

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีม
ในกรมโรงงานอุตสาหกรรม

Factors related to team effectiveness in the
Department of Industrial Works

ณัฐนันท์ เฉลิมทิพย์* และ นิตยา เงินประเสริฐศรี**

Nattanan Chalermtip* and Nittaya Ngernprasertsri**

* นิสิตหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

** อาจารย์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของทีมในกรมโรงงานอุตสาหกรรม และ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการบริหารทีมงาน ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของทีมในกรมโรงงานอุตสาหกรรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรม จำนวน 239 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัย พบว่า ระดับประสิทธิผลของทีมในกรมโรงงานอุตสาหกรรม อยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยทั้ง 3 ด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมในกรมโรงงานอุตสาหกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยด้านบริหารทีมงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมในระดับปานกลาง สามารถร่วมพยากรณ์ได้ร้อยละ 32 ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมในระดับปานกลาง สามารถร่วมพยากรณ์ได้ร้อยละ 39 และ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมสูง สามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 57

คำสำคัญ: ประสิทธิผลของทีม, กรมโรงงานอุตสาหกรรม

Abstract

The purpose of this study was the following: 1) to study the level of team effectiveness in the Department of Industrial Works and 2) to study the relationship between team management factors, internal communication factors and organizational culture factors with the effectiveness of the team in the Department of Industrial Works The samples used in the research were 239 government officers. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis with statistical significance at the level of 0.05. The results showed that the effectiveness level of the team in the Department of Industrial Works at a high level.

The hypothesis testing found that first, team management factors correlated with team effectiveness in the Department of Industrial Works with statistical significance at the level of 0.05 which has a moderate level and able to predict the effectiveness of the team by 32 percent. Second, Organizational communication factors have correlated with the effectiveness of the team in the Department of Industrial Works with statistical significance at the level of 0.05 which has a moderate level and can predict 39 percent of the effectiveness of the team. Finally, Organizational culture factors correlated with the effectiveness of the team in the Department of Industrial Works with statistical significance at the level of 0.05 which has a high level it can predict the effectiveness of the team by 57 percent.

Keyword: Effectiveness Team, the Department of Industrial Works

บทนำ

ปัจจุบันการบริหารงานภายในองค์กรมักเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นลักษณะทางสังคม ปัญหาด้านเศรษฐกิจ หรือความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ทันสมัยมากขึ้น จึงเป็นแรงผลักดันให้องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต้องเร่งสร้างเสริมศักยภาพเพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวและพัฒนาองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นในการบริหารองค์กรยุคใหม่ จำเป็นต้องใช้วิถีกลยุทธ์และเทคนิคต่างๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ โดยเฉพาะการทำงานเป็นทีม (Team Work) ซึ่งเป็นกลยุทธ์พื้นฐานที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ (สุนันทา เลาหนันนท์, 2551)

Francis and Young (1979) อธิบายว่าทีม คือ กลุ่มบุคคลที่มีพลัง มีความผูกพันรับผิดชอบที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน สมาชิกในทีมเป็นผู้ที่ร่วมทำงานด้วยกันได้ดี รู้สึกเพลิดเพลินที่จะทำงานจนสามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพสูง โดยสมาชิกในทีมจะต้องมีความสัมพันธ์กันและพึ่งพากันเพื่อปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์ ทำให้คนกลุ่มนี้มีเป้าหมายร่วมกันและยอมรับว่า วิธีการเดียวที่จะทำให้งานสำเร็จจากความหมายของทีมข้างต้น

เมื่อการทำงานเป็นทีมนี้มีความสำคัญต่อองค์กรทั้งหลาย และทักษะการทำงานเป็นทีมกลายเป็นสินทรัพย์ที่มีค่าสำหรับการคัดเลือกบุคลากร (Devine et al. 1999) แต่ทักษะการทำงานเป็นทีมมีอะไรบ้าง อะไรคือสิ่งที่ทำให้สมาชิกในทีมมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ฉะนั้น การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ จึงต้องการความร่วมมือระหว่างสมาชิกทีม การวางแผนและการประสานงาน รวมถึงวิธีที่มีประสิทธิภาพในการจัดการกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Baker and Salas, 1992) ดังนั้นความรู้ ทักษะและความสามารถของแต่ละบุคคลที่จำเป็นในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในทีม ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ 1) ด้านงานเฉพาะความรู้และทักษะ เช่น ทักษะสำหรับการวางแผน และการประสานงาน และ 2) ด้านบุคคล เช่น การทำงานร่วมกัน การสื่อสาร และทักษะการแก้ไขปัญหา (Baker and Salas, 1992)

กรมโรงงานอุตสาหกรรม เป็นองค์กรที่สังกัดในกระทรวงอุตสาหกรรม ที่มีความจำเป็นต้องปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐให้สามารถรองรับกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ โดยจุดมุ่งหมายสำคัญ คือ สามารถ

ดำเนินการปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่วางไว้ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่บุคลากรต้องมีสมรรถนะสูงสามารถตอบสนองต่อปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว สถานการณ์ และสามารถสนับสนุนให้ประเทศไทยเป็นยุค 4.0 ที่สามารถก้าวทันความเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้อย่างยั่งยืนในสภาพปัญหาของกรมโรงงานอุตสาหกรรมยังมีปัญหาและข้อจำกัดต่างๆ อยู่มาก เช่น ความไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกันทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ปัญหาจากการติดต่อสื่อสาร การประสานงานต่างๆ ระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกมักเกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อนเสมอ หรือแม้กระทั่งทักษะของเจ้าหน้าที่ไม่สามารถตอบสนองได้ทันสถานการณ์ เป็นเพราะการขาดทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล การเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ การรับรู้ข่าวสารไม่ครบถ้วน ทำให้มักเกิดปัญหาในการทำงานร่วมกัน เกิดการโต้แย้งกัน ทำให้สภาพการทำงานเป็นทีมเกิดขึ้นได้น้อย จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น นำไปสู่การปฏิบัติงานที่ไม่บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของกรมโรงงานอุตสาหกรรม เกิดความเสียหายทั้งในด้านการติดตาม ประเมินผล และภาพลักษณ์ที่ดี ดังนั้น ประสิทธิภาพของทีมในกรมโรงงานอุตสาหกรรมจึงเป็นเรื่องที่จำเป็นและทุกคนในองค์กรต้องให้ความสำคัญ ร่วมมือร่วมแรงร่วมใจกัน สื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างเปิดกว้างและสม่ำเสมอ จนเกิดพลังขับเคลื่อนองค์กรให้ปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของทีมในกรมโรงงานอุตสาหกรรม
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านการบริหารทีมงาน ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของทีมในกรมโรงงานอุตสาหกรรม

วิธีการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมในกรมโรงงานอุตสาหกรรม ผู้วิจัยได้ออกแบบงานวิจัย (Research Design) เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรม จำนวน 587 คน และกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีการของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรม 239 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า โดยศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย แบ่งเนื้อหาของแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วน ดังต่อไปนี้ **ส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ อายุงาน ตำแหน่งงาน และการฝึกอบรมการทำงานเป็นทีม **ส่วนที่ 2** ปัจจัยด้านการบริหารทีมงาน **ส่วนที่ 3** ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร **ส่วนที่ 4** ปัจจัยเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์กร **ส่วนที่ 5** ประสิทธิภาพของทีมในกรมโรงงานอุตสาหกรรม ลักษณะคำถามในส่วนที่ 2-5 เป็นแบบสอบถามตามแบบ Likert's Scale เกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แจกให้กับกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรม จำนวน 239 คน เมื่อได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับมา ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัย

1. ข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 67.0 อายุระหว่าง 25 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.1 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 50.2 สถานภาพโสด จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 57.0 มีอายุงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 62.3 ตำแหน่งงานเป็นข้าราชการสายสนับสนุน จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 56.5 และผ่านการฝึกอบรมเรื่องการทำงานเป็นทีม จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 69.0

2. ปัจจัยด้านการบริหารทีมงานของกรมโรงงานอุตสาหกรรม ภาพรวมเกิดขึ้นในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.96 และเมื่อพิจารณาการบริหารทีมงานรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า การมีเป้าหมายที่ชัดเจน ค่าเฉลี่ย 4.12 เกิดขึ้นมากที่สุด รองลงมา คือ การรับฟังร่วมกันภายในทีม ค่าเฉลี่ย 4.08 และการแสดงความคิดเห็นต่างภายในทีม ค่าเฉลี่ย 3.85 เกิดขึ้นในระดับน้อยที่สุด

3. ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กรของกรมโรงงานอุตสาหกรรม ภาพรวมเกิดขึ้นในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.00 เมื่อพิจารณาการสื่อสารภายในองค์กรรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า การสื่อสารแบบบนลงล่าง ค่าเฉลี่ย 4.08 เกิดขึ้นมากที่สุด รองลงมา คือ การสื่อสารแบบล่างขึ้นบน ค่าเฉลี่ย 3.98 และการสื่อสารตามแบบแนวนอน ค่าเฉลี่ย 3.94 เกิดขึ้นน้อยที่สุด

4. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรของกรมโรงงานอุตสาหกรรม ภาพรวมเกิดขึ้นในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.86 เมื่อพิจารณาวัฒนธรรมองค์กรรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ ค่าเฉลี่ย 3.92 เกิดขึ้นมากที่สุด รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นความสำเร็จ ค่าเฉลี่ย 3.91 และวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว ค่าเฉลี่ย 3.74 เกิดขึ้นน้อยที่สุด

5. ประสิทธิภาพของทีมงานในกรมโรงงานอุตสาหกรรม ภาพรวมเกิดขึ้นในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.97 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความมุ่งมั่น ค่าเฉลี่ย 4.15 เกิดขึ้นมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ของทีมงาน ค่าเฉลี่ย 4.01 และด้านทักษะและการเรียนรู้ ค่าเฉลี่ย 3.84 เกิดขึ้นน้อยที่สุด

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พบว่าปัจจัยด้านการบริหารทีมงานของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของทีมในกรมโรงงานอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่าในด้าน (1) การมีส่วนร่วมภายในทีม ($\text{sig} = 0.026$) (2) การสร้างบรรยากาศในทีมที่ไว้วางใจกัน ($\text{sig} = 0.022$) และ (3) การประสานงานกับทีมงานอื่น ๆ ที่มีประสิทธิผลบรรลุสำเร็จ ($\text{sig} = 0.000$) โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของทีมในกรมโรงงานอุตสาหกรรม ด้านการบริหารทีมงานได้ร้อยละ 32 ($R^2 = 0.32$) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.56

สมมติฐานที่ 2 พบว่าปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กรของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของทีมในกรมโรงงานอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ในด้าน 1) ผู้บังคับบัญชาของท่านจะสั่งการในการทำงานภายในทีม ($\text{Sig} = 0.002$) 2) ท่านมีโอกาสดำเนินการตัดสินใจและร่วมแก้ไขปัญหากับผู้บังคับบัญชาของท่าน ($\text{Sig} = 0.046$) 3) มีการนำความคิดเห็นของทุกคนในทีมมาปรับปรุง และปรