

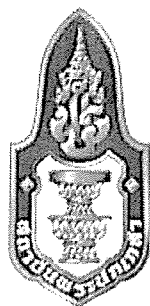
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จในการทำงานเป็น
ทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาธิปไตย สำนัก
ประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

นางสาวช่อผกา กิจเจริญทรัพย์

รายงานวิชาการนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การพัฒนานักบริหารระดับสูงสำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญ รุ่นที่ 9
สถาบันพระปกเกล้า

พ.ศ. 2559

ลิขสิทธิ์ของสถาบันพระปกเกล้า



ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้าน
การเผยแพร่ประชาธิปไตย สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการสภา
ผู้แทนราษฎร

โดย

นางสาวช่อผกา กิจเจริญทรัพย์ รหัสประจำตัว 59-09-008

สถาบันพระปกเกล้า


รายงานวิชาการส่วนบุคคล เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จในการทำงาน
เป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาธิปไตย
สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการสภา
ผู้แทนราษฎร

อาจารย์ที่ปรึกษา :



.....
(อาจารย์วิวัฒน์ ชัยภาคภูมิ)

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม :



.....
(อาจารย์กิตติมา บุญนาค)

อนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับสูง
สำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญ รุ่นที่ 9



.....
(ศาสตราจารย์วุฒิสาร ตันไชย)

เลขาธิการสถาบันพระปกเกล้า

บทคัดย่อ

ชื่อผู้จัด : นางสาวช่อผกา กิจเจริญทรัพย์ นักศึกษาศาสน์พระปกเกล้า
 หลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับสูง สำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญ รุ่นที่ 9

ชื่อหัวข้อเอกสาร : ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม
 ของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาธิปไตย สำนักประชาสัมพันธ์
 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

อาจารย์ที่ปรึกษา : อาจารย์วิวัฒน์ ชัยภาคภูมิ

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : อาจารย์กิตติมา บุนนาค

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสำเร็จในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาธิปไตย สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) โครงสร้าง ระดับ วิธีการทำงานเป็นทีม 2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสำเร็จในการทำงานเป็นทีม และ 3) หาแนวทางพัฒนาที่มุ่งผลสำเร็จของการทำงานเป็นทีม และกำหนดเป็นแผนกลยุทธ์ในการบริหารงานสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมต่อไป ซึ่งการศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ จากข้อมูลเอกสารของสำนักประชาสัมพันธ์ การสัมภาษณ์ผู้บริหารสำนักงานฯ จำนวน 3 คน และการสอบถามบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาธิปไตย จำนวน 25 คน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่อหาค่าอัตราร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานในการทดสอบสมมติฐาน (Pearson Correlation (r)) เพื่อหาระดับความสัมพันธ์

ซึ่งผลจากการศึกษาเอกสารสำนักประชาสัมพันธ์ และข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มเป้าหมายพบว่า ทีมบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาธิปไตยฯ แบ่งออกเป็น 7 ทีม ตามโครงการ/กิจกรรมที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณปี 2560 ประกอบด้วย 1) กิจกรรมยุวชนประชาธิปไตย สัมมนาเชิงปฏิบัติการ 2) กิจกรรมรณรงค์ยุวชนประชาธิปไตย 3) กิจกรรมสร้างเครือข่ายยุวชนประชาธิปไตย 4) โครงการรัฐสภาสัญจรเพื่อเด็กและเยาวชน 5) โครงการเสริมสร้างความเป็นพลเมืองในระบอบประชาธิปไตยตามวิถีรัฐธรรมนูญ 6) โครงการประกวดนวัตกรรมประชาธิปไตยเพื่อพัฒนาประชาธิปไตยเชิงคุณภาพ และ 7) โครงการประกวดวรรณกรรมการเมืองรางวัลพานแว่นฟ้า โดยบุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ (68) และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ (32) ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 41 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 48 อายุระหว่าง 31 -40 ปี คิดเป็นร้อยละ 36 และอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 16 จบการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า คิดเป็นร้อยละ 60 และจบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 40 และส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่า 45,000 คิดเป็นร้อยละ 80 และ 45,001 ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 20 ตามลำดับ

ทั้งนี้ ผลที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์โครงสร้าง ระดับ วิธีการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ พบว่า ปัจจุบันบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งวิทยากร (ทีมวิชาการ) คิดเป็นร้อยละ 44 รองลงมาคือตำแหน่งนักวิชาการโสตทัศนอุปกรณ์ ชูรการ เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล และช่างภาพ/วิดีโอ (ทีมสนับสนุน) คิดเป็นร้อยละ 36 และตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ (ทีมประชาสัมพันธ์) คิดเป็นร้อยละ 20 โดยปฏิบัติหน้าที่ในระดับชำนาญการพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 44 รองลงมาคือระดับอาวุโส ปฏิบัติการ ช่างภาพเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 24 ระดับชำนาญงานและระดับปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 32 ซึ่งในการสร้างทีมและมอบหมายงานผู้บริหารฯ จะพิจารณาตามตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ทักษะ และความสามารถ แล้วเปิดโอกาสให้ผู้นำของแต่ละทีมบริหารจัดการทีมของตนเอง ตลอดจนวิเคราะห์การแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

อีกทั้งจากการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสำเร็จในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสำเร็จในการทำงานเป็นทีมฯ คือ 1) โครงสร้างของทีมด้านจำนวนทีมงานที่ได้รับมอบหมายในแต่ละทีมมีความเหมาะสมและมีเป้าหมายที่เป็นหนึ่งเดียวกัน 2) ผู้นำทีมที่มีการวางแผน การกำหนดภารกิจ การมอบหมายงานร่วมกับสมาชิกในทีม ชื่นชมสมาชิกในทีม กำกับดูแล ควบคุมงานอย่างสม่ำเสมอ และการนัดประชุมทีมงานเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้า 3) กระบวนการดำเนินงานที่มีการปฏิสัมพันธ์กัน ร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น และสมาชิกร่วมรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ 4) สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในที่ทำงานที่มีลักษณะเป็นระบบเปิด ส่งเสริมให้สมาชิกได้รับการฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน สถานที่ทำงานมีความเหมาะสม และปลอดภัย และ 5) ความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน คือ มีความสมดุลในการจัดสรรและมอบหมายงาน สามารถทำงานได้เสร็จในเวลาราชการ ตลอดจนมีสวัสดิการด้านความปลอดภัยสำหรับบุคลากรที่ต้องเดินทางไปปฏิบัติงานในกรุงเทพฯ และต่างจังหวัด ส่วนปัจจัยด้านเพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับผลสำเร็จในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

ทั้งนี้ผลจากการศึกษาวิเคราะห์ และการสัมภาษณ์ผู้บริหารฯ สามารถสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาการทำงานที่เป็นทีมมุ่งผลสำเร็จ และกำหนดเป็นแผนกลยุทธ์ในการบริหารงานสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ของสำนักประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 4 กลยุทธ์ ดังนี้

1. กลยุทธ์การจัด โครงสร้างทีมงานและระบบจัดสรรบุคลากร
2. กลยุทธ์การสร้างภาวะผู้นำ
3. กลยุทธ์การกำกับ ดูแล ควบคุม และตรวจสอบ
4. กลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจ

กิตติกรรมประกาศ

รายงานวิชาการฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยความกรุณาของอาจารย์วิฑูรย์ ชัยภาคภูมิ อาจารย์ที่ปรึกษา โดยตลอดเวลาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง ผู้ศึกษาวิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ ตลอดจนขอบคุณพี่ ๆ และเพื่อน ๆ ทุกท่านที่ศึกษาอบรมหลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับสูงสำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญ รุ่นที่ 9 ของสถาบันพระปกเกล้า พ.ศ. 2560 ซึ่งให้ความเป็นมิตรที่ดีต่อกันเสมอมา

นางสาวช่อผกา กิจเจริญทรัพย์
นักศึกษหลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับสูง
สำหรับข้าราชการรัฐสภาสามัญ รุ่นที่ 9
สถาบันพระปกเกล้า
วันที่ 2 เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2560

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์	2
1.3 ขอบเขตของการศึกษา	2
1.4 วิธีดำเนินการศึกษา	3
1.5 สมมติฐานการวิจัย	3
1.6 ประโยชน์ที่ได้รับ	4
1.7 นิยามศัพท์	4
บทที่ 2 แนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิด ทฤษฎีการจัดการ	6
2.2 แนวคิดการทำงานเป็นทีม	9
2.3 แนวคิด ทฤษฎีแรงจูงใจ	12
2.4 แนวคิด ทฤษฎีการมีส่วนร่วม	15
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 วิธีการศึกษา	
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	
3.1.1 ประชากรในการศึกษา	19
3.1.2 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา	19
3.2 วิธีการที่ใช้ในการศึกษา	
3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	19
3.2.2 วิธีการสร้างเครื่องมือในการวิจัย	21
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	
3.3.1 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	22
3.3.2 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	23
บทที่ 4 วิเคราะห์โครงสร้าง ระดับ วิธีการทำงานเป็นทีม และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสำเร็จ ในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาธิปไตย สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	
4.1 วิเคราะห์โครงสร้าง ระดับ วิธีการทำงานเป็นทีมของบุคลากร ด้านการเผยแพร่ประชาธิปไตย	24
4.2 วิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสำเร็จในการทำงานเป็นทีม ของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาธิปไตย	
4.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มเป้าหมาย	31
4.2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม รายด้าน 1) ด้านโครงสร้างทีมงาน 2) ผู้นำทีม 3) กระบวนการดำเนินงาน 4) สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในที่ทำงาน และ 5) ความสมดุลของชีวิต กับการทำงาน)	33
4.3 ผลการทดสอบสมมติฐานจำนวน 6 สมมติฐาน	38
4.4 ภาพรวมผลการทดสอบความสัมพันธ์ตามสมมติฐาน	44
4.5 หาแนวทางพัฒนาที่มุ่งผลสำเร็จของการทำงานเป็นทีม และนำมากำหนด เป็นแผนกลยุทธ์ในการบริหารงานสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม	46

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5	
สรุปและข้อเสนอแนะ	
5.1	
สรุปผลการศึกษาวิจัย	49
5.2	
ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	55
บรรณานุกรม	57
ภาคผนวก	60
ประวัติผู้ศึกษา	66

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 แสดงอัตรากำลังของบุคลากรกลุ่มงานเผยแพร่ประชาธิปไตยฯ ในปัจจุบัน	27
ตารางที่ 2 แสดงข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มเป้าหมาย	31
ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมายต่อโครงสร้างของทีมงาน	33
ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมายต่อผู้นำทีม	34
ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมายต่อกระบวนการทำงานเป็นทีม	34
ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมายต่อสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในที่ทำงาน	35
ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมายต่อความสมดุลในชีวิตกับการทำงาน	36
ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมายต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาธิปไตย	36
ตารางที่ 9 แสดงผลเปรียบเทียบเพศกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาธิปไตย	38
ตารางที่ 10 แสดงผลเปรียบเทียบอายุกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาธิปไตย	39
ตารางที่ 11 แสดงผลเปรียบเทียบการศึกษากับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาธิปไตย	39
ตารางที่ 12 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) ระหว่างตำแหน่งระดับตำแหน่ง และรายได้กับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาธิปไตย	40
ตารางที่ 13 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) ระหว่างโครงสร้างของทีมกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาธิปไตย	40
ตารางที่ 14 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) ระหว่างผู้นำทีมกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาธิปไตย	41

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 15 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) ระหว่างกระบวนการทำงานเป็นทีม กับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์	42
ตารางที่ 16 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) ระหว่างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในที่ทำงาน กับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์	43
ตารางที่ 17 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) ระหว่างความสมดุลของชีวิต กับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์	44
ตารางที่ 18 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มเป้าหมาย	52

สารบัญภาพ

	หน้า
แผนภาพที่ 1 แสดง โครงสร้างทีมงานที่ปฏิบัติงานกับกลุ่มเป้าหมายเยาวชน นักเรียน นิสิต นักศึกษา	29
แผนภาพที่ 2 แสดง โครงสร้างทีมงานที่ปฏิบัติงานกับกลุ่มเป้าหมายผู้นำชุมชน และประชาชนทั่วไป	30
แผนภาพที่ 3 แสดง โครงสร้างโครงการ/ กิจกรรมกลุ่มงานเผยแพร่ประชาธิปไตยฯ	49
แผนภาพที่ 4 แสดง ผลสรุปจากการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จ ในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาธิปไตย สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	53
แผนภาพที่ 5 แสดง แนวทางพัฒนาการทำงานที่เป็นทีมมุ่งผลสำเร็จ	55

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ด้วยสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีพันธกิจประการหนึ่งคือ ส่งเสริมและเผยแพร่บทบาทภารกิจของสภาผู้แทนราษฎรและรัฐสภา เพื่อพัฒนาประชาธิปไตยในระบบรัฐสภา ให้สาธารณชนรับรู้ และมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครอง อันประกอบด้วย การส่งเสริมและพัฒนาการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ด้านการเมืองการปกครองในระบบประชาธิปไตย ตลอดจนกิจกรรมทางการเมืองของฝ่ายนิติบัญญัติอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นกลุ่มเป้าหมายที่มีความหลากหลาย เพื่อให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของโครงการ/กิจกรรมนั้น ๆ ทั้งนี้ ความสำเร็จในการดำเนินงานดังกล่าว จะเกิดขึ้นไม่ได้จากการทำงานเพียงคนเดียว เพราะองค์กรต่างต้องมีการแข่งขัน จึงจำเป็นต้องอาศัยทีมงานช่วยกันระดมสมองในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้สมาชิกในทีมงานได้เรียนรู้และทำความเข้าใจนิสัยใจคอของผู้ร่วมทีม ทำให้เกิดการยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ช่วยลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลให้น้อยลง ตลอดจนช่วยให้เกิดแนวร่วมในการสร้างความรู้สึกร่วมกันอันหนึ่งอันเดียวกัน ที่จะผลักดันความคิดไปสู่การปฏิบัติให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย

การทำงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร อาศัยระบบสายงาน (Configuration) คือ เป็นโครงสร้างที่ทำให้รู้อยู่รายละเอียดของแต่ละคนว่ามีบทบาทหน้าที่อย่างไร และสังกัดส่วนงานไหน มีความเชื่อมโยงกับผู้บังคับบัญชา และส่วนงานต่าง ๆ อย่างไร เพราะเมื่อต้องมีการใช้กำลังคนในการทำงานจำนวนมากอาจเกิดความสับสนได้ จึงต้องมีการกำหนดระบบสายงาน เพื่อให้สามารถสื่อสารประสานกัน แต่ในการตั้งงานตามหน้าที่นั้น ก็ต้องเป็นไปตามสายงานและความรับผิดชอบ ทั้งนี้เมื่อองค์กรมีขนาดใหญ่ กฎเกณฑ์เริ่มตายตัว มีระเบียบแบบแผนจำนวนมาก ท้ายสุดองค์กรก็จะขาดความคล่องตัว สูญเสียประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จึงมักจะมีคามยืดหยุ่นเปิดเอาไว้ให้เป็นดุลยพินิจของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละระดับ เพราะในท้ายที่สุดแล้วจะไม่มีกฎเกณฑ์ใดที่จะตายตัวและสามารถใช้ได้ในทุกสภาวะ จำเป็นต้องมีความยืดหยุ่น โดยเฉพาะการจัดการทีมงาน เพื่อให้สามารถทำงานที่มีความแตกต่างกันได้

การทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นการทำงานของคนกลุ่มเล็ก ๆ ที่มีทักษะความรู้ ความสามารถ มีการประสานงานที่ดี และร่วมรับผิดชอบต่อเป้าหมายเดียวกัน สามารถแบ่งงานออกเป็น 3 ทีมงาน คือ

- 1) ทีมงานด้านวิชาการ
- 2) ทีมงานด้านการประชาสัมพันธ์
- 3) ทีมงานสนับสนุนการดำเนินงาน

ทั้งนี้ จากการดำเนินงานของแต่ละทีมงานที่ผ่านมา สามารถดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมาย แต่กระบวนการภายในทั้งในเรื่องของการสร้างทีมงาน การมอบหมายงาน อำนาจตัดสินใจ ความขัดแย้งภายในทีมงานก็มีอยู่เสมอ ผู้ดำเนินการวิจัยในฐานะบุคลากรที่รับผิดชอบงานด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ จึงเกิดแนวคิดในการศึกษาถึงสภาพที่แท้จริงของโครงสร้าง ระดับ และวิธีการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสำเร็จในการทำงานเป็นทีม และหาแนวทางพัฒนาเพื่อมุ่งผลสำเร็จของการทำงานเป็นทีม และยกระดับการบริหารจัดการทีมงานของผู้บริหารสำนักงานฯ ตลอดจนลดความเสี่ยงจากความแตกต่างของสมาชิกภายในทีม และนำมากำหนดเป็นแผนกลยุทธ์ในการบริหารจัดการทีมงานสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมได้

1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาโครงสร้าง ระดับ และวิธีการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสำเร็จในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
3. เพื่อศึกษาหาแนวทางพัฒนาที่มุ่งผลสำเร็จของการทำงานเป็นทีม และนำมากำหนดเป็นแผนกลยุทธ์ในการบริหารงานสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม

1.3 ขอบเขตของการศึกษา

ขอบเขตเนื้อหาการศึกษา

1. ศึกษาโครงสร้าง ระดับ และวิธีการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
2. ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสำเร็จในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้มีประสิทธิภาพ

3. ศึกษาหาแนวทางพัฒนาที่มุ่งผลสำเร็จของการทำงานเป็นทีม และนำมากำหนดเป็นแผนกลยุทธ์ในการบริหารงานสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม

ประชากรในการศึกษา

ข้าราชการและพนักงานราชการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา

ข้าราชการและพนักงานราชการ กลุ่มงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ สำนักประชาสัมพันธ์
ระยะเวลาในการศึกษา

มกราคม – มิถุนายน 2560

1.4 วิธีดำเนินการศึกษา

เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ

1. การสัมภาษณ์ ผู้บริหารสำนักงานฯ ในสายบังคับบัญชา
2. การสอบถาม โดยการสำรวจความคิดเห็นกับเจ้าหน้าที่ด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล
1. สํารวจจากเอกสาร และผลการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ใช้แบบสัมภาษณ์ ที่ผู้วิจัยจะดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารสำนักงานฯ ในสายบังคับบัญชา
3. ใช้แบบสอบถาม ที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เป็นผู้ตอบเอง

1.5 สมมติฐานการวิจัย

1. เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง ระดับ และรายได้ มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรไม่ต่างกัน
2. โครงสร้างของทีม มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรต่างกัน
3. ผู้นำทีม มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรต่างกัน
4. กระบวนการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรต่างกัน

5. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาธิปไตย สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรต่างกัน
6. ความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาธิปไตย สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรต่างกัน

1.6 ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทำให้ทราบโครงสร้าง ระดับ วิธีการทำงาน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสำเร็จในการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น โดยสามารถยกระดับการบริหารจัดการทีมงานของผู้บริหาร ตลอดจนลดความเสี่ยงจากความแตกต่างของสมาชิกภายในทีมของบุคลากรกลุ่มงานเผยแพร่ประชาธิปไตยฯ สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
2. ทำให้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มุ่งผลสำเร็จ และสามารถกำหนดเป็นแผนกลยุทธ์ในการบริหารงานสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมได้

1.7 นิยามศัพท์

ความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมกันทำงานของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาธิปไตย สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีสมาชิกมากกว่า 1 คน โดยที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกัน ยอมรับร่วมกัน วางแผนการทำงานร่วมกัน

บุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาธิปไตยฯ สำนักประชาสัมพันธ์ หมายถึง บุคลากรของกลุ่มงานเผยแพร่ประชาธิปไตยและกิจกรรมสภาผู้แทนราษฎร สำนักประชาสัมพันธ์ จำนวน 7 ทีม คือ

- 1) ทีมกิจกรรมเยาวชนประชาธิปไตย สัมมนาเชิงปฏิบัติการ
- 2) ทีมกิจกรรมรวมรุ่นเยาวชนประชาธิปไตย
- 3) ทีมกิจกรรมสร้างเครือข่ายเยาวชนประชาธิปไตย
- 4) ทีมโครงการรัฐสภาสัญจรเพื่อเด็กและเยาวชน
- 5) ทีมโครงการเสริมสร้างความเป็นพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย
ตามวิถีรัฐธรรมนูญ
- 6) ทีมโครงการประกวดวรรณกรรมการเมืองรางวัลพานแว่นฟ้า
- 7) ทีมโครงการประกวดนวัตกรรมประชาธิปไตย เพื่อพัฒนาประชาธิปไตยเชิงคุณภาพ

