

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง)

Efficiency of Teamwork among Personnel of the Praboromarajchanok Institute

(Central Administration)

เนตรวารีย์ ยิ้มแย้ม\* และ เจษณี บุตรดำ

Netwari Yimyaem\* and Chetsanee Butdam

คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Faculty of Human Resource Development, Ramkhamhaeng University

(Received: May 22, 2025, Revised: October 3, 2025, Accepted: October 10, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวางนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสถาบันพระบรมราชชนก และ 2) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสถาบันพระบรมราชชนก ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรภายในสถาบันพระบรมราชชนก จำนวนกลุ่มตัวอย่างได้ 160 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ผ่านผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน มีค่าความสอดคล้องเชิงเนื้อหา ระหว่าง 0.67 - 1.00 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบโดยใช้สถิติ Independent sample t-test และสถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของ LSD

ผลการศึกษา พบว่า 1) บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $M= 4.32$ ,  $SD= 0.57$ ) 2) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมบุคลากร พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ด้านความร่วมมือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และภาพรวมแตกต่างกัน ( $p= 0.16$ ,  $< 0.01$  และ  $0.02$ ) ประเภทบุคลากรต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ด้านการติดต่อสื่อสารแตกต่างกัน ( $p= 0.02$ ) เพศ อายุ และระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ฉะนั้น สถาบันพระบรมราชชนกควรนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร โดยส่งเสริมและเพิ่มทักษะความร่วมมือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และการติดต่อสื่อสารให้กับบุคลากรทุกระดับ

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ, การทำงานเป็นทีม, สถาบันพระบรมราชชนก

\*ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e mail: 6614480005@rumail.ru.ac.th)

## Abstract

This cross-sectional descriptive study aimed to: (1) examine the teamwork efficiency of personnel at the Praboromarajchanok Institute, and (2) compare teamwork efficiency across personnel groups within the Institute. The study population consisted of personnel at the Praboromarajchanok Institute. A sample size of 160 participants was calculated. The research instrument was a questionnaire validated by three experts, with a content validity index (CVI) ranging from 0.67 to 1.00. The reliability of the questionnaire was 0.98. Data were analyzed using descriptive statistics, including percentage, mean, and standard deviation. Inferential statistics used were Independent Samples t-test and one-way ANOVA, with pairwise comparisons conducted using the LSD method.

The results showed that 1) the overall teamwork efficiency of personnel was at a high level ( $M = 4.32$ ,  $SD = 0.57$ ); 2) Personnel with different educational levels demonstrated significantly different teamwork efficiency in collaboration, creativity, and overall scores ( $p = 0.16$ ,  $< 0.01$ , and  $0.02$ , respectively). In addition, personnel with different job types showed significantly different teamwork efficiency in communication ( $p = 0.02$ ). However, no significant differences in teamwork efficiency across all dimensions were found when comparing personnel by gender, age, or years of work experience.

Therefore, the Praboromarajchanok Institute should utilize these findings to enhance the teamwork efficiency of its personnel by promoting and strengthening collaboration skills, creativity, and communication among staff at all levels.

**Keywords:** Efficiency, Teamwork, Praboromarajchanok Institute

## บทนำ

การทำงานเป็นทีมถือเป็นหนึ่งในทักษะสำคัญที่ทุกคนในองค์กรต้องมี เนื่องจากในปัจจุบันแทบจะไม่มีงานใดที่สามารถทำได้โดยไม่ต้องมีการประสานงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งการทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญในการนำไปสู่ความสำเร็จของงาน โดยต้องอาศัยการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของสมาชิกอย่างต่อเนื่อง (Phaoah, 2016) อีกทั้ง ยังช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในกระบวนการทำงาน และช่วยให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้รวดเร็วและมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น การทำงานเป็นทีมคือ การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่ของตน โดยมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน พร้อมทั้งมีการวางแผน ประสานงาน ตัดสินใจ และให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพการที่องค์กรสามารถทำงานเป็นทีมได้ดี จะช่วยให้องค์กรมีความสามารถในการปรับตัวและตอบสนองต่อความท้าทายในตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ (Phetsombat, 2021) อย่างไรก็ตาม การทำงานเป็นทีมไม่ได้หมายถึงการทำงานร่วมกันอย่างเดียวย บางครั้งการทำงานในทีมอาจเจอกับอุปสรรคที่ทำให้การทำงานไม่ราบรื่นเท่าที่ควร ปัญหาการสื่อสารที่ไม่ชัดเจน การแข่งขันเพื่อแย่งชิงตำแหน่งหรือผลประโยชน์ การขาดความไว้วางใจในเพื่อนร่วมทีม หรือการกระจายงานที่ไม่เหมาะสม ล้วนเป็นปัจจัยที่อาจทำให้การทำงานเป็นทีมไม่ประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวัง

สถาบันพระบรมราชชนก เป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตและพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของกระทรวงสาธารณสุข ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพ ทำการสอน ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ในปัจจุบันสถาบันพระบรมราชชนก มีคณะที่ดำเนินการจัดการเรียนการสอนจำนวน 3 คณะ ได้แก่ คณะแพทยศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ มีวิทยาลัยในสังกัดกระจายตัวอยู่ทั่วประเทศ จำนวน 42 แห่ง และสถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง) เป็นที่ตั้งของสำนักงานโดยมีบุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามนโยบายขององค์กร โดยประกอบไปด้วยกองต่าง ๆ ซึ่งจะต้องมีการทำงานร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการทำงานร่วมกับวิทยาลัยในสังกัด (Praboromarajchanok Institute, 2024) ทั้งนี้ ในทางปฏิบัติการทำงานเป็นทีมมักประสบกับปัญหาและอุปสรรคหลากหลาย การสื่อสารที่ไม่ชัดเจน ความแตกต่างด้านบุคลิกภาพหรือค่านิยมของสมาชิก ตลอดจนการขาดความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อบรรยากาศการทำงาน ความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงาน และความสามารถในการบรรลุเป้าหมายของทีมอย่างมีประสิทธิภาพ สถาบันพระบรมราชชนกได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรที่จะสามารถปฏิบัติงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ฉะนั้น ผลของการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสถาบันพระบรมราชชนกในครั้งนี้จะสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรและประยุกต์ใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นต่อไป

### วัตถุประสงค์วิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสถาบันพระบรมราชชนก
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสถาบันพระบรมราชชนก จำแนกตามปัจจัย

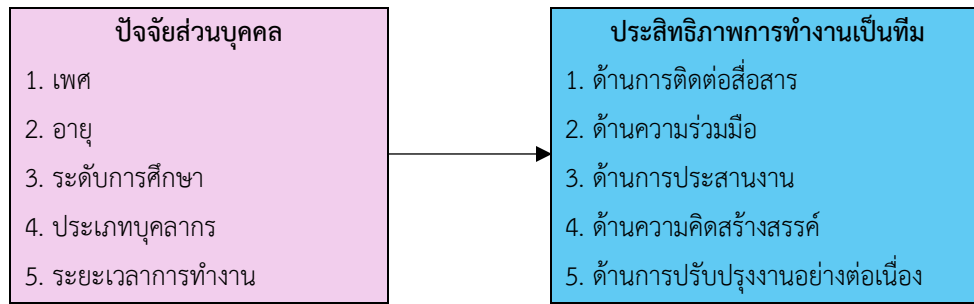
ส่วนบุคคล

### สมมติฐาน

เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และระยะเวลาการทำงานของบุคลากรสถาบันพระบรมราชชนก ที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน

### กรอบแนวคิดการวิจัย

จากศึกษาการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง) ผู้วิจัยได้ศึกษา ทบทวน จากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม โดยใช้ตามแนวคิดของ Romig (1996) มาเป็นกรอบแนวคิดงานวิจัยดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional descriptive research)

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสถาบันพระบรมราชชนก ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างเหมาบริการเอกชนดำเนินการ จำนวน 240 คน

กลุ่มตัวอย่าง ใช้สูตรการคำนวณสำเร็จ Yamane (1973) ได้กลุ่มตัวอย่าง 150 คน และเพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูลจึงเพิ่มกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 10 ได้ 15 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 165 คน

การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง แบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) แบ่งสัดส่วนตามประเภทบุคลากร สุ่มตัวอย่างในแต่ละประเภทโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและแนวคิดการวิจัย ซึ่งเป็นแบบสอบถามออนไลน์ (Online survey) ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล มีทั้งหมด 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เป็นข้อคำถามปลายปิด (Close-ended question) มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) โดยในแต่ละข้อให้เลือกตอบเพียงคำตอบเดียว จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และระยะเวลาการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง) โดยมีลักษณะของคำถามเป็นคำถามปลายปิด (Close-ended question) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราวัดแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตั้งแต่มากที่สุด (5 คะแนน) ถึงน้อยที่สุด (1 คะแนน) โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยของระดับประสิทธิภาพตามเกณฑ์ของ Likert scale (1967) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ

4.51 - 5.00	ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50	ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก
2.51 - 3.50	ประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50

ประสิทธิภาพอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50

ประสิทธิภาพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงเชิงเนื้อหา (Validity) ด้วยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามสามารถวัดได้สอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการวัดคือดัชนีชี้วัดความลงรอยกัน (Index of item-objective congruence, IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67 – 1.00 หลังจากนั้นจะทำการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือวัด (Reliability) โดยเป็นการตรวจสอบความคงที่หรือความคงเส้นคงวาของแบบสอบถามด้วยการใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach' Alpha) ซึ่งใช้ข้อมูลจากการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Pre-test) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับงานวิจัย (ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง) จำนวน 30 คน ได้ผลของค่าอัลฟาครอนบาค (Cronbach) เท่ากับ 0.98

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากบัณฑิตศึกษาคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงเพื่อยื่นขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัย โดยขอความอนุเคราะห์จากอธิการบดีสถาบันพระบรมราชชนก เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแจกแบบสอบถามกับบุคลากรสถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง)
2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยทำหนังสือขออนุญาตหัวหน้าส่วนราชการเพื่อดำเนินการเก็บข้อมูล ทำการสุ่มตัวอย่าง โดยสุ่มตัวอย่างบุคลากรแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) แบ่งสัดส่วนตามประเภทบุคลากร สุ่มตัวอย่างในแต่ละประเภทโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) และดำเนินการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองผ่านทางระบบเก็บแบบสอบถามออนไลน์ (Google forms)
3. ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามได้รับการตอบกลับจากผู้ตอบแบบสอบถามครบถ้วน จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 96.97 แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อหาค่าทางสถิติต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลและอธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่างปัจจัยส่วนบุคคล และตัวแปรที่ศึกษา โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
2. วิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง) กรณีเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ ใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าที (Independent sample t-test) และกรณีเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และระยะเวลาการทำงาน ใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

(One-way ANOVA) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นำไปทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

### จริยธรรมวิจัย

งานวิจัยเรื่องนี้ได้ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ เลขที่ IRRB 8/2568.7.3 ลงวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2568

### ผลการวิจัย

- ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 66.20) มีอายุระหว่าง 25 - 34 ปี (ร้อยละ 47.50) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 75.60) เป็นพนักงานราชการ (ร้อยละ 36.90) และมีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี (ร้อยละ 51.20)
- ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสถาบันพระบรมราชชนก ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม เป็นรายด้าน

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม	M	SD	ระดับ
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.28	0.66	มาก
2. ด้านความร่วมมือ	4.37	0.63	มาก
3. ด้านการประสานงาน	4.38	0.52	มาก
4. ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.21	0.70	มาก
5. ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง	4.35	0.61	มาก
ภาพรวม	4.32	0.57	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (M= 4.32, SD= 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการประสานงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (M= 4.38, SD= 0.52) รองลงมาคือ ด้านความร่วมมือ (M= 4.37, SD= 0.63) ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง (M= 4.35, SD= 0.61) ด้านการติดต่อสื่อสาร (M= 4.28, SD= 0.66) และด้านความคิดสร้างสรรค์ (M= 4.21, SD= 0.70) ตามลำดับ

- ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสถาบันพระบรมราชชนก ดังตาราง 2 และ 3

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสถาบันพระบรมราชชนก จำแนกตามเพศ เป็นรายด้าน

การทำงานเป็นทีม	เพศชาย		เพศหญิง		t	p-value
	M	SD	M	SD		
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.37	0.56	4.23	0.72	1.21	0.23
2. ด้านความร่วมมือ	4.41	0.55	4.35	0.67	0.63	0.53
3. ด้านการประสานงาน	4.42	0.50	4.36	0.62	0.60	0.55
4. ความคิดสร้างสรรค์	4.36	0.58	4.14	0.75	1.86	0.07
5. การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง	4.46	0.52	4.30	0.66	1.56	0.12
ภาพรวม	4.40	0.47	4.28	0.62	1.33	0.18

หมายเหตุ : มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 2 พบว่า เพศที่ต่างกันประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกันทุกด้าน

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบการจำแนกกลุ่มคนต่อการมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และระยะเวลาการทำงาน

