

ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เขตนิคมอุตสาหกรรมภาคกลางและภาคตะวันออก

ทศพล เชิดชัยภูมิ¹ ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร² และเบญจวรรณ บุญยะประพันธ์³

ได้รับบทความ: 8 พฤศจิกายน 2562

แก้ไขบทความแล้วเสร็จ: 3 ธันวาคม 2562

ตอบรับตีพิมพ์: 9 ธันวาคม 2562

เผยแพร่: 21 มกราคม 2563

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้านี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความตรงของแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลของทีมงานกับข้อมูลเชิงประจักษ์กลุ่มตัวอย่าง คือ คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเขตนิคมอุตสาหกรรม จำนวน 430 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูล 5 ตัวแปร ได้แก่ ประสิทธิภาพของทีมงาน ความเหนียวแน่นในทีม ทักษะคิดต่องาน ประสิทธิภาพของการติดต่อสื่อสาร และแรงจูงใจภายในงานของทีม โดยใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างผลการศึกษาพบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลของทีมงานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้ ประสิทธิภาพของการติดต่อสื่อสาร ทักษะคิดต่องาน และความเหนียวแน่นในทีม อธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของทีมงานได้ร้อยละ 85.3 โดยความเหนียวแน่นในทีมมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของทีมงานมากที่สุด

คำสำคัญ: ทักษะคิดต่องาน/ ประสิทธิภาพของการติดต่อสื่อสาร/
แรงจูงใจภายในงานของทีม/ ความเหนียวแน่นในทีม/
ประสิทธิผลของทีมงาน/ คณะกรรมการความปลอดภัย
อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

¹ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ผู้นิพนธ์ประสานงาน

อีเมล: tomtam_ts@hotmail.com

² รองศาสตราจารย์, ประจําภาควิชามนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์, ประจําภาควิชามนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

CASUAL FACTORS OF EFFECTIVENESS OF COMMITTEE OF OCCUPATIONAL SAFETY HEALTH AND WORK ENVIRINMENT OF THE WORKPLACE IN CENTRAL AND EASTERN INDUSTRIAL ESTATE

Tossapol Cherdchaiyaphum¹ Pinkanok Wongpinpech²
and Benjawan Boonyapraphan³

Received: November 8, 2019

Revised: December 3, 2019

Accepted: December 9, 2019

Available Online: January 21, 2020

ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate the validity of causal relation model of team effectiveness in manufacturing with empirical data. The sample consisted of 430 employees of the Committee of Occupational Safety, Health and Work Environment of the Workplace, and they were selected by simple random sampling. The tool used to collect data was questionnaire which collected data on: team effectiveness, team cohesiveness, job attitude, effective communication, and intrinsic motivation of team. Data were analyzed by utilizing structural equation model. Results indicated that the structural model was consistent with empirical data. 85.3 % of the variance in associated with was team effectiveness explained by effective communication, job attitude and team cohesiveness.

¹ Ph.D. Student, Industrial and Organizational Psychology,
King Mongkut's University of Technology North Bangkok.
Corresponding author
E-mail: tomtam_ts@hotmail.com

² Associate Professor, Department of Humanities,
King Mongkut's University of Technology North Bangkok.

³ Associate Professor, Department of Humanities,
King Mongkut's University of Technology North Bangkok.

Specifically, team cohesiveness had the strongest direct effect on team effectiveness.

KEYWORDS: Job Attitude/ Effective Communication/
Intrinsic Motivation of Team/ Team Cohesiveness/
Team Effectiveness/ Committee of Occupational
Safety, Health and Work Environment of
the Workplace

บทนำ

ในอดีตถึงปัจจุบัน แรงงานในประเทศไทยได้มีการเคลื่อนย้ายจากภาคเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรม โดยแต่ละองค์การได้นำเทคโนโลยีอุตสาหกรรมเครื่องจักร อุปกรณ์ สารเคมี มาใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศ ทำให้ความเจริญทางด้านเศรษฐกิจเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ขณะเดียวกันสิ่งที่เกิดควบคู่กันไปคือการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2550)

ข้อมูลจากศูนย์ปฏิบัติการการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยได้มีการรวบรวมสถิติการเกิดอุบัติเหตุในปีงบประมาณ 2558 จนถึงปี พ.ศ. 2560 พบว่า ในปี พ.ศ. 2558 เกิดอุบัติเหตุมากที่สุดถึง 51 ครั้ง ในปี พ.ศ. 2559 เกิด 33 ครั้ง และในปี พ.ศ. 2560 เกิด 37 ครั้ง และประเภทกิจการที่เกิดอุบัติเหตุมากที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ โรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ โรงงานปิโตรเคมี โรงงานผลิตเกี่ยวกับพลาสติก ในทุก ๆ ปี อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นมากที่สุดมาจากอัคคีภัย ซึ่งสาเหตุส่วนใหญ่มาจากไฟฟ้าลัดวงจร ความผิดปกติของอุปกรณ์ในกระบวนการผลิต และความประมาทจากผู้ปฏิบัติงาน (การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2560) การเกิดอุบัติเหตุในองค์การนั้นส่งผลต่อความต่อสูญเสียทั้งทางตรงและทางอ้อม อาทิ ผลผลิตลดลง รวมถึงการสูญเสียโอกาสในการทำกำไรให้กับองค์การ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2553) ทั้งนี้ทางภาครัฐ และภาคเอกชนจึงได้ร่วมมือกันหากลไกในการดำเนินงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน โดยออกกฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิแต่งตั้งผู้แทนลูกจ้าง หรือคัดเลือกผู้แทนลูกจ้าง เพื่อร่วมมือกับนายจ้างในการดูแลความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในรูปแบบของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (คปอ.) (บัณฑิตวาสนา และมูลนิธิอารมณ, 2549) อันเป็นกลไกสำคัญที่ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างจะร่วมมือกันทำงาน พัฒนา และรักษาไว้ซึ่งความปลอดภัยในการทำงาน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2553) โดยมีหน้าที่ดังนี้ 1) พิจารณานโยบาย และแผนงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งความปลอดภัยนอกงาน เพื่อป้องกันและลดการเกิดอุบัติเหตุ การประสบอันตราย การเจ็บป่วย หรือการเกิดเหตุเดือดร้อนรำคาญอันเนื่องมาจากการทำงานหรือความปลอดภัยในการทำงานเสนอต่อนายจ้าง 2) รายงานและเสนอแนะมาตรการ หรือแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง ตามกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานต่อนายจ้างเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน

ของลูกจ้าง ผู้รับเหมา และบุคคลภายนอกที่เข้ามาปฏิบัติงานหรือเข้ามาใช้บริการ ในสถานประกอบกิจการ 3) ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการ 4) พิจารณาข้อบังคับ คู่มือ และมาตรฐาน ด้านความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบกิจการเสนอต่อนายจ้าง 5) สำรวจการปฏิบัติการด้านความปลอดภัยในการทำงาน และตรวจสอบสถิติ การประสบอันตรายที่เกิดขึ้นในสถานประกอบกิจการนั้นอย่างน้อยเดือนละ หนึ่งครั้ง 6) พิจารณาโครงการหรือแผนการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยใน การทำงาน รวมถึงโครงการ หรือแผนการอบรมเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบในด้านความปลอดภัยของลูกจ้าง หัวหน้างานผู้บริหาร นายจ้าง และบุคลากรทุกระดับเพื่อเสนอความเห็นต่อนายจ้าง 7) วางระบบการรายงาน สภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยให้เป็นหน้าที่ของลูกจ้างทุกคนทุกระดับต้องปฏิบัติ 8) ติดตามผลความคืบหน้าเรื่องที่เสนอนายจ้าง 9) รายงานผลการปฏิบัติงาน ประจำปี รวมทั้งระบุปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติหน้าที่ของ คณะกรรมการเมื่อปฏิบัติหน้าที่ครบหนึ่งปี เพื่อเสนอนายจ้าง และ 10) ประเมินผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัยในการทำงานของ สถานประกอบ (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2550) ทั้งนี้เมื่อได้พิจารณา การรวมตัวของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมใน การทำงานนั้นมีความคล้ายคลึงลักษณะกับการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมมีลักษณะการทำงานที่เกิดจากกลุ่มบุคคลให้ ความร่วมมือร่วมใจทำงานอย่างเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ถ้าหากมีการนำมา ประยุกต์ใช้ในการทำงานเป็นทีมจะส่งผลดีต่อการทำงานเป็นทีมเป็นอย่างมาก เนื่องจากทีมงานที่รู้จักสามัคคี และมีความเข้าใจซึ่งกันและกันย่อมเข้าใจถึงจิตใจ ผู้อื่น อันจะนำไปสู่ประสิทธิผลที่ดีของทีมงาน (ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, 2553) และ สิ่งที่จะก่อให้เกิดประสิทธิผลของทีมขึ้นได้นั้นต้องประกอบด้วยการมีเป้าหมายที่ ชัดเจน มีปัจจัยที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน อาทิ มีโครงสร้างที่สนับสนุนให้เกิด การทำงานมีประสิทธิภาพ (Hackman & Walton, 1986)

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้มีการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยที่ ก่อให้เกิดประสิทธิผลของทีมงาน ประกอบด้วย 1) ความเหนียวแน่นในทีม ดังที่ Huang (2009) ได้ศึกษาเรื่อง “การแบ่งปันความรู้ และความเหนียวแน่นใน กลุ่มที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน: การศึกษาเชิงประจักษ์ของทีมเทคโนโลยีวิจัย และพัฒนาในประเทศไทยใต้หวัน” และศยามล เอกะกุลานันต์ (2550) ได้ศึกษา เรื่อง “สภาพแวดล้อมภายในทีมและภายนอกทีม และกระบวนการทีมที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิผลของทีมข้ามสายงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์” ผลการศึกษา พบว่า ความเหนียวแน่นในทีมมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของทีมงาน 2) ทักษะคติต่องาน ดังที่ เครดิต คำพริก (2559) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยของคุณภาพแรงงานที่มีผลต่อประสิทธิผลของทีมงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทักษะคติเป็นปัจจัยร่วมกับตัวแปรอื่น ๆ สามารถอธิบายประสิทธิผลของทีมงานของพนักงานระดับปฏิบัติการได้ร้อยละ 41.4 3) การสื่อสาร ดังที่ Jouanne et al. (2017) ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ของประสิทธิผลของทีมงาน: กรณีศึกษาของพนักงานดับเพลิงขณะปฏิบัติงานในสถานการณ์ฉุกเฉิน” ผลการศึกษา พบว่า การสื่อสารสองทางมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของทีมงาน และ 4) แรงจูงใจ ดังที่ Othman, Abdullah & Ahmad (2009) ได้ศึกษาเรื่อง “อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานต่อความฉลาดทางอารมณ์และประสิทธิผลของทีมงาน” ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลของทีมงาน

ทั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษากับคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม เนื่องจากการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญของประเทศในการสร้างความแข็งแกร่งให้กับภาคอุตสาหกรรม ซึ่งจะส่งผลให้ภาคอุตสาหกรรมสามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืน (การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2560) นอกจากนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเขตนิคมอุตสาหกรรมที่อยู่ในเขตพื้นที่ภาคกลางและภาคตะวันออก เพราะโรงงานส่วนใหญ่ (คิดเป็นร้อยละ 98 ของจำนวนโรงงานทั้งหมดในนิคมอุตสาหกรรมในประเทศไทย) (ข้อมูล ณ วันที่ 11 พฤศจิกายน พ.ศ. 2561 จากการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย) ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ภาคกลาง และภาคตะวันออก จึงมีโอกาสที่เกิดอุบัติเหตุสูงตามไปด้วย อีกทั้งศูนย์ปฏิบัติการการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยได้รายงานไว้ว่า พื้นที่ที่มีความเสี่ยงในการเกิดอัคคีภัยสูง คือ โรงงานอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก (การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2560)

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาประสิทธิผลของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคกลาง และภาคตะวันออก เพื่อช่วยคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกิดความสามัคคีมากยิ่งขึ้น รวมถึงสามารถช่วยในการดำเนินงานด้านความปลอดภัย

เป็นไปอย่างราบรื่น ก่อให้เกิดความปลอดภัย ปราศจากโรคอันเนื่องมาจากการทำงาน ตลอดจนป้องกันความเดือดร้อนรำคาญอันเนื่องมาจากการทำงานของพนักงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อตรวจสอบความตรงของแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลของทีมงานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 ความเหนียวแน่นในทีมมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของทีมงาน

สมมติฐานข้อที่ 2 ทักษะคิต่อต้านงานมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของทีมงาน

สมมติฐานข้อที่ 3 ประสิทธิผลของการติดต่อสื่อสารมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของทีมงาน

สมมติฐานข้อที่ 4 แรงจูงใจภายในงานของทีมมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของทีมงาน

สมมติฐานข้อที่ 5 ทักษะคิต่อต้านงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของทีมงาน โดยผ่านความเหนียวแน่นในทีม

สมมติฐานข้อที่ 6 ประสิทธิผลของการติดต่อสื่อสารมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของทีมงาน โดยผ่านความเหนียวแน่นในทีม

สมมติฐานข้อที่ 7 แรงจูงใจภายในงานของทีมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของทีมงาน โดยผ่านความเหนียวแน่นในทีม

การทบทวนวรรณกรรม ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประสิทธิผลของทีมงาน

ประสิทธิผลของทีมงาน (Team Effectiveness) หมายถึง สมาชิกในทีมทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของทีม ได้รับการตอบสนองอย่างพึงพอใจ มีมิตรภาพที่ดีภายในทีม รวมถึงสามารถทำให้ทีมคงอยู่ต่อไปในอนาคต (Hackman, 1987; Kreitner & Kinicki, 1995) ซึ่งประกอบด้วย การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และความพึงพอใจของสมาชิก (Hackman,

1987; Kreithner & Kinicki, 1995; Luthans, 2011; Robbins & Judge, 2013; ศยามล เอกะกุลานันต์, 2550)

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของทีมงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมและศึกษางานวิจัยด้านต่าง ๆ พบว่า มีปัจจัยเชิงสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของทีมงานดังนี้

ทัศนคติต่องานมีผลต่อประสิทธิผลของทีมงาน

ทัศนคติต่องาน (Job Attitude) หมายถึง สมาชิกในทีมได้ประเมินสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานของตน ซึ่งแสดงออกมาเป็นความรู้สึก ความเชื่อที่เกี่ยวข้องกับงาน รวมถึงแนวโน้มพฤติกรรมในการแสดงออกของบุคคลต่องาน และองค์การ (George & Jones, 2005; Judge & Kammeyer-Mueller, 2012) ประกอบด้วย ความเกี่ยวข้องในงาน และความผูกพันต่อองค์การ (Robbins & Judge, 2016) โดยงานวิจัยของเครดิต ดาพริก (2559) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยของคุณภาพแรงงานที่มีผลต่อประสิทธิผลทีมงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลทีมงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยทัศนคติ

ประสิทธิผลของการติดต่อสื่อสารมีผลต่อประสิทธิผลของทีมงาน

ประสิทธิผลของการติดต่อสื่อสาร (Effective Communication) หมายถึง ผลสำเร็จของกระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร และภาษาท่าทาง ระหว่างสมาชิกในทีม โดยสมาชิกในทีมนั้นต้องเข้าใจได้ง่าย และยอมรับข้อมูลข่าวสารนั้น (Wiley & Sons, 1996; Tubbs & Moss, 2006) ประกอบด้วย ความชัดเจนของเป้าหมาย ความสมบูรณ์ ความสั้นกระชับ การย้อนกลับ ความเข้าใจในความรู้สึกของผู้อื่น การปรับข้อมูลข่าวสารให้เหมาะกับผู้รับสาร การใช้ช่องทางการติดต่อสื่อสารที่หลากหลาย และการใช้การติดต่อสื่อสารแบบเกอจุ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ¹ (National Institute of Agricultural Extension Management, n.d) โดยงานวิจัยของ Jouanne et al.(2017) ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ของประสิทธิผลของทีมงาน: กรณีศึกษาของพนักงานดับเพลิงขณะปฏิบัติงานในสถานการณ์ฉุกเฉิน” ผลการศึกษา พบว่า การสื่อสารสองทางมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของทีมงาน

¹ การใช้การติดต่อสื่อสารแบบเกอจุ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง สมาชิกสามารถใช้ในการติดต่อสื่อสารที่ไม่เป็นทางการในการส่งข้อมูลที่สำคัญไปยังสมาชิกในทีมได้ และสามารถใช้เป็นช่องทางในการรับทราบปัญหาที่สมาชิกในทีมกำลังประสบอยู่ เพื่อแก้ไขต่อไป

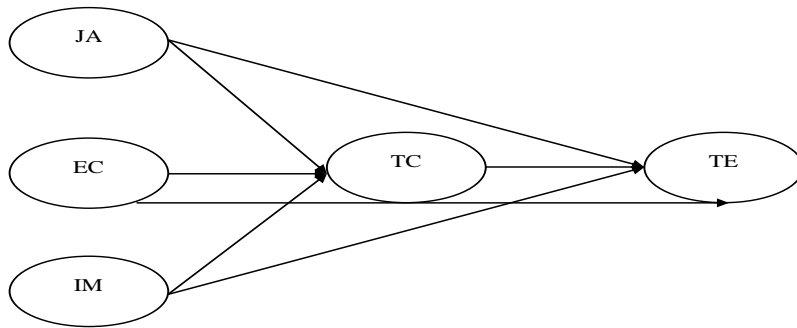
แรงจูงใจภายในงานของทีมมีผลต่อประสิทธิผลของทีมงาน

แรงจูงใจภายในงานของทีม (Intrinsic Motivation of Team) หมายถึง สภาวะภายในที่จะทำให้สมาชิกในทีมถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ รวมถึง ทำกิจกรรมนั้นอย่างต่อเนื่อง โดยไม่ต้องอาศัยรางวัลภายนอก หรือกฎเกณฑ์ ภายนอกเป็นข้อบังคับ (Amabile et al., 1994; Ormrod, 2004; Jones & George, 2007) โดยงานวิจัยของ Othman, Abdullah & Ahmad (2009) ได้ ศึกษาเรื่อง “อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานต่อความฉลาดทางอารมณ์ และประสิทธิผลของทีมงาน” ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการทำงานมี ผลต่อประสิทธิผลของทีมงาน

ความเหนียวแน่นในทีมมีผลต่อประสิทธิผลของทีมงาน

ความเหนียวแน่นในทีม (Team Cohesiveness) หมายถึง พลังของการดึงดูด ระหว่างสมาชิกในทีม ซึ่งจะประสานความสัมพันธ์ให้สมาชิกในทีมทำกิจกรรม ร่วมกันจนเสมือนเป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ร่วมกัน รวมทั้งให้ทีมคงอยู่ต่อไปในอนาคต (Carron, 1982; Robbins & Judge, 2013; Salas, 2015) ประกอบด้วย ความเหนียวแน่นในงาน และความเหนียวแน่น ทางสังคม (Mikalachiki, 1969; Peterson & Marten, 1972; Carron, 1982; MacCoun, 1993; MaCoun&Hix, 2010; Salas, 2015) โดยงานวิจัยของ ศยามล (2550) ได้ศึกษาเรื่อง “สภาพแวดล้อมภายในทีมและภายนอกทีม และกระบวนการทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมข้ามสายงานในโรงงาน อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์” ผลการวิจัยพบว่า ความเหนียวแน่นใน ทีมมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของทีมงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นสามารถสร้างเป็นกรอบแนวคิด การวิจัยดังภาพที่ 1



หมายเหตุ: JA หมายถึง ทักษะคิดต่องาน; EC หมายถึง ประสิทธิภาพของการติดต่อสื่อสาร; IM หมายถึง แรงจูงใจภายในงานของทีม; TC หมายถึง ความเหนียวแน่นในทีม; TE หมายถึง ประสิทธิภาพของทีมงาน

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ประชากร

ประชากร คือ สมาชิกคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเขตนิคมอุตสาหกรรม ซึ่งอยู่ในพื้นที่ภาคกลางจำนวน 2,098 โรงงาน และภาคตะวันออกจำนวน 4,653 โรงงาน รวมเป็น 6,751 โรงงาน (ข้อมูล ณ วันที่ 11 พฤศจิกายน พ.ศ. 2561 จากการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 10 เท่า ของจำนวนพารามิเตอร์ (Hair et al., 2010) ซึ่งการศึกษาครั้งนี้มีจำนวนทั้งหมด 42 พารามิเตอร์ ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้จะต้องใช้กลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 420 คน และเพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูล จึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 20 เป็นจำนวน 500 คน

ทั้งนี้ตามประกาศของกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ได้กำหนดให้โรงงานที่มีลูกจ้าง 50 - 99 คน, 100 - 499 คน และตั้งแต่ 500 คนขึ้นไปให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ไม่น้อยกว่า 5 คน, 7 คน และ 11 คน ตามลำดับ จากประกาศดังกล่าว และพิจารณาข้อมูลพื้นฐานของโรงงานเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคกลางและภาคตะวันออกพบว่า โดยส่วนใหญ่เป็นโรงงานขนาดใหญ่ทำให้ผู้วิจัยคาดการณ์ว่าจำนวนสมาชิกคณะกรรมการฯ โดยเฉลี่ยโรงงานละ 10 คน หลังจากนั้นได้คำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละภูมิภาค ด้วยการหาสัดส่วนของจำนวนโรงงานในแต่ละภูมิภาคกับจำนวนโรงงานทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ และนำมาคูณกับจำนวนสมาชิกคณะกรรมการฯ โดยเฉลี่ย ซึ่งผลการคำนวณ พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคกลางจำนวน 160 คน และจำนวนกลุ่มตัวอย่างในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกจำนวน 340 คน หลังจากนั้นได้มีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อคัดเลือกนิคมอุตสาหกรรมและโรงงานในแต่ละภาค ผลการสุ่มตัวอย่าง พบว่า ต้องเก็บข้อมูลในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคกลางจำนวน 4 นิคม จำนวน 10 โรงงาน และต้องเก็บข้อมูลในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออกจำนวน 9 นิคม จำนวน 30 โรงงาน ต่อจากนั้นได้เก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2561 ถึงมีนาคม พ.ศ. 2562 และได้ข้อมูลที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์จำนวน 430 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งมีทั้งหมด 6 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเบื้องต้นของคณะกรรมการฯ ตอนที่ 2 แบบสอบถามประสิทธิผลของทีมงาน ตอนที่ 3 แบบสอบถามความเหนียวแน่นในทีม ตอนที่ 4 แบบสอบถามทัศนคติต่องาน ตอนที่ 5 แบบสอบถามประสิทธิผลของการติดต่อสื่อสาร และตอนที่ 6 แบบสอบถามแรงจูงใจภายในงานของทีม โดยมีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยมีการหาคุณภาพเครื่องมือวัดด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ไว้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2555) ต่อมาได้นำแบบสอบถามทั้ง 5 ตัวแปร เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อพัฒนาแบบสอบถาม โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีความคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ จำนวน 150 คน ซึ่งขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นไปตามแนวคิดของ มนตรี พิริยะกุล (2553) ได้กล่าวถึงการกำหนดขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมอย่างน้อยประมาณ 100 - 150 หน่วย และ Hair, et al.