ทีมงานด้านวิชาการ หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งงานด้านวิชาการ คือ “วิทยากร” ที่มีความรู้ความสามารถในการใช้ความรู้ความสามารถด้านการวิเคราะห์ คั้นคว้าข้อมูล และวางแผน เพื่อปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ บรรลุตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ทั้งต่อองค์กรและต่อตนเอง โดยอาศัยเทคโนโลยี หรือนวัตกรรมให้เกิดการปรับปรุง พัฒนา และเปลี่ยนแปลงงานไปสู่ในทิศทางที่พึงประสงค์

ทีมงานด้านประชาสัมพันธ์ หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งงานด้านวิชาการ คือ “นักประชาสัมพันธ์ และเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์อาวุโส” ที่มีความรู้ความสามารถในการใช้ความรู้ความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์เผยแพร่องค์ความรู้ด้านประชาธิปไตย เพื่อปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ บรรลุตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ทั้งต่อองค์กรและต่อตนเอง โดยอาศัยเทคโนโลยี หรือนวัตกรรมให้เกิดการปรับปรุง พัฒนา และเปลี่ยนแปลงงานไปสู่ในทิศทางที่พึงประสงค์

ทีมงานสนับสนุนการดำเนินงาน หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งงานด้านบริหารทั่วไป คือ “นักวิชาการ โสตทัศนอุปกรณ์ ธุรการ และบันทึกข้อมูล ตลอดจนพนักงานราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ช่างภาพ และวิดีโอ” เพื่อปฏิบัติงานสนับสนุนทีมด้านวิชาการและด้านประชาสัมพันธ์ ให้บรรลุเป้าหมายโครงการ/ กิจกรรม และงานประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาธิปไตย สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร” ผู้ศึกษาได้นำแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาเป็นกรอบในการศึกษา และวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางในการเสริมสร้างการบูรณาการงานเผยแพร่ความรู้ด้านประชาธิปไตย ซึ่งประกอบด้วย

- 2.1 แนวคิด ทฤษฎีการจัดการ
- 2.2 แนวคิดการทำงานเป็นทีม
- 2.3 แนวคิด ทฤษฎีแรงจูงใจ
- 2.4 แนวคิด ทฤษฎีการมีส่วนร่วม
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิด ทฤษฎีการจัดการ

ทฤษฎีการจัดการ อังโน, <http://guru.google.co.th/guru/thread?tid>¹ หมายถึง แนวคิด หลักการ หรือข้อสมมติฐานที่มุ่งบรรยาย อธิบาย หรือทำนายวิธีบริหารจัดการองค์การให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งอาจนับได้ว่ามีจุดเริ่มต้นเมื่อครั้งอดัม สมิท (Adam Smith) เสนอแนวคิดเรื่องการแบ่งงานกันทำ (Division of Labour) ในช่วงศตวรรษที่ 18 แต่โดยทั่วไปถือว่าทฤษฎีองค์การมีจุดเริ่มต้นจากแนวคิดของเฟรเดอริก เทเลอร์ (Frederick Taylor)

ความหมายของการจัดการ (Defining management) การจัดการ หมายถึง ขบวนการที่ทำให้งานกิจกรรมต่าง ๆ สำเร็จลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลด้วยคนและทรัพยากรขององค์การ (Robbins and DeCenzo, 2004; Certo, 2003)² ซึ่งตามความหมายนี้องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ ได้แก่ ขบวนการ (Process) ประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) ขบวนการในความหมายของการจัดการนี้หมายถึง หน้าที่ต่าง ๆ ด้านการจัดการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การโน้มน้าองค์การ และการควบคุม ซึ่งจะได้อธิบายละเอียดต่อไปในหัวข้อต่อไปเกี่ยวกับหน้าที่และขบวนการจัดการ

¹ ทฤษฎีการจัดการ. สืบค้นเมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2560, จาก www.gotoknow.org/posts/456320

² ความหมายการจัดการของ Robbins & DeCenzo. (2004), Certo. (2003). สืบค้นเมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2560,

ประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นเรื่องเกี่ยวกับลักษณะของการจัดการ โดยประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานอย่างถูกวิธี เป็นการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (Inputs) กับผลผลิต (Outputs) หากเราสามารถทำงานได้ผลผลิตมากกว่า ในขณะที่ใช้ปัจจัยนำเข้าน้อยกว่าหรือเท่ากัน ก็หมายความว่าเราทำงานได้มีประสิทธิภาพมากกว่า ซึ่งปัจจัยนำเข้าในการจัดการก็คือ ทรัพยากรขององค์กร ได้แก่ คน เงิน วัตถุดิบ อุปกรณ์ เครื่องจักร และทุน ทรัพยากรเหล่านี้มีจำกัด และเป็นต้นทุนในการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้นการจัดการที่ดีจึงต้องพยายามทำให้มีการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดและให้เกิดผลผลิตมากที่สุด ประสิทธิผล (Effectiveness) สำหรับประสิทธิผลในการจัดการ หมายถึง การทำได้ตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การจัดการที่มีเพียงประสิทธิภาพนั้นยังไม่เพียงพอ ต้องคำนึงว่าผลผลิตนั้นเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่

ขบวนการจัดการในช่วงต้นของศตวรรษที่ 20 Henri Fayol ได้เสนอไว้ว่า ผู้จัดการหรือผู้บริหารทุกคนต้องทำกิจกรรมเกี่ยวกับการจัดการ หรือที่เรียกว่าขบวนการจัดการ 5 อย่าง อันได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม อย่างไรก็ตาม งานในแต่ละส่วนของขบวนการจัดการที่กล่าวข้างต้นนี้มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบซึ่งกันและกัน ประกอบด้วย

การวางแผน (Planning) เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมายขององค์กร สร้างกลยุทธ์ เพื่อแนวทางในการดำเนินไปสู่เป้าหมาย และกระจายจากกลยุทธ์ไปสู่แผนระดับปฏิบัติการ โดยกลยุทธ์และแผนในแต่ละระดับและแต่ละส่วนงานต้องสอดคล้องประสานกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในส่วนงานของตนและเป้าหมายรวมขององค์กรด้วย

การจัดองค์การ (Organizing) เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการจัดโครงสร้างขององค์กร โดยพิจารณาว่า การที่จะทำได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้นั้น ต้องมีงานอะไรบ้าง และงานแต่ละอย่างจะสามารถจัดแบ่งกลุ่มงานได้อย่างไร มีใครบ้างเป็นผู้รับผิดชอบในแต่ละส่วนงานนั้น และมีการรายงานบังคับบัญชาตามลำดับชั้นอย่างไร ใครเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ

การโน้มนำพนักงาน (Leading/influencing) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการจัดการให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งต้องใช้การประสานงาน การติดต่อสื่อสารที่ดี การจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม ลดความขัดแย้งและความตึงเครียดในองค์กร

การควบคุม (Controlling) เมื่อองค์กรมีเป้าหมายและได้มีการวางแผนแล้ว ก็ทำการจัดโครงสร้างองค์กร ว่าจ้างพนักงาน ฝึกอบรม และสร้างแรงจูงใจให้ทำงาน และเพื่อให้แน่ใจว่าสิ่งต่าง ๆ จะดำเนินไปตามที่ควรจะเป็น ผู้บริหารก็ต้องมีการควบคุมติดตามผลการปฏิบัติการ และเปรียบเทียบผลงานจริงกับเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ หากผลงานจริงเบี่ยงเบนไปจากเป้าหมาย ก็ต้องทำการปรับให้เป็นไปตามเป้าหมาย ซึ่งขบวนการติดตามประเมินผล เปรียบเทียบ และแก้ไขนี้ก็คือขบวนการควบคุม

บทบาทของการจัดการ (Managerial roles) เมื่อก้าวถึงหน้าที่ที่เกี่ยวกับการจัดการในองค์กร มักมุ่งไปที่หน้าที่ต่าง ๆ ในขบวนการจัดการ 4 ประการ (การวางแผน การจัดองค์การ การโน้มน้า และการควบคุม) ดังที่กล่าวข้างต้น ซึ่งผู้บริหารแต่ละคนให้ความสำคัญและเวลาในการทำหน้าที่การจัดการเหล่านี้แตกต่างกัน นอกจากนี้ ยังขึ้นกับลักษณะการดำเนินงานขององค์กรที่แตกต่างกันด้วย (เช่น มีลักษณะการดำเนินงานเป็นองค์กรที่แสวงหากำไร หรือองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร) ระดับของผู้บริหารที่ต่างกัน (ระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง) และขนาดขององค์กรที่ต่างกัน ตัวอย่างเช่น ผู้บริหารที่อยู่ในระดับบริหารที่แตกต่างกัน จะให้เวลาในการทำกิจกรรมของแต่ละหน้าที่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาถึงกิจกรรมของผู้บริหารในองค์กรแล้ว Mintzberg เห็นว่าบทบาทของการจัดการระหว่างบุคคล (interpersonal roles) เป็นบทบาทด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในองค์กรที่สำคัญยิ่ง ประกอบด้วยบทบาทย่อย ได้แก่

1) บทบาทตามตำแหน่ง (Figurehead) ทำหน้าที่ประจำวันต่าง ๆ ตามระเบียบที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย หรือตามที่สังคมกำหนด เช่น การต้อนรับแขกขององค์กร ลงนามในเอกสารตามกฎหมาย เป็นต้น

2) บทบาทผู้นำ (leader) ต้องรับผิดชอบสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นการทำงานของพนักงาน รับผิดชอบในการจัดหาคน ฝึกอบรม และงานที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ

3) บทบาทการสร้างสัมพันธ์ภาพ (Liaison) โดยสร้างเครือข่ายภายในและภายนอกเพื่อการกระจายข้อมูลให้ทั่วถึงบทบาทด้านข้อมูล (Informational roles) เป็นบทบาทด้านการกระจายและส่งผ่านข้อมูล ประกอบด้วยบทบาทย่อย ดังนี้

1. เป็นผู้ติดตามประเมินผล (Monitor) เป็นการติดตามเลือกรับข้อมูล (ซึ่งมักจะเป็นเหตุการณ์ปัจจุบัน) เพื่อเข้าใจความเคลื่อนไหวขององค์กรและสิ่งแวดล้อม เป็นเสมือนศูนย์กลางของระบบ

2. เป็นผู้กระจายข้อมูล (Disseminator) รับผิดชอบส่งผ่านข้อมูลไปยังพนักงานในองค์กร บางข้อมูลก็เกี่ยวกับข้อเท็จจริง บางข้อมูลเกี่ยวกับการแปลผลและรวบรวมความแตกต่างกันที่เกิดขึ้นในองค์กร

3. เป็นโฆษก (Spokesperson) ทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์ ส่งต่อข้อมูลไปยังหน่วยงานภายนอก เกี่ยวกับแผนงาน นโยบาย กิจกรรม และผลงานขององค์กร

ทักษะด้านคน (Human skills) เป็นทักษะในการทำให้เกิดความประสานงานกันของกลุ่มที่ผู้บริหารนั้นรับผิดชอบ เป็นการทำงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องทัศนคติ การสื่อสาร และผลประโยชน์ของบุคคลและกลุ่ม เป็นทักษะการทำงานกับคน ทักษะด้านความคิด (conceptual skills) เป็นความสามารถในการมององค์กรในภาพรวม ผู้บริหารที่มีทักษะด้านความคิด จะสามารถเข้าใจความสัมพันธ์ของหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรว่ามีผลต่อกันอย่างไร รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงในส่วนหนึ่งขององค์กรมีผลกระทบต่อส่วนอื่น ๆ อย่างไร ทักษะด้านความคิดนี้จะยังมีความสำคัญมากขึ้นเมื่ออยู่ในระดับบริหารที่สูงขึ้น ขณะที่ทักษะด้านเทคนิคจะมีความสำคัญน้อยลงในระดับบริหารที่สูงขึ้น เนื่องจากผู้บริหารในระดับที่สูงจะเข้ามาดูแลในรายละเอียดเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ในการผลิต และด้านเทคนิค

น้อยลงแต่จะเน้นไปที่การมองภาพรวมขององค์กรและทิศทางที่จะพัฒนาไปขององค์กรมากกว่า ส่วนทักษะด้านคนยังคงมีความสำคัญอย่างมากในทุกระดับของการบริหาร เพราะทุกระดับต้องเกี่ยวข้องกับคน

กิจกรรมของนักบริหาร (Managerial Activities) มีการศึกษาเกี่ยวกับกิจกรรมที่ทำของนักบริหารในแต่ละวันว่า มีความแตกต่างกันหรือไม่ซึ่งผลจากการศึกษาพบว่า นักบริหารที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานและได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างรวดเร็ว จะให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่ต่างไปจากนักบริหารที่มีประสิทธิผล ที่มีผลงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพเป็นไปตามเป้าหมาย และเป็นที่ชื่นชอบของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการศึกษาของ Robbins, 2003³ พบว่า กิจกรรมที่นักบริหารส่วนใหญ่สามารถแบ่งได้เป็น 4 ประเภท ได้แก่

- 1) การจัดการแบบเดิม เช่น การตัดสินใจ การวางแผน และการควบคุม
- 2) การติดต่อสื่อสาร เช่น การแลกเปลี่ยนข้อมูลประจำวัน และทำงานเอกสาร
- 3) การจัดการด้านทรัพยากรบุคคล เช่น การจูงใจ การสร้างวินัย งานบุคคล และการฝึกอบรม
- 4) การสร้างเครือข่าย เช่น การเข้าสังคม และมีกิจกรรมร่วมกับหน่วยงานภายนอก

2.2. แนวคิดการทำงานเป็นทีม

กรูพินท์ นิตยานันตะ (2551)⁴ ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิกที่มากกว่า 1 คน โดยที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกันจะทำอะไรแล้วทุกคนต้องยอมรับร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน

การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์กร เพราะเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน ซึ่งทีมมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี

ลักษณะที่สำคัญของทีม 4 ประการ ได้แก่

1. การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคล หมายถึง การที่สมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมีความเกี่ยวข้องกันในกิจการของกลุ่ม / ทีม ตระหนักในความสำคัญของกันและกัน แสดงออกซึ่งการยอมรับการให้เกียรติกัน ส่วนกลุ่มขนาดใหญ่มักมีปฏิสัมพันธ์กันเป็นเครือข่ายมากกว่าการติดต่อกันตัวต่อตัว
2. มีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การที่สมาชิกกลุ่มจะมีส่วนร่วมกระตุ้นให้เกิดกิจกรรมร่วมกันของทีม/กลุ่ม โดยเฉพาะจุดประสงค์ของสมาชิกกลุ่มที่สอดคล้องกับองค์กร มักจะนำมาซึ่งความสำเร็จของการทำงานได้ง่าย

³ Robbins , Stephen P. (2003) Organizational Behavior 10th ed. New Jersey : Prentice Hall,

⁴ กรูพินท์ นิตยานันตะ. (2551). การบรรยายทางวิชาการเรื่องปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานเป็นทีม (Team Work). วิทยากรจากจัดงานจังหวัดนครศรีธรรมราช. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช.

3. การมีโครงสร้างของทีม/กลุ่ม หมายถึง ระบบพฤติกรรม ซึ่งเป็นแบบแผนเฉพาะกลุ่มสมาชิก กลุ่มจะต้องปฏิบัติตามกฎหรือมติของกลุ่ม ซึ่งอาจจะเป็นกลุ่มแบบทางการ (Formal Group) หรือกลุ่มแบบไม่เป็นทางการ (Informal Group) ก็ได้ สมาชิกทุกคนของกลุ่มจะต้องยอมรับและปฏิบัติตามเป็นอย่างดี สมาชิกกลุ่มย่อยอาจจะมีกฎเกณฑ์แบบไม่เป็นทางการ มีความสนิทสนมกันอย่างใกล้ชิดระหว่างสมาชิกด้วยกัน

4. สมาชิกมีบทบาทและมีความรู้สึกร่วมกัน การรักษามอบหมายที่มั่นคงในแต่ละทีม/กลุ่ม จะมีความแตกต่างกันตามลักษณะของกลุ่ม รวมทั้งความรู้ความสามารถของสมาชิก โดยจัดการจัดแบ่งบทบาทและหน้าที่ ความรับผิดชอบ กระจายงานกันตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดของสมาชิก

การทำงานเป็นทีมเป็นแรงจูงใจสำคัญที่จะผลักดันให้ท่านเป็นผู้นำที่ดี ถ้าท่านประสงค์ที่จะนำทีมให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ท่านจำเป็นต้องค้นหาคุณลักษณะของการทำงานเป็นทีม ให้พบระลึกไว้เสมอว่าทุกคนมีอิสระในตัวเอง ขณะเดียวกันก็เป็นส่วนหนึ่งของทีม แล้วจึงนำเอากลยุทธ์ในการสร้างทีมเข้ามาใช้เพื่อให้ทุกคนทำงานร่วมกันและประสบความสำเร็จ

การพัฒนาทีมงานให้เข้มแข็ง

พัฒนาศักยภาพทีมงานด้วยการสร้างแรงจูงใจทางบวก สมาชิกมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการจัดกิจกรรมสร้างพลังทีมงาน เกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

การให้รางวัล ปัจจุบันการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานไม่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม ส่วนใหญ่จะพิจารณาผลการทำงานเป็นรายบุคคล ดังนั้นระบบรางวัลที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม คือ การที่ทุกคนได้รางวัลอย่างยุติธรรมทุกคน คือ ควรสนับสนุนการให้รางวัลแก่การทำงานเป็นทีมในลักษณะที่วางอยู่บนพื้นฐานการให้รางวัลกับกลุ่ม (Group base reward system)

กลยุทธ์ในการทำงานเป็นทีม

ร่วมใจ (Heart) หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกที่รักและศรัทธาในหัวหน้าทีม งานที่ทำ และเพื่อน ๆ ร่วมทีมว่าเป็นพวกเดียวกัน หรือที่เรียกว่า Feel like a team มีความเอื้อเฟื้อห่วงใยซึ่งกันและกัน มีความเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเกิดความไว้วางใจต่อกัน

ร่วมคิด (Head) หมายถึง การใช้ความคิด เหตุผลให้เพื่อนร่วมงานเชื่อมั่นว่า ทำแล้วดี มีประโยชน์ต่อตัวเอง ต่อองค์กร โดยช่วยกันระดมสมอง กำหนดเป้าหมาย วางแผน แบ่งงาน แบ่งหน้าที่ หรือที่เรียกว่า Think like a team การทำงานจะราบรื่น ถ้าสมาชิกในทีมมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน

ร่วมทำ (Hand) หมายถึง การร่วมมือ ลงมือทำงานซึ่งได้มีการวางแผนไว้ หน้าที่ใครก็รับไปทำ หรือที่เรียกว่า Work like a team ซึ่งทุกคนมีพันธะสัญญาที่จะต้องทำแผนทุกคน เนื่องจากได้มีส่วนร่วมในการคิดร่วมกัน

จิตวิทยาในการทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีมมีลักษณะที่แตกต่างไปจากการทำงานคนเดียวโดยลำพัง เพราะการทำงานโดยลำพังนั้น เพียงแต่ผู้ทำงานสามารถทำงานให้ตรงตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ โดยใช้ทักษะและความสามารถของตนอย่างเต็มที่ก็เพียงพอแล้ว แต่การทำงานเป็นทีมเพื่อให้ประสบความสำเร็จนั้น จะมีองค์ประกอบต่าง ๆ เพิ่มขึ้นอีกมากมายหลายประการที่จะต้องพิจารณา กล่าวคือ ความสำเร็จของการทำงานเป็นทีมอยู่ที่การหล่อหลอมบุคคลผู้ปฏิบัติงานให้เป็นคณะเดียวกัน มีเป้าหมายและมาตรฐานของงาน ตลอดจนถึงแนวปฏิบัติเช่นเดียวกัน ซึ่งจะทำให้สมาชิกเกิดความภาคภูมิใจในความเป็นเจ้าของทีมงาน และผลงานและมีความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงการติดต่อ ซึ่งมีไม่เพียงแค่ว่าระหว่างหัวหน้างานกับสมาชิกในทีมเท่านั้น แต่รวมถึงการติดต่อระหว่างสมาชิกด้วยกันเองภายในทีม เพื่อแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น ข่าวสาร และรับผิดชอบร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปสมดังเจตนารมณ์ของทีม

นักจิตวิทยาได้ให้ความหมายว่า “ทีมงาน” มีความหมายลึกซึ้งมากกว่าการที่บุคคลมาร่วมกิจกรรมกันเท่านั้น แต่ทีมงานจะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 ประการ คือ

1. สมาชิกจะต้องมีวัตถุประสงค์ร่วม และวัตถุประสงค์นั้นจะต้องสนองความต้องการของสมาชิกแต่ละคน

2. ผลงานที่เกิดขึ้นจะต้องมาจากความร่วมมือของสมาชิกทุกคนในทีม

3. มีการสื่อสารทางวาจา หรือมีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกโดยวิธีใดวิธีหนึ่งก็ได้

ลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

1. สมาชิกในทีมมีเป้าหมายร่วมเป็นหนึ่งเดียวกัน มีความสามารถทัดเทียมกัน

2. มีการวางแผน การบริหารจัดการที่ดีร่วมกัน

3. มีการกำหนดบทบาท มอบหมายอำนาจหน้าที่ ตลอดจนถึงความรับผิดชอบไว้ให้ชัดเจน

4. บรรยากาศในการทำงานมีลักษณะเป็นกันเอง

5. สมาชิกมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระ

6. ทีมงานพยายามส่งเสริมให้สมาชิกมีความคิดสร้างสรรค์และเป็นประชาธิปไตย

7. มีการประชุมพิจารณาผลการปฏิบัติงานเป็นประจำ

8. สมาชิกมุ่งประโยชน์ของทีมเป็นหลัก

9. สมาชิกให้ความร่วมมือร่วมใจ มีความไว้วางใจ และบริสุทธิ์ใจต่อกัน

10. สมาชิกจะร่วมมือกันหาทางแก้ไขเมื่อเกิดปัญหา

11. การตัดสินใจของทีมงาน ให้ถือว่าสมาชิกทุกคนต้องร่วมกันรับผิดชอบ

12. สมาชิกทุกคนพอใจที่ได้ทำงานร่วมกันเป็นทีม ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

2.3 แนวคิด ทฤษฎีแรงจูงใจ

ธิดา สุขใจ (2548, น. 8)⁵ กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งใด ๆ ที่เป็นแรงผลักดัน หรือกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมด้วยความเต็มใจ เพื่อให้งานนั้นมีประสิทธิภาพ ซึ่งมูลเหตุจูงใจที่สำคัญ คือ ความต้องการ ความพึงพอใจในการทำงานอันจะนำมาซึ่งการปฏิบัติที่ดีของบุคลากรทำให้บุคลากรมีความและจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งจะเป็นเงื่อนไขสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

สุชาดา สุขบำรุงศิลป์ (2553, หน้า 17)⁶ กล่าวว่า แรงจูงใจคือสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลเป็นแรงขับ เป็นพลังของแต่ละคนที่ทำให้การกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งประสบความสำเร็จ โดยมีกระบวนการเกิดจากการที่มนุษย์ทุกคนมีความคาดหวังความต้องการ (Needs) และเป้าหมายในชีวิตทำให้เกิดแรงขับ (Drive) เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย (Goals) เพราะฉะนั้นแรงจูงใจจึงมีอิทธิพลในการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาทิศทางใดทิศทางหนึ่งและรักษาพฤติกรรมนั้นไว้ เพื่อให้ตนเองได้รับสิ่งที่คาดหวัง หรือต้องการ

สุพัตรา สุภาพ (2541, น. 125-126 อ้างถึงใน ชาญเดช วีรกุล, 2552, น. 6)⁷ กล่าวถึงประโยชน์ของแรงจูงใจไว้หลายประเด็นดังต่อไปนี้ 1) เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แต่ละองค์กร เป็นการสร้างพลังรวมของกลุ่ม 2) ส่งเสริมและเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังด้วยความสามัคคี 3) สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร 4) ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร 5) ช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความราบรื่น อยู่ในกรอบระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดีงาม ลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน 6) เกื้อกูลและจูงใจให้องค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร เป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและองค์กร 7) ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อในองค์กร การปฏิบัติงานก็จะเกิดความสุขกาย สุขใจ

⁵ธิดา สุขใจ. (2548). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : ศึกษากรณีส่วนโรงงานฟอกย้อม 2 บริษัท ยูเนี่ยนอุตสาหกรรมสิ่งทอจำกัด (มหาชน). ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาการบริหารทั่วไป. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, หน้า 8.

⁶สุชาดา สุขบำรุงศิลป์. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. สำนักพิมพ์พิมพ์ลักษณ์, หน้า 16 - 17.

⁷ชาญเดช วีรกุล. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 5 (จังหวัดอุบลราชธานี).วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, หน้า 6.

กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องใส่ใจอยู่เสมอ การใช้กำลังบังคับ อาจทำให้ประสิทธิภาพของงานต่ำ ไม่ใช่วิธีแก้ปัญหในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแต่อย่างใด การจูงใจเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องสนใจศึกษาถึงปัจจัยอันที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่คืออย่างสม่ำเสมอ และจะต้องเปรียบเทียบสถานการณ์ของการจูงใจในการหล่อหลอมจิตใจของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อันจะก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์การปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ต้องการ และตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

ทฤษฎีแรงจูงใจ เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ กำหนดโดยนักจิตวิทยาชื่อ มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวขวัญอย่างแพร่หลาย มาสโลว์ มองว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด คือความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว แล้วมนุษย์ก็จะมีมีความความต้องการขึ้นไปให้ถึงในระดับสูงสุดต่อไป Maslow (1959) ได้สรุปลักษณะของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจจะเป็นไปตามลำดับโดยลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs) ของมนุษย์ตามทฤษฎีดังกล่าวมี 5 ระดับ คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัย ด้านสังคม ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม และด้านความสำเร็จในชีวิต โดยมีลักษณะเรียงลำดับจากต่ำไปหาสูง และจากความต้องการนี้เอง เป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้บุคคลแต่ละคนแสดงพฤติกรรมกรรมการบริโภคแตกต่างกันออกมา (ฉลองศรี พิมพ์สมพงษ์, 2542 น. 36-37)⁸

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นต้องการปัจจัย 4 เช่น ต้องการอาหารให้อิ่มท้อง เครื่องนุ่งห่มเพื่อป้องกันความร้อน หนาวและอุจาดตา ยารักษาโรคภัยไข้เจ็บ รวมทั้งที่อยู่อาศัยเพื่อป้องกันแดด ฝน ลม อากาศร้อน หนาว และสัตว์ร้าย ความต้องการเหล่านี้มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ทุกคน จึงมีความต้องการพื้นฐานขั้นแรกที่มนุษย์ทุกคนต้องการบรรลุให้ได้ก่อน

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) หลังจากที่มีมนุษย์บรรลุความต้องการด้านร่างกาย ทำให้ชีวิตสามารถดำรงอยู่ในขั้นแรกแล้ว จะมีความต้องการด้านความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินของตนเองเพิ่มขึ้นต่อไป เช่น หลังจกามมนุษย์มีอาหารรับประทานจนอิ่มท้องแล้วได้เริ่มหันมาคำนึงถึงความปลอดภัยของอาหาร หรือสุขภาพ โดยหันมาให้ความสำคัญกับเรื่องสารพิษที่ติดมากับอาหาร ซึ่งสารพิษเหล่านี้อาจสร้างความไม่ปลอดภัยให้กับชีวิตของเขา เป็นต้น

3. ความต้องการความรักและการเป็นเจ้าของ (Belonging and love needs) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นหลังจากการที่มีชีวิตอยู่รอดแล้ว มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินแล้ว มนุษย์จะเริ่มมองหาความรักจากผู้อื่น ต้องการที่จะเป็นเจ้าของสิ่งต่างๆ ที่ตนเองครอบครองอยู่ตลอดเวลา เช่น ต้องการให้พ่อแม่ พี่น้อง คนรัก รักเราและต้องการให้เขาเหล่านั้นรักเราคนเดียว ไม่ต้องการให้เขาเหล่านั้นไปรักคนอื่น โดยการแสดงความเป็นเจ้าของ เป็นต้น

⁸ ฉลองศรี พิมพ์สมพงษ์. (2542). การวางแผนและการพัฒนาตลาดการท่องเที่ยว. กรุงเทพมหานคร : คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, หน้า 36 -37.

4. ความต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น (Esteem needs) เป็นความต้องการอีกขั้นหนึ่ง หลังจากได้รับความต้องการทางร่างกาย ความปลอดภัย ความรักและเป็นเจ้าของแล้ว จะต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ต้องการได้รับเกียรติจากผู้อื่น เช่น ต้องการการเรียกขานจากบุคคลทั่วไปอย่างสุภาพ ให้ความเคารพนับถือตามควรไม่ต้องการการกดขี่ข่มเหงจากผู้อื่น เนื่องจากทุกคนมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน

5. ความต้องการความเป็นตัวตนอันแท้จริงของตนเอง หรือความต้องการสัจจะแห่งตน (Self Actualization needs) เป็นความต้องการขั้นสุดท้าย หลังจากที่ผ่านมาความต้องการความเป็นส่วนตัว เป็นตัวตนที่แท้จริงของตนเอง ลดความต้องการภายนอกลง หันมาต้องการสิ่งที่ตนเองมีและเป็นอยู่ ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์

ทฤษฎีสองปัจจัย (Dual-Factor Theory) ของ Frederick Herzberg ทฤษฎีดังกล่าว นักวิชาการหลายท่านเรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัย หรือปัจจัยอนามัยในการจูงใจ (Herzberg's Two - Factor Theory) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า เป็นทฤษฎีที่เสนอแนะว่าความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วยสองแนวคิด คือ (อ้างถึงในศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545, น. 313 - 315)⁹ คือ แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (no satisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (motivation factor) และแนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังความไม่มีความไม่พอใจ (no dissatisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอนามัย (Hygiene Factor) ทฤษฎีนี้ได้มีการพัฒนาโดย เฮอริชเบิร์ก ในปี ค.ศ. 1950 - 1959 และในช่วงแรกของปี ค.ศ. 1960 - 1969 โดยได้ทำการวิจัยด้วยการสัมภาษณ์นักบัญชีและวิศวกร ทำให้พบว่าปัจจัยหลายประการที่เกี่ยวข้องกับความพอใจและไม่พอใจในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่ ความรับผิดชอบ และงานที่ท้าทายกับปัจจัยอนามัย เกี่ยวกับเงินเดือน สภาพความมั่นคง สัมพันธภาพระหว่างบุคคล นโยบายและการบังคับบัญชา โดยมีความเชื่อว่าปัจจัยจูงใจมีส่วนต่อการเพิ่มผลผลิต แต่ปัจจัยอนามัยไม่ใช่สิ่งจูงใจที่ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น หากแต่ทั้งสองปัจจัยถือเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำ

ทฤษฎี 2 ปัจจัยประกอบด้วย 1) ปัจจัยการจูงใจหรือตัวจูงใจ (Motivation Factors หรือ Motivators) เป็นปัจจัยภายนอก (ความต้องการภายใน) ของบุคคลที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ความก้าวหน้าความสำเร็จการยกย่อง เป็นต้น 2) ปัจจัยการธำรงรักษา เป็นปัจจัยภายนอกที่ป้องกันไม่ให้นักงาเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน การเสนอสุขอนามัยไม่ใช่วิธีการจูงใจที่ดีที่สุดในทัศนะของ Herzberg แต่เป็นการป้องกันความไม่พอใจ ประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมาทำงานหรือการขาดงาน เช่น นโยบายบริษัท การบังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน เป็นต้น

⁹ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร, หน้า 313-315.

2.4 แนวคิด ทฤษฎีการมีส่วนร่วม

อากรณพันธ์ จันทรสว่าง (2522, น.19)¹⁰ ได้อธิบายเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ว่าการมีส่วนร่วม (Participation) เป็นผลมาจากการเห็นพ้องต้องกันในเรื่องของความต้องการและทิศทางของการเปลี่ยนแปลงและความเห็นพ้องต้องกันจะต้องมีมากจนเกิดความคิดริเริ่ม โครงการเพื่อปฏิบัติ กล่าวคือ จะต้องเป็นความเห็นพ้องต้องกัน จะต้องมีมากจนเกิดความคิดริเริ่ม โครงการเพื่อปฏิบัติ การปฏิบัติ การกระทำทั้งหมด หรือการกระทำทั้งหมดที่ทำโดยกลุ่ม หรือทำในนามกลุ่มนั้น กระทำผ่านองค์กร (Organization) ดังนั้น องค์กรจะต้องเป็นเสมือนตัวนำให้บรรลุถึงความเปลี่ยนแปลง

ปรัชญาเวสารัชช (2528, น. 5)¹¹ ได้นิยามความหมายของการมีส่วนร่วมว่าเป็นการที่ประชาชนเข้ามาเกี่ยวข้องกับ การใช้ความพยายามหรือทรัพยากรในส่วนของตนเองต่อกิจกรรมซึ่งมุ่งสู่การพัฒนาชุมชน โดยการมีส่วนร่วมต้องมีองค์ประกอบดังนี้ 1) ประชาชนเข้าเกี่ยวข้องในกิจกรรมการพัฒนา 2) ผู้เข้าร่วมได้ใช้ความพยายามบางอย่างส่วนตัว เช่น ความคิด ความรู้ ความสามารถ แรงงาน หรือทรัพยากรบางอย่าง เช่น เงินและวัสดุในกิจกรรมพัฒนา วรณิการ์ ภูมิวงศ์พิทักษ์ (2540, น. 12)¹² ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้ การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง กระบวนการที่ให้ประชาชนไม่ว่าจะเป็นปัจเจกบุคคลหรือ กลุ่มคนที่เห็นพ้องต้องกันเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบในการดำเนินงาน โดยการร่วมคิด ร่วมลงมือ ปฏิบัติ ร่วมแบ่งปันผลประโยชน์ และร่วมในการติดตามประเมินผล

สรุปจากความหมายของการมีส่วนร่วม ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า “การมีส่วนร่วม” หมายถึง การที่ประชาชนหรือกลุ่มบุคคลมีแนวคิดหรือจุดมุ่งหมายที่เหมือนกันเข้ามาดำเนินการนั้นให้แล้วเสร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดแล้วรับผลประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งต้องเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

¹⁰ อากรณพันธ์ จันทรสว่าง. (2522). คำบรรยายลักษณะวิชาทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน. ภาคการศึกษาที่ 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, หน้า 19.

¹¹ ปรัชญา เวสารัชช. (2528). การมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมเพื่อพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ : สถาบันไทยคดีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, หน้า 5.

¹² วรณิการ์ ภูมิวงศ์พิทักษ์. (2540). ปัญหาและอุปสรรคของการมีส่วนร่วมของประชาชนใน โครงการครอบครัวและชุมชนพัฒนา: ศึกษาเฉพาะกรณีชุมชนดวงแข เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ทฤษฎีการกระทำทางสังคม (The Theory of Social Action) ของเวยามาลย์ จ้อยูฟี (2542, น.15 -16)¹³ ได้อธิบายถึงการกระทำทางของมนุษย์ (Action of Human) ในลักษณะที่สามารถนำไปปรับใช้ทางสังคมทั่วไป กล่าวคือ การกระทำใด ๆ ของมนุษย์จะขึ้นอยู่กับความสนใจ และระบบค่านิยมของบุคคล 1) บุคลิกภาพของแต่ละบุคคล (Personality) 2) ระบบสังคมที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิกอยู่ (Social System) 3) วัฒนธรรม (Culture) ในสังคมที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิกอยู่และวัฒนธรรมนี้จะเป็นตัวกำหนดเกี่ยวกับความคิด ความเชื่อถือ (Idea of Believes) ความสนใจ (Primary of Interest) และระบบค่านิยมของบุคคล (Ystem of Value Orientation)

ลักษณะและรูปแบบของการมีส่วนร่วม แอนดรูว์ และสตีเฟล (Andrew & Stiefel, 1980 อ้างถึงใน ทานตะวัน อินทร์จันทร์, 2546, น. 19)¹⁴ ได้กล่าวถึงลักษณะของการมีส่วนร่วมไว้ 4 ประการ คือ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในขั้นปฏิบัติการ 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ส่วนอิระวัชร จันทระเสริฐ (2541 อ้างถึงใน ณรงค์ วริชช, 2551, น. 6)¹⁵ กล่าวไว้คือ 1) การมีส่วนร่วมในลักษณะตัวบุคคล ให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคลที่เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ 2) การมีส่วนร่วมในลักษณะของกลุ่มขบวนการที่มุ่งสร้างพื้นฐานอำนาจจากการสร้าง กลุ่มและโครงสร้างภายในหน่วยงาน 3) การมีส่วนร่วมในลักษณะโครงการ ให้ความสำคัญที่การจัดโครงการอันก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมที่ดี เน้นกลุ่มเป้าหมาย การถ่ายทอดระบบเทคนิคความรู้ การกระจายอำนาจสู่ประชาชน 4) การมีส่วนร่วมในลักษณะสถาบัน ให้ความสำคัญในแง่ของการก่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลงทางสถาบัน มีการถ่ายทอดหรือขยายโครงการสร้างอำนาจของกลุ่มผลประโยชน์และชนชั้นทางสังคม 5) การมีส่วนร่วมในลักษณะนโยบาย เน้นเรื่องหลักการยอมรับการมีส่วนร่วมของ ประชาชนและผู้เสียเปรียบในสังคม และนำมากำหนดนโยบายและแผนงานระดับชาติ

¹³ เวยามาลย์ จ้อยูฟี. (2542). การมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นต่อการจัดการมูลฝอย : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลตำบลแหลมมั่งจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายและการวางแผนสังคม : มหาวิทยาลัยเกริก, หน้า 15-16.

¹⁴ ทานตะวัน อินทร์จันทร์. (2546). การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชนในการพัฒนาชุมชนย่อย ในเขตเทศบาลเมืองลำพูน. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, หน้า 19.

¹⁵ ณรงค์ วริชช. (2551). การมีส่วนร่วมของกรรมการชุมชนในการพัฒนาเทศบาลผู้เมืองน่าอยู่ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลบางพระ. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, หน้า 6.

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รณกร สุวรรณกลาง (2557)¹⁶ ศึกษาการพัฒนาโมเดลทีมที่มีประสิทธิผลจากองค์การที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งชาติ พบว่ามีวัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำ และองค์ประกอบของทีม กับประสิทธิผลของทีม 2) พัฒนาและตรวจสอบความตรง ของโมเดลสมการ โครงสร้างประสิทธิผลของทีม และ 3) เพื่อประมาณค่าขนาดอิทธิพลทั้งทางตรง และทางอ้อมของค่านิยมในการทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำ และองค์ประกอบของทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีม ประชากรการศึกษา คือ องค์การที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (รางวัลคุณภาพแห่งชาติและรางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศ) จำนวน 49 องค์การผลการวิจัยพบว่า ค่านิยมในการทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบของทีม และองค์ประกอบของทีมมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .924, .803 และ 1.508 ตามลำดับ และค่านิยมในการทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของทีม ผ่านทั้งภาวะผู้นำและองค์ประกอบของทีมด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ .792 โดยค่านิยมในการทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำและองค์ประกอบของทีมสามารถอธิบายความแปรปรวนในประสิทธิผลของทีมได้ร้อยละ 79

นายสัมมนา สีมุข (2553)¹⁷ ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร องค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขต อำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา พบว่าการทำงานเป็นทีมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา มีปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่คาดว่าเป็นสาเหตุที่จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรลดลง โดยเฉพาะปัจจัยด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ และด้านการตัดสินใจร่วมกัน การวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามตามตัวชี้วัดลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของปาร์กเกอร์ 12 ประการ องค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะดำเนินการศึกษามีทั้งสิ้น 9 แห่ง ในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา การศึกษาลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละด้านทำให้ทราบถึงระดับประสิทธิภาพ ของการทำงานเป็นทีม ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรส่วนใหญ่ พบว่าด้านการตัดสินใจร่วมกัน มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่

¹⁶ รณกร สุวรรณกลาง. (2557). ศึกษาการพัฒนาโมเดลทีมที่มีประสิทธิผลจากองค์การที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งชาติ.

วิทยานิพนธ์หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (เทคโนโลยีการบริหาร). คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

¹⁷ สัมมนา สีมุข. (2553). ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย

จังหวัดนครราชสีมา. หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

ในระดับมากเป็นอันดับแรก ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่สอง ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่สาม ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่สี่ และด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลางเป็นอันดับสุดท้าย เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมทั้ง 5 ด้าน สรุปได้ว่ามีระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัยในครั้งนี้ สามารถใช้ข้อมูลที่ได้จากการศึกษานำมาวางแผนปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในองค์กรให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

กรกนก บุญชูจรัส และภัทรพล มหาจันทร์ (2553)¹⁸ ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบ ของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรีมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี 2) เพื่อศึกษาปัจจัย ที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนา ชุมชน จังหวัดเพชรบุรีตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย การกำหนดภารกิจของหน่วยงานและ กลยุทธ์ในการบริหารงาน โครงสร้างของทีม ผู้นำของทีม สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน กระบวนการทำงานของทีม การรวมทีม วัฒนธรรมองค์กร สมดุลของชีวิตกับการทำงาน การจัดการความรู้ และการคิดเชิงบวก ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พัฒนาการในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 7 จังหวัด มี ผลการวิจัยพบว่า 1) พัฒนาการในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรีมีการทำงาน เป็นทีมอยู่ในระดับมาก ($X = 4.05$, $S.D. = 0.66$) 2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของ ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรีได้แก่ การคิดเชิงบวก การรวมทีม การจัดการความรู้ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน โครงสร้างของทีม และการกำหนดภารกิจของหน่วยงานและกลยุทธ์ในการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

¹⁸กรกนก บุญชูจรัส และภัทรพล มหาจันทร์. (2553). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากร. วารสาร ศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัยปีที่ 2. ฉบับที่ 1. (กรกฎาคม - ธันวาคม 2553).

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จะใช้กระบวนการศึกษาตามวิธีดำเนินการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาผลจากการค้นหาข้อเท็จจริงหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอยู่แล้ว โดยมีประชากรกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนวิธีการวิเคราะห์และประมวลผล เพื่อให้การวิจัยมีคุณภาพและบรรลุวัตถุประสงค์

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรในการศึกษา

ข้าราชการและพนักงานราชการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา

ผู้บริหารสำนักงานฯ 3 คน ข้าราชการและพนักงานราชการ กลุ่มงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ฯ สำนักประชาสัมพันธ์ จำนวน 25 คน

3.2 วิธีที่ใช้ในการศึกษา

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. สัมภาษณ์จากเอกสาร และผลการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ใช้แบบสัมภาษณ์ ที่ผู้วิจัยจะดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารสำนักงานฯ ในสายบังคับบัญชา
3. ใช้แบบสอบถาม ที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ เป็นผู้ตอบเอง

แบบสัมภาษณ์แบบที่ 1 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารสำนักงานฯ ในสายบังคับบัญชา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง ระดับ และรายได้

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสำเร็จในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ฯ ประกอบด้วย 5 ข้อคำถาม คือ

1. วิธีการจัดสรรบุคลากรในแต่ละทีมงาน โครงการ/ กิจกรรม
2. วิธีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้กับบุคลากร
3. วิธีการสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหาร และบุคลากรในแต่ละทีมงาน
4. วิธีการประเมินผลการทำงานให้กับบุคลากรในแต่ละทีม
5. วิธีการแก้ไขความขัดแย้งภายในทีมงาน และระหว่างทีมงาน

แบบสอบถามแบบที่ 2 ให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ไปโดยเป็นผู้ตอบเอง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง ระดับ และรายได้

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 20 ข้อคำถาม คือ

โครงสร้างทีมงาน

1. กลุ่มงานมีโครงสร้างระบุตำแหน่งที่ชัดเจน
2. จำนวนทีมงานที่ได้รับมอบหมายในแต่ละทีมมีความเหมาะสม
3. บุคลากรในแต่ละทีมประกอบด้วยวิทยากร นักประชาสัมพันธ์
เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ นักวิชาการ โสตฯ ชูรการ บันทึกข้อมูล ช่างภาพ วิดีโอ
4. การทำงานในแต่ละทีมมีเป้าหมายการทำงานเป็นหนึ่งเดียวกัน

ผู้นำทีม

5. ผู้นำทีมมีการวางแผน กำหนดภารกิจ และมอบหมายงานร่วมกับสมาชิกในทีม
6. ได้รับความชื่นชมจากผู้นำทีมเมื่อสามารถปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์
7. ผู้นำทีมมีการกำกับ ดูแล และควบคุมงานอย่างสม่ำเสมอ
8. ผู้นำทีมนัดประชุมทีมงานเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้า และผลการดำเนินงานเป็นระยะ

กระบวนการทำงานเป็นทีม

9. สมาชิกในทีมมีการปฏิสัมพันธ์ หรือสื่อสารระหว่างกัน
10. สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระ
11. สมาชิกร่วมหาทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น
12. สมาชิกร่วมรับผิดชอบต่อการตัดสินใจของผู้นำ หรือสมาชิกในทีม

สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน

13. ลักษณะงานเป็นระบบเปิด ที่ให้สมาชิกในทีมริเริ่มและพัฒนางานของตนเองได้
14. มีการส่งเสริมให้สมาชิกในทีมได้รับการฝึกอบรมและศึกษาดูงานที่ตรงกับ
ตำแหน่งหน้าที่
15. สภาพแวดล้อมโดยรวมของสถานที่ทำงานมีความเหมาะสม
เช่น ความสะอาด เสียง อุณหภูมิ
16. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน

17. ภาระงานและการจัดสรรงานให้แต่ละบุคคลมีความเหมาะสม
18. สามารถปฏิบัติงานได้เสร็จในเวลาราชการ
19. การเดินทางไปและกลับระหว่างบ้านและที่ทำงาน
20. การเดินทางไปปฏิบัติงานในกรุงเทพฯ และต่างจังหวัดมีความปลอดภัย และได้รับสวัสดิการที่ดี

ส่วนที่ 3 การทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ฯ จำนวน 8 ข้อคำถาม

1. ผู้บริหารจัดการบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานในแต่ละทีมได้อย่างเหมาะสม ทั้งบุคลากรด้านวิชาการ ด้านประชาสัมพันธ์ และด้านสนับสนุนงาน
2. ผู้บริหารจัดการบุคลากรเพื่อลงพื้นที่ปฏิบัติงาน โครงการ/กิจกรรมได้เหมาะสม และเพียงพอ
3. มีการทำงานและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันภายในทีมงาน
4. มีการทำงานและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันระหว่างทีมงาน
5. ผู้บริหาร ผู้นำทีม และสมาชิกภายในทีม ทำงานร่วมกันอย่างเป็นกระบวนการ
6. ผู้บริหาร ผู้นำทีม และสมาชิกภายในทีม รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยยึดเสียงข้างมากในการตัดสินใจ และรับฟังเสียงส่วนน้อย
7. ผู้บริหารประเมินผลการทำงานของทีมงานในแต่ละทีม
8. แต่ละทีมงานประเมินผลการทำงานของตนเอง

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ (คำถามปลายเปิด)

- 4.1 ปัญหา/อุปสรรคที่ทำสมาชิกในแต่ละทีมไม่สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมาย
- 4.2 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

3.2.2 วิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎีและแนวคิด เพื่อนำมากำหนดขอบเขตในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย
2. กำหนดโครงสร้างของเครื่องมือ
3. สร้างเครื่องมือตามขอบเขต และโครงสร้างตามที่กำหนด
4. นำเครื่องมือที่สร้างแล้ว ไปตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา และนำมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อความถูกต้องและสมบูรณ์ของเครื่องมือ โดยการเก็บแบบสอบถามแล้วจะนำไปหาความตรงตามเนื้อหา (content validity) และทดสอบความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม ดังนี้

1) การหาความตรงตามเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญมาตรวจสอบว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิดหรือไม่ แล้วปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน/สมบูรณ์

2) การหาความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามผ่านการตรวจสอบแก้ไขแล้วไปทดสอบ pretest กับกลุ่มเป้าหมาย โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างกับบุคลากรที่เคยปฏิบัติหน้าที่ด้านการเผยแพร่ความรู้ด้านประชาธิปไตย ของกลุ่มงานเผยแพร่ประชาธิปไตย แบบเจาะจง จำนวน 10 คน ในวันที่ 3 เมษายน 2555 แล้วนำมาทดสอบความเชื่อมั่นจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ได้ผลการทดสอบ ดังนี้

- โครงสร้างของทีม ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7882
- ผู้นำทีม ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8385
- กระบวนการทำงานเป็นทีม ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8046
- สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในที่ทำงาน ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .6533
- ความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .6241
- การทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาธิปไตย
ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8177

5. นำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์แล้ว ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากนั้น ได้เก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานด้านการเผยแพร่ความรู้ด้านประชาธิปไตย ของกลุ่มงานเผยแพร่ประชาธิปไตยในปัจจุบัน แบบเจาะจง จำนวน 25 คน ในวันที่ 18 เมษายน 2560 ณ กลุ่มงานเผยแพร่ประชาธิปไตยฯ สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (อาคารดีพร้อม) คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) อีกครั้งหนึ่ง ได้ผลการทดสอบ ดังนี้

- โครงสร้างของทีม ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8433
- ผู้นำทีม ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7592
- กระบวนการทำงานเป็นทีม ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8838
- สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในที่ทำงาน ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7578
- ความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7216
- การทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาธิปไตยฯ
ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9373

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการได้แจกแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสำนักงานฯ จำนวน 3 ฉบับ และแบบสอบถามเจ้าหน้าที่จำนวน 25 ฉบับ โดยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นเวลา 1 สัปดาห์

3.3.2 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อได้รับแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามคืนมา ผู้วิจัยได้จะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของแบบสัมภาษณ์และสอบถามที่รับคืนมาทุกฉบับ
2. แยกแบบสอบถามให้เป็นหมวดหมู่
3. วิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่กำหนดคำตอบให้เลือกตอบ
4. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากคำถามแบบประเมินค่า ได้แก่ คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม และการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

เกณฑ์การให้คะแนนของเครื่องมือของแบบสอบถาม

1. ข้อคำถามที่เป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 28 ข้อคำถาม จะแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

มากที่สุด	ให้คะแนนเท่ากับ	5
มาก	ให้คะแนนเท่ากับ	4
ปานกลาง	ให้คะแนนเท่ากับ	3
น้อย	ให้คะแนนเท่ากับ	2
น้อยที่สุด	ให้คะแนนเท่ากับ	1

- แบบสอบถามที่เป็นแบบประมาณค่า เพื่อวิเคราะห์หาระดับ และความสัมพันธ์ซึ่งมีเกณฑ์ ดังนี้

3.34 - 5.00	ความสัมพันธ์สูง
1.67 - 3.33	ความสัมพันธ์ปานกลาง
1.00 - 1.66	ความสัมพันธ์น้อย ควรปรับปรุง

2. แบบสอบถามแบบเติมตัวเลขในช่องว่าง ให้คะแนนเท่ากับตัวเลขที่เติม
3. แบบสอบถามแบบปลายเปิดจะรวบรวมและประมวลผลคำตอบเป็นรายชื่อ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

- 1) สถิติพรรณนา ใช้เสนออัตราร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับข้อมูลพื้นฐานทั่วไป
- 2) สถิติเชิงอนุมานในการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาระดับความสัมพันธ์

บทที่ 4

วิเคราะห์โครงสร้าง ระดับ วิธีการทำงานเป็นทีม และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ ต่อผลสำเร็จในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาธิปไตย สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีพันธกิจหลักในการสนับสนุนการดำเนินงานด้านนิติบัญญัติของสมาชิก คณะกรรมาธิการ และรัฐสภา เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในการตรากฎหมาย การควบคุมการบริหารราชการแผ่นดิน ตลอดจนเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจและการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน เพื่อพัฒนาการเมืองการปกครองระบอบประชาธิปไตยในระบบรัฐสภาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีแผนยุทธศาสตร์สำนักประชาสัมพันธ์ ประจำปี 2559 - 2562 ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาให้สอดคล้องกับพันธกิจของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และเกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

4.1 วิเคราะห์โครงสร้าง ระดับ วิธีการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาธิปไตย

การดำเนินงานประชาสัมพันธ์เผยแพร่ด้านประชาธิปไตยให้สามารถปฏิบัติและผลได้ ต้องมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยให้ความสำคัญกับการสร้างองค์ความรู้ การมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม เพื่อให้งานเผยแพร่ความรู้ด้านประชาธิปไตยมีคุณภาพ และเกิดความเชื่อมโยงกันอันจะนำไปสู่ผลสำเร็จในภาพรวมตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมที่กำหนดไว้

วิสัยทัศน์ “เป็นศูนย์กลางการประชาสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กร และสนับสนุนภารกิจของสถาบันนิติบัญญัติ”

พันธกิจ

1. เป็นศูนย์ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร และเผยแพร่ภารกิจของฝ่ายนิติบัญญัติออกสู่สาธารณชน
2. เสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่สถาบันนิติบัญญัติและสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
3. ส่งเสริมประชาชนให้มีความเป็นพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย และมีส่วนร่วมในการปฏิรูปประเทศ

4. เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ และสร้างเครือข่ายด้านการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

5. สนับสนุน และอำนวยความสะดวกการปฏิบัติการกิจของฝ่ายนิติบัญญัติ และสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ค่านิยมองค์กร “ทำงานเชิงรุก ทันยุคเทคโนโลยี รับผิดชอบหน้าที่ มีจิตบริการ”

สำนักประชาสัมพันธ์เป็นหน่วยงานปฏิบัติที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลด้านการบริหารของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยมีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในการแบ่งส่วนราชการภายในของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ดังนี้

1. ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านการประชาสัมพันธ์ของรัฐสภา สภาผู้แทนราษฎร และสำนักเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

2. จัดกิจกรรมและเผยแพร่ความรู้ด้านรัฐสภา และการปกครองระบอบประชาธิปไตย

3. ดำเนินการเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์การติดต่อสอบถาม การต้อนรับ รับรอง และอำนวยความสะดวกแก่สมาชิกรัฐสภา บุคคลในวงงานสภา ประชาชน และผู้มาติดต่อราชการ

4. ดำเนินการประสานงาน และอำนวยความสะดวก งานด้านพระราชพิธี รัฐพิธีและพิธีการต่าง ๆ ของรัฐสภา สภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

5. ดำเนินการศึกษา รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ วางแผนและดำเนินการผลิตเอกสาร และสื่อสิ่งพิมพ์เกี่ยวกับความรู้ด้านการเมือง การปกครอง ในระบอบประชาธิปไตย สิทธิเสรีภาพ และหน้าที่ของประชาชน บทบาทอำนาจหน้าที่ กิจกรรมและผลงานของรัฐสภา สภาผู้แทนราษฎร คณะกรรมาธิการและสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

6. ดำเนินการศึกษา รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ เพื่อจัดทำแผนงาน โครงการ การสัมมนา การเสวนา การอภิปราย การจัดทำเอกสาร และการจัดนิทรรศการเพื่อการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับด้านการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย บทบาทอำนาจหน้าที่ กิจกรรมและผลงานของรัฐสภา สภาผู้แทนราษฎร สิทธิเสรีภาพ และหน้าที่ของประชาชนตามรัฐธรรมนูญให้กับนักเรียน นิสิต นักศึกษา ส่วนราชการ ภาคเอกชนและประชาชนในภูมิภาคต่าง ๆ ตลอดจนการจัดกิจกรรมให้ประชาชนในพื้นที่ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นทางการเมืองร่วมกับสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร

7. ดำเนินการติดตาม ตรวจสอบ วิเคราะห์ ประมวลผล เสนอแนะ และชี้แจงข้อเท็จจริง ข่าวสารที่คลาดเคลื่อนเกี่ยวกับรัฐสภา สภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รวมทั้งติดต่อประสานงานและอำนวยความสะดวกแก่สื่อมวลชนในการเผยแพร่ข่าว การให้สัมภาษณ์ การแถลงข่าวของประธานและรองประธานสภาผู้แทนราษฎร ผู้นำฝ่ายค้านในสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร คณะกรรมาธิการและสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

8. ดำเนินการศึกษา รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และเสนอความเห็นเกี่ยวกับการวางแผนจัดหา ควบคุม ดูแล บำรุงรักษา และซ่อมแซมอุปกรณ์ เครื่องมือ โสตทัศนูปกรณ์ ระบบการลงคะแนนระบบ โทรทัศน์วงจรปิด ระบบเสียง ระบบภาพเพื่อสนับสนุนการประชุมรัฐสภา สภาผู้แทนราษฎร คณะกรรมการ และการประชุมหรือการสัมมนาที่เกี่ยวข้องในวงงานของรัฐสภา

9. ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

สำนักประชาสัมพันธ์แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 6 กลุ่มงาน ประกอบด้วย

1. กลุ่มงานบริหารทั่วไปและพิธีการ
2. กลุ่มงานสารนิเทศ
3. กลุ่มงานสื่อมวลชน
4. กลุ่มงานโสตทัศนูปกรณ์
5. กลุ่มงานผลิตเอกสาร
6. กลุ่มงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และกิจกรรมสภาผู้แทนราษฎร

บทบาท อำนาจหน้าที่ ของกลุ่มงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และกิจกรรมสภาผู้แทนราษฎร

1. ดำเนินการศึกษา รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และการจัดนิทรรศการเพื่อการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับด้านการเมืองการปกครองในระบบอบประชาธิปไตย บทบาทอำนาจหน้าที่ กิจกรรม และผลงานของรัฐสภา สภาผู้แทนราษฎร สิทธิเสรีภาพและหน้าที่ของประชาชนตามรัฐธรรมนูญ

2. ดำเนินการเกี่ยวกับการสัมมนา การเสวนา การอภิปราย จัดนิทรรศการและเผยแพร่เอกสารเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบบอบประชาธิปไตย บทบาทอำนาจหน้าที่ กิจกรรม และผลงานของรัฐสภา สภาผู้แทนราษฎร สิทธิเสรีภาพและหน้าที่ของประชาชนตามรัฐธรรมนูญให้กับนิสิต นักศึกษา สถาบันการเมือง ส่วนราชการและเอกชน รวมทั้งประชาชนในภูมิภาคต่าง ๆ

3. จัดกิจกรรมสภาผู้แทนราษฎรพบประชาชนในพื้นที่ เพื่อให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นจัดกิจกรรมตามโครงการฯ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

4. ดำเนินการผลิตสื่อเพื่อใช้ในโครงการฯ เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

5. ดำเนินการศึกษา รวบรวม วิเคราะห์ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน

6. ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

บุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ฯ สำนักประชาสัมพันธ์ หมายถึง บุคลากรของกลุ่มงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และกิจกรรมสภาผู้แทนราษฎร สำนักประชาสัมพันธ์ จำนวน 7 ทีม คือ

- 1) ทีมกิจกรรมเยาวชนประชาสัมพันธ์ สัมมนาเชิงปฏิบัติการ
- 2) ทีมกิจกรรมรณรงค์เยาวชนประชาสัมพันธ์
- 3) ทีมกิจกรรมสร้างเครือข่ายเยาวชนประชาสัมพันธ์
- 4) ทีมโครงการรัฐสภาสัญจรเพื่อเด็กและเยาวชน
- 5) ทีมโครงการเสริมสร้างความเป็นพลเมืองในระบอบประชาธิปไตยตามวิถีรัฐธรรมนูญ
- 6) ทีมโครงการประกวดวรรณกรรมการเมืองรางวัลพานแว่นฟ้า
- 7) ทีมโครงการประกวดนวัตกรรมประชาสัมพันธ์ เพื่อพัฒนาประชาสัมพันธ์เชิงคุณภาพ

โครงสร้างของแต่ละทีมจะประกอบด้วยบุคลากรที่ปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- 1) ทีมด้านวิชาการ คือ บุคลากรในตำแหน่งวิทยากร
- 2) ทีมด้านประชาสัมพันธ์ คือ บุคลากรในตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ และเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์
- 3) ทีมด้านการสนับสนุน คือ บุคลากรในตำแหน่งนักวิชาการโสตทัศนูปกรณ์ เจ้าพนักงานธุรการ และเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล

ตารางที่ 1 : แสดงกรอบอัตรากำลังของบุคลากรกลุ่มงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ฯ ปัจจุบัน

กลุ่มงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ฯ	อัตรากำลังปัจจุบัน (คน)	อัตรว่าง/ช่วยราชการ (คน)
ผู้บริหารโครงการ/กิจกรรม		
1. ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานฯ 1 อัตรา	1	-
ทีมด้านวิชาการ		
2. วิทยากร 12 อัตรา - ระดับชำนาญการพิเศษ 8 คน - ระดับชำนาญการ 1 คน - ระดับปฏิบัติการ 3 คน	10	ช่วยราชการ 2
ทีมด้านประชาสัมพันธ์		
3. นักประชาสัมพันธ์/เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ 5 อัตรา - ระดับชำนาญการพิเศษ 3 คน - ระดับอาวุโส 2 คน	5	-

กลุ่มงานเผยแพร่ประชาธิปไตยฯ	อัตรากำลัง ปัจจุบัน (คน)	อัตราว่าง/ ช่วยราชการ (คน)
ทีมด้านการสนับสนุน		
4. นักวิชาการ โสตทัศนอุปกรณ์ 2 อัตรา - ระดับชำนาญการพิเศษ 1 คน - ระดับปฏิบัติการ 1 คน	2	-
5. เจ้าพนักงานธุรการ 3 อัตรา - ระดับชำนาญงาน 3 คน	3	-
6. เจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล 4 อัตรา - ระดับชำนาญงาน 2 คน - ระดับปฏิบัติงาน 1 คน - พนักงานราชการ (บันทึกภาพนิ่ง/ วิดีโอ 2 อัตรา)	3 2	ว่าง 1 -
รวมทั้งสิ้น	26	-

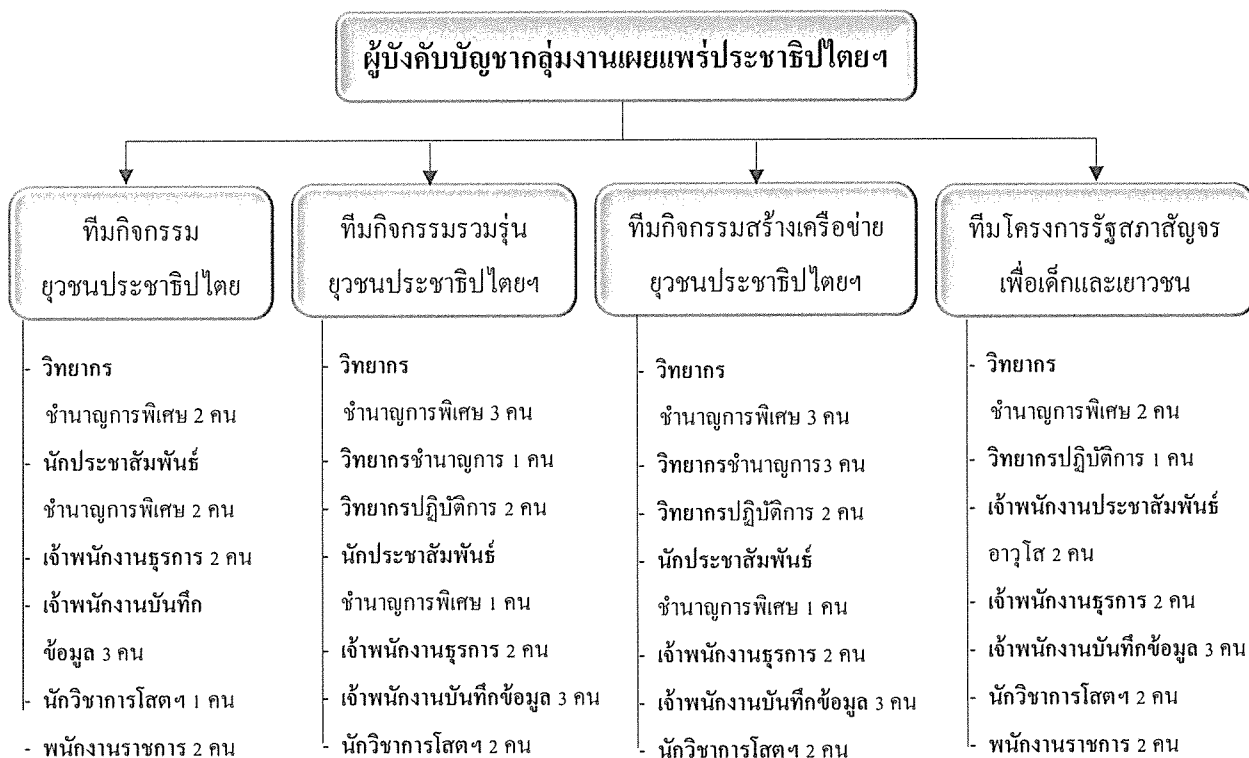
การสร้างทีมงานของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาธิปไตยฯ คือ หัวใจของการปฏิบัติงาน เนื่องจากเป็นการดึงศักยภาพความสามารถสูงสุดของบุคลากรแต่ละคนมาเข้าไว้ด้วยกันด้วยความร่วมมือ ร่วมแรง และร่วมใจ เพื่อให้การดำเนินงานสำเร็จบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ จึงเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาอย่างยิ่งของทุกองค์กรที่ต้องการให้ทุกคนในทีมงานสามารถเรียนรู้ วิเคราะห์ แก้ไขปัญหาาร่วมกัน ปรับปรุงความสัมพันธ์ต่าง ๆ ลดปัญหาความขัดแย้ง เพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข โดยวิธีการการสร้างทีมงานของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาธิปไตยฯ มีดังนี้

- ผู้บังคับบัญชากำหนดทีม คัดเลือกบุคลากรในแต่ละทีม ซึ่งเป็นทีมที่แยกตามกลุ่มเป้าหมาย 2 กลุ่มใหญ่ คือ
 - กลุ่มเป้าหมายเยาวชน นักศึกษา นิสิต นักศึกษา
 - กลุ่มหมายผู้นำชุมชน และประชาชนทั่วไป
- สร้างความเข้าใจกับผู้ร่วมงาน เปิด โอกาสเสนอข้อคิดเห็น ร่วมการตัดสินใจ
- การระดมความคิด ในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
- คัดเลือกความคิด ที่ดีที่สุดเพื่อนำไปกำหนดแผนการปฏิบัติงาน
- กำหนดแผนปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ
- การปฏิบัติตามแผน ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบผลการปฏิบัติงานเสมอ
- สรุปประเมินผลการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น

**โครงสร้าง ระดับ และวิธีการทำงานเป็นทีมของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับกลุ่มเป้าหมาย
เยาวชน นักเรียน นิสิต นักศึกษา**

1. กิจกรรมเยาวชนประชาธิปไตย กิจกรรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เป็นกิจกรรมที่เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านประชาธิปไตย การเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมือง และการต่อ ยอดขยายผลองค์ความรู้ ทั้งจากภาคเนื้อหาสาระและภาคประสบการณ์ โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็นนักเรียน/นักศึกษา ซึ่งจะดำเนินการจำนวน 1 ครั้ง 2 รุ่นพร้อมกัน รวมจำนวนทั้งสิ้น 320 คน
2. กิจกรรมรวมรุ่นเยาวชนประชาธิปไตย เป็นงานขยายผลจากการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับเยาวชนฯ ในแต่ละภูมิภาค ซึ่งจะดำเนินงานในรูปแบบของคณะกรรมการเยาวชนฯ แต่ละภูมิภาค กำหนดจัด 4 ครั้ง ครั้งละ 100 คน โดยกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมกิจกรรมเป็นเยาวชนประชาธิปไตยที่ผ่านการอบรม ตั้งแต่ปี 2545 -2560
3. กิจกรรมสร้างเครือข่ายเยาวชนฯ เป็นงานต่อ ยอดขยายผลสร้างเครือข่ายด้านประชาธิปไตย ในชุมชนของตนเอง ซึ่งจะดำเนินงานร่วมกับสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
4. โครงการรัฐสภาสัญจรเพื่อเด็กและเยาวชน เป็นการจัดกิจกรรมเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านประชาธิปไตยและการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองให้กับนักเรียนตามภูมิภาค และมอบหนังสือความรู้ด้านประชาธิปไตยให้กับโรงเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งจะดำเนินการจำนวน 4 ครั้ง ครั้งละ 200 คน

แผนภาพที่ 1 : แสดง โครงสร้างทีมที่ปฏิบัติงานกับกลุ่มเป้าหมายเยาวชน นักเรียน นิสิต นักศึกษา



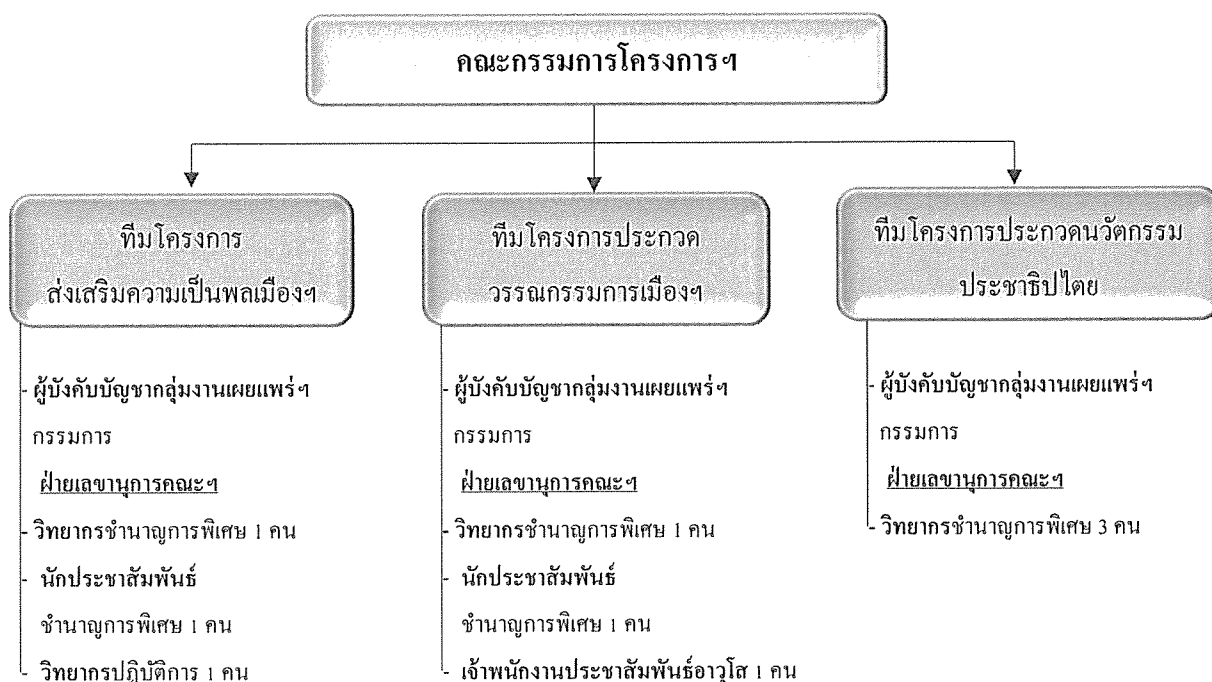
โครงสร้าง ระดับ และวิธีการทำงานเป็นทีมของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับกลุ่มเป้าหมาย ผู้นำชุมชน และประชาชนทั่วไป

1. โครงการเสริมสร้างความเป็นพลเมืองในระบอบประชาธิปไตยตามวิถีรัฐธรรมนูญ เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายได้ตระหนักถึงความสำคัญของการเป็นพลเมืองที่ดีในระบอบประชาธิปไตย ได้เข้ามามีส่วนร่วมกับสถาบันนิติบัญญัติในการพัฒนาประชาธิปไตยอย่างยั่งยืน และสามารถต่อยอดและยกระดับกลไกการขับเคลื่อนพลเมืองดีในประเทศไทย ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมตามที่ได้วางไว้

2. กิจกรรมประกวดวรรณกรรมการเมืองรางวัลพานแว่นฟ้า เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการขับเคลื่อนการปฏิรูปการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการเสริมสร้างความเป็นพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย ทั้งในเรื่องสิทธิ หน้าที่ ความเสมอภาค และความรับผิดชอบต่อสังคม อันเป็นพื้นฐานสำคัญของความเป็นประชาธิปไตย ผ่านศิลปะงานวรรณกรรม สนับสนุนและยกย่องผลงานวรรณกรรมไทยที่ทรงคุณค่า ให้พัฒนาไปพร้อมกับสำนึกประชาธิปไตย ตลอดจนเสริมสร้างความปลอดภัยของสมานฉันท์ และความสามัคคีของประชาชนในประเทศชาติ

3. กิจกรรมประกวดนวัตกรรมประชาธิปไตย เพื่อเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจด้านนวัตกรรมประชาธิปไตยในสังคมไทย ส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่สร้างสังคมคุณภาพ และประชาธิปไตยที่มีคุณภาพใน โรงเรียน/ สถาบันการศึกษา และชุมชนท้องถิ่น อย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนสนับสนุนให้เยาวชน และประชาชนมีส่วนร่วมกับสถาบันนิติบัญญัติ ในการส่งเสริมสนับสนุนความเป็นพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย และมีส่วนร่วมกับการปฏิรูปประเทศไทยให้ยั่งยืน

แผนภาพที่ 2 : แสดง โครงสร้างทีมที่ปฏิบัติงานกับกลุ่มเป้าหมายผู้นำชุมชน และประชาชนทั่วไป



4.2 วิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสำเร็จในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

4.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ได้ผลสรุป ดังนี้

บุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ จำนวน 25 คน

1. เพศ ผลการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 68 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 8 ตามลำดับ

2. อายุ ผลการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 41 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 48 อายุระหว่าง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 36 และอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 16 ตามลำดับ

3. ระดับการศึกษา ผลการวิเคราะห์พบว่ากลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า คิดเป็นร้อยละ 60 และจบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 10 ตามลำดับ

4. ทีมงาน ผลการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ในทีมวิชาการ (วิทยากร) คิดเป็นร้อยละ 44 รองลงมาคือทีมสนับสนุน (นักวิชาการโสตทัศนอุปกรณ์ ชุรกร เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล และช่างภาพ/วิดีโอ) คิดเป็นร้อยละ 36 และทีมประชาสัมพันธ์ (นักประชาสัมพันธ์) คิดเป็นร้อยละ 20 ตามลำดับ

5. ตำแหน่ง ผลการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ในระดับชำนาญการพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 44 รองลงมาคือระดับอาวุโส ปฏิบัติการ ช่างภาพ เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 24 ระดับชำนาญงาน คิดเป็นร้อยละ 20 และระดับปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 12 ตามลำดับ

6. รายได้ ผลการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่มีรายได้ 15,000 - 25,000 และ 25,001 - 35,000 เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 72 รองลงมาคือ 45,001 - 55,000 คิดเป็นร้อยละ 20 และ 35,001 - 45,000 คิดเป็นร้อยละ 8 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 : แสดงข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปร	จำนวน (n =)	ร้อยละ (100)
กลุ่มเยาวชนประชาสัมพันธ์		
1. เพศ		
ชาย	8	32
หญิง	17	68

ตัวแปร	จำนวน (n =)	ร้อยละ (100)
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	4	16
อายุ 31 – 40 ปี	9	36
อายุ 41 ปี ขึ้นไป	12	48
3. ระดับการศึกษา		
จบการศึกษาปริญญาตรี	10	40
จบการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า	15	60
4. ที่มงาน		
ทีมวิชาการ (ตำแหน่งวิทยากร)	11	44
ทีมประชาสัมพันธ์ (ตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์)	5	20
ทีมสนับสนุน (ตำแหน่งนักวิชาการ ใสตทศนุปรกรณั รุกรการ เข้าหน้าที่บ้านทักข้อมูล และพนักงาน ราชการ)	9	36
5. ตำแหน่ง		
ชำนาญการพิเศษ	11	44
อาวุโส	2	8
ปฏิบัติการ	2	8
ปฏิบัติงาน	3	12
ชำนาญงาน	5	20
ช่างภาพ/วิดีโอ	2	8

ตัวแปร	จำนวน (n =)	ร้อยละ (100)
6. รายได้		
15,000 – 25,000 บาท	9	36
25,001 – 35,000 บาท	9	36
35,001 – 45,000 บาท	2	8
45,001 – 55,000 บาท	5	20

4.2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมรายด้าน

ตารางที่ 3 : แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมายต่อโครงสร้างของทีม

ความคิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ ความสำคัญ
1. กลุ่มงานมีโครงสร้างระบุตำแหน่งที่ชัดเจน	3.96	.68	สูง	1
2. จำนวนทีมงานที่ได้รับมอบหมายในแต่ละทีมมีความเหมาะสม	3.52	.59	สูง	4
3. บุคลากรในแต่ละทีมประกอบด้วยวิทยากร นักประชาสัมพันธ์ เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ นักวิชาการ โสตฯ ชูรการ บันทึกข้อมูล ช่างภาพ วิดีโอ	3.68	.80	สูง	3
4. การทำงานในแต่ละทีมมีเป้าหมายการทำงานเป็นหนึ่งเดียวกัน	3.88	.88	สูง	2
ภาพรวม	3.76	.74	สูง	-

ผลการวิเคราะห์พบว่า ความคิดเห็นกลุ่มเป้าหมายต่อความชัดเจนในโครงสร้างระบุตำแหน่งของกลุ่มงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 อยู่ในระดับสูง จำนวนทีมงานที่ได้รับมอบหมายในแต่ละทีมมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 อยู่ในระดับสูง บุคลากรในแต่ละทีมประกอบด้วย วิทยากร นักประชาสัมพันธ์ เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ นักวิชาการ โสตฯ ชูรการ บันทึกข้อมูล ช่างภาพ/วิดีโอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 อยู่ในระดับสูง และการทำงานในแต่ละทีมมีเป้าหมายการทำงานเป็นหนึ่งเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 อยู่ในระดับสูง ภาพรวมความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมายต่อโครงสร้างของทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 อยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 4 : ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมายต่อผู้นำทีม

ความคิดเห็น		\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ ความสำคัญ
1.	ผู้นำทีมมีการวางแผน กำหนดภารกิจ และมอบหมายงานร่วมกับสมาชิกในทีม	3.80	.71	สูง	1
2.	ได้รับความชื่นชมจากผู้นำทีมเมื่อสามารถปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์	3.36	.91	สูง	4
3.	ผู้นำทีมมีการกำกับ ดูแล และควบคุมงานอย่างสม่ำเสมอ	3.64	.64	สูง	2
4.	ผู้นำทีมนัดประชุมทีมงานเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้า และผลการดำเนินงานเป็นระยะ	3.52	.92	สูง	3
ภาพรวม		3.58	.80	สูง	-

ผลการวิเคราะห์พบว่า ความคิดเห็นกลุ่มเป้าหมายต่อผู้นำทีมที่มีการวางแผน กำหนดภารกิจ และมอบหมายงานร่วมกับสมาชิกในทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 อยู่ในระดับสูง ได้รับความชื่นชมจากผู้นำทีมเมื่อสามารถปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 อยู่ในระดับสูง ผู้นำทีมมีการกำกับ ดูแล และควบคุมงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 อยู่ในระดับสูง และผู้นำทีมนัดประชุมทีมงานเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้า และผลการดำเนินงานเป็นระยะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 อยู่ในระดับสูง ภาพรวมความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมายต่อผู้นำทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 อยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 5 : แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมายต่อกระบวนการทำงานเป็นทีม

ความคิดเห็น		\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ ความสำคัญ
1.	สมาชิกในทีมมีการปฏิสัมพันธ์ หรือสื่อสารระหว่างกัน	3.56	.71	สูง	3
2.	สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น อย่างเป็นอิสระ	3.72	.68	สูง	2
3.	สมาชิกร่วมหาทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	3.76	.78	สูง	1
4.	สมาชิกร่วมรับผิดชอบต่อการตัดสินใจของผู้นำ หรือสมาชิกในทีม	3.52	.82	สูง	4
ภาพรวม		3.64	.75	สูง	-

ผลการวิเคราะห์พบว่า ความคิดเห็นกลุ่มเป้าหมายต่อกระบวนการทำงานเป็นทีมโดยสมาชิกในทีมมีการปฏิสัมพันธ์ หรือสื่อสารระหว่างกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 อยู่ในระดับสูง สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 อยู่ในระดับสูง สมาชิกร่วมหาทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 อยู่ในระดับสูง และสมาชิกร่วมรับผิดชอบต่อการตัดสินใจของผู้นำ หรือสมาชิกในทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 อยู่ในระดับสูง ภาพรวมความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมายต่อกระบวนการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 อยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 6 : แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมายต่อสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในที่ทำงาน

ความคิดเห็น		\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับความสำคัญ
1.	ลักษณะงานเป็นระบบเปิด ที่ให้สมาชิกในทีมริเริ่มและพัฒนางานของตนเองได้	3.56	.96	สูง	2
2.	มีการส่งเสริมให้สมาชิกในทีมได้รับการฝึกอบรมและศึกษาดูงานที่ตรงกับตำแหน่งหน้าที่	3.12	.97	ปานกลาง	4
3.	สภาพแวดล้อมโดยรวมของสถานที่ทำงานมีความเหมาะสม เช่น ความสะอาด เสียง อุณหภูมิ	3.28	.79	ปานกลาง	3
4.	สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	3.68	.75	สูง	1
ภาพรวม		3.41	.87	สูง	-

ผลการวิเคราะห์พบว่า ความคิดเห็นกลุ่มเป้าหมายต่อสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในที่ทำงานมีลักษณะงานเป็นระบบเปิด ที่ให้สมาชิกในทีมริเริ่มและพัฒนางานของตนเองได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 อยู่ในระดับสูง มีการส่งเสริมให้สมาชิกในทีมได้รับการฝึกอบรมและศึกษาดูงานที่ตรงกับตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 อยู่ในระดับปานกลาง สภาพแวดล้อมโดยรวมของสถานที่ทำงานมีความเหมาะสม เช่น ความสะอาด เสียง อุณหภูมิ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 อยู่ในระดับปานกลาง และสถานที่ทำงานมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 อยู่ในระดับสูง ภาพรวมความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมายต่อสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในที่ทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 อยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 7 : แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมายต่อความสมดุลในชีวิตกับการทำงาน

ความคิดเห็น		\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ ความสำคัญ
1.	เนื้องานและการจัดสรรงานให้แก่แต่ละบุคคลมีความเหมาะสม	3.40	.71	สูง	3
2.	สามารถปฏิบัติงานได้เสร็จในเวลาราชการ	3.88	.73	สูง	1
3.	การเดินทางไปและกลับระหว่างบ้านและที่ทำงาน	3.36	.64	สูง	4
4.	การเดินทางไปปฏิบัติงานในกรุงเทพฯ และต่างจังหวัดมีความปลอดภัย และได้รับสวัสดิการที่ดี	3.44	.77	สูง	2
ภาพรวม		3.52	.71	สูง	-

