

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

#### สรุปผลการศึกษา

การศึกษา เรื่อง ความพร้อมในการทำงานเป็นทีมของคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพร้อมของคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนที่มีต่อการทำงานเป็นทีม และศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพร้อมในการทำงานเป็นทีมของคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน

ผู้ศึกษาใช้วิธีการศึกษาจากเอกสารและการศึกษาวิจัยภาคสนาม กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ คณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนโครงการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 36 จังหวัดฯ ละ 1 ศูนย์ เป็นการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวนทั้งสิ้น 166 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS/PC สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และเปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้ค่าเพียร์สันไคสแควร์ (Pearson chi – square) ค่า t - test และ ค่า F - test กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance ANOVA)

#### 1. ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 53.60 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 38.00 มีอายุตั้งแต่ 41-50 ปี ร้อยละ 36.10 มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ 38.0 มีอาชีพเกษตรกร ร้อยละ 44.0 มีรายได้ต่อเดือน 5,001-10,000 บาท ร้อยละ 36.7 เป็นภาคเหนือ ร้อยละ 47.6 มีตำแหน่งเป็น คณะทำงาน/คณะกรรมการ ร้อยละ 42.8 มีระยะเวลาเป็นคณะทำงาน 2-3 ปี และร้อยละ 96.4 เคยมีประสบการณ์ในการทำงานช่วยเหลืองานด้านสังคม

## 2. ความพร้อมที่มีต่อการทำงานเป็นทีม

ความพร้อมที่มีต่อการทำงาน ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างจะต้องมีความรู้ในการทำงานและทัศนคติของการทำงานเป็นทีมโดยผลการศึกษาปรากฏว่า

ในภาพรวมของความรู้ในการทำงาน ได้แก่ ความรู้ในบทบาทหน้าที่ และความรู้การทำงานเป็นทีม พบว่ากลุ่มตัวอย่างร้อยละ 58.40 มีความรู้ในระดับสูง โดยกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 75.43 มีความรู้ในการทำงานเป็นทีม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 19.295 จากคะแนนเต็ม 25.00 ข้อที่ตอบถูกมากที่สุด “ความรู้ด้านการติดต่อสื่อสาร” ข้อที่ตอบถูกน้อยที่สุด “ความรู้ส่วนประกอบการทำงานเป็นทีม” และร้อยละ 75.39 มีความรู้ในบทบาทหน้าที่ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 19.175 จากคะแนนเต็ม 25.00 คะแนน ข้อที่ตอบถูกมากที่สุด “ความรู้การประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และกลุ่มองค์กรต่างๆ” ข้อที่ตอบถูกน้อยที่สุด “ความรู้การจัดตั้งกองทุนเพื่อพัฒนาสถาบันครอบครัว”

ในภาพรวมของระดับทัศนคติที่มีต่อการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ทัศนคติที่เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม พบว่ากลุ่มตัวอย่างร้อยละ 84.94 มีทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีมในระดับสูง โดยกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 83.74 มีทัศนคติเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.159 จากคะแนนเต็ม 5.00 ข้อที่เห็นด้วยมากที่สุด ข้อที่ว่า “งานบางอย่างต้องระดมความรู้ความสามารถจากหลายด้าน” ข้อที่เห็นด้วยน้อยที่สุด ข้อที่ว่า “งานบางอย่างไม่สามารถรับผิดชอบได้โดยหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง” และร้อยละ 83.14 มีทัศนคติเห็นประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.1108 จากคะแนนเต็ม 5.00 ข้อที่เห็นด้วยมากที่สุด ข้อที่ว่า “การทำงานเป็นทีมทำให้สมาชิกมีวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น” ข้อที่เห็นด้วยน้อยที่สุด ข้อที่ว่า “การทำงานเป็นทีมทำให้ลดเวลาในการนิเทศงานและติดตามผล”