(1998) เสนอว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นไว้ที่ 150 - 400 หน่วย ถือเป็นขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม

หลังจากนั้นได้มีการตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) เป็นการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach 's Alpha Coefficient) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่าระหว่าง 0.00 - 1.00 ค่าความเชื่อมั่นที่ใช้ได้อย่างน้อยไม่ควรต่ำกว่า 0.70 (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2555) ซึ่งในการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้ง 5 ฉบับนั้น พบว่า ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้ง 5 ฉบับมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับมากกว่า 0.70 และมีค่าเข้าใกล้ 1.00 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเหมาะสม รวมถึงได้มีการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) พบว่า โมเดลการวัดทั้ง 5 ตัวแปร มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสามารถนำไปใช้ในการศึกษาต่อไป

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลของทีมงาน มีสาระสำคัญที่ควรนำเสนอ ดังนี้

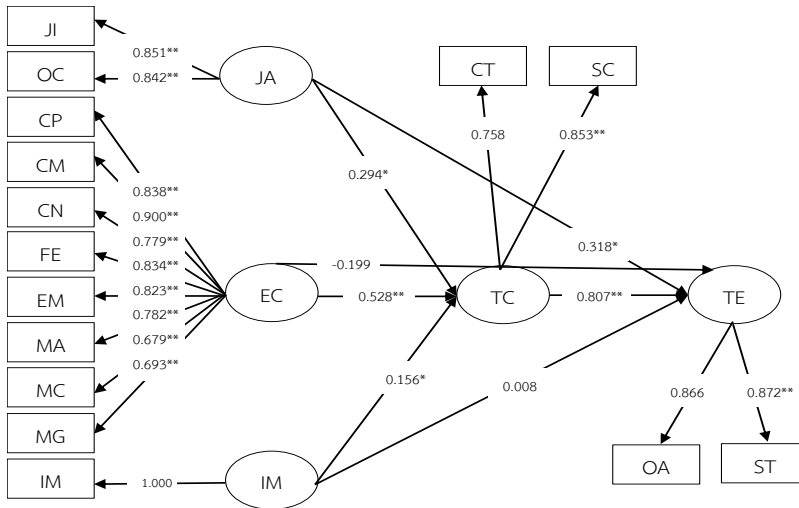
การวิจัยครั้งนี้ได้มีการตรวจสอบข้อมูลก่อนการวิเคราะห์ ได้แก่ 1) การตรวจสอบค่าสุดโต่ง (Outliers) และ 2) การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ ได้แก่ (1) การแจกแจงแบบปกติ (Normal Distribution) (2) ความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนมีค่าคงที่ (Homoscedasticity) (3) ความสัมพันธ์แบบเส้นตรงระหว่างตัวแปร (Linearity) และ (4) ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันไม่มากเกินไป (Multicollinearity) ผลการตรวจสอบข้อมูล พบว่าข้อมูลเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นทั้งหมด ยกเว้น การแจกแจงแบบปกติ (Normal Distribution) จึงใช้วิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์แบบ Robust Maximum Likelihood (RML) ที่มีความแข็งแกร่งต่อการละเมิดข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับการแจกแจงปกติ

ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลของทีมงาน พบว่า โมเดลการความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลของทีมงานมีค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) = 0.559 ระดับนัยสำคัญ = 0.977 ค่าRMSEA = 0 ค่า RMR = 0.010 ค่า SRMR = 0.010 ค่า GFI = 0.995 ค่า AGFI) = 0.979 ค่า CN = 1291.108 และค่า Standardized Residual = -1.833 ถึง 1.942 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวแปรทัศนคติต่องาน ประสิทธิภาพของการติดต่อสื่อสาร และความเหนียวแน่นในทีม สามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรประสิทธิผลของทีมงาน ได้ร้อยละ 85.300 ส่วนตัวแปรทัศนคติต่องาน ประสิทธิภาพของการติดต่อสื่อสาร แรงจูงใจภายในงานของทีม สามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรความเหนียวแน่นในทีมได้ร้อยละ 85.600 ตามรายละเอียดในตารางที่ 1 และภาพที่ 2

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลของทีมงาน (n = 430)

ตัวแปรผล		TC			TE		
ตัวแปรสาเหตุ		TE	IE	DE	TE	IE	DE
JA	b	0.294*		0.294*	0.555**	0.237*	0.318*
EC	b	0.528**		0.528**	0.227*	0.426*	-0.199
IM	b	0.156*		0.156*	0.134	0.126	0.008
TC	b				0.807**		0.807**
ค่าสถิติ $\chi^2 = 17.356$ df = 31 p = 0.977 $\chi^2/df = 0.559$ GFI = 0.995 AGFI = 0.979 SRMR = .010 RMR = .010 CN = 1291.108 RMSEA = 0 Standardized Residual = -1.833 ถึง 1.942							
สมการโครงสร้าง		TC		TE			
R ²		0.856		0.853			

หมายเหตุ : ** p < .01 (ค่าที่มากกว่า 2.58) * p < .05 (ค่าที่มากกว่า 1.96)



ค่าไค-สแควร์ = 538.547 ($p=0.000$) และค่า R^2 ของ TE = 0.853

หมายเหตุ: TE หมายถึง ประสิทธิภาพของทีมงาน; OA หมายถึง การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย; ST หมายถึง ความพึงพอใจของสมาชิก; TC หมายถึง ความเหนียวแน่นในทีม; CT หมายถึง ความเหนียวแน่นในงาน; SC หมายถึง ความเหนียวแน่นทางสังคม; JA หมายถึง ทักษะคิดต่องาน; JI หมายถึง ความเกี่ยวข้องในงาน; OC หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กร; EC หมายถึง ประสิทธิภาพของการติดต่อสื่อสาร; CP หมายถึง ความชัดเจนของเป้าหมาย; CM หมายถึง ความสมบูรณ์; CN หมายถึง ความสิ้นกระชับ; FE หมายถึง การย้อนกลับ; EM หมายถึง ความเข้าใจในความรู้สึกของผู้อื่น; MA หมายถึง การปรับข้อมูลข่าวสารให้เหมาะกับผู้รับสาร; MC หมายถึง การใช้ช่องทางการติดต่อสื่อสารที่หลากหลาย; MG หมายถึง การใช้การติดต่อสื่อสารแบบเถาะงุ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ; IM หมายถึง แรงจูงใจภายในงานของทีม

ภาพที่ 2 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลของทีมงาน
(หลังปรับโมเดล)

เมื่อพิจารณาค่ามาตรฐานของผลรวมอิทธิพลของแต่ละตัวแปรพบว่า ผลรวมอิทธิพลของแต่ละตัวแปรออกเป็นอิทธิพลทางตรงกับอิทธิพลทางอ้อม สามารถอธิบายได้ดังนี้

