



ISSN: 2985-2366 (Online)

วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน
Journal of Administration Management and Sustainable Development

Homepage: <https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd>
e-mail: jamsdonline@gmail.com



การทำงานเป็นทีมของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค Teamwork of Provincial Electricity Authority personnel

เตชวัฒน์ แชมช้อย^{1*}, วิลาสินี จินตลิกิตดี²

Techawat Chamchoi^{1*}, Vilasinee Jintalikhitdee²

¹รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

²วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

¹Master of Public Administration Program (Public Administration)

²College of Politics and Government Suan Sunandha Rajabhat University

*Corresponding author's e-mail: s67563833009@ssru.ac.th

Received: February 11, 2026

Revised: March 04, 2026

Accepted: March 12, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. ระดับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และ 2. เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำนวน 187 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Krejcie & Morgan เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน มีค่า IOC = 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.98 และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ผลการวิจัย พบว่า 1. บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประสานงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความร่วมมือ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสื่อสาร และ 2. บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ อยุ่ งาน ตำแหน่ง และหน่วยงานต้นสังกัด จะมีการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม, การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

Abstract

This research aimed to: 1. examine the teamwork among personnel of the Provincial Electricity Authority, and 2. compare their teamwork by examining personal factors. This research employed a quantitative research design. The sample consisted of 187 personnel from the Provincial Electricity Authority. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan formula. The research instrument used was a questionnaire, which underwent validation for content validity by three experts, This process resulted in an Index of Item Objective Congruence (IOC) of 1.00. Additionally, the reliability of the instrument was determined to be 0.98. Data were analyzed with a statistical software program. The statistical methods employed included descriptive statistics, such as percentage, mean, and standard deviation, as well as inferential statistics, specifically the t-test, one-way analysis of variance, and pairwise mean comparison. The findings indicated that: 1. the overall teamwork among personnel in the Provincial Electricity Authority was at the highest level. When examining each dimension, coordination received the highest mean score, followed by cooperation, while communication had the lowest mean score, 2. personnel of the Provincial Electricity Authority, categorized by various personal factors such as gender, age, years of service, position, and affiliated department, exhibited statistically significant differences in teamwork at the 0.05 level.

Keywords: teamwork, Provincial Electricity Authority

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในบริบทของการยุคปัจจุบัน การทำงานแบบต่างคนต่างทำไม่สามารถรองรับภารกิจที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงรวดเร็วได้อีกต่อไป องค์การจึงจำเป็นต้องออกแบบรูปแบบการทำงานที่ส่งเสริมการบูรณาการความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของบุคลากรผ่าน “การทำงานเป็นทีม” เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการดำเนินงาน (Robbins & Judge, 2019)

การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมตั้งแต่การกำหนดเป้าหมาย การแบ่งบทบาทหน้าที่ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนการร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของทีม โดยปัจจัยสำคัญที่เอื้อต่อความสำเร็จ ได้แก่ ความไว้วางใจระหว่างสมาชิก การสื่อสารที่ชัดเจนและตรงไปตรงมา และความมุ่งมั่นต่อเป้าหมายร่วมกัน (Katzenbach & Smith, 1993) หากขาดองค์ประกอบเหล่านี้ อาจนำไปสู่ปัญหาการประสานงาน ความซ้ำซ้อนของงาน และความล่าช้าในการตัดสินใจ ซึ่งกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์การโดยรวม (Hackman, 2002)

ในกรณีของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ซึ่งเป็นองค์การขนาดใหญ่ที่มีโครงสร้างซับซ้อนและต้องประสานงานข้ามหน่วยงานจำนวนมาก ยังเผชิญข้อจำกัดด้านการบูรณาการงาน การสื่อสารที่คลาดเคลื่อน และกระบวนการทำงานที่แยกส่วน ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมยังมีอุปสรรคอยู่ (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, 2567) ดังนั้น การศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรจึงมีความจำเป็น เพื่อนำผลไปใช้กำหนดแนวทางพัฒนาและวางนโยบายที่เอื้อต่อการเสริมสร้างทีมงานที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพในระดับองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
2. เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

ความหมายของลักษณะส่วนบุคคล ดังนี้

ยุบล เบญจรงค์กิจ (2542) ให้ความหมายของลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง คุณสมบัติที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยลักษณะส่วนบุคคลอาจเกิดจากปัจจัยทางชีวภาพ สังคม และวัฒนธรรม รวมถึงการเรียนรู้และประสบการณ์ในชีวิต ซึ่งจะส่งผลต่อแนวทางการคิด การตัดสินใจ และรูปแบบการทำงานของแต่ละคน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2552) ให้ความหมายของลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลที่เกิดจากพันธุกรรมและประสบการณ์ที่ได้รับจากสิ่งแวดล้อม ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรม ทักษะ และการตัดสินใจของบุคคลในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยลักษณะส่วนบุคคลอาจรวมถึงบุคลิกภาพ ค่านิยม ความสามารถ และแรงจูงใจ ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินชีวิตและการทำงานของแต่ละบุคคล

จึงสรุปได้ว่า ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของแต่ละคนที่เกิดจากพันธุกรรม การเรียนรู้ ประสบการณ์ ตลอดจนปัจจัยทางชีวภาพ สังคม และวัฒนธรรม ซึ่งมีอิทธิพลต่อทัศนคติ พฤติกรรม การตัดสินใจ และรูปแบบการทำงานของบุคคล

การแบ่งลักษณะส่วนบุคคล ดังนี้

กรณีการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) ได้แบ่งลักษณะส่วนบุคคล ดังนี้

อายุ การเพิ่มขึ้นของอายุส่งผลให้พลังงานในการทำงานอาจลดลงบ้างตามธรรมชาติ อย่างไรก็ตาม บุคลากรที่มีอายุน้อยกว่ามักมีความชำนาญและประสบการณ์ที่ลึกซึ้ง ซึ่งสามารถชดเชยข้อจำกัดทางร่างกายได้ดี ส่งผลให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความพึงพอใจในหน้าที่ และมีแนวโน้มที่จะปักหลัก กับองค์กรมากกว่าการย้ายงานหรือลาออก

เพศ เพศหญิงมักมีลักษณะโน้มเอียงตามกลุ่มมากกว่า ในขณะที่เพศชายมักมีความคิดที่กล้าแสดงออก และตั้งเป้าหมายความสำเร็จที่สูงกว่า แม้ว่าในแง่ของผลสัมฤทธิ์ในงานแล้วจะไม่ต่างกันอย่างไรก็ตาม

สถานภาพสมรส สถานภาพส่วนบุคคล เช่น โสด สมรส หย่าร้าง หรือเป็นหม้าย ล้วนส่งผลต่อมุมมองการทำงาน และกระบวนการตัดสินใจ ทั้งนี้ ขนบธรรมเนียม ความเชื่อ และบริบททางสังคมมีผลต่อบทบาทของบุคคลในแต่ละสถานภาพด้วยเช่นเดียวกัน

ประสบการณ์ทำงาน บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานยาวนานมักสะสมความรู้และทักษะเฉพาะตัวได้มากกว่าผู้ที่เพิ่งเริ่มต้นทำงาน โดยความชำนาญที่เกิดจากประสบการณ์ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่วและมีคุณภาพ อีกทั้งยังมีแนวโน้มที่จะพึงพอใจในงานมากขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จและความสุขในหน้าที่การงาน

สรุปได้ว่า การแบ่งลักษณะส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย อายุ เพศ ระดับการศึกษา ศาสนา ภูมิฐานะและสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งสามารถแยกย่อยออกไปเป็นอาชีพ รายได้ เชื้อชาติ ทั้งหมดนี้ล้วนแล้วแต่มีอิทธิพลต่อทั้งแนวคิด พฤติกรรม และการตัดสินใจของแต่ละบุคคลในลักษณะที่แตกต่างกัน รวมไปถึงยังเกี่ยวพันกับความสำเร็จของการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นการประกอบสร้างจากกลุ่มบุคคลที่หลากหลายมารวมตัวกัน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

การทำงานเป็นทีมให้เกิดประสิทธิภาพได้นั้น องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมถือเป็นสิ่งสำคัญเพราะนอกจากจะช่วยยกระดับการทำงานที่โดยปกติไม่สามารถกระทำได้ด้วยตัวคนเดียวให้มีประสิทธิภาพ และช่วยเพิ่มอัตราความสำเร็จ

ของงานให้มากขึ้นแล้วนั้น ยังช่วยให้บุคลากรสามารถรับมือกับความท้าทายใหม่ ๆ ที่เข้ามาและปรับตัวกับความท้าทายเหล่านั้นได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ โดยองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมประกอบด้วย 5 องค์ประกอบสำคัญ (Romig, 1996) ดังนี้

1. การสื่อสาร เป็นกระบวนการที่ช่วยให้สมาชิกสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูล แสดงความคิดเห็น และนำเสนอแนวทางการทำงานได้อย่างชัดเจน การสื่อสารที่ดีนั้นต้องโปร่งใส และเปิดกว้างให้แก่สมาชิกในทีมทุกคนอย่างเท่าเทียม รวมไปถึงต้องมีการตรวจสอบความถูกต้องแม่นยำของข้อมูลข่าวสารอยู่เสมอ เพื่อป้องกันความเข้าใจผิด และความคลาดเคลื่อนในการทำงานอันเนื่องมาจากการสื่อสารที่ขาดตกบกพร่อง สมาชิกในทีมควรมีทักษะการสื่อสารที่ดี ครอบคลุมทั้งในด้านการพูด การฟัง การใช้ภาษากาย และมีจิตใจที่ปราศจากอคติ สามารถรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างเข้าใจ นอกจากนี้ การที่ทีมมีการสนับสนุนการสื่อสารในรูปแบบสองทางและการให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์อยู่เสมอจะช่วยรักษาความเป็นหนึ่งเดียวกันของทีม สร้างความรับรู้ความเข้าใจที่ตรงกัน ลดความขัดแย้งระหว่างสมาชิกที่อาจเกิดขึ้นได้ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น

2. ความร่วมมือ เป็นการคิดสรรคนโดยสมัครใจเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของทีม โดยสมาชิกมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน ถือเป็นส่วนสำคัญของการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน จนนำไปสู่การสร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิก ความร่วมมือที่ดีนั้นมีรากฐานมาจากความไว้วางใจ และความเคารพซึ่งกันและกันของสมาชิกภายในทีม สมาชิกทุกคนควรตระหนักรู้ไว้เสมอว่าการทำงานเป็นทีมคือการผสมผสานความสามารถและจุดแข็งของสมาชิกแต่ละคนเข้าด้วยกันเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น การให้การสนับสนุนซึ่งกันและกันแม้ว่าจะเป็นเพียงเรื่องเล็กน้อยก็ตาม ไม่เพียงแต่ช่วยให้การทำงานมีความสะดวกราบรื่นขึ้นเท่านั้น แต่ยังสร้างสภาพแวดล้อมเชิงบวกที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะของสมาชิกในทีม นอกจากนี้ การมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานร่วมกัน เช่น การพร้อมรับผิดชอบร่วมกัน ไม่โยนภาระให้ผู้อื่น การให้ความช่วยเหลือเมื่อสมาชิกคนอื่น ๆ ประสบปัญหาทั้งในเรื่องงานหรือเรื่องอื่นใดก็ตาม สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้ทีมมีความเข้มแข็งและสามารถเผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ ที่เข้ามาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การประสานงาน เป็นการจัดการรูปแบบและกระบวนการทำงานของสมาชิกในทีมให้สอดคล้องกัน เพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง และเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงานทีม ลดปัญหาการทำงานซ้ำซ้อนหรือทำงานที่ไม่จำเป็น ซึ่งอาจนำไปสู่ความขัดแย้งของคนในทีม หรือการใช้ทรัพยากรอย่างไม่คุ้มค่า ดังนั้น การมีระบบการบริหารจัดการทีมที่ดี รวมถึงการกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละคนให้ชัดเจน จะช่วยให้ทีมสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประสานงานที่ดีควรมีการกำหนดผลสำเร็จของงานร่วมกัน การจัดลำดับความสำคัญของงาน และนำไปสู่การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบตามความถนัดของสมาชิกแต่ละคน

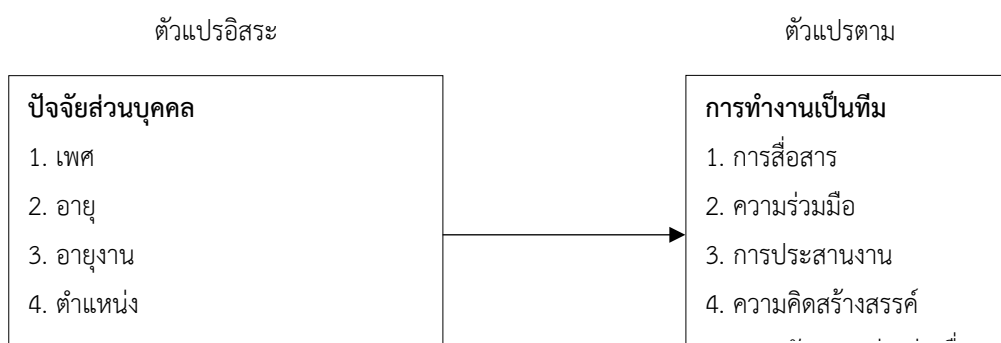
4. ความคิดสร้างสรรค์ เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ทีมสามารถพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทีมที่มีโครงสร้างหรือสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้สมาชิกมีอิสระในการคิดและแสดงความคิดเห็น พร้อมเปิดโอกาสให้สมาชิกสามารถนำเสนอแนวทางใหม่ ๆ ที่นำทีมไปสู่ความสำเร็จได้ การเปิดโอกาสให้สมาชิกได้ทดลองแนวคิดใหม่ ๆ โดยไม่ต้องกังวลเรื่องความล้มเหลวเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ นอกจากนี้ การแลกเปลี่ยนมุมมองจากสมาชิกที่มีประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญที่แตกต่างกัน จะช่วยกระตุ้นให้เกิดแนวคิดที่หลากหลาย และมีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถรับมือกับความท้าทายได้ดียิ่งขึ้น

5. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เป็นกระบวนการที่ช่วยให้ทีมสามารถพัฒนา และปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการทำงานในยุคปัจจุบันต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและยังสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ทั้งในด้านการเข้ามาของเทคโนโลยี และความต้องการของลูกค้าหรือผู้บริโภคที่เปลี่ยนไป ดังนั้น ทีมที่สามารถเรียนรู้จากประสบการณ์ และนำข้อผิดพลาดมาเป็นบทเรียนจะมีความได้เปรียบในการแข่งขันสูงมาก การที่ทีมมีวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองของสมาชิก เช่น การให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างสม่ำเสมอ การวิเคราะห์

ผลสำเร็จของงานที่ทำ และนำเอาข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์เหล่านั้นมาปรับปรุงวิธีการทำงาน จะช่วยให้ทีมสามารถเติบโตไปพร้อมกับสามารถรับมือความเปลี่ยนแปลงได้ นอกจากนี้ การมีทัศนคติที่มุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง และพร้อมเปิดรับสิ่งใหม่ ๆ จะช่วยให้ทีมสามารถก้าวข้ามขีดจำกัด และบรรลุเป้าหมายที่ยิ่งใหญ่และท้าทายกว่าเดิมได้ในอนาคต

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากทั้งภายในและภายนอกประเทศ ทำให้ผู้วิจัยสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย เรื่อง การทำงานเป็นทีมในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ซึ่งต่อยอดพัฒนาจากแนวคิดของ Romig (1996) โดยมีรายละเอียด ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมุ่งศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 1.1 ประชากรสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำนวน 363 คน (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, 2568)
- 1.2 กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ Krejcie & Morgan โดยกำหนดให้ระดับความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 (Krejcie & Morgan, 1970) ดังนั้น จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 187 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็น (probability sampling) ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ตำแหน่ง และหน่วยงานต้นสังกัด
- ส่วนที่ 2 การทำงานเป็นทีม จำนวน 25 ข้อ โดยให้เลือกตอบตามความคิดเห็นที่มีต่อข้อคำถาม โดยมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ

โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษา และบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสม โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) เมื่อผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 คนทำการประเมินเครื่องมือ

ของการวิจัยเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำเอาคะแนนมาทำการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยใช้สูตรของ Rovinelli & Hambleton (Rovinelli & Hambleton, 1976) โดยมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม เท่ากับ 1.0 หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำนวน 30 คน เพื่อนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach's Alpha – Coefficient โดยมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.98

3. การเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูล ดังต่อไปนี้

3.1 ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เพื่อขออนุญาตเข้าทำการเก็บข้อมูล

3.2 แจกแบบสอบถามจำนวน 187 ชุด ให้กับกลุ่มตัวอย่าง

3.3 เมื่อได้รับแบบสอบถามจำนวน 187 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยนำไปดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม แล้วนำไปดำเนินการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติต่าง ๆ ดังนี้

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (descriptive analysis) ได้แก่

4.1.1 ค่าร้อยละ (percentage) เพื่อใช้ในการอธิบายร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ตำแหน่ง และหน่วยงานต้นสังกัด

4.1.2 ค่าเฉลี่ย (mean) เพื่อใช้อธิบายข้อมูล ได้แก่ การทำงานเป็นทีมของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

4.1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่อใช้ในการอธิบายการกระจายของข้อมูล ได้แก่ การทำงานเป็นทีมของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

4.2 สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) ได้แก่

4.2.1 สถิติ t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม โดยนำมาใช้ทดสอบปัจจัยส่วนบุคคล ตัวแปรเพศ ทั้งนี้ ใช้สูตร independent t-test ที่นัยสำคัญ 0.05 หรือที่ระดับความเชื่อมั่นทางสถิติร้อยละ 95

4.2.2 สถิติ f-test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA: analysis of variance) เพื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม เช่น อายุ อายุงาน ตำแหน่ง และหน่วยงานต้นสังกัด กรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือที่ระดับความเชื่อมั่นทางสถิติร้อยละ 95 โดยใช้สูตร LSD (Least Significant Difference)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยการทำงานเป็นทีมของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ตำแหน่ง หน่วยงานต้นสังกัด โดยใช้ค่าร้อยละ (percentage) พบว่า บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคส่วนใหญ่เป็นเพศชาย

คิดเป็นร้อยละ 70.0 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.7 มีอายุงานไม่เกิน 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.7 มีตำแหน่งอยู่ในระดับปฏิบัติการ (2-6) คิดเป็นร้อยละ 74.3 อยู่ในหน่วยงานต้นสังกัดฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล คิดเป็นร้อยละ 62.6

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ได้แก่ การประสานงาน ความร่วมมือ ความคิดสร้างสรรค์ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และการสื่อสาร โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลการทำงานเป็นทีมของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำแนกเป็นรายด้าน

การทำงานเป็นทีมของบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การประสานงาน	4.33	0.73	มากที่สุด
2. ความร่วมมือ	4.32	0.74	มากที่สุด
3. ความคิดสร้างสรรค์	4.30	0.80	มากที่สุด
4. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	4.30	0.75	มากที่สุด
5. การสื่อสาร	4.29	0.76	มากที่สุด
รวม	4.31	0.72	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่าบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ลำดับแรก คือ การประสานงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.73) รองลงมาคือ ความร่วมมืออยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.74) และด้านที่บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีการทำงานเป็นทีมน้อยที่สุดคือ การสื่อสารอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.76)

สมมติฐาน บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน วิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ t-test (independent t-test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD ที่โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนี้

สมมติฐานย่อยที่ 1 การทำงานเป็นทีมของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p < 0.05$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการสื่อสาร ด้านความร่วมมือ ด้านการประสานงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p < 0.05$) โดยเพศชายมีการทำงานเป็นทีมที่สูงกว่าเพศหญิงในทุกด้าน

สมมติฐานย่อยที่ 2 การทำงานเป็นทีมของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p < 0.05$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการสื่อสาร ด้านความร่วมมือ ด้านการประสานงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องมีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p < 0.05$) ผลการเปรียบเทียบรายคู่การทำงานเป็นทีมของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยภาพรวม จำแนกตามอายุ บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมแตกต่างกับบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีอายุ 30 – 40 ปี บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีอายุ 41 – 50 ปี และบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากร

สมมติฐานย่อยที่ 3 การทำงานเป็นทีมของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำแนกตามอายุงาน โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p < 0.05$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการสื่อสาร ด้านความร่วมมือ ด้านการประสานงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องมีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p < 0.05$) โดยผลการเปรียบเทียบรายการการทำงานเป็นทีมของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จำแนกตามอายุ โดยบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีการทำงานเป็นทีม ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง แตกต่างกับบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีอายุ 30 – 40 ปี บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีอายุ 41 – 50 ปี และบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีการทำงานเป็นทีมด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง สูงกว่าบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีอายุ 30 – 40 ปี บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีอายุ 41 – 50 ปี และบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป ส่วนบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีอายุ 30 – 40 ปี มีการทำงานเป็นทีม ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องแตกต่างกับบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มี 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p < 0.05$) โดยบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีอายุ 30 – 40 ปี มีการทำงานเป็นทีม ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องต่ำกว่าบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป

สมมติฐานย่อยที่ 5 การทำงานเป็นทีมของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำแนกตามหน่วยงานต้นสังกัด โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p < 0.05$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการสื่อสาร ด้านความร่วมมือ ด้านการประสานงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องมีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p < 0.05$) ผลการเปรียบเทียบ รายค่าการทำงานเป็นทีมของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยภาพรวม จำแนกตามตำแหน่ง บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ มีการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมแตกต่างกับบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีตำแหน่งระดับผู้บังคับบัญชาระดับต้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.00) โดยบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ มีการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวม สูงกว่าบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีตำแหน่งระดับผู้บังคับบัญชาระดับต้นส่วนบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีตำแหน่งระดับผู้บังคับบัญชาระดับต้น มีการเป็นทีม โดยภาพรวม แตกต่างกับบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีตำแหน่งระดับผู้บังคับบัญชาระดับกลาง / สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p < 0.05$) โดยบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีตำแหน่งระดับผู้บังคับบัญชาระดับต้นมีการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวม ต่ำกว่าบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีตำแหน่งระดับผู้บังคับบัญชาระดับกลาง / สูง

การอภิปรายผล

การทำงานเป็นทีม

บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ลำดับแรก คือ การประสานงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ความร่วมมือ อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีการทำงานเป็นทีมน้อยที่สุด คือ การสื่อสาร อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Katzenbach & Smith (1993) ที่อธิบายว่าทีมที่มีประสิทธิภาพสูง จะมีลักษณะสำคัญ ได้แก่ การมีเป้าหมายร่วมกัน สมาชิกมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พร้อมรับผิดชอบ และมีการสื่อสารกันภายในทีมอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา โดยทีมที่ดีจะไม่เพียงทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ แต่ยังสร้างแรงสนับสนุนซึ่งกันและกันในสถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอนและสามารถเกิดการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดการฝึกอบรมหลักสูตร Strength Finder เพื่อให้บุคลากรมีการรับรู้ถึงจุดแข็งของแต่ละคน เพื่อนำไปสู่การทำงานร่วมกัน มีการพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการซึ่งสามารถเป็นได้ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ทั้งในระดับปฏิบัติการด้วยกัน และระหว่างผู้บริหารกับปฏิบัติการ เพื่อกระชับความสัมพันธ์ และเป็นการสร้างพื้นที่ปลอดภัยให้ทุกคนสามารถพูดถึงอุปสรรค ปัญหาในการทำงานร่วมกันได้โดยตรงเพื่อนำไปสู่การสร้างทีมที่มีความเข้มแข็งมากขึ้น นอกจากนี้ ผู้บริหารยังเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรนั้น ไม่จำเป็นต้องเรียกตนเองด้วยตำแหน่ง และสามารถเรียกด้วยคำไม่เป็นทางการได้ เพื่อลดช่องว่างการบริหารทำให้บุคลากรรู้สึกว้าตนเองกับผู้บริหารมีความใกล้ชิดกัน และสร้างความเสมอภาคเท่าเทียมในการทำงานร่วมกัน จากเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของยุทธศักดิ์ อินทฤฎูกร สวัสดิ์วงศ์ชัย (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

การทำงานเป็นทีมของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การประสานงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Hackman (2002) ที่ระบุว่าทีมที่มีประสิทธิภาพคือทีมที่สมาชิกสามารถติดต่อประสานงานกันได้อย่างราบรื่น มีความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของทั้งตนเองและของสมาชิก และมีการจัดโครงสร้างการบริหารทีมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน ซึ่งช่วยลดความผิดพลาดและเพิ่มความรวดเร็วในการทำงานร่วมกัน เนื่องจากบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่หลากหลายทั้งในหน่วยงานที่เป็นสายงานหลัก งานซ่อมแซมบำรุงรักษาระบบจำหน่ายไฟฟ้า งานหม้อแปลงงานมิเตอร์ เป็นต้น และสายงานสนับสนุน เช่น งานบัญชี การเงิน ทรัพยากรบุคคล ประชาสัมพันธ์ เป็นต้น แต่ทั้งนี้ทุกหน่วยงานทำงานเพื่อภารกิจของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค คือ ให้บริการสาธารณะด้านพลังงานไฟฟ้าแก่ภาคประชาชนอย่างต่อเนื่อง และถึงแม้ว่าทุกหน่วยงานย่อยในการไฟฟ้าส่วนภูมิกาศนี้จะมีความรับผิดชอบที่ต่างกันไปตามหน่วยงานของตนเองแต่สิ่งที่ทุกภาคส่วนมีเหมือนกันคือ ความเข้มแข็งในการประสานงาน กล่าวคือ ในกรณี

ของการไฟฟ้ามีสำนักงานที่กระจายตัวอยู่ใน 74 จังหวัดทั่วประเทศย่อมต้องให้ความสำคัญกับการซ่อมแซมบำรุงรักษา ซึ่งหลายครั้งมีความจำเป็นเร่งด่วนในการดำเนินการทำให้ต้องมีการประสานงานขอความร่วมมือจากชุดแก้ไขจากการไฟฟ้า ในเขตพื้นที่ใกล้เคียงให้มาช่วยในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง นอกจากนี้ ในบางกรณีการซ่อมแซมบำรุงรักษาระบบไฟฟ้านั้น จำเป็นจะต้องมีการดับไฟบางส่วน และเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อทั้งภาคเอกชนและภาคประชาชน การไฟฟ้าในพื้นที่ จะมีการประสานงานแจ้งไปยังทั้งภาคเอกชนและภาคประชาชนให้รับทราบล่วงหน้าเพื่อเตรียมรับมือกับการดับไฟเพื่อไม่ให้ ส่งผลกระทบต่อชีวิตและทรัพย์สิน ในขณะที่หน่วยงานสนับสนุนที่มีหน้าที่รับผิดชอบด้านทรัพยากรบุคคลนั้น ทั้งในฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล และฝ่ายกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล ย่อมต้องมีการประสานงานเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ ในกรณีของหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ต้องมีการจัดฝึกอบรมสัมมนาเพื่อยกระดับทักษะ หรือองค์ความรู้ให้แก่บุคลากรตามความต้องการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จะต้องมีการประสานงานไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในสำนักงานใหญ่ หรือใน 74 จังหวัด ผ่านการส่งหนังสือราชการเพื่อประสานงานขอความอนุเคราะห์จัดส่งบุคลากร ของหน่วยงานนั้น ๆ ที่มีความเหมาะสมกับหลักสูตรการฝึกอบรมสัมมนาที่จัดขึ้นเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพกับการฝึกอบรม และสามารถนำไปใช้ได้จริงในการทำงาน ซึ่งนอกจากการประสานกับหน่วยงานภายในแล้ว เพื่อให้การจัดอบรมสัมมนาสำเร็จลุล่วง มีความจำเป็นที่จะต้องประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ภายนอก เช่น โรงแรม ออแกไนซ์ วิทยากรรับเชิญ ซึ่งมีความจำเป็น อย่างยิ่งที่จะต้องพึงพาอาศัยทักษะการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ รวมไปถึงในของฝ่ายกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล ที่ดูแลเรื่องกระบวนการสรรหาคัดเลือกบุคลากรคุณภาพเข้าสู่หน่วยงาน จำเป็นที่จะต้องประสานงานกับหน่วยงาน ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เพื่อประชาสัมพันธ์ข่าวสารการเปิดรับสมัคร ประสานไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ในหน่วยงาน เพื่อชักถามถึงความจำเป็นและความขาดแคลนในอัตรากำลังเพื่อนำมาจัดสรรบุคลากรเข้าองค์การให้เหมาะสม มีการประสานงานเพื่อจัดเตรียมสถานที่สอบ กำหนดการสอบ การออกแบบการทดสอบ ไปจนถึงกรรมการสอบ เพื่อนำไปสู่ความโปร่งใส และยุติธรรมในกระบวนการสรรหาคัดเลือกบุคลากรภายนอกเข้าสู่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค กิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้จะไม่สำเร็จลุล่วงไปได้เลยหากปราศจากการประสานงานที่ดีกับทั้งจากหน่วยงานภายใน และภายนอก จากเหตุผลดังกล่าวทำให้การทำงานเป็นทีมของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ด้านการประสานงาน มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑารัตน์ สุรกิจ และคณะ (2568) ได้ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมด้านการ ประสานงานอยู่ในระดับมาก

การทำงานเป็นทีมของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การสื่อสาร สอดคล้องกับแนวคิด ของ Salas, Sims & Burke (2005) ที่ระบุว่าองค์การที่มีขนาดใหญ่และมีความเป็นราชการสูง มักจะประสบปัญหาด้านการสื่อสาร ระหว่างทีม เนื่องจากข้อมูลต่าง ๆ ต้องมีการส่งผ่านตามสายการบังคับบัญชาหลายระดับที่มีความซับซ้อนและเชื่องช้า ทำให้เกิดการลัดทอนเนื้อหา และเกิดความคลาดเคลื่อนทางข้อมูลจากการตีความที่หลากหลายทำให้ ในบางกรณี ผลของการทำงานไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของหน่วยงาน นำไปสู่การสิ้นเปลืองทรัพยากร และเวลาในการทำงาน ของบุคลากรภาคส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยไม่นำมาซึ่งประโยชน์อันใด ในกรณีของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคนั้นมีสายการบังคับ บัญชาที่ใหญ่และแข็งแรง และหลายครั้งนโยบายหรือข้อปฏิบัติต่าง ๆ จะถูกกำหนดโดยผู้บริหารระดับสูงขององค์การ ซึ่งใช้คำศัพท์ที่มีความเป็นวิชาการ หรือคำศัพท์ที่เรียบหรู แต่ยากต่อการตีความ และยิ่งเมื่อมีการกระจายข่าวสารหรือข้อสั่งการ เหล่านี้ลงไปตามสายการบังคับบัญชาในหลายครั้งทำให้เกิดความคลาดเคลื่อน หรือสร้างความไม่เข้าใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลให้ ผู้ปฏิบัติงานขาดความเข้าใจและอาจทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ หรือทำให้บุคลากรระดับปฏิบัติการ ขาดความสนใจในการทำงานเพราะรู้สึกว่าการเหล่านี้เป็นเรื่องไกลตัว หรือมองว่าเป็นเรื่องของผู้บริหารที่สั่งการ มาให้ปฏิบัติการทำโดยที่ผู้ปฏิบัติไม่เข้าใจอย่างแท้จริงเกี่ยวกับภาระงานที่ตนเองและทีมได้รับมอบหมาย จากเหตุผลดังกล่าว

ทำให้การทำงานเป็นทีมของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ด้านการสื่อสารมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น แต่ยังคงอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุทัตตา ภักดีเรือง และนพดล เจนอักษร (2567) ได้ศึกษาเรื่องการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนบ้านคลองวาฬ ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารของครูโรงเรียนบ้านคลองวาฬ มีค่าเฉลี่ยอยู่ลำดับที่ 4 จากทั้งหมด 5 ด้าน

เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ด้านเพศ อายุ อายุงาน ตำแหน่ง และหน่วยงานต้นสังกัด ที่แตกต่างกัน จะมีการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงขออภิปรายผลการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิกาด้านเพศที่ต่างกันมีการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Eagly & Johnson (1990) ที่อธิบายว่าบุคลากรเพศหญิงมักมีสไตล์การทำงานที่เน้นความร่วมมือ การสื่อสารแบบประนีประนอม และการสร้างความสัมพันธ์ในทีมมากกว่าเพศชาย ขณะที่เพศชายมักให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ของการทำงาน การตัดสินใจรวดเร็ว และการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีภารกิจหลักด้านงานก่อสร้าง ซ่อมบำรุงรักษาระบบไฟฟ้า การแก้ไขเหตุไฟฟ้าขัดข้อง ซึ่งเป็นงานเสี่ยงและต้องแข่งกับเวลามากเป็นงานที่เพศชายปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่และงานทั้งหมดต้องทำงานเป็นทีมเสมอ จึงเกิดรูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ต้องเน้นความเด็ดขาด ความถูกต้องในการสื่อสาร และการตอบสนองต่อสถานการณ์อย่างรวดเร็ว เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติ แตกต่างจากฝ่ายสนับสนุนองค์กร เช่น การเงิน บัญชี พัสดุ หรือทรัพยากรบุคคล ซึ่งเพศหญิงมีบทบาทมากกว่า งานลักษณะนี้ต้องใช้ความละเอียดรอบคอบ การตรวจสอบซ้ำหลายขั้นตอน และการประสานงานเชิงเอกสารกับหลายหน่วยงาน ส่งผลให้รูปแบบความร่วมมือของทีมในกลุ่มนี้มีมุ่งไปที่ความละเอียดและต้องใช้ทักษะการมีมนุษยสัมพันธ์ที่มากกว่า จากเหตุผลดังกล่าวทำให้เพศของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่ต่างกัน ส่งผลให้มีการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันโดยเพศชายซึ่งโดยส่วนใหญ่มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านงานก่อสร้าง ซ่อมบำรุงรักษาระบบไฟฟ้า การแก้ไขเหตุไฟฟ้าขัดข้องซึ่งเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการประสานงานในสถานการณ์เฉพาะหน้าต่าง ๆ ทำให้บุคลากรเพศชายมีรูปแบบการทำงานที่พึ่งพาทีมเป็นหลักและต้องแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างต่อเนื่องนำไปสู่มีการทำงานเป็นทีมที่สูงกว่าเพศหญิงซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในสายงานสนับสนุนซึ่งเป็นงานที่สามารถดำเนินการได้ด้วยตนเองและไม่จำเป็นต้องพึ่งพาการทำงานร่วมกับทีมในระดับเข้มข้นเทียบเท่ากับเพศชาย สอดคล้องกับงานวิจัยของธนกร กรวัชรเจริญ และเชมมารี รักชูชีพ (2556) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัย ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่าเพศของพนักงานที่มีแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมภาพรวมแตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิกาด้านอายุที่ต่างกันมีการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Mannix & Neale (2005) ที่อธิบายว่าความหลากหลายด้านอายุในทีมงานมีผลต่อพฤติกรรม การสื่อสาร การแบ่งบทบาท และความคาดหวังในการทำงาน โดยบุคลากรอายุน้อยจะมีแนวโน้มเปิดรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ความกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา และชอบการทำงานที่มีความยืดหยุ่น ขณะที่บุคลากรอายุมากกว่าให้ความสำคัญกับสายการบังคับบัญชา กาละเทศะ ความรอบคอบ และการตัดสินใจบนพื้นฐานของประสบการณ์ทำงานเป็นสำคัญ ในกรณีของการไฟฟ้าส่วนภูมิกานั้นบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีการทำงานเป็นทีมสูงกว่าบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิกามีอายุ 30 – 40 ปี บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิกามีอายุ 41 – 50 ปี และบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิกามีอายุ 51 ปี แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีมีการทำงานเป็นทีมสูงที่สุดในทุกด้าน ทั้งการประสานงาน ความร่วมมือ ความคิดสร้างสรรค์ การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง และการสื่อสาร ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะของบุคลากรรุ่นใหม่ในการไฟฟ้า