กล่าวโดยสรุปความรู้ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง มีความรู้ในบทบาทหน้าที่และความรู้ในการทำงานเป็นทีม พบว่าร้อยละ 58.40 มีระดับความรู้ในการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยมีความรู้ในการทำงานเป็นทีมในระดับสูงร้อยละ 56.00 และมีความรู้ในบทบาทหน้าที่ในระดับสูงร้อยละ 55.40 จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ในการทำงานกับระดับการศึกษาระยะเวลาเป็นคณะทำงาน รายได้ และประสบการณ์ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ ร้อยละ 84.94 มีทัศนคติการทำงานเป็นทีมในระดับสูง ร้อยละ 83.74 ที่เห็นถึง

ความสำคัญการทำงานเป็นทีมในระดับสูง ร้อยละ 83.14 มีทัศนคติที่เห็นถึงประโยชน์ของการทำงานเป็นทีมในระดับสูง จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติการทำงานเป็นทีมกับประสพการณ์ในการทำงานช่วยเหลืองานด้านสังคม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพร้อมในการทำงานเป็นทีม เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีความรู้ในการทำงานและมีทัศนคติในการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับสูง จึงแสดงถึงความพร้อมในการทำงานเป็นทีมของกลุ่มตัวอย่าง ที่แสดงถึงสภาพของคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน ที่เต็มใจปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งประกอบไปด้วย ความรู้ และทัศนคติในการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานในการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ

### 3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความรู้ในการทำงานและทัศนคติการทำงานเป็นทีม

เมื่อพิจารณาปัจจัยของตัวแปร ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาเป็นคณะทำงาน อาชีพ รายได้ ประสพการณ์ในการทำงานช่วยเหลืองานด้านสังคมกับความรู้ในการทำงาน พบว่า อายุ ตำแหน่ง อาชีพ ที่ต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้ในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยด้าน ระดับการศึกษา ระยะเวลาเป็นคณะทำงาน รายได้ และประสพการณ์ในการทำงานช่วยเหลืองานด้านสังคมที่ต่างกันมีความสัมพันธ์กับความรู้ในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีความรู้ในการทำงานในระดับสูง โดยมีปัจจัยด้านด้าน ระดับการศึกษา ระยะเวลาเป็นคณะทำงาน รายได้ และประสพการณ์ในการทำงานช่วยเหลืองานด้านสังคม มีความสัมพันธ์กับความรู้ในการทำงาน กล่าวคือ ถ้าหากมีระดับการศึกษาสูง ระยะเวลาเป็นคณะทำงานงาน รายได้สูง และเคยมีประสพการณ์ในการทำงานช่วยเหลืองานด้านสังคม จะมีความรู้ความเข้าใจมากขึ้น

เมื่อพิจารณาปัจจัยตัวแปร ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาเป็นคณะทำงาน อาชีพ รายได้ ประสพการณ์ในการทำงานช่วยเหลืองานด้านสังคม มีความสัมพันธ์กับทัศนคติการทำงานเป็นทีม พบว่า อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาเป็นคณะทำงาน อาชีพ รายได้ ที่ต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติในการทำงานเป็นทีม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ปัจจัยด้าน ประสพการณ์ในการทำงานช่วยเหลืองานด้านสังคมที่ต่างกันมีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่อการทำงานเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีทัศนคติการทำงานเป็นทีมในระดับสูง โดยมีปัจจัยด้านด้าน ประสพการณ์ใน

การทำงานช่วยเหลืองานด้านสังคม มีความสัมพันธ์กับทัศนคติการทำงานเป็นทีม กล่าวคือ ถ้าหากเคยมีประสบการณ์ในการทำงานช่วยเหลืองานด้านสังคม จะมีทัศนคติการทำงานเป็นทีมที่ดีกว่าผู้ที่ไม่เคยมีประสบการณ์ในการทำงานช่วยเหลืองานด้านสังคม

### ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

ผลการศึกษาค้นคว้าพร้อมในการทำงานเป็นทีมของคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน ทำให้ผู้ศึกษาได้ทราบถึงระดับความรู้และทัศนคติในการทำงานเป็นทีมของคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน และปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความรู้ในการทำงานและทัศนคติในการทำงานเป็นทีม จากผลการศึกษาผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังนี้

#### 1. ข้อเสนอแนะต่อสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

1. ควรร่วมลงนามความร่วมมือกับองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นเครือข่ายการทำงานด้านการพัฒนาสถาบันครอบครัว เพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง รวมทั้งการสนับสนุนด้านงบประมาณ