อิทธิพลจากตัวแปรทัศนคติต่องาน (JA) ไปยังตัวแปรความเหนียวแน่นในทีม (TC) มีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.294 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าอิทธิพลทางตรงไปยังตัวแปรประสิทธิผลของทีมงาน (TE) เท่ากับ 0.318 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอิทธิพลจากตัวแปรทัศนคติต่องาน (JA)

ไปยังตัวแปรประสิทธิผลของทีมงาน มีค่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.237 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยส่งผ่านตัวแปรความเหนียวแน่นในทีม (TC)

อิทธิพลจากตัวแปรประสิทธิผลของการติดต่อสื่อสาร (EC) ไปยังตัวแปรความเหนียวแน่นในทีม (TC) มีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.528 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าอิทธิพลทางตรงไปยังตัวแปรประสิทธิผลของทีมงาน (TE) เท่ากับ -0.199 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอิทธิพลจากตัวแปรประสิทธิผลของการติดต่อสื่อสาร (EC) ไปยังตัวแปรประสิทธิผลของทีมงาน มีค่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.426 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยส่งผ่านตัวแปรความเหนียวแน่นในทีม (TC)

อิทธิพลจากตัวแปรแรงจูงใจภายในงานของทีม (IM) ไปยังตัวแปรความเหนียวแน่นในทีม (TC) มีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.156 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าอิทธิพลทางตรงไปยังตัวแปรประสิทธิผลของทีมงาน (TE) เท่ากับ 0.008 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอิทธิพลจากตัวแปรแรงจูงใจภายในงานของทีม (IM) ไปยังตัวแปรประสิทธิผลของทีมงาน มีค่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.126 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยส่งผ่านตัวแปรความเหนียวแน่นในทีม (TC)

อิทธิพลจากตัวแปรความเหนียวแน่นในทีม (TC) ไปยังตัวแปรประสิทธิผลของทีมงาน (TE) มีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.807 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เขตนิคมอุตสาหกรรมภาคกลางและภาคตะวันออก สามารถอภิปรายได้ดังนี้

ความเหนียวแน่นในทีมมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของทีมงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ทีมงานที่มีความเหนียวแน่นสูง สมาชิกในทีมมีความพยายามที่จะทำงานร่วมกันเป็นอย่างดีภายใต้เป้าหมายเดียวกัน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และสมาชิกในทีมจะมีการสร้างมิตรภาพที่ดีต่อกันด้วยการพยายามปรับตัวเข้าหากัน ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน รวมถึงมีการใช้เวลาอันนอกเหนือการทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Huang (2009) และ ศยามล เอกะกุลนันต์ (2550) ผลการวิจัยพบว่า ความเหนียวแน่นในทีมมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของทีมงาน

ทัศนคติต่องานมีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของทีมงาน โดยผ่านความเหนียวแน่นในทีม ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 2 และ 5 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สมาชิกในทีมที่มีทัศนคติที่ดีต่องานด้านความปลอดภัยจะรับผิดชอบงานที่เกี่ยวข้องกับด้านความปลอดภัยเป็นอย่างดีเพื่อทำให้ทุกคนในองค์การปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน แต่การที่จะรับผิดชอบงานด้านความปลอดภัยให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีนั้น ไม่สามารถดำเนินงานได้โดยบุคคลเพียงคนเดียวต้องเกิดการรวมตัวจากบุคคลหลายฝ่ายดังที่ เมตต์ เมตต์การ์ณุจิต (2559) กล่าวว่า การที่บุคคลมารวมกลุ่มหรือการสร้างทีมงานขึ้นมา เพราะแต่ละคนมีความเชื่อว่าการจะทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งซึ่งกระทำโดยลำพัง กิจกรรมนั้นอาจไม่สมบูรณ์หรือไม่สนุกเพลิดเพลิน จำเป็นต้องกระทำหลาย ๆ คนเป็นกลุ่มหรือหมู่คณะ ซึ่งแต่ละคนมีความต้องการที่ตรงกัน มีมุมมองหรือทัศนคติตรงกัน โดยสมาชิกทุกคนได้เล็งตรงกันเห็นว่างานด้านความปลอดภัยเป็นการได้ช่วยเหลือให้ทุกคนในองค์การพ้นจากความทุกข์ ซึ่งจะทำให้ทุกคนรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน ก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะ สอดคล้องกับกับแนวคิดของ Carron (1982) กล่าวว่า บุคคลที่มีทัศนคติที่ใกล้เคียงกันส่งผลต่อความเหนียวแน่นในกลุ่ม และเมื่อทีมเกิดความกลมเกลียว ก่อให้เกิดประสิทธิผลของทีมงานดีขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ Robbins & Judge (2009) กล่าวว่า สมาชิกทีมจะมีความพึงพอใจ และความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของทีม จะช่วยส่งเสริมให้ทีมมีความรักใคร่กลมเกลียว และร่วมกันทำงานเพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จของทีมต่อไปในอนาคต

ประสิทธิผลของการติดต่อสื่อสารไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของทีมงานซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 3 แสดงว่า สมาชิกในทีมที่มีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิผลจะไม่ทำให้ทีมงานมีประสิทธิผลสูงขึ้นขัดแย้งกับงานวิจัยของ Jouanne et al. (2017) ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ของประสิทธิผลของทีมงาน: กรณีศึกษาของพนักงานดับเพลิงขณะปฏิบัติงานในสถานการณ์ฉุกเฉิน” ผลการศึกษา พบว่า การสื่อสารสองทางที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของทีมงาน ถึงแม้ว่าประสิทธิผลของการสื่อสารไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของทีมงาน แต่อย่างไรก็ตามผลการการศึกษาในครั้งนี้ พบว่า ประสิทธิผลของการสื่อสารมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของทีมงาน โดยผ่านความเหนียวแน่นในทีม ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 6 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสมาชิกในทีมมีการสื่อสารที่ดี สมาชิกแต่ละคนจะสื่อสารด้วยข้อมูลสั้นกระชับได้ใจความ เข้าใจถึงความรู้สึกของสมาชิกในทีม และแสดงปฏิกิริยา