ส่วนภูมิภาคที่มีความกระตือรือร้น เปิดรับเทคโนโลยีเข้ามาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน กล้าแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมอย่างเปิดเผย รวมไปถึงการกล้าที่จะตั้งคำถามกับสิ่งที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย รวมไปถึงมีความสามารถปรับตัวกับสภาพงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงทำให้บุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในสูงกว่ากลุ่มอายุอื่นอย่างชัดเจน ในขณะที่บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีอายุ 30-40 ปี มีการทำงานเป็นทีมต่ำที่สุดในทุกด้าน เนื่องมาจากกลุ่มคนอายุช่วงนี้เต็มไปด้วยผู้บริหารระดับต้น - กลาง ซึ่งถือเป็นการเปลี่ยนผ่านจากการเป็นบุคลากรระดับปฏิบัติการสู่การเป็นผู้บริหาร ซึ่งต้องใช้ระยะเวลาในการปรับตัวให้เข้ากับภาระงานใหม่ เพราะนอกจากภาระงานเดิมที่ติดตัวมาตั้งแต่เป็นระดับปฏิบัติการแล้ว เมื่อก้าวเข้าสู่การเป็นผู้บริหารยังต้องมีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการบุคลากรได้บังคับบัญชา เช่น การประเมินผลงาน การสั่งการ การให้ทุนให้โทษแก่บุคลากร ซึ่งแต่เดิมบุคลากรเหล่านี้ อาจเป็นเพื่อน รุ่นพี่ หรือรุ่นน้อง ทำให้ยากต่อการบริหารและการแบ่งแยกความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับเพื่อนร่วมงาน จากเหตุผลดังกล่าวทำให้อายุของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่แตกต่างกัน จะมีการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของกษิดิศ พนออนุตมสุข และวิลาสินี จินตลิตติ (2567) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษาสำนักงาน ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ผลการวิจัยพบว่า อายุของบุคลากรที่แตกต่างกันส่งผลต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคด้านอายุงานที่แตกต่างกันมีการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Katz (1974) ที่อธิบายว่าบุคลากรในแต่ละช่วงอายุงานมีทักษะ ประสบการณ์ และแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยผู้ที่ยังมีอายุงานน้อยจะมีศักยภาพในการเรียนรู้สูง เปิดรับวิธีการทำงานและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เข้ามาแบ่งเบาภาระหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และมีความพร้อมในการร่วมมือกับผู้อื่นในรูปแบบของทีมมากกว่า ในขณะที่บุคลากรที่มีอายุงานมากขึ้นจะมีความเชี่ยวชาญในหน้าที่การงานสูงขึ้น แต่มักจะยึดติดกับรูปแบบการทำงานเดิมให้ความสำคัญกับความเป็นสายการบังคับบัญชา ให้ความสำคัญกับความถูกต้อง แม่นยำ และปลอดภัยสูง โดยอ้างอิงจากประสบการณ์ทำงานของตนเองเป็นสำคัญ ในกรณีของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคนั้นบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีอายุงานไม่เกิน 5 ปี มีการทำงานเป็นทีมสูงกว่าบุคลากรที่มีอายุงานมากกว่าในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นการประสานงาน ความร่วมมือ ความคิดสร้างสรรค์ การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง และการสื่อสาร เนื่องมาจากเป็นช่วงอายุงานในการเริ่มต้น ทำให้มีความพร้อมเรียนรู้งาน เปิดใจยอมรับการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทำให้มีความยืดหยุ่นและกล้าแสดงออกในการทำงานร่วมกับบุคลากรคนอื่น โดยเฉพาะกับทีมที่คนอายุใกล้เคียงกัน รวมถึงในองค์การนั้นกลุ่มบุคลากรมีอายุงานไม่เกิน 5 ปี ยังถือเป็นกำลังสำคัญในระดับปฏิบัติการที่ช่วยขับเคลื่อนนโยบาย และภารกิจขององค์การทั้งในด้านงานหลัก และงานสนับสนุน เช่น งานพัฒนานวัตกรรมผ่านโครงการ PEA innovation Hub ที่เต็มไปด้วยผู้เข้าร่วมโครงการที่อายุน้อย แต่กลับสามารถผลักดันนวัตกรรมให้ออกมาเป็นรูปธรรมและส่งผลกระทบต่อองค์การและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากเหตุผลดังกล่าวทำให้อายุงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่แตกต่างกัน จะมีการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ระบบการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม) ผลการวิจัยพบว่า อายุงานที่ทำแตกต่างกันส่งผลทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคด้านตำแหน่งที่แตกต่างกันมีการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Hackman (1987) ที่อธิบายว่าบทบาทในตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์การย่อมมีอิทธิพลต่อวิธีการทำงานร่วมกับผู้อื่นภายในทีม เพราะแต่ละตำแหน่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน รวมไปถึงมีอำนาจในการตัดสินใจที่ไม่เท่ากัน โดยบุคลากรในตำแหน่งปฏิบัติการจะมีลักษณะงานที่ต้องเน้นลงมือปฏิบัติและอยู่ในสถานะผู้รับคำสั่งมากกว่า ทำให้การทำงานเป็นทีมสูงกว่าบุคลากรในตำแหน่งสายบริหาร ซึ่งจะมุ่งไปที่การวางแผน กำกับดูแล

และการประเมินผล ในกรณีของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคนั้น บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในระดับปฏิบัติการมีการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมสูงกว่ากลุ่มผู้บังคับบัญชาระดับต้น และผู้บังคับบัญชาระดับกลาง - สูงในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นการประสานงาน ความร่วมมือ ความคิดสร้างสรรค์ การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการสื่อสาร ซึ่งสามารถอธิบายได้จากลักษณะงานของบุคลากรในตำแหน่งปฏิบัติการที่ต้องพึ่งพาการทำงานแบบทีมอย่างใกล้ชิด โดยเฉพาะงานด้านเทคนิค เช่น การแก้ไขระบบจำหน่ายไฟฟ้าขัดข้อง งานซ่อมบำรุงรักษาระบบไฟฟ้า รวมไปถึงงานจัดหลักสูตรฝึกอบรมสัมมนา จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการสื่อสารที่สอดคล้องกัน มีการประสานงานกันอย่างสม่ำเสมอ ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ส่งผลให้ระดับการทำงานเป็นทีมเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่ผู้บังคับบัญชาระดับต้นกลับมีค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีมต่ำที่สุดในทุกด้านทั้งที่ผู้บังคับบัญชาระดับต้น คือ ผู้บริหารชั้นแรกที่เพิ่งเปลี่ยนถ่ายการทำงานมาจากระดับปฏิบัติการ เนื่องมาจากผู้บังคับบัญชาชั้นต้นนั้นในหลายครั้งยังคงต้องรับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งปฏิบัติการด้วยเช่นเดียวกัน หัวหน้าแผนกหรือหัวหน้าส่วนงานหลายคน ยังคงต้องทำหน้าที่ของบุคลากรในระดับปฏิบัติการเนื่องจากความชำนาญ ประสบการณ์ ไปจนถึงการขาดแคลนอัตรากำลัง นอกจากนี้ ตนเองยังต้องแบกรับภาระหน้าที่บริหาร ทั้งในด้านการตอบสนองนโยบายของผู้บังคับบัญชาระดับที่สูงกว่า การประเมินผลผู้ใต้บังคับบัญชา การวางแผน และการบริหารจัดการงบประมาณ รวมไปถึงการที่ตนเองนั้น ยังขาดประสบการณ์การเป็นผู้บริหารทำให้ยังไม่สามารถบริหารจัดการการใช้อำนาจของตนเองได้อย่างถูกต้อง โดยในทางพฤติกรรมองค์การ ซึ่งอธิบายว่า บุคคลที่ต้องปฏิบัติหน้าที่หลายบทบาทที่มีความคาดหวังแตกต่างหรือขัดแย้งกัน อาจเผชิญกับความกดดันและความไม่ชัดเจนในการปฏิบัติหน้าที่ ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นลดลง (Kahn et al., 1964) โดยเฉพาะกับผู้ใต้บังคับบัญชา นำไปสู่ความกดดันจาก 2 ทิศทาง จากทั้งผู้บังคับบัญชาด้านบน และผู้ใต้บังคับบัญชาด้านล่าง จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ตำแหน่งของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่แตกต่างกัน จะมีการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐศิลป์ ยุทธารักษ์ และรุจิกาญจน์ สานนท์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานระบบผลิตกระแสไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่างที่ต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในภาพรวมแตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิกาด้านต้นสังกัดที่แตกต่างกันมีการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Lawrence & Lorsch (1967) ที่อธิบายว่าแต่ละต้นสังกัดภายในองค์การมีความแตกต่างกันทั้งในด้านหน้าที่ และการให้ความสำคัญในการประสานงานแตกต่างกัน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อรูปแบบการทำงานเป็นทีม ในกรณีของการไฟฟ้าส่วนภูมิกาด้าน ความแตกต่างของหน่วยงานภายในสะท้อนให้เห็นลักษณะงานที่หลากหลายและมีระดับความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน แม้ว่าทุกหน่วยงานจะมีเป้าหมายร่วมกันคือ การให้บริการพลังงานไฟฟ้าที่มีประสิทธิภาพแก่ภาคประชาชน แต่รูปแบบการทำงานในแต่ละแผนกกลับต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ หน่วยงานด้านปฏิบัติการ เช่น งานปฏิบัติการซ่อมแซมบำรุงรักษาระบบจำหน่าย งานตรวจมิเตอร์ และงานก่อสร้าง เป็นงานเชิงเทคนิคที่ต้องลงพื้นที่จริง ต้องใช้การทำงานแบบทีม การประสานงานในสถานการณ์เร่งด่วน และการตัดสินใจร่วมกัน ทำให้รูปแบบการทำงาน of บุคลากรในกลุ่มนี้มีความเป็นทีมสูง ในขณะที่หน่วยงานสายสนับสนุน เช่น งานบัญชี งานบริการลูกค้า หรืองานธุรการ มุ่งเน้นงานด้านเอกสาร การวิเคราะห์ข้อมูล และการตอบสนองลูกค้า ซึ่งเป็นลักษณะงานที่พึ่งพาการทำงานแบบรายบุคคลมากกว่า จึงทำให้ระดับการปฏิสัมพันธ์ในทีมแตกต่างจากหน่วยงานที่ต้องออกไปปฏิบัติงานที่หน้างานอย่างชัดเจน นอกจากนี้ ภายในสายงานบริหารองค์กร – ทรัพยากรบุคคล ก็ยังพบความหลากหลายในการปฏิบัติงาน เช่น ฝ่ายกลยุทธ์ ทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นฝ่ายที่มามีการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมต่ำที่สุด มีบทบาทด้านการวางแผนอัตราากำลัง การจัดทำยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล และการกำกับระเบียบบุคลากร ซึ่งเป็นภารกิจที่ต้องอาศัยการคิดเชิงวิเคราะห์ และการประสานงานในระดับนโยบาย ทำให้ระดับการปฏิสัมพันธ์ในรูปแบบทีมต่ำกว่าฝ่ายที่เน้นงานบริการหรือการพัฒนา

บุคลากร ซึ่งต้องสื่อสาร ประสานงาน และทำกิจกรรมร่วมกับหน่วยงานภายในเป็นจำนวนมาก ขณะที่ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งถือได้ว่าเป็นการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมสูงที่สุด เนื่องจากมีบทบาทหน้าที่ ที่ช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นทีมที่มากกว่า กล่าวคือ มุ่งเน้นไปที่การยกระดับสมรรถนะบุคลากรผ่านการจัดฝึกอบรมทั้งแบบออนไลน์และแบบออนไซต์ การออกแบบหลักสูตรที่ทันสมัยตรงตามความต้องการขององค์กร ภาระหน้าที่งานที่แตกต่างกันเช่นนี้จึงสะท้อนให้เห็นว่าแม้ทั้งสองฝ่ายจะอยู่ภายใต้สายงานเดียวกัน แต่ลักษณะการทำงาน การประสานงาน และความจำเป็นในการทำงานเป็นทีมกลับไม่เท่ากัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ji & Yan (2020) ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์โครงสร้างทีมต่อประสิทธิภาพการทำงาน อิทธิพลของระยะเวลาการทำงานร่วมกันและการประสานงานของทีม ผลการวิจัยพบว่า โครงสร้างของทีมมีผลต่อประสิทธิภาพของทีม โดยเฉพาะด้านการประสานงาน กล่าวคือ ถ้าหน่วยงานต้นสังกัดหรือแผนกมีโครงสร้างทีมที่แตกต่างกัน ย่อมส่งผลให้การทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน

องค์ความรู้ใหม่

ประการที่ 1 การทำงานเป็นทีมของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคขับเคลื่อนด้วย การประสานงาน มากกว่าการสื่อสาร แม้ว่าการทำงานเป็นทีมของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจะอยู่ในระดับมากที่สุดในทุกด้าน แต่กลไกสำคัญที่ทำให้ทีมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพกลับไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยเพียงอย่างเดียว แต่มีปัจจัยสำคัญยิ่งกว่าคือการประสานงานระหว่างบุคลากรและหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะในบริบทของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคซึ่งมีการกิจเร่งด่วนและต้องดำเนินงานครอบคลุมพื้นที่จำนวนมาก การประสานงานจึงทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการเชื่อมโยงระหว่างบุคลากร หน่วยงาน และทรัพยากรต่าง ๆ เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ทีมสามารถทำงานตอบสนองต่อสถานการณ์และการกิจที่มีความซับซ้อนได้อย่างทันท่วงที ดังนั้น ในองค์กรที่มีการกิจเชิงปฏิบัติการสูงมาก การประสานงานจึงมีบทบาทสำคัญในฐานะตัวขับเคลื่อนหลักของการทำงานเป็นทีม มากกว่าการสื่อสาร