การทำงานเป็นทีม	อายุ		ระดับการศึกษา		ประเภทบุคลากร		ระยะเวลาการทำงาน	
	F	p-value	F	p-value	F	p-value	F	p-value
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร	1.04	0.39	1.40	0.25	3.29	0.02*	0.66	0.58
2. ด้านความร่วมมือ	1.17	0.33	4.27	0.02*	1.91	0.13	0.81	0.49
3. ด้านการประสานงาน	0.78	0.54	2.69	0.07	1.01	0.39	0.77	0.51
4. ด้านความคิดสร้างสรรค์	0.58	0.68	6.26	<0.01*	1.78	0.15	0.60	0.62
5. ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง	0.51	0.73	2.83	0.06	0.69	0.56	0.98	0.40
ภาพรวม	0.78	.543	4.167	0.02*	1.959	0.12	0.69	0.56

หมายเหตุ : มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 2 พบว่า อายุที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมทุกด้านไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านความร่วมมือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และภาพรวมแตกต่างกัน ( $p = 0.02$  และ  $< 0.01$ ) ประเภทบุคลากรต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการติดต่อสื่อสารแตกต่างกัน ( $p = 0.02$ ) และระยะเวลาการทำงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมทุกด้านไม่แตกต่างกัน

## อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่องประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสถาบันพระบรมราชชนก มีประเด็นสำคัญ อภิปรายดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสถาบันพระบรมราชชนกพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากที่สุด ได้แก่ ด้านการประสานงาน ด้านความร่วมมือ ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากว่า ในงานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาในส่วนกลาง ซึ่งบุคลากรจะต้องมีการประสานงานภายในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคที่อยู่ทั่วประเทศ และบุคลากรส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 75.60) อีกทั้งส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 66.20) เพราะด้วยลักษณะนิสัยของเพศหญิงจะมีความอ่อนโยน ละเอียดต่อการปฏิบัติงาน จึงส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ในการทำงานของส่วนกลางยังต้องอาศัยทักษะต่าง ๆ เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และมีการทำงานเป็นทีม จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้บุคลากรของสถาบันพระบรมราชชนกมีความตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม และมีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการร่วมมือกันอย่างเข้มแข็ง การประสานงานที่ดีเกิดจากการมีระบบงานที่ชัดเจน การแบ่งบทบาทหน้าที่อย่างเหมาะสม และความเข้าใจในเป้าหมายร่วมกัน ส่วนด้านความร่วมมือและการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง แสดงให้เห็นถึงการเปิดรับความคิดเห็น การเรียนรู้ร่วมกัน และการพัฒนาทักษะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสารที่อยู่ในระดับมากสะท้อนถึงช่องทางการสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ แม้ด้านความคิดสร้างสรรค์จะอยู่ในลำดับสุดท้าย แต่ก็ยังอยู่ในระดับมาก ซึ่งชี้ให้เห็นว่าบุคลากรยังคงให้ความสำคัญกับการเสนอแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับ Ananmungskang (2017) ที่พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ Pooapthong & Pumipuntu (2021) ที่พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และการศึกษาของ Sreamsawat & Pansuwan (2024) ที่พบว่า ระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัด พระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสถาบันพระบรมราชชนก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และระยะเวลาการทำงาน จากผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาและประเภทบุคลากรที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อภิปรายได้ว่า

2.1 ระดับการศึกษาของบุคลากรที่ต่างกันจะมีความร่วมมือ ความคิดสร้างสรรค์ และการทำงานเป็นทีมในภาพรวมต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของสถาบันพระบรมราชชนกส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 75.60) เป็นไปได้ว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่ามักมีมุมมองที่กว้างและมีทักษะการคิดวิเคราะห์ซับซ้อนมากขึ้น ซึ่งอาจส่งผลต่อบทบาทความร่วมมือ ความคิดสร้างสรรค์ และการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ยังอาจเป็นไปได้ว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าจะมีลักษณะที่ต้องรับผิดชอบมากกว่าทั้งการประสาน และขอความร่วมมือภายในส่วนกลาง และจะต้องประสานไปยังวิทยาลัยต่าง ๆ อีกด้วย ฉะนั้นบุคลากรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมี

ความร่วมมือ ความคิดสร้างสรรค์ในงาน การปฏิบัติงานจึงส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับศึกษาของ Janwong (2023) ที่พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมศุลกากร จังหวัดสงขลา แต่การศึกษานี้ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ Sreamsawat & Pansuwan (2024) ที่พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัด พระนครศรีอยุธยา ไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับการศึกษา Seneesinghanat, Latthasaksiri, Vijchulata, Sapkerd, & Kasemwutthichai (2021) ที่พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทสหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน) ไม่ต่างกัน

2.2 ประเภทบุคลากรที่ต่างกันจะมีการติดต่อสื่อสารแตกต่างกัน อาจจะเป็นเพราะว่า บุคลากรของสถาบันพระบรมราชชนก มีหลายประเภท ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างเหมาบริการเอกชน โดยผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่เป็นพนักงานราชการ (ร้อยละ 36.90) และมีระยะเวลาการทำงาน 1 - 5 ปี (ร้อยละ 51.20) เป็นไปได้ว่า บุคลากรของสถาบันพระบรมราชชนกส่วนใหญ่จะได้รับการจ้างทดแทนข้าราชการที่เกษียณอายุราชการ หรือลาออก ทำให้ยังมีการติดต่อสื่อสารที่ต่างกัน เพราะด้วยลักษณะงานของสถาบันพระบรมราชชนก เป็นสถานศึกษาที่มีทั้งสำนักงาน และการเรียนการสอนที่แตกต่างกัน ฉะนั้น ในการติดต่อสื่อสารจึงอาจจะต้องมีการประสานที่หลากหลายรูปแบบ จึงอาจจะทำให้บุคลากรแต่ละประเภทมีการติดต่อสื่อสารที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับศึกษาของ Janwong (2023) ที่พบว่า บุคลากรในแต่ละประเภท เช่น สายสนับสนุนและสายวิชาการ อาจมีความแตกต่างในรูปแบบการทำงาน ความยืดหยุ่น และเป้าหมายการทำงาน ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีม และการสร้างบรรยากาศของความร่วมมือ เช่นเดียวกับการศึกษาของ Sreamsawat & Pansuwan (2024) ที่พบว่า ประเภทบุคลากรที่ต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัด พระนครศรีอยุธยา แตกต่างกัน

### การนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยครั้งนี้สะท้อนให้เห็นถึงความเข้าใจเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสถาบันพระบรมราชชนกในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านการประสานงาน ทั้งนี้เนื่องสถาบันพระบรมราชชนกมีระบบการทำงานที่ชัดเจน การแบ่งบทบาทหน้าที่อย่างเหมาะสม และการมีเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน ส่งผลให้เกิดความร่วมมือและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังแสดงถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอย่างเข้มแข็ง นอกจากนี้งานวิจัยยังแสดงให้เห็นว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ยังส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม จึงเป็นข้อมูลสำคัญในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันพระบรมราชชนกเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสถาบันพระบรมราชชนก
2. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงตามความคิดเห็นของบุคลากรสถาบันพระบรมราชชนก ซึ่งจะช่วยให้ผลการวิจัยได้รูปแบบของการทำงานเป็นทีมที่จะสามารถนำข้อมูลมาพัฒนาองค์กรต่อไป

## References

- Ananmungskang, P. (2017). The study of teacher's teamwork of Maryvit school under Chonburi primary educational service area office 3. Master's project in Educational Administration, Faculty of Education, Burapha University. (in Thai)
- Janwong, I. (2023). *Teamwork factors affecting work performance efficiency of customs department officers in Songkhla province*. A minor thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of master of public administration Prince of Songkla University. (in Thai)
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw-Hill
- Phaoht, L. (2016). *Teamwork of teachers in opportunity expansion schools Muang Trat district, under the office of Trat educational service area*. A thesis for the master of education (Educational Administration), Burapha University. (in Thai)
- Phetsombat, P. (2021). Administrators and teamwork. *Education Journal, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University*, 4(1), 1-7.
- Pooapthong, S. & Pumipuntu, S. (2021). Transformational leadership of administrators affecting Teamwork efficiency of private schools in Roi Et province. *Journal of Humanities and Social Sciences Mahasarakham University*, 40(4), 98-109.
- Praboromarajchanok Institute. (2024). *Operational plan of the Praboromarajchanok Institute*. Ministry of Public Health. (in Thai)
- Romig, D. (1996). *Breakthrough teamwork: out standing result using structured teamwork*. Chicago: Irwin.
- Seneesinghanat, N., Latthasaksiri, P., Vijchulata, C., Sapkerd, P., & Kasemwutthichai, W. (2021). The relationship between work-related factors and the teamwork efficiency of employees of Saha Pathanapibul public company limited. *Rajapark Journal*, 15(43), 281-292.
- Sreamsawat, N. & Pansuwan, A. (2024). Effective teamwork of personal Office of The Attorney General in the area Ayutthaya. *Mahachula Academic Journal*, 10(1), 175-190.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. 3<sup>rd</sup> Edition, Harper and Row, New York.