ผลการวิเคราะห์พบว่า ความคิดเห็นกลุ่มเป้าหมายต่อความสมดุลในชีวิตกับการทำงาน มีเนื้องานและการจัดสรรงานให้แก่แต่ละบุคคลมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 อยู่ในระดับสูง สามารถปฏิบัติงานได้เสร็จในเวลาราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 อยู่ในระดับสูง การเดินทางไปและกลับระหว่างบ้านและที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 อยู่ในระดับสูง และการเดินทางไปปฏิบัติงานในกรุงเทพฯ และต่างจังหวัดมีความปลอดภัย และได้รับสวัสดิการที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 อยู่ในระดับสูง ภาพรวมความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมายต่อความสมดุลในชีวิตกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 อยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 8 : แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมายต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ฯ

ความคิดเห็น		\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ ความสำคัญ
1.	ผู้บริหารจัดสรรบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานในแต่ละทีมได้อย่างเหมาะสม ทั้งบุคลากรด้านวิชาการ ด้านประชาสัมพันธ์ และด้านสนับสนุนงาน	3.64	.70	สูง	2
2.	ผู้บริหารจัดสรรบุคลากรเพื่อลงพื้นที่ปฏิบัติงานโครงการ/กิจกรรมได้เหมาะสมและเพียงพอ	3.64	.64	สูง	2

ความคิดเห็น		\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ ความสำคัญ
3.	มีการทำงานและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ภายในทีมงาน	3.52	.77	สูง	4
4.	มีการทำงานและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ระหว่างทีมงาน	3.48	.87	สูง	5
5.	ผู้บริหาร ผู้นำทีม และสมาชิกภายในทีม ทำงาน ร่วมกันอย่างเป็นกระบวนการ	3.36	.81	สูง	6
6.	ผู้บริหาร ผู้นำทีม และสมาชิกภายในทีม รับฟัง ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยยึดเสียงข้างมาก ในการตัดสินใจ และรับฟังเสียงส่วนน้อย	3.36	.81	สูง	6
7.	ผู้บริหารประเมินผลการทำงานของทีมงาน ในแต่ละทีม	3.60	.58	สูง	3
8.	แต่ละทีมงานประเมินผลการทำงานของตนเอง	3.72	.68	สูง	1
ภาพรวม		3.54	.73	สูง	-

ผลการวิเคราะห์พบว่า ความคิดเห็นกลุ่มเป้าหมายต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ มีดังนี้ ผู้บริหารจัดสรรบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานในแต่ละทีมได้อย่างเหมาะสม ทั้งบุคลากรด้านวิชาการ ด้านประชาสัมพันธ์ และด้านสนับสนุนงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 อยู่ในระดับสูง ผู้บริหารจัดสรรบุคลากรเพื่อลงพื้นที่ปฏิบัติงาน โครงการ/กิจกรรมได้เหมาะสมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 อยู่ในระดับสูง มีการทำงานและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันภายในทีมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 อยู่ในระดับสูง มีการทำงานและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันระหว่างทีมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 อยู่ในระดับสูง ผู้บริหาร ผู้นำทีม และสมาชิกภายในทีม ทำงานร่วมกันอย่างเป็นกระบวนการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 อยู่ในระดับสูง ผู้บริหาร ผู้นำทีม และสมาชิกภายในทีม รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยยึดเสียงข้างมากในการตัดสินใจ และรับฟังเสียงส่วนน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 อยู่ในระดับสูง ผู้บริหารประเมินผลการทำงานของทีมงานในแต่ละทีม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 อยู่ในระดับสูง และแต่ละทีมงานประเมินผลการทำงานของตนเอง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 อยู่ในระดับสูง ภาพรวมความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมายต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 อยู่ในระดับสูง

4.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้มีทั้งหมด 6 สมมติฐาน เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระในด้านข้อมูลพื้นฐาน โครงสร้างของทีม ผู้นำทีม กระบวนการทำงานเป็นทีม สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในที่ทำงาน และความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน ต่อความสำเร็จในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

สมมติฐานที่ 1 เพศ อายุ การศึกษา ทีมงาน ตำแหน่ง และรายได้ มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ไม่ต่างกัน

การทดสอบเปรียบเทียบเพศ กับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร คือ เพศชาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 และหญิง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 เมื่อทดสอบด้วยค่า t-test พบว่า กลุ่มเป้าหมายที่มีเพศต่างกัน ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2-Teil Prob. = .061) จึงเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ 1 โดยพบว่า เพศของกลุ่มเป้าหมายที่ต่างกันส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ไม่ต่างกัน (แสดงรายละเอียดในตารางที่ 9)

ตารางที่ 9 : แสดงผลการเปรียบเทียบเพศกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

เพศ	N	Mean	S.D.	t-test	2-Teil Prob.
ชาย	8	3.30	.51	.266	.611
หญิง	17	3.65	.64		
รวม	25	3.48	.58		

การทดสอบเปรียบเทียบอายุ กับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร คือ อายุต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 อายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และอายุ 41 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 เมื่อทดสอบด้วยค่า F-test พบว่า กลุ่มเป้าหมายที่มีอายุต่างกัน ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (F Prob. = .233) จึงเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ 1 โดยพบว่า อายุของกลุ่มเป้าหมายที่ต่างกันส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ไม่ต่างกัน (แสดงรายละเอียดในตารางที่ 10)

ตารางที่ 10 : แสดงผลการเปรียบเทียบเพศกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

อายุ	N	Mean	S.D.	F-Ratio	F Prob.
อายุต่ำกว่า 30 ปี	4	3.44	.63	1.590	.233
อายุระหว่าง 31 – 40 ปี	9	3.56	.57		
อายุ 41 ปี ขึ้นไป	12	3.56	.68		
รวม	25	3.54	.62		

ผลการทดสอบเปรียบเทียบการศึกษา กับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร คือ การศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และการศึกษาระดับปริญญาโท หรือสูงกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 เมื่อทดสอบด้วยค่า t-test พบว่า กลุ่มเป้าหมายที่มีการศึกษาต่างกัน ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2-Teil Prob. = .320) จึงเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ 1 โดยพบว่า การศึกษาของกลุ่มเป้าหมายที่ต่างกัน ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ไม่ต่างกัน (แสดงรายละเอียดในตารางที่ 11)

ตารางที่ 11 : แสดงผลการเปรียบเทียบการศึกษากับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

การศึกษา	N	Mean	S.D.	t-test	2-Teil Prob.
ปริญญาตรี	10	3.50	.49	1.035	.320
ปริญญาโท หรือสูงกว่า	15	3.57	.70		
รวม	25	3.54	.60		

ผลการทดสอบทีมงาน ตำแหน่ง และรายได้ กับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยทดสอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) พบว่า ตำแหน่ง ระดับ และรายได้ กับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ที่ต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ((r) prob. = .288 .952 และ .777) (แสดงรายละเอียดในตารางที่ 12)

ตารางที่ 12 : แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) ระหว่างทีมงาน ระดับตำแหน่ง และ รายได้ กับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

การทำงานเป็นทีมของบุคลากร ด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์	ค่า Pearson Correlation (r)	ค่า (r) prob.
ทีมงาน	.221	.288
ระดับของตำแหน่ง	-.013	.952
รายได้	-.060	.777

สมมติฐานที่ 2 โครงสร้างของทีม มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรต่างกัน

ผลการทดสอบโครงสร้างของทีม กับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยทดสอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) พบว่า โครงสร้างของทีมด้านจำนวนทีมงานที่ได้รับมอบหมายในแต่ละทีม บุคลากรในแต่ละทีมมีความเหมาะสม และเป้าหมายที่เป็นหนึ่งเดียวกันของทีม มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ((r) prob. = .002 .004 และ .001) ยกเว้น โครงสร้างของทีมด้านการมีโครงสร้างระบุตำแหน่งที่ชัดเจน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ((r) prob. = .108) (แสดงรายละเอียดในตารางที่ 13)

ตารางที่ 13 : แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) ระหว่างโครงสร้างของทีมกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

การทำงานเป็นทีมของบุคลากร ด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์	ค่า Pearson Correlation (r)	ค่า (r) prob.
กลุ่มงานมีโครงสร้างระบุตำแหน่งที่ชัดเจน	.330	.108
จำนวนทีมงานที่ได้รับมอบหมายใน แต่ละทีมมีความเหมาะสม	.590**	.002
บุคลากรในแต่ละทีม คือ วิทยากร นักประชาสัมพันธ์ นักวิชาการ โสตฯ ธุรการ บันทึกข้อมูล ช่างภาพ วิดีโอ	.555**	.004

การทำงานเป็นทีมของบุคลากร ด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์	ค่า Pearson Correlation (r)	ค่า (r) prob.
การทำงานในแต่ละทีมมีเป้าหมายการทำงาน เป็นหนึ่งเดียวกัน	.001**	.001

หมายเหตุ : ** ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 3 ผู้นำทีมของทีม มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรต่างกัน

ผลการทดสอบผู้นำของทีม กับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยทดสอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) พบว่า ผู้นำของทีมมีการวางแผน การกำหนดภารกิจ การมอบหมายงานร่วมกับสมาชิกในทีม ความชื่นชมจากผู้นำทีม การกำกับดูแล ควบคุมงานอย่างสม่ำเสมอ และการนัดประชุมทีมงานเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หรือ .05 ((r) prob. = .000 .000 .016 และ .001) (แสดงรายละเอียดในตารางที่ 14)

ตารางที่ 14 : แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) ระหว่างผู้นำทีมกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

การทำงานเป็นทีมของบุคลากร ด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์	ค่า Pearson Correlation (r)	ค่า (r) prob.
ผู้นำทีมมีการวางแผน กำหนดภารกิจ และมอบหมายงานร่วมกับสมาชิกในทีม	.797**	.000
ได้รับความชื่นชมจากผู้นำทีมเมื่อสามารถ ปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์	.757**	.000
ผู้นำทีมมีการกำกับ ดูแล และควบคุมงาน อย่างสม่ำเสมอ	.476*	.016
ผู้นำทีมนัดประชุมทีมงานเพื่อตรวจสอบ ความก้าวหน้า และผลการดำเนินงานเป็นระยะ	.625**	.001

หมายเหตุ : ** ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 4 กระบวนการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรต่างกัน

ผลการทดสอบกระบวนการทำงานเป็นทีม กับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยทดสอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) พบว่า กระบวนการทำงานเป็นทีมที่มีการปฏิสัมพันธ์กัน การร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ การร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น และสมาชิกร่วมรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ((r) prob. = .001 .004 .000 และ .000) (แสดงรายละเอียดในตารางที่ 15)

ตารางที่ 15 : แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) ระหว่างกระบวนการทำงานเป็นทีม กับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

การทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์	ค่า Pearson Correlation (r)	ค่า (r) prob.
สมาชิกในทีมมีการปฏิสัมพันธ์ หรือสื่อสารระหว่างกัน	.625**	.001
สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ	.552**	.004
สมาชิกร่วมหาทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	.673**	.000
สมาชิกร่วมรับผิดชอบต่อการตัดสินใจของผู้นำหรือสมาชิกในทีม	.698**	.000

หมายเหตุ : ** ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 5 สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรต่างกัน

ผลการทดสอบสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในที่ทำงาน กับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยทดสอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) พบว่า สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในที่ทำงานมีลักษณะเป็นระบบเปิด ส่งเสริมให้สมาชิกได้รับการฝึกอบรม สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมและมีความปลอดภัย มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หรือ .05 ((r) prob. = .001 .000 .045 และ .010) (แสดงรายละเอียดในตารางที่ 16)

ตารางที่ 16 : แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) ระหว่างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในที่ทำงานกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

การทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์	ค่า Pearson Correlation (r)	ค่า (r) prob.
ลักษณะงานเป็นระบบเปิด ที่ให้สมาชิกในทีมริเริ่มและพัฒนางานของตนเองได้	.621**	.001
มีการส่งเสริมให้สมาชิกในทีมได้รับการฝึกอบรม ศึกษาดูงานที่ตรงกับตำแหน่งหน้าที่	.820**	.000
สภาพแวดล้อมโดยรวมของสถานที่ทำงาน มีความเหมาะสม เช่น ความสะอาด เสียง อุณหภูมิ	.404*	.045
สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	.504*	.010

หมายเหตุ : ** ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 6 ความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรต่างกัน

ผลการทดสอบความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน กับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยทดสอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) พบว่า ความสมดุลของชีวิตกับการทำงานด้านเนื้อหาและการจัดสรรงาน ความสามารถในการปฏิบัติงานได้เสร็จในเวลาราชการ และการเดินทางไปปฏิบัติงานทั้งในกรุงเทพฯ และต่างจังหวัด มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ((r) prob. = .001 .006 และ .000) ยกเว้นความสมดุลของชีวิตกับการทำงานด้านการเดินทางไปและกลับระหว่างบ้านพักกับที่ทำงานที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ((r) prob. = .906) (แสดงรายละเอียดในตารางที่ 17)

ตารางที่ 17 : แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) ระหว่างความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน กับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

การทำงานเป็นทีมของบุคลากร ด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์	ค่า Pearson Correlation (r)	ค่า (r) prob.
เนื้องานและการจัดสรรงานให้แก่แต่ละบุคคล มีความเหมาะสม	.632**	.001
สามารถปฏิบัติงานได้เสร็จในเวลาราชการ	.536**	.006
การเดินทางไปและกลับระหว่างบ้านและ ที่ทำงาน	-.025	.906
การเดินทางไปปฏิบัติงานในกรุงเทพฯ และต่างจังหวัดมีความปลอดภัย และ ได้รับ สวัสดิการที่ดี	.667**	.000

หมายเหตุ : ** ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.4 ภาพรวมผลการทดสอบความสัมพันธ์ตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 : เพศ อายุ การศึกษา ทีมงาน ตำแหน่ง และรายได้ ที่ต่างกัน ไม่มี
ความสัมพันธ์ ต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 : โครงสร้างของทีม มีความสัมพันธ์ ต่อการทำงานเป็นทีมของ
บุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ 1) ด้านความเหมาะสม
ของจำนวนทีมงานที่ได้รับมอบหมายในแต่ละทีม ได้ค่า (r) prob. = .002 และ 2) บุคลากรในแต่ละทีม
มีเป้าหมายที่เป็นหนึ่งเดียวกัน ได้ค่า (r) prob. = .001

ยกเว้นด้าน โครงสร้างของทีมด้านการมีโครงสร้างระบุตำแหน่งที่ชัดเจน ที่ไม่มี
ความสัมพันธ์ ต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ (r) prob. = .108

สมมติฐานที่ 3 : ผู้นำของทีม มีความสัมพันธ์ ต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากร
ด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 คือ 1) ผู้นำทีม
ที่มีการวางแผน การกำหนดภารกิจ การมอบหมายงานร่วมกับสมาชิกในทีม ได้ค่า (r) prob. = .000
2) ผู้นำทีมชื่นชมสมาชิกในทีมเพื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ ได้ค่า (r) prob. = .000 3) ผู้นำทีมกำกับ
ดูแล ควบคุมงานอย่างสม่ำเสมอ ได้ค่า (r) prob. = .016 และ 4) ผู้นำทีมมีการนัดประชุมทีมงานเพื่อ
ตรวจสอบความก้าวหน้า ได้ค่า (r) prob. = .001

ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของรณกร สุวรรณกลาง (2557)¹⁹ ที่ศึกษาการพัฒนาโมเดลทีมที่มีประสิทธิผลจากองค์การที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งชาติ พบว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบของทีม และองค์ประกอบของทีมมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 4 : กระบวนการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ ต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ 1) สมาชิกในทีมมีการปฏิสัมพันธ์กัน ได้ค่า $(r) prob. = .001$ 2) สมาชิกในทีมการร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ได้ค่า $(r) prob. = .004$ 3) สมาชิกในทีมร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ได้ค่า $(r) prob. = .000$ และ 4) สมาชิกในทีมร่วมรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ ได้ค่า $(r) prob. = .000$ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของนายสัมมนา สีมุข (2553)²⁰ ที่ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่าการตัดสินใจร่วมกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก

สมมติฐานที่ 5 : สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ ต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 คือ 1) สภาพแวดล้อมที่ทำงานมีลักษณะเป็นระบบเปิดให้สมาชิกริเริ่มและพัฒนาตนเอง ได้ค่า $(r) prob. = .001$ 2) ส่งเสริมให้สมาชิกได้รับการฝึกอบรม/ศึกษาดูงานตรงกับตำแหน่งหน้าที่ ได้ค่า $(r) prob. = .000$ 3) สถานที่ทำงานมีความเหมาะสม ได้ค่า $(r) prob. = .045$ และ 4) มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ได้ค่า $(r) prob. = .010$

สมมติฐานที่ 6 : ความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน มีความสัมพันธ์ ต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ 1) ความสมดุลด้านเนื้องานและการจัดสรรงาน ได้ค่า $(r) prob. = .002$ 2) ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานได้เสร็จในเวลาราชการ ได้ค่า $(r) prob. = .006$ และ 3) ด้านการเดินทางไปปฏิบัติงานทั้งในกรุงเทพฯ และต่างจังหวัด ที่มีความปลอดภัยและได้รับสวัสดิการที่ดี ได้ค่า $(r) prob. = .000$

ยกเว้นด้านความสมดุลของชีวิตกับการทำงานด้านการเดินทางไปและกลับระหว่างบ้านพักกับที่ทำงาน ที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $(r) prob. = .906$

¹⁹ รณกร สุวรรณกลาง. (2557). ศึกษาการพัฒนาโมเดลทีมที่มีประสิทธิผลจากองค์การที่ได้รับรางวัลคุณภาพแห่งชาติ.