2. ควรศึกษารูปแบบและขั้นตอนการปฏิบัติงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนแบบใหม่ๆ เป็นประจำและต่อเนื่อง เพื่อให้คณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนก้าวทันกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นใหม่ๆ พร้อมทั้ง จัดทำเอกสารคู่มือ

3. ควรสร้างความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการจัดหางบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานพัฒนาสถาบันครอบครัว ซึ่งจะช่วยให้องค์กรเกิดความเข้มแข็งด้วยตนเอง

4. สร้างแรงจูงใจแก่คณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน โดยการจัดหาสวัสดิการ จัดทำบัตรประจำตัวและทะเบียนให้แก่คณะทำงาน เพื่อเป็นการเสริมแรงในการทำงาน หรือมีการมอบใบประกาศหรือเกียรติบัตรให้แก่ศูนย์พัฒนาครอบครัวชุมชน หรือผู้แทนในคณะทำงานที่ดีเด่นเพื่อเป็นเกียรติประวัติ

5. ควรกำหนดนโยบายในการพัฒนาสถาบันครอบครัวในแต่ละปีอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรม เพื่อให้ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เช่น การรณรงค์ให้วันอาทิตย์เป็นวันครอบครัว การรณรงค์ พ.ร.บ. ยุติความรุนแรงในครอบครัว

6. ควรจัดทำมาตรฐานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนเพื่อให้เกิดการแข่งขันในการพัฒนาศักยภาพของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน เพื่อเป็นการส่งเสริมกระตุ้นให้คณะกรรมการศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนมีการทำงานเป็นทีมมากขึ้น

7. ควรสนับสนุนให้ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลหรือองค์กรสาธารณะ เพื่อให้สามารถระดมความคิดและพลังสร้างสรรค์ในการจัดหางบประมาณ และจัดทำกิจกรรมดำเนินงานพัฒนาสถาบันครอบครัวให้ประสบผลสำเร็จ

8. ควรมีรูปแบบการประเมินตนเองของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน

## 2. ข้อเสนอแนะต่อศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน

1. ควรมีการกำหนดนโยบายแผนงาน และเป้าหมายที่ชัดเจน

2. ควรมีกระบวนการที่ทำให้คณะทำงานได้มีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา ร่วมตัดสินใจ และร่วมติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน

3. ปฏิบัติงานที่ให้ความสำคัญให้คณะทำงานมีส่วนร่วมในการทำงาน เสียสละ ทุ่มเทถึงความสำคัญ ปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน

4. คณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนจะต้องมีการพัฒนาการทำงานให้มีความรู้รอบด้านอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

5. ควรมีรูปแบบการประเมินตนเองของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน

6. ควรมีการประชุมอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องโดยพร้อมเพรียงกันอาจจัดทำปฏิทินหรือแผนการดำเนินงานประจำปี

7. ควรเปิดโอกาสให้คณะทำงานแสดงความคิดเห็น และยอมรับความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์

8. สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีความรัก ห่วงใย ช่วยเหลือ สามัคคี เห็นอกเห็นใจกัน ไว้วางใจซึ่งกันและกัน แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน และให้ความสำคัญกับทุกคน

## ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ปัจจุบันศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชนมีมากกว่า 3,000 แห่ง การศึกษานี้ ผู้ศึกษาเลือกกลุ่มตัวอย่างเจาะจงเฉพาะ “ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน ในโครงการเฉลิมพระเกียรติ

80 พรรษา” ซึ่งเป็นศูนย์ที่ได้รับการคัดเลือกแต่ละจังหวัดให้เป็นศูนย์พัฒนาครอบครัวนำร่อง ในการศึกษาครั้งต่อไป จึงควร

1. ศึกษาเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาครอบครัวชุมชนทั่วไป เพื่อความหลากหลายและแตกต่าง
2. ศึกษาทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อให้ผลการศึกษาีคุณภาพมากยิ่งขึ้น
3. ศึกษา เรื่อง ความสามารถในการปฏิบัติงานของคณะทำงานศูนย์พัฒนาครอบครัว

ในชุมชน