ประการที่ 2 ปัญหาการสื่อสารไม่ได้ทำให้การทำงานเป็นทีมล้มเหลว แต่เป็นข้อจำกัดของการทำงานเป็นทีมในองค์กรขนาดใหญ่ แม้ว่าด้านการสื่อสารมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น แต่ก็ยังคงอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน ซึ่งสะท้อนลักษณะเฉพาะขององค์การรัฐวิสาหกิจที่มีโครงสร้างการบริหารแบบสายชั้นบันได กล่าวคือมีการสื่อสารตามสายการบังคับบัญชาเป็นหลัก ทำให้กระบวนการส่งผ่านข้อมูลต่าง ๆ มีหลายขั้นตอน ซึ่งอาจนำไปสู่ความคลาดเคลื่อนในการตีความระหว่างระดับการบริหารกับระดับปฏิบัติการ อย่างไรก็ตาม ข้อจำกัดดังกล่าวไม่ใช่เหตุปัจจัยที่ทำให้ทีมล้มเหลว แต่เป็นเพียงปัจจัยที่คอยฉุดรั้งการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

ประการที่ 3 ลักษณะภารกิจของงานเป็นปัจจัยกำหนดความเข้มแข็งของทีมมากกว่าปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยส่วนบุคคล จะมีความสัมพันธ์กับระดับการทำงานเป็นทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเชิงบริบทของการปฏิบัติงานแล้วพบว่า ลักษณะของภารกิจของงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของทีมมากกว่า โดยเฉพาะในด้านเทคนิคและงานภาคสนาม ซึ่งสมาชิกภายในทีมต้องพึ่งพาอาศัยกันในการปฏิบัติงานจริง เช่น งานซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้า การแก้ไขเหตุไฟฟ้าขัดข้อง หรือการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์เร่งด่วน งานลักษณะดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยการประสานงาน การตัดสินใจร่วมกัน และความไว้วางใจระหว่างสมาชิกในทีมอย่างสูง จึงส่งผลให้ทีมงานในสายงานปฏิบัติการมีระดับการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็งกว่าหน่วยงานที่ปฏิบัติงานด้านนโยบาย การวิเคราะห์ หรือการจัดการเอกสาร แม้ว่าจะอยู่ภายใต้โครงสร้างองค์กรเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคควรพัฒนาช่องทางการสื่อสารภายในให้มีความชัดเจน โปร่งใส สามารถเข้าถึงได้โดยง่าย เช่น การใช้การสื่อสารแบบสองทางเพื่อรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ การสร้างพื้นที่ปลอดภัยสำหรับให้คำปรึกษา ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งจะช่วยลดความคลาดเคลื่อนในการสื่อสาร ทำให้ทุกคนในทีมมีความเข้าใจตรงกัน ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.2 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคควรมีการออกแบบแนวทางการทำงานเป็นทีมให้เหมาะสมกับลักษณะของบุคลากรแต่ละกลุ่ม เช่น การจัดอบรมหรือกิจกรรมการสร้างทีมให้เข้มแข็ง ที่ออกแบบเฉพาะสำหรับกลุ่มอายุน้อยเพื่อให้สร้างกลุ่มก้อนพนักงานรุ่นใหม่ที่แข็งแกร่งมีวัฒนธรรมการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน มีความเข้าใจถึงเป้าประสงค์ขององค์กรอย่างชัดเจน ในขณะที่กลุ่มบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานสูงองค์การควรมุ่งเน้นไปที่กิจกรรมที่เปิดโอกาสให้พวกเขาเหล่านั้นได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ควบคู่ไปกับการเป็นพี่เลี้ยงให้แก่บุคลากรรุ่นใหม่ ๆ และจึงนำไปสู่การจัดกิจกรรมแบบการทำงานเป็นทีมแบบผสมผสาน เพื่อเชื่อมสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรรุ่นเก่าและบุคลากรรุ่นใหม่เข้าด้วยกัน เพื่อให้การทำงานเป็นทีมมีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

ควรเพิ่มตัวแปรอื่นที่อาจส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เช่น ระดับการศึกษา ความแตกต่างระหว่างรุ่นพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กรณีการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). *ทัศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร บริษัท คูเวต ปิโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เกษิตศ พนอนุอดมสุข และวิลาลินี จินตลิขิตดี. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม: กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวง การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. *วารสาร มจร.อุบลปริทรรศน์*, 9(3), 2252–2261.
- การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. (2567). *แผนยุทธศาสตร์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พ.ศ. 2567–2571*. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.
- ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ. (2556). *ระบบการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผลของการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม)*. การศึกษาเฉพาะบุคคล บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- จุฑารัตน์ สุรกิจ, ภารดี อนันต์นาวิ และพรพิมล ประวิตรุ่งเรือง. (2568). การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยาสยาม เขต 2. *วารสารเสียงธรรมจากมหายาน*, 11(2), 349–362.
- ณัฐปคัลป์ ยุทธารักษ์ และรุจิภาณูจน์ สานนท์. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานระบบผลิต กระแสไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ในเขตกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธนกร กรวัชรเจริญ และเขมมารี รักษ์ชูชีพ. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน)*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- ยุทธศักดิ์ อินทฤฎุร สวัสดิ์วงศ์ชัย. (2566). *การพัฒนารูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ยุบล เปัญจรนคกิจ. (2542). *การวิเคราะห์ผู้รับสาร*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ศุกร เสรีรัตน์, ปริญ ลักขิตานนท์, อดิชา ปทะวานิช, ปณิศา มีจินดา, จิระวัฒน์ อนุวิชานนท์ และอรทัย เลิศวรรณวิทย์. (2552). *การบริหารการตลาดยุคใหม่ (ฉบับปรับปรุงใหม่)*. Diamond in Business World.
- สุทัตตา รักดีเรือง และนพดล เจนอักษร. (2567). การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนบ้านคลองวาฬ. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 15(2), 15–30.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). Harper Collins.
- Eagly, A. H., & Johnson, B. T. (1990). Gender and leadership style: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 108(2), 233–256.
- Hackman, J. R. (1987). The design of work teams. In J. W. Lorsch (Ed.), *Handbook of organizational behavior* (pp. 315–342). Prentice Hall.
- Hackman, J. R. (2002). *Leading teams: Setting the stage for great performances*. Harvard Business School Press.
- Ji, H., & Yan, J. (2020). How team structure can enhance performance: Team longevity’s moderating effect and team coordination’s mediating effect. *Frontiers in Psychology*, 11, 1873. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01873>.
- Katz, R. L. (1974). *Skills of an effective administrator*. Harvard Business School Press.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. Wiley.
- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (1993). *The wisdom of teams: Creating the high-performance organization*. Harvard Business School Press.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Lawrence, P. R., & Lorsch, J. W. (1967). *Organization and environment: Managing differentiation and integration*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Mannix, E., & Neale, M. A. (2005). What differences make a difference? The promise and reality of diverse teams in organizations. *Psychological Science in the Public Interest*, 6(2), 31–55.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1976). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Journal of Educational Measurement*, 13(1), 49–60.
- Romig, D. A. (1996). *Breakthrough teamwork: Outstanding results through structured teamwork*. Irwin.
- Salas, E., Sims, D. E., & Burke, C. S. (2005). Is there a “big five” in teamwork. *Small Group Research*, 36(5), 555–599.