บ่อนกลับของข้อมูล เพื่อความเข้าใจตรงกันระหว่างสมาชิกในทีม ซึ่งจะดึงดูดให้สมาชิกในทีมมีความสนิทสนมกลมเกลียวกันมากยิ่งขึ้น รวมถึงสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ Barrick et al. (1997) ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถของสมาชิก บุคลิกภาพ ผู้กระบวนกรภายในทีม และประสิทธิผลของทีมงาน” ผลการศึกษา พบว่าการสื่อสารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเหนียวแน่นในทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของสิริอร วิชชาวุธ (2553) กล่าวว่า สมาชิกทุกคนเข้าใจตรงกัน และยอมรับวิสัยทัศน์ พันธกิจหรือแนวทางที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ เป้าหมายในแต่ละชิ้นงาน ยุทธวิธีของทีมงาน รวมถึงลำดับเป้าหมายที่จะทำก่อนหลังเพื่อเกิดความผูกพัน และมุ่งมั่นจะกระทำต่อกันสู่ความสำเร็จของทีม

แรงจูงใจภายในงานของทีมไม่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลของทีมงานโดยผ่านความเหนียวแน่นในทีม ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 4 และ 7 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้คือ คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีหน้าที่ในการรับผิดชอบเกี่ยวข้องกับงานด้านความปลอดภัยในองค์กร ซึ่งเป็นงานที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจง และมีความละเอียดอ่อนเป็นอย่างมาก หากมีความผิดพลาดในการทำงานย่อมส่งผลร้ายแรงต่อพนักงาน หรือสร้างความเสียหายให้แก่องค์กร จนบางครั้งทำให้สมาชิกในทีมบางท่านเกิดความวิตกกังวลในการทำงานเป็นอย่างมาก จนไม่กล้าที่จะลงมือปฏิบัติงาน รู้สึกไม่สนุกในการทำงาน และไม่สามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้อย่างราบรื่น ส่งผลให้ความสัมพันธ์ภายในทีมสั่นคลอน จนทำให้การทำงานไม่ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งใจไว้ นอกจากนี้การที่จะทำให้สมาชิกทุกคนในทีมมีแรงกระตุ้นที่จะรังสรรค์งานที่นอกเหนือจากงานหลักที่ตนได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ควรต้องมีการกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายในและภายนอกควบคู่กันไป เพื่อจะทำให้สมาชิกในทีมมีความตั้งใจในการทำงานมากยิ่งขึ้นจนงานนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ขัดแย้งกับงานวิจัยของ Othman, Abdullah & Ahmad (2009) ได้ศึกษาเรื่อง “อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานต่อความฉลาดทางอารมณ์ และประสิทธิผลของทีมงาน” ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลของทีมงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงานเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคกลางและภาคตะวันออก” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

ผลการวิจัยในครั้งนี้ได้ค้นพบว่า ทักษะคติต่องาน และความเหนียวแน่นในทีม มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลทีมงาน นอกจากนี้ยังพบว่า ทักษะคติต่องาน และประสิทธิผลของการติดต่อสื่อสารมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของทีมงานโดยผ่านความเหนียวแน่นในทีม ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารในเขตนิคมอุตสาหกรรม ควรให้ความสำคัญและส่งเสริมปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลให้ประสิทธิผลของทีมงานดีขึ้น ดังนี้

1. การพัฒนาความเหนียวแน่นในทีม เมื่อสมาชิกในทีมได้มีการรวมตัวกันครั้งแรกหัวหน้าทีมควรอธิบายหน้าที่ของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่ถูกระบุไว้ในมาตรฐานการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน พ.ศ.2549 รวมถึงร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้เป็นรูปธรรม มีการกำหนดระยะเวลาชัดเจน และมีความสามารถที่ทำงานให้สำเร็จไปได้ด้วยดี เช่น อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการทำงานต้องเป็นศูนย์ภายในระยะเวลา 1 ปี นอกจากนี้ควรมีการสร้างชื่อ สัญลักษณ์ คำขวัญ และเพลงประจำทีม พร้อมทั้งสมาชิกในทีมแต่ละคนต้องรู้จักปรับตัว และเข้าหาเพื่อนร่วมทีมด้วยความจริงใจ และยอมรับความแตกต่างของสมาชิกในทีม อีกทั้งควรมีการรับประทานอาหารร่วมกันหลังเลิกงานอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง

2. การพัฒนาทัศนคติต่องาน โดยหัวหน้าทีมต้องกระตุ้นให้สมาชิกในทีมมีส่วนเกี่ยวข้องกับงานด้านความปลอดภัยในโรงงาน ด้วยการให้ทุกคนในทีมมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมสัปดาห์ความปลอดภัยตั้งแต่ขั้นตอนแรกจนถึงขั้นตอนสุดท้าย และให้สมาชิกในทีมรับผิดชอบงานที่มีลักษณะที่แปลกใหม่ไปจากเดิม เช่น การคิดค้นนวัตกรรมเพื่อป้องกันอุบัติเหตุในโรงงาน เป็นต้น

3. การพัฒนาประสิทธิผลของการติดต่อสื่อสาร ก่อนที่จะประชุมสมาชิกในทีมควรเตรียมประเด็นที่จะพูดให้ครบถ้วนสมบูรณ์ รวมถึงขณะที่ประชุม สมาชิกในทีมทุกคนควรพูดด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย นำเสนอความคิดเห็นด้วยข้อมูลที่มีเหตุผลทางวิทยาศาสตร์รองรับ ต่อจากนั้นเมื่อปิดการประชุมหัวหน้าทีมจำเป็นต้องสรุปประเด็นทั้งหมดเพื่อให้สมาชิกในทีมแต่ละคนเข้าใจตรงกัน นอกจากนี้แล้ว

เมื่อสมาชิกภายในทีมไม่ได้ทำงานร่วมกัน หากท่านทราบว่าสมาชิกในทีมต้องการกำลังใจในการเผชิญกับปัญหาในชีวิต สมาชิกในทีมควรจะโทรศัพท์สอบถามถึงสิ่งที่เกิดขึ้น ควรจะตั้งใจรับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นนั้น พร้อมทั้งให้กำลังใจสมาชิกในทีมให้สามารถฝ่าฟันปัญหาไปได้ด้วยดี และมีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน อันจะนำมาซึ่งความรักใคร่สนิทสนมกลมเกลียวกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. การวิจัยในครั้งนี้ศึกษาเฉพาะ ทีมงานข้ามสายงาน ควรศึกษากับทีมงานประเภทอื่นเพิ่มเติม ได้แก่ ทีมบริหารงานด้วยตัวเอง ทีมงานเสมือนจริง เป็นต้น เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประเภททีมงานที่แตกต่างกัน

2. ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่เป็นสาเหตุของประสิทธิผลของทีมงานเพิ่มเติม เพื่ออธิบายสาเหตุของประสิทธิผลของทีมงานได้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เช่น ความคิดสร้างสรรค์ของสมาชิกภายในทีม ภาวะผู้นำของทีม และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2550). *คู่มือการฝึกอบรม*

หลักสูตรคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (คปอ.). กรุงเทพฯ: เรียงสาม กราฟฟิค ดีไซน์.

การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย.(2560). *I-EA-T 4.0.*

รายงานประจำปี 2560 การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 6(1), หน้า 71-74.

เครดิต ด้าพริก. (2559). *ปัจจัยของคุณภาพแรงงานที่มีผลต่อประสิทธิผลทีมงาน*

ของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง (วิทยานิพนธ์). สาขาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2553). *การบริหารงานและการแก้ปัญหา (พิมพ์ครั้งที่ 4).*

กรุงเทพฯ : สหธรรมิก.

บัณฑิต วาสนา และมูลนิธิอารมณ. (2549). *สหภาพแรงงานและ คปอ.กับ*

การมีส่วนร่วมพัฒนาความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการ. สืบค้นเมื่อมกราคม 2562, จาก <http://www.wept.org/index.php/contact>.

- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2555). *การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย: คุณสมบัติการวัดเชิงจิตวิทยา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มนตรี พิริยะกุล. *ตัวแบบเส้นทางกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วน. รายงานการประชุมวิชาการสถิติและสถิติประยุกต์ ครั้งที่ 11 ประจำปี 2553*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาสถิติ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2553.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2553). *การบริหารงานอาชีพอนามัยและความปลอดภัย* (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: สุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2559). *ทีมงาน: Teamwork: พลังที่สร้างความสำเร็จ*. กรุงเทพฯ: โอ. เอส.พรีนติ้ง เฮ้าส์.
- ศยามล เอกะกุลานันต์. (2550). *สภาพแวดล้อมภายในทีมและภายนอกทีม และกระบวนการทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมข้ามสายงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์* (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต). สาขาวิชาการวิจัย พฤติกรรมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สิริอร วิชชาวุธ (2553). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ธรรมศาสตร์.

ภาษาอังกฤษ

- Amabile T.M. et al. (1994). The work preference inventory: Assessing intrinsic and extrinsic motivational orientations. *Journal of Personality and Social Psychology*, (66)5, pp.950-967.
- Barrick et al. (1997). The relating member ability and personality to work-team processes and team effectiveness. *Journal of Applied Psychology*, (83)3, pp.377-391.
- Carron, A. V. (1982). Cohesiveness in the sport groups: Interpretations and consideration. *Journal of Sport Psychology*, n.d.(4), pp.123-138.
- George, J. M. & Jones, G, R. (2005). *Understanding and managing organizational behavior* (6th). New Jersey: Pearson Education.
- Hackman, J. R. (1987). *The design of work teams: Handbook of organizational behavior*. Englewood Cliffs NJ: Prentice Hall.

- Hackman, J. R. & Walton, R. E. (1986). *Leading groups in organizations*.
San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Hair, J. F., Jr., et al. (1998). *Multivariate data analysis* (5th ed). New Jersey:
Prentice Hall.
- Hair, J. F., Jr., et al. (2010). *Multivariate data analysis:
A global perspective* (7th). Upper Saddle River,
NJ: Pearson Education.
- Huang, Chi-Cheng. (2009). Knowledge sharing and group cohesiveness on
performance: An empirical study of technology R&D teams in
Taiwan. *Journal of Technovation*, 4(3), pp.786-797.
- Jones, G. R. & George, J. M. (2007). *Essentials of contemporary management*
(2nd). Chicago: Irwin.
- Jouanne et al. (2017). Correlates of team effectiveness: an exploratory
study of firefighter's operations during emergency situations.
Journal of Applied Ergonomics, 61(n.d.), pp.69-77.
- Judge, T. A. & Kammeyer-Mulleller. (2012). Job attitude.
Journal of The Annual Review of Psychology, (63)14, pp.344-367.
- Kreitner, R. & Kinicki A. (1995). *Organizational behavior* (3rd). Chicago: Irwin.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior* (12th). New York: McGraw-Hill.
- MacCoun, R. (1993). *Sexual orientation and U.S. military personnel
policy: Options and assessment*. Santa Monica: RAND.
- MacCoun, R. & Hix, W. M. (2010). *Sexual orientation and U.S. military
personnel policy*. Santa Monica: RAND.
- Mikalachki, A. (1969). *Group cohesion reconsidered*. London:
Western Ontario.
- National Institute of Agricultural Extension Management, (n.d.).
Training program on effective communication. India:
The Ministry of Agriculture.
- Ormrod, J. E. (2004). *Human learning* (4th). Upper Saddle River,
NJ: Pearson Merrill Prentice Hall.

- Othman, A. K., Abdullah, H. S. & Ahmad, J. (2009). The influence of work motivation on emotional intelligence and team effectiveness. *Journal of Business Perspective*, 13(4), pp.1-14.
- Peterson, A.J. S. & Martens, R. (1972). Success and residential affiliation as determinants of team cohesiveness. *Journal of Research Quarterly*, 4(3), pp.62-75.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2009). *Organizational behavior* (13th). New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th). New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2016). *Essentials of organizational behavior* (15th). New Jersey: Pearson Education.
- Salas, E. (2015). Measuring team cohesion: observation from the science. *Journal of Human Factor*, 57(3), pp.365-374
- Tubbs, S. L. & Moss, S. (2006). *Human communication: Principles and context* (10th). Boston: McGraw Hill.
- Wiley, J. & Sons. (1996). *Management and organizational behavior*. Canada: England Book.