกัด, 2553), หน้า 28.

ด้วย และแนวคิดของสัมมนา สีมู๋⁴ พบว่า การที่บุคคลที่มีความแตกต่างกันในหลายๆ ด้าน มารวมตัวกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งในองค์กรเดียวกัน โดยมีวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน สมาชิกทุกคนในทีมต่างใช้ทักษะ ประสบการณ์และความสามารถ ช่วยกันทำงาน แก้ไขปัญหาและรับผิดชอบต่อเป้าหมายที่ตั้งไว้

ด้านการสื่อสารกันอย่างสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเพราะ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาคใต้ตอนบน มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์แก่ทีมงาน บุคลากรสามารถซักถามข้อสงสัยในคำสั่งหรือปัญหาในการปฏิบัติงานได้ บุคลากรสามารถติดต่อข้อมูลแบบเปิดเผยตรงไปตรงมาเพื่อให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพลธรรม พลการ⁵ พบว่า รูปแบบการทำงานเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในการจัดการแข่งขันกีฬาของ กกท. ยังเป็นรูปแบบที่ไม่มีการเชื่อมต่อประสานกันระหว่างทีมย่อยๆ ยังขาดศูนย์รวมในการติดต่อประสานงาน และไม่มีการสรุปผลการปฏิบัติงานรายวันเพื่อการวางแผนในการป้องกัน แก้ไข ในปัญหาที่เกิดขึ้น และปัจจัยทั้ง 5 ด้านมีอิทธิพลในทิศทางเดียวกันต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมโดยที่ปัจจัยด้านกระบวนการหรือการดำเนินงาน

ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อเพราะ ผู้บริหารของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาคใต้ตอนบน สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่มีบทบาทและเสนอแนวคิดในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ บุคลากรได้รับการส่งเสริมในการพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถอย่างสม่ำเสมอ มีการมอบหมายให้บุคลากรปฏิบัติงานแทนกันในกรณีที่บุคคลตามตำแหน่งไม่สามารถดำเนินการได้ บุคลากรให้การสนับสนุนและร่วมกันแก้ไขปัญหาในการทำงานในเชิงสร้างสรรค์ และบุคลากรให้การสนับสนุนและไว้วางใจต่อกันในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Douglas McGregor⁶ ที่ได้กล่าวถึงลักษณะการทำงานเป็นทีมว่า บรรยากาศขององค์กรที่เป็นรูปนัย ตามสบาย ไม่เครียดเกินไป มีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของแต่ละคน งานหรือวัตถุประสงค์ของกลุ่ม สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจและยอมรับ สมาชิกกลุ่มยอมรับรับผิดชอบของกันและกัน

ด้านการตัดสินใจร่วมกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นและเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกประเด็น การตัดสินใจภายในหน่วยงานจะอาศัยข้อเท็จจริงไม่ใช่ข้อมูลจากความรู้สึก บุคลากรสามารถชี้แจงเหตุผลเมื่อเกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน และบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผนและลำดับขั้นตอนของหน่วยงาน สอดคล้องกับแนวคิดของParker⁷ ได้

⁴ สัมมนา สีมู๋, การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร องค์กรบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอ โนนไทย จังหวัดนครราชสีมา, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค (สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา), สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, 2553), หน้า 6-7

⁵ พลธรรม พลการ. การพัฒนารูปแบบการทำงานเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในการจัดการแข่งขันกีฬาของการกีฬาแห่งประเทศไทย, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), (ชลบุรี: มหาวิทยาลัยจันทร์เกษม, 2553).

⁶ McGroagor, D., **The human side of enterprise**, (New York: McGraw – Hill.,1992), p.16.

⁷ Parker, G. M., **Team Players and Team Work: The New Competitive Business Strategy**, (San Francisco, Calif.: Jossey – Bass, 1990), p.16.

อธิบายคุณลักษณะ ของทีมงานที่มีประสิทธิภาพแนวใหม่ไว้ว่า การมีส่วนร่วม (Participation) สมาชิกของทีมงานควรมีบทบาท ในการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยเข้าร่วมในกิจกรรมและการอภิปรายต่างๆ อย่างมีคุณภาพ ซึ่งการมีส่วนร่วมนี้อาจแสดงออกให้รับรู้ทางวาจาหรือท่าทาง เช่น การพยักหน้า การจดบันทึกหรือทีมงานมีการเตรียมการประชุมร่วมกันโดยแบ่งหน้าที่การทำงาน เช่น สมาชิกของทีมงาน บางคนจัดเตรียมห้องประชุมด้านอุปกรณ์ ไมโครโฟน เทปบันทึกเสียง ฯลฯ ทั้งนี้ การมีส่วนร่วมของทีมงานสามารถปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เช่น จัดการมีส่วนร่วมเฉพาะกิจกรรม หรือเรื่องที่กำลังพิจารณาเท่านั้น แทรกแซงเมื่อการมีส่วนร่วมไม่เกี่ยวข้องกับงานที่ดำเนินการ สนับสนุนและช่วยให้สมาชิกทีมงานที่หนึ่งเคยได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นกล่าวพูดกล่าวแสดงออกเมื่อความคิดเห็นที่แตกต่างจากสมาชิกส่วนใหญ่ของทีมงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สัมมนา สีมุ่ย⁸ พบว่าระดับประสิทธิภาพการทำงานของทีมงานเป็นทีม ด้านการตัดสินใจร่วมกันมี ประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก ด้านการกระจายความเป็นผู้นำมี ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่สอง ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผยมี ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่สาม ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่มี ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่สี่ และด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของ ทีมงานมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับสุดท้าย

2. เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาคใต้ตอนบน พบว่า ความแตกต่างระดับการปฏิบัติงานอันเนื่องมาจากปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ระดับการปฏิบัติของบุคลากร ที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาคใต้ตอนบน ด้านเพศ ผลการวิเคราะห์ พบว่า ไม่แตกต่างกัน ด้านอายุ พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านระดับการศึกษา พบว่า ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านตำแหน่งงาน พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกัน ด้านหน่วยงาน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ด้านการวางแผนและการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน จำแนกตามหน่วยงาน พบว่า แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ด้านการให้ความร่วมมือของสมาชิก จำแนกตามหน่วยงาน ผลการวิเคราะห์ พบว่า แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ด้านการสื่อสารกันอย่างสร้างสรรค์ จำแนกตามหน่วยงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน และด้านการตัดสินใจร่วมกัน จำแนกตามหน่วยงาน พบว่า แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาคใต้ตอนบน พบว่า พบว่า

⁸ สัมมนา สีมุ่ย, การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร องค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค (สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา, สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, 2553), หน้า 82.

ด้านการวางแผนและการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาคใต้ตอนบน ควรดำเนินการจัดประชุมบุคลากรทุกคน ทุกตำแหน่ง เพื่อร่วมกันวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการดำเนินงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานและการร่วมกันแก้ไขปัญหาเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นของหน่วยงานทุกชั้นตอน

ด้านการให้ความร่วมมือของสมาชิก สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาคใต้ตอนบน ควรดำเนินการจัดกิจกรรมให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคน ทุกตำแหน่ง สามารถเสนอความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และแนวทางทางในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอและเป็นกันเอง

ด้านการสื่อสารกันอย่างสร้างสรรค์ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาคใต้ตอนบน ควรดำเนินการสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคน ทุกตำแหน่ง สามารถสอบถามถึงปัญหาและข้อสงสัยต่างๆ เกี่ยวกับคำสั่งในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเสนอความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และแนวทางทางในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ มีการปรึกษาหารือกันอย่างมีเหตุผล

ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาคใต้ตอนบน ควรดำเนินการสนับสนุนและการไว้วางใจ โดยมอบหมายให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคน ทุกตำแหน่ง มีความสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ตามความสามารถและเหมาะสมรวมทั้งมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถอย่างสม่ำเสมอและเท่าเทียมกัน

ด้านการตัดสินใจร่วมกัน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบน ควรดำเนินการสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคน ทุกตำแหน่ง มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผนและกำหนดขั้นตอนในการดำเนินงาน และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม โดยต้องอาศัยข้อเท็จจริงไม่ใช่ความรู้สึก มีการยืดหยุ่นและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ในกรณีที่เกิดความขัดแย้งกันในการปฏิบัติงานและมีความยุติธรรมในการตัดสินใจให้กับบุคลากรทุกคนทุกตำแหน่ง

ข้อเสนอแนะ

1. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาคใต้ตอนบน ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคน มีส่วนร่วมในการกำหนดวางแผนการปฏิบัติงานและร่วมลงมือปฏิบัติงานในทุกชั้นตอน เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจและรู้สึกมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ และต้องสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีม และมีการพัฒนาที่มงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานและส่งผลให้หน่วยงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้

2. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาคใต้ตอนบน ควรมีการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ให้ชัดเจน และกำหนดวิธีหรือแนวทางการดำเนินงานของบุคลากรและตำแหน่งให้ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจในหน้าที่และความรับผิดชอบตลอดจนมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานและความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จต่อไป

3. ผู้บริหารของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ภาคใต้ตอนบน ควรดำรงไว้ซึ่งความยุติธรรมและยึดหลักการมีเหตุผลในการบริหารงาน

4. ควรมีการศึกษาวิจัย เรื่อง “ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชน” เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลาย และนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ทัศนีย์ ตังวรวรรณวิทย์ และอนุพงษ์ อินฟ้าแสง. บทบาทของทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะการทำงาน เป็นทีมของสถานประกอบการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา กับทรัพยากร บุคคลที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสาร สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, ปีที่ 16, เล่มที่ 1. (มกราคม- มิถุนายน, 2557), หน้า 1.
- พลธรรม พลการ. “การพัฒนารูปแบบการทำงานเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในการ จัดการแข่งขันกีฬาของภารกิจกีฬาแห่งประเทศไทย”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. การ บริหารการศึกษา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยจันทร์เกษม, 2553.
- สัมมนา สีมู่. การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร องค์การบริหาร ส่วนตำบลใน เขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. วิศวกรรมศาสตร มหาบัณฑิต การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา. สำนักวิชา วิศวกรรมศาสตร์: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, 2553.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. **คู่มือการพัฒนาข้าราชการตาม สมรรถนะหลัก (Core Competencies)**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทแอโรบอร์นพริ้นต์จำกัด, 2553.
- McGroagor, D. **The human side of enterprise**. New York: McGraw – Hill., 1992.
- Parker, G. M., **Team Players and Team Work: The New Competitive Business Strategy**. San Francisco, Calif.: Jossey – Bass, 1990.