วิทยานิพนธ์หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (เทคโนโลยีการบริหาร). คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

²⁰ สัมมนา สีมุข. (2553). ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา. หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

4.5 แนวทางพัฒนาที่มุ่งผลสำเร็จของการทำงานเป็นทีม และนำมากำหนดเป็นแผนกลยุทธ์

ในการบริหารงานสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีโอกาสในการทำงานอย่างมีส่วนร่วมและมีความท้าทาย โดยการผลักดันกลยุทธ์มาสู่การปฏิบัติ เพื่อสนับสนุนให้การพัฒนาบุคลากรและทีมงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น และจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และเต็มศักยภาพของตนเอง ซึ่งจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสำนักงานฯ ในสายบังคับบัญชา และอดีตผู้บริหารงานฯ ในสายบังคับบัญชา ดังนี้

- 1) นายประวิช ตั้งใจมั่น ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ อดีตเคยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักประชาสัมพันธ์
- 2) นางสาวขวัญเรือน สังข์ประไพ ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และกิจกรรมสภาผู้แทนราษฎร
- 3) นางจิราภรณ์ มาลากาญจน์ ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานผลิตรายการโทรทัศน์ อดีตเคยดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชากลุ่มงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และกิจกรรมสภาผู้แทนราษฎร

ซึ่งสรุปผลได้ว่า การพัฒนาที่มุ่งผลสำเร็จของการทำงานเป็นทีม และนำมากำหนดเป็นแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย

1) การจัดสรรบุคลากรในแต่ละทีมงาน โครงการ/กิจกรรม

- กำหนดจำนวนบุคลากรเพื่อรับผิดชอบโครงการละ 2 - 3 คน แบ่งเป็นหัวหน้าทีม 1 คน ผู้ช่วย 1-2 คน ทั้งนี้ แล้วแต่ขนาดและความจำเป็นของโครงการ/ กิจกรรมนั้น ๆ

- ควรมีการจัดสรรบุคลากรให้ทำงานเป็นทีม เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้/ประสบการณ์ร่วมกัน ในการจัดสรรคนในแต่ละทีมจะพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ตลอดจนความเหมาะสมในการทำงานในแต่ละด้าน โดยจะจัดสรรคนให้เหมาะสมกับงานที่ทำ "Put the right man on the right job"

- จัดให้มีการประชุมบุคลากรเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอเกี่ยวกับโครงการ/ กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพิจารณาจัดสรรผู้รับผิดชอบตามเหมาะสมโดยคำนึงถึงทัศนคติ ความรู้ ประสบการณ์ ภาวะผู้นำ และของบุคลากร

- จัดให้มีการหมุนเวียนบุคลากรเพื่อความรับผิดชอบโครงการ/ กิจกรรมต่าง ๆ ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการทำงานทดแทนกัน

2) การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้บุคลากร

- ให้อิสระกับทีมในการบริหารจัดการ โดยแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบงานแต่ละส่วนของในโครงการ/ กิจกรรม เช่น รับผิดชอบการวางแผนการทำงาน งบประมาณ การประเมินผล ฯลฯ

- ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อรับฟังข้อเสนอแนะ ปัญหาและอุปสรรค และวิธีการป้องกันและแก้ไขต่าง ๆ

- ส่งเสริมให้เกิดความรักและสามัคคี เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม และช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีมหากเกิดปัญหาและอุปสรรคขึ้นในการทำงาน

- ให้แต่ละทีมมานำเสนองานที่ได้รับมอบหมาย ให้ทีมงานอื่น ๆ รับรู้ รับทราบ และเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมแสดงความคิดเห็น

- นำความคิดเห็นของแต่ละคน ไปปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินการในเรื่องนั้น ๆ อย่างถูกต้อง ชัดเจน และเป็นรูปธรรม

- สร้างความเข้าใจในการทำงานให้กับทุกคน เพื่อก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี ประองคองสมานฉันท์ ในการทำงาน

3) การสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในแต่ละทีมงาน

- จัดช่องทางในการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและบุคลากร เพื่อความรวดเร็วในการดำเนินโครงการ โดยตั้งกลุ่มไลน์

- เปิดโอกาสให้ผู้บริหารและบุคลากรในแต่ละทีมงานได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ปัญหาและข้อเสนอแนะและแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค เพื่อให้การดำเนินการโครงการประสบความสำเร็จ

- จัดให้มีการพบปะพูดคุยแบบไม่เป็นทางการ ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน หรือมีการประชุมร่วมกัน เพื่อให้ผู้บริหารและปฏิบัติงานในแต่ละทีมมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นร่วมกันตัดสินใจ และดำเนินการร่วมกัน อาทิ คัดละ 1 ครั้ง

- ดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมร่วมกัน ซึ่งหากมีปัญหาจะได้ร่วมกันแก้ไข และนำมาซึ่งการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

4) การประเมินผลการทำงานให้กับบุคลากรในแต่ละทีม

- กำหนดเกณฑ์ประเมิน ได้แก่ ความขยันขันแข็ง ปริมาณงาน ความรับผิดชอบ ผลสัมฤทธิ์ของงาน

- แจ้งให้แต่ละทีมทราบถึงเกณฑ์การประเมิน

- เมื่อประเมินผลแล้วชี้แจงผลแต่ละทีมทราบถึงผลการประเมิน

- ให้คำปรึกษาในการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

- การประเมินผลการทำงานในแต่ละทีม จะประเมินผลจากการมีส่วนร่วมของทุกคนในทีม โดยมุ่งเน้นให้ทุกคนในทีมได้ "ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมใจ" ในการทำงานนั้น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

5) การแก้ไขความขัดแย้งภายในทีมงาน และระหว่างทีมงาน

- หาวิธีบริหารความขัดแย้งระหว่างกัน หากมีความขัดแย้งก็ให้รับฟังความคิดเห็นของกลุ่มขัดแย้งก่อน และหาแนวทางแก้ไข

- หาจุดร่วมทั้งสองฝ่ายเพื่อสร้างการลดประเด็นความขัดแย้งให้หมดไปหรือเหลือ
น้อยที่สุด

- ชี้แจงทำความเข้าใจและใช้ดุลยพินิจอย่างเป็นธรรมเพื่อแก้ไขในประเด็นขัดแย้ง
ที่ไม่สามารถแก้ไขได้

- จัดให้มีการประชุมหารือร่วมกัน ทั้งภายในทีมงานและทั้งกลุ่มงานฯ เพื่อสร้าง
ความเข้าใจซึ่งกันและกัน

- เสริมสร้างความรัก ความสามัคคีในทีม ให้เป็นทีมงานที่เข้มแข็ง

- ปลุกจิตสำนึกให้ทุกคน "มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีจิตบริการ สมานสามัคคี
รับผิดชอบในหน้าที่ รักดีต่อส่วนรวม และยึดมั่นต่อการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย
อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข"

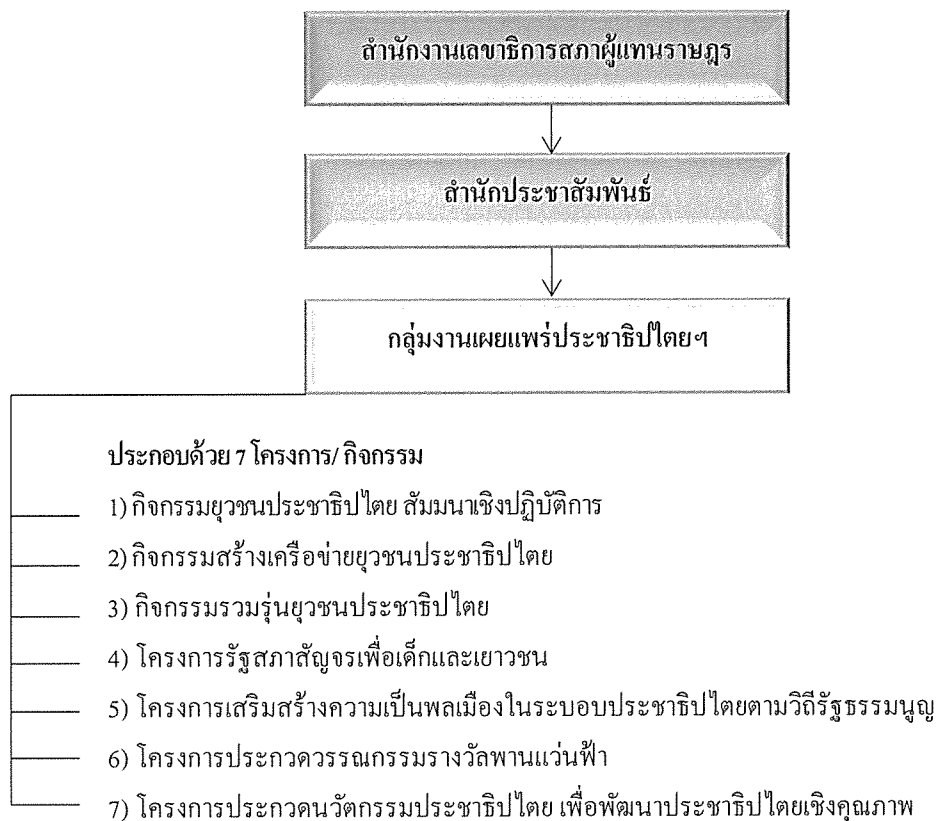
ภาพรวมการสัมภาษณ์ผู้บริหารสำนักงานฯ เพื่อหาแนวทางพัฒนาที่มุ่งผลสำเร็จของ
การทำงานเป็นทีม และนำมากำหนดเป็นแผนกลยุทธ์ในการบริหารงานสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม
สรุปได้ว่า การดำเนินงานควรมีโครงสร้างและระบบจัดสรรบุคลากรในแต่ละทีมต้องมีความ
เหมาะสม โดยคำนึงถึงทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ ภาวะผู้นำ รวมทั้งสร้างบุคลากรแต่ละคนให้มี
เป้าหมายที่เป็นหนึ่งเดียวกันในการทำงาน ให้อิสระกับผู้นำแต่ละทีมในการบริหาร ตลอดจนส่งเสริม
ให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อรับฟังข้อเสนอแนะ มีวิธีการป้องกันและแก้ไข รวมทั้งส่งเสริม
ให้เกิดความรักสามัคคี ช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีมหากเกิดปัญหา สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมระหว่าง
ผู้บริหารและบุคลากรในแต่ละทีม โดยเปิดช่องทางในการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและบุคลากรแบบ
เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้ผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในแต่ละทีมมีส่วนร่วมใน
การแสดงความคิดเห็น ร่วมกันตัดสินใจปัญหา และหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา ตลอดจนป้องกัน
ความขัดแย้งภายในทีมงานและระหว่างทีมงาน ทั้งนี้ควรมีการส่งเสริมสภาพแวดล้อมและความ
สมดุลในชีวิตการทำงาน ให้บุคลากรสามารถคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนาตนเอง ได้มีโอกาสรับ
การฝึกอบรม หรือศึกษาดูงานตรงกับตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษาในเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาธิปไตย สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร” หมายถึง การศึกษาความสำเร็จในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาธิปไตย ที่สังกัดกลุ่มงานเผยแพร่ประชาธิปไตยและกิจกรรมสภาผู้แทนราษฎร สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งมีกรอบอำนาจหน้าที่ดำเนินการศึกษา รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และการจัดนิทรรศการเพื่อการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับด้านการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย กิจกรรมและผลงานของรัฐสภา สิทธิเสรีภาพและหน้าที่ของประชาชนตามรัฐธรรมนูญ ตลอดจนดำเนินการเกี่ยวกับการสัมมนา การเสวนา การอภิปราย เพื่อเผยแพร่เอกสารความรู้เกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยให้กับนิสิต นักศึกษา สถาบันการเมือง ส่วนราชการและเอกชน รวมทั้งประชาชนในภูมิภาคต่าง ๆ

แผนภาพที่ 3 : แสดงโครงสร้างโครงการ/ กิจกรรม กลุ่มงานเผยแพร่ประชาธิปไตยฯ



5.1 สรุปผลการศึกษาวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสำเร็จในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร” เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ โดยได้ดำเนินการเก็บข้อมูล ดังนี้

1) สำรวจจากเอกสาร คือ โครงสร้าง และบทบาท อำนาจหน้าที่ของกลุ่มงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

2) การสัมภาษณ์ผู้บริหารสำนักงานฯ ในสายบังคับบัญชา และอดีตผู้บริหารในสายบังคับบัญชา จำนวน 3 คน คือ

- นายประวิช ตั้งใจมั่น ที่ปรึกษาด้านระบบงานนิติบัญญัติ เคยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักประชาสัมพันธ์

- นางสาวขวัญเรือน สังข์ประไพ ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และกิจกรรมสภาผู้แทนราษฎร

- นางจิราภรณ์ มาลากาญจน์ ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานข่าวและประเมินผล สถานีวิทยุวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา อดีตผู้บังคับบัญชากลุ่มงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

3) การใช้แบบสอบถาม เพื่อสำรวจความคิดเห็นกับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ของกลุ่มงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และกิจกรรมสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 25 คน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่อหาค่าอัตราร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับข้อมูลพื้นฐานทั่วไป และสถิติเชิงอนุมานในการทดสอบสมมติฐาน (Pearson Correlation (r)) เพื่อหาระดับความสัมพันธ์

ผลที่ได้รับจากการศึกษาสรุปได้ ดังนี้

1) โครงสร้าง ระดับ และวิธีการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ บุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ จำนวน 25 คน คือ ผู้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ดังนี้

1. บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งวิทยากรระดับชำนาญการพิเศษ/ชำนาญการ/ปฏิบัติงาน คือ ทีมด้านวิชาการ จำนวน 10 คน

2. บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ระดับชำนาญการพิเศษ และเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ระดับอาวุโส คือ ทีมด้านประชาสัมพันธ์ จำนวน 5 คน

3. ทีมบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งนักวิชาการ โสตทัศนอุปกรณ์ระดับชำนาญการพิเศษ/ปฏิบัติการ เจ้าพนักงานธุรการระดับชำนาญการ/ชำนาญงาน เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูลระดับชำนาญการ และช่างภาพ/วิดีโอ คือ ทีมด้านการสนับสนุน จำนวน 10 คน

วิธีการสร้างทีมงานบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ คือ หัวใจของการปฏิบัติงาน เนื่องจากเป็นการดึงศักยภาพความสามารถสูงสุดของบุคลากรแต่ละคนมาเข้าไว้ด้วยกัน ด้วยความร่วมมือ ร่วมแรง และร่วมใจ เพื่อให้การดำเนินงานสำเร็จบรรลุเป้าหมาย โดยผู้บริหารในสายบังคับบัญชา คือ ผู้อำนวยการสำนักประชาสัมพันธ์ และผู้บังคับบัญชากลุ่มงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ จะปรึกษาหารือ และพิจารณาขอบหมายงาน 2 – 3 โครงการ/กิจกรรมต่อคน ตามตำแหน่งระดับตำแหน่ง และทักษะ ความสามารถ ซึ่งปัจจุบันได้แบ่งบุคลากรที่มีทั้งทีมด้านวิชาการ ทีมด้านการประชาสัมพันธ์ และทีมด้านการสนับสนุน ออกเป็น 7 ทีม แยกตามกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมายเด็กและเยาวชน (ตามรายละเอียด โครงสร้างทีมหน้า 28)
 - 1.1 กิจกรรมเยาวชนประชาสัมพันธ์ สัมมนาเชิงปฏิบัติการ จำนวน 12 คน
 - 1.2 กิจกรรมรวมรุ่นเยาวชนประชาสัมพันธ์ จำนวน 14 คน
 - 1.3 กิจกรรมสร้างเครือข่ายเยาวชนประชาสัมพันธ์ จำนวน 16 คน
 - 1.4 โครงการรัฐสภาสัญจรเพื่อเด็กและเยาวชน จำนวน 14 คน
2. กลุ่มเป้าหมายผู้นำชุมชน และประชาชนทั่วไป ซึ่งดำเนินงานในรูปคณะกรรมการ มีฝ่ายเลขานุการคณะฯ จำนวน 3 คน/ โครงการ (ตามรายละเอียด โครงสร้างทีมหน้า 29)
 - 2.1 โครงการเสริมสร้างความเป็นพลเมืองในระบบอบประชาชนไทยตามวิถีรัฐธรรมนูญ
 - 2.2 โครงการประกวดนวัตกรรมประชาชนไทยเพื่อพัฒนาประชาชนไทยเชิงคุณภาพ
 - 2.3 โครงการประกวดวรรณกรรมการเมืองรางวัลพานแว่นฟ้า

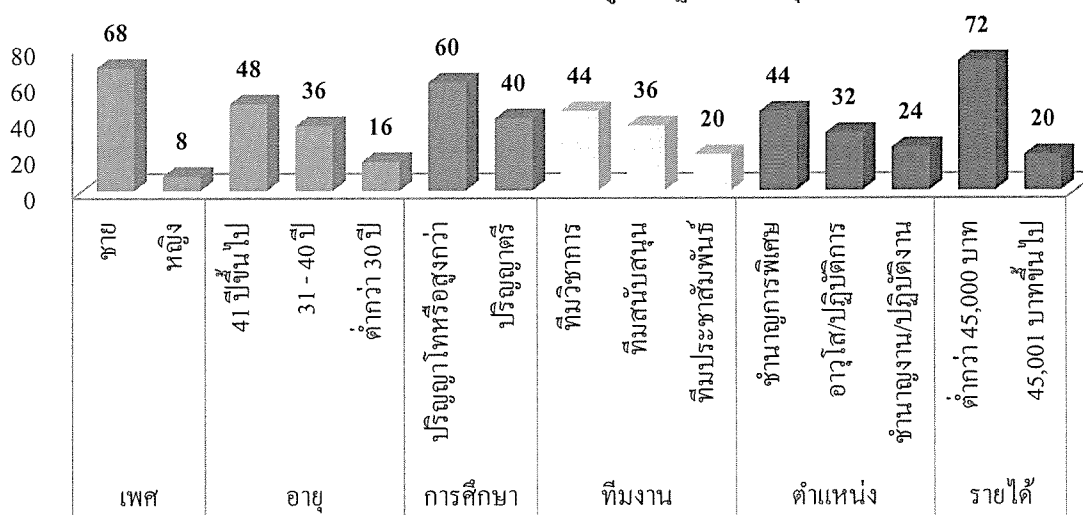
วิธีการทำงานเป็นทีม หลังจากมีการสร้างทีมงานของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพแล้ว จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และผู้นำของแต่ละทีมจะต้องทำให้คนในทีมงานสามารถเรียนรู้ วิเคราะห์ แก้ไขปัญหาาร่วมกัน ปรับปรุงความสัมพันธ์ต่าง ๆ ลดปัญหาความขัดแย้ง เพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งสรุปได้ ดังนี้

1. สร้างความเข้าใจกับผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสเสนอข้อคิดเห็น ร่วมการตัดสินใจ
2. การระดมความคิดในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
3. คัดเลือกความคิดที่ดีที่สุดเพื่อนำไปกำหนดแผนการปฏิบัติงาน
4. กำหนดแผนปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ
5. การปฏิบัติตามแผน โดยผู้บังคับบัญชาตรวจสอบผลการปฏิบัติงานเสมอ
6. สรุปประเมินผลการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น

2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสำเร็จในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ไทย พบว่า

2.1 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มเป้าหมาย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 68 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 8 ซึ่งส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 41 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 48 อายุระหว่าง 31 -40 ปี คิดเป็นร้อยละ 36 และอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 16 จบการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า คิดเป็นร้อยละ 60 และจบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 40 โดยปัจจุบันกลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ในทีมวิชาการ (วิทยากร) คิดเป็นร้อยละ 44 รองลงมาคือทีมสนับสนุน (นักวิชาการโสตทัศนูปกรณ์ ชุกรการ เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล และช่างภาพ/วิดีโอ) คิดเป็นร้อยละ 36 และทีมประชาสัมพันธ์ (นักประชาสัมพันธ์) คิดเป็นร้อยละ 20 และส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ในระดับชำนาญการพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 44 รองลงมาคือระดับอาวุโส ปฏิบัติการ ช่างภาพ เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 24 ระดับชำนาญงานและระดับปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 32 ตลอดจนส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่า 45,000 คิดเป็นร้อยละ 80 และ 45,001 ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 20 ตามลำดับ

ตารางที่ 18 : แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มเป้าหมาย



2.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน จำนวน 6 สมมติฐาน เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระในด้านข้อมูลพื้นฐาน โครงสร้างของทีม ผู้นำทีม กระบวนการทำงานเป็นทีม สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในที่ทำงาน และความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน ต่อความสำเร็จในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ไทย พบว่า เพศ อายุ การศึกษา ทีมงาน ตำแหน่ง และรายได้ ที่ต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนโครงสร้างของทีม ผู้นำของทีม กระบวนการทำงานเป็นทีม สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในที่ทำงาน ความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน

มีความสัมพันธ์ ต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ โดยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05

ยกเว้นด้าน โครงสร้างของทีมด้านการมีโครงสร้างระบุตำแหน่งที่ชัดเจน และด้านความสมดุลของชีวิตกับการทำงานด้านการเดินทางไปและกลับระหว่างบ้านพักกับที่ทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ ต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ โดยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แผนภาพที่ 4 : แสดงผลสรุปจากการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์



3) แนวทางพัฒนาการทำงานที่เป็นทีมมุ่งผลสำเร็จ

ผู้ศึกษาวิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎีการจัดการ การทำงานเป็นทีม การสร้างแรงจูงใจ และการมีส่วนร่วม ตลอดจนการสัมภาษณ์ผู้บริหารสำนักงานฯ มาสนับสนุนการวิเคราะห์ทีมงาน ซึ่งพบว่า โครงสร้าง ระดับ วิธีการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ จำนวน 25 คน สามารถแบ่งงานเป็น 3 ทีม คือ 1) ทีมด้านวิชาการ 2) ทีมด้านประชาสัมพันธ์ และ 3) ทีมด้านการสนับสนุน โดยบุคลากรในแต่ละทีมสามารถหมุนเวียนสลับเปลี่ยนงานกันได้ (Rotate) โดยการดึงศักยภาพความสามารถของบุคลากรแต่ละคนมาเข้าไว้ด้วยกัน สร้างความเข้าใจกับผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสเสนอข้อคิดเห็น ร่วมการตัดสินใจ ระดมความคิดในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และคัดเลือกความคิดที่ดีที่สุดเพื่อนำไปกำหนดแผนการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้าน 1) โครงสร้างของทีม 2) ผู้นำของทีม 3) กระบวนการทำงานเป็นทีม 4) สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในที่ทำงาน และ 5) ความสมดุลของชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมอย่างมาก ซึ่งจากผลการศึกษาวิเคราะห์จึงสามารถสรุปเป็นแนวทางพัฒนาการทำงานที่เป็นทีมมุ่งผลสำเร็จได้ ดังนี้

1. ผู้บริหารสำนักงานฯ จะต้องจัดโครงสร้างและระบบจัดสรรบุคลากรในแต่ละทีมให้มีความเหมาะสม โดยสามารถสลับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่ง หรือทำงานทดแทนกันได้ตามความสามารถ นั่นคือ “วิธีการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ” จัดสรรคนให้เหมาะสมกับงานที่ทำ "Put the right man on the right job" ตลอดจนจัดให้มีการประชุมบุคลากรเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอเกี่ยวกับ โครงการ/ กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพิจารณาจัดสรรผู้รับผิดชอบตามความเหมาะสม โดยคำนึงถึงทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ ภาวะผู้นำ รวมทั้งสร้างบุคลากรแต่ละคนให้มีเป้าหมายที่เป็นหนึ่งเดียวกันในการทำงาน

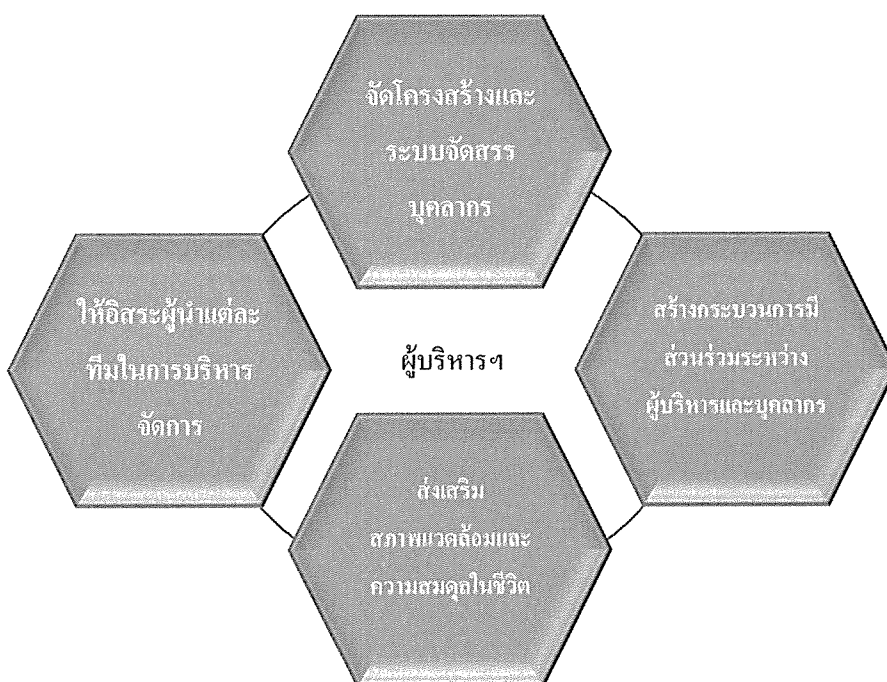
2. ผู้บริหารสำนักงานฯ ต้องให้อิสระกับผู้นำแต่ละทีมในการบริหารจัดการ โดยผู้นำทีมจะต้องแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบงานแต่ละส่วนของใน โครงการ/ กิจกรรม เช่น รับผิดชอบงานศึกษาค้นคว้าข้อมูลวิชาการ การวางแผนงบประมาณ การประชาสัมพันธ์ และการประเมินผล เป็นต้น ตลอดจนส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อรับฟังข้อเสนอแนะ ปัญหาและอุปสรรค มีวิธีการป้องกันและแก้ไข รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดความรักและสามัคคี และช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม หากเกิดปัญหาและอุปสรรคขึ้นในการทำงาน

3. ผู้บริหารสำนักงานฯ จะต้องสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในแต่ละทีม โดยเปิดช่องทางในการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและบุคลากรแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งถือเป็นการควบคุมดูแลบุคลากรของผู้บริหารฯ เช่น จัดให้มีการพบปะพูดคุยแบบไม่เป็นทางการระหว่างผู้บริหารและบุคลากร มีการประชุมร่วมกันอาทิตย์ละ 1 ครั้ง จัดตั้งกลุ่มไลน์

และทานอาหารร่วมกัน เป็นต้น เพื่อให้ผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในแต่ละทีมมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมกันตัดสินใจปัญหา และหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา ตลอดจนป้องกันความขัดแย้งภายในทีมงานและระหว่างทีมงาน

4. ผู้บริหารสำนักงานฯ จะต้องส่งเสริมสภาพแวดล้อมและความสมดุลในชีวิตการทำงาน ใ้บุคลากรสามารถคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนาตนเอง ได้มีโอกาสรับการฝึกอบรม หรือศึกษาดูงานตรงกับตำแหน่งหน้าที่ สถานที่ทำงานมีความความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน จัดสรรมอบหมายงานที่ไม่เป็น Work load สามารถที่จะทำได้เสร็จในเวลาราชการ ตลอดจนการการเดินทางไปปฏิบัติงานทั้งในกรุงเทพฯ และต่างจังหวัด มีระบบสวัสดิการที่ดีและคุ้มครองชีวิต

แผนภาพที่ 5 : แสดงแนวทางพัฒนาการทำงานที่เป็นทีมมุ่งผลสำเร็จ



5.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

เมื่อมีแนวทางพัฒนาการทำงานที่เป็นทีมมุ่งผลสำเร็จแล้ว ผู้ศึกษาวิจัยจึงได้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อนำมากำหนดเป็นแผนกลยุทธ์ในการบริหารงานสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมของสำนักประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 4 กลยุทธ์ ดังนี้

1. กลยุทธ์การจัดโครงสร้างทีมงานและระบบจัดสรรบุคลากร

การจัดโครงสร้างทีมงานและระบบจัดสรรบุคลากร หมายถึง การจัดโครงสร้างและระบบจัดสรรบุคลากรในแต่ละทีมให้มีความเหมาะสม โดยคำนึงถึงจำนวน ทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ ภาวะผู้นำของบุคลากรแต่ละคน ตลอดจนสร้างให้มีเป้าหมายที่เป็นหนึ่งเดียวกันในการทำงาน ทั้งนี้ต้องสามารถสลับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่ง หรือทำงานทดแทนกันได้ตามความสามารถ

วัตถุประสงค์ เพื่อให้โครงสร้างทีมงานและระบบจัดสรรบุคลากร ด้านการเผยแพร่ ประชาธิปไตยของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดการพัฒนาเชิงกลยุทธ์

- ระดับความสำเร็จในการจัดโครงสร้างทีมงานและระบบจัดสรรบุคลากร คือ วัดจากการทำงานที่บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ งานแต่ละอย่างสามารถจัดสรรบุคลากร ได้เพียงพอต่อปริมาณงาน มีผู้รับผิดชอบในแต่ละส่วนงานชัดเจน และมีการรายงานผู้บังคับบัญชา ตามลำดับชั้น รวมทั้งใช้วิธีตัดสินใจการดำเนินงานและแก้ไขปัญหาแบบมีส่วนร่วม
- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดโครงสร้างทีมงาน และระบบจัดสรร บุคลากร

2. กลยุทธ์การสร้างภาวะผู้นำ

การสร้างภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารในสายบังคับบัญชา ส่งเสริมและให้อิสระกับผู้นำ แต่ละทีมในการบริหารจัดการ โครงการ/ กิจกรรม ทั้งการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ การแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น การสร้างความรักและสามัคคี และการแก้ไขปัญหา/อุปสรรคร่วมกัน

วัตถุประสงค์ เพื่อสร้างภาวะความเป็นผู้นำให้กับบุคลากรได้รู้จักคิด ตัดสินใจ และ ทำงานร่วมกัน โดยมีผู้บริหารฯ คอยให้คำปรึกษา กำกับ ดูแล ควบคุม และตรวจสอบเป็นระยะทั้ง กระบวนการ

ตัวชี้วัดการพัฒนาเชิงกลยุทธ์

- ระดับความสำเร็จในการสร้างภาวะผู้นำ คือ ผู้นำทีมสามารถแบ่งงานได้ตรงตาม ความสามารถ เปิดโอกาสให้ทีมได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ช่วยเหลือและแก้ปัญหการทำงาน เบื้องต้นได้ ตลอดจนรายงานความก้าวหน้า และปัญหา/อุปสรรคให้ผู้บริหารฯ ทราบเป็นระยะ
- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรภายในทีม ต่อการบริหารจัดการของผู้นำทีม
- ร้อยละความพึงพอใจของผู้บริหารฯ ต่อการบริหารจัดการของผู้นำทีม

3. กลยุทธ์การกำกับ ดูแล ควบคุม และตรวจสอบ

การกำกับ ดูแล ควบคุม และตรวจสอบ หมายถึง ผู้บริหารในสายบังคับบัญชา ทำหน้าที่ เป็นผู้กำกับ ดูแล ควบคุม และตรวจสอบการดำเนินงานของบุคลากรของแต่ละทีม โดยสร้างกระบวนการ มีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในแต่ละทีม คือ การเปิดช่องทางในการสื่อสารระหว่าง ผู้บริหารและบุคลากรให้ทำงานใกล้ชิดกันมากขึ้นทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้ บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมกันตัดสินใจปัญหา และหาแนวทางในการ แก้ไขปัญหา ตลอดจนป้องกันความขัดแย้งภายในทีมงาน และระหว่างทีมงาน

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้บริหารฯ สามารถกำกับ ดูแล ควบคุม และตรวจสอบการ ทำงานของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาธิปไตยของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้อย่างมี ประสิทธิภาพทั้งกระบวนการ

ตัวชี้วัดการพัฒนาเชิงกลยุทธ์

- ระดับความสำเร็จในการกำกับ ดูแล ควบคุม และตรวจสอบของผู้บริหารฯ คือ วัดจากการที่บุคลากรสามารถสื่อสารกับผู้บริหารฯ ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อปรึกษาหารือ หรือแก้ไขปัญหา/อุปสรรคที่เกิดขึ้น

- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร ต่อการกำกับ ดูแล ควบคุม และตรวจสอบของผู้บริหาร

4. กลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจ

การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง ผู้บริหารในสายบังคับบัญชา ต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรทุกคน ดังนี้

- สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในที่ทำงานให้มีลักษณะเป็นระบบเปิด สามารถคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้สมาชิกได้รับการฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน รวมทั้งสถานที่ทำงานมีความเหมาะสม สะอาด และปลอดภัย

- สร้างความสมดุลของชีวิตกับการทำงานให้กับบุคลากร คือ การจัดสรรและมอบหมายงานที่เหมาะสมให้แก่บุคคล โดยสามารถทำงานได้เสร็จในเวลาราชการ ตลอดจนมีสวัสดิการด้านความปลอดภัยให้กับบุคลากรที่จะต้องเดินทางไปปฏิบัติงานในบริเวณกรุงเทพฯ และต่างจังหวัด

วัตถุประสงค์ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร รวมทั้งมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดการพัฒนาเชิงกลยุทธ์

- ระดับความสำเร็จในการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร คือ วัดจากจำนวนวันมาปฏิบัติงาน และจำนวนงานที่ปฏิบัติให้แล้วเสร็จตามกรอบระยะเวลา

- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร ต่อสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในที่ทำงาน และความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน

บรรณานุกรม

- กรกนก บุญชูจรัส และภัทรพล มหาพันธ์. (2553). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีม
ของพัฒนากร. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัยปีที่ 2. ฉบับที่ 1. (กรกฎาคม - ธันวาคม 2553).
กुरुพินท์ นิตยานันตะ. (2551). การบรรยายทางวิชาการเรื่องปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนเพื่อการทำงานเป็นทีม (Team Work) วิทยากรจากจัดหางานจังหวัดนครศรีธรรมราช.
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
ฉลองศรี พิมลสมพงศ์. (2542). การวางแผนและการพัฒนาตลาดการท่องเที่ยว. กรุงเทพมหานคร :
คณะมนุษยศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, หน้า 36 -37.
- ชาญเดช วีรกุล. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับขวัญในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 5 (จังหวัดอุบลราชธานี).
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย.
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, หน้า 6.
- ปรัชญา เวสารัชช์. (2528). การมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมเพื่อพัฒนาชนบท. กรุงเทพฯ :
สถาบันไทยคดีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, หน้า 5.
- ทานตะวัน อินทร์จันทร์. (2546). การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชนในการพัฒนาชุมชนย่อย
ในเขตเทศบาลเมืองลำพูน. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, หน้า 19.
- ธิดา สุขใจ. (2548). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : ศึกษากรณีส่วนโรงงาน
ฟอกย้อม 2 บริษัท ยูเนียนอุตสาหกรรมสิ่งทอจำกัด (มหาชน). ปัญหาพิเศษ
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารทั่วไป. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
มหาวิทยาลัยบูรพา, หน้า 8.
- ณรงค์ วารีชล. (2551). การมีส่วนร่วมของกรรมการชุมชนในการพัฒนาเทศบาลคู่มือผู้นำอยู่ :
กรณีศึกษาเทศบาลตำบลบางพระ. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารทั่วไป. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, หน้า 6.
- เขวมาลัย จ้อยจุฬี. (2542). การมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นต่อการจัดการมูลฝอย :
ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลตำบลแหลมฉบังจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายและการวางแผนสังคม : มหาวิทยาลัยเกริก, หน้า 15-16.

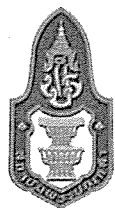
- รณกร สุวรรณกลาง. (2557). ศึกษาการพัฒนาโมเดลทีมที่มีประสิทธิผลจากองค์กรที่ได้รับรางวัล
คุณภาพแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (เทคโนโลยีการบริหาร).
คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วรรณิการ์ ภูมิวงศ์พิทักษ์. (2540). ปัญหาและอุปสรรคของการมีส่วนร่วมของประชาชนใน โครงการ
ครอบครัวและชุมชนพัฒนา: ศึกษาเฉพาะกรณีชุมชนดวงแข เขตปทุมวัน
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์สังคมศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์,
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร, หน้า 313-315.
- สัมมนา สีสหุຍ. (2553). ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใน
เขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา. หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต.
การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สำนักวิชา
วิศวกรรมศาสตร์. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สุชาดา สุขบำรุงศิลป์. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉบัง
จังหวัดชลบุรี. สำนักพิมพ์พิมพ์ลักษณ์, หน้า 16 - 17.
- อาภรณ์พันธ์ จันทร์สว่าง. (2522). คำบรรยายลักษณะวิชาทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน.
ภาคการศึกษาที่ 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, หน้า 19.

Robbins, Stephen P. (2003) **Organizational Behavior 10th ed.** New Jersey : Prentice-Hall.

ข้อมูลจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์สารสนเทศ

- ความหมายการจัดการ. ของ Robbins & DeCenzo. (2004), Certo. (2003). สืบค้นเมื่อวันที่
1 มีนาคม 2560, จาก <http://www.gotoknow.org/posts/447935>
- ทฤษฎีการจัดการ. สืบค้นเมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2560, จาก www.gotoknow.org/posts/456320

ภาคผนวก



แบบสอบถามความคิดเห็นเพื่องานศึกษาวิจัย

ชื่องานวิจัย “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาธิปไตย
สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร”

รายงานวิชาการนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร การพัฒนานักบริหารระดับสูงสำหรับ
ข้าราชการรัฐสภาสามัญ รุ่นที่ 9 สถาบันพระปกเกล้า พ.ศ. 2560

.....

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง หน้าข้อความที่ท่านเลือกและเขียนข้อความลงในช่องว่าง.....

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1.1 เพศ ชาย หญิง

1.2 อายุปี

1.3 ระดับการศึกษาปัจจุบัน

ปริญญาตรี ปริญญาโท สูงกว่าปริญญาโท อื่น ๆ

1.4 ตำแหน่ง

วิทยากร นักประชาสัมพันธ์ เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ นักวิชาการโสตทัศนูปกรณ์
 เจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล พนักงานราชการ อื่น ๆ

1.5 ระดับ

เชี่ยวชาญ ชำนาญการพิเศษ อาวุโส ชำนาญการ ปฏิบัติงาน
ชำนาญงาน ช่างภาพ ช่างวิดีโอ อื่น ๆ.....

1.6 รายได้

15,000 – 25,000 บาท 25,001 – 35,000 บาท 35,001 – 45,000 บาท
 45,001 – 55,000 บาท 55,001 บาท ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม

เรื่องที่ประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. กลุ่มงานมีโครงสร้างระบุตำแหน่งที่ชัดเจน					
2. จำนวนทีมงานที่ได้รับมอบหมายในแต่ละทีมมีความเหมาะสม					
3. บุคลากรในแต่ละทีมประกอบด้วยวิทยากร นักประชาสัมพันธ์ เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ นักวิชาการ โสตฯ ชูการ บันทึกข้อมูล ช่างภาพ วิดีโอ					
4. การทำงานในแต่ละทีมมีเป้าหมายการทำงานเป็นหนึ่งเดียวกัน					
5. ผู้นำทีมมีการวางแผน กำหนดภารกิจ และมอบหมายงานร่วมกับ สมาชิกในทีม					
6. ได้รับความชื่นชมจากผู้นำทีมเมื่อสามารถปฏิบัติงานบรรลุผล สำเร็จตามวัตถุประสงค์					
7. ผู้นำทีมมีการกำกับ ดูแล และควบคุมงานอย่างสม่ำเสมอ					
8. ผู้นำทีมนัดประชุมทีมงานเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้า และผลการดำเนินงานเป็นระยะ					
9. สมาชิกในทีมมีการปฏิสัมพันธ์ หรือสื่อสารระหว่างกัน					
10. สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระ					
11. สมาชิกร่วมหาทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น					
12. สมาชิกร่วมรับผิดชอบต่อการตัดสินใจของผู้นำ หรือสมาชิกในทีม					
13. ลักษณะงานเป็นระบบเปิด ที่ให้สมาชิกในทีมริเริ่มและพัฒนางาน ของตนเองได้					
14. มีการส่งเสริมให้สมาชิกในทีมได้รับการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน ที่ตรงกับตำแหน่งหน้าที่					

เรื่องที่ประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
15. สภาพแวดล้อมโดยรวมของสถานที่ทำงานมีความเหมาะสม เช่น ความสะอาด เสียง อุณหภูมิ					
16. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน					
17. เนื้องานและการจัดสรรงานให้แต่ละบุคคลมีความเหมาะสม					
18. สามารถปฏิบัติงานได้เสร็จในเวลาราชการ					
19. การเดินทางไปและกลับระหว่างบ้านและที่ทำงาน					
20. การเดินทางไปปฏิบัติงานในกรุงเทพฯ และต่างจังหวัดมีความปลอดภัย และได้รับสวัสดิการที่ดี					

ส่วนที่ 3 การทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

เรื่องที่ประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ผู้บริหารจัดสรรบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานในแต่ละทีมได้อย่างเหมาะสม ทั้งบุคลากรด้านวิชาการ ด้านประชาสัมพันธ์ และด้านสนับสนุนงาน					
2. ผู้บริหารจัดสรรบุคลากรเพื่อลงพื้นที่ปฏิบัติงาน โครงการ/กิจกรรม ได้เหมาะสมและเพียงพอ					
3. มีการทำงานและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันภายในทีมงาน					
4. มีการทำงานและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันระหว่างทีมงาน					
5. ผู้บริหาร ผู้นำทีม และสมาชิกภายในทีม ทำงานร่วมกันอย่างเป็นกระบวนการ					

เรื่องที่ประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6. ผู้บริหาร ผู้นำทีม และสมาชิกภายในทีม รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยยึดเสียงข้างมากในการตัดสินใจ และรับฟังเสียงส่วนน้อย					
7. ผู้บริหารประเมินผลการทำงานของทีมงานในแต่ละทีม					
8. แต่ละทีมงานประเมินผลการทำงานของตนเอง					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

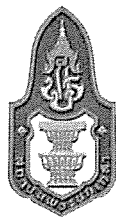
4.1 ปัญหา/อุปสรรคที่ทำสมาชิกในแต่ละทีมไม่สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

-
-
-
-
-

4.2 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

-
-
-
-
-

.....ขอบคุณที่ตอบแบบสอบถาม.....



แบบสัมภาษณ์เพื่องานศึกษาวิจัย

ชื่องานวิจัย “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่
 ประชาธิปไตย สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร”
 รายงานวิชาการนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร การพัฒนานักบริหารระดับสูงสำหรับ
 ข้าราชการรัฐสภาสามัญ รุ่นที่ 9 สถาบันพระปกเกล้า พ.ศ. 2560

.....

คำชี้แจง : โปรดเขียนข้อความลงในช่องว่าง.....

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1.1 เพศ ชาย หญิง

1.2 อายุปี

1.3 ระดับการศึกษาปัจจุบัน

ปริญญาตรี ปริญญาโท สูงกว่าปริญญาโท อื่นๆ

1.4 ตำแหน่ง

ผู้อำนวยการสำนักประชาสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงานเผยแพร่ประชาธิปไตยฯ

อื่นๆ.....

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสำเร็จในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านการเผยแพร่ประชาธิปไตยฯ

2.1 วิธีการจัดสรรบุคลากรในแต่ละทีมงานโครงการ/ กิจกรรม

.....

.....

.....

.....

.....

2.2 วิธีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้กับบุคลากร

.....
.....
.....
.....
.....
.....

2.3 วิธีการสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหาร และบุคลากรในแต่ละทีมงาน

.....
.....
.....
.....
.....
.....

2.4 วิธีการประเมินผลการทำงานให้กับบุคลากรในแต่ละทีม

.....
.....
.....
.....
.....
.....

2.5 วิธีการแก้ไขความขัดแย้งภายในทีมงาน และระหว่างทีมงาน

.....
.....
.....
.....
.....
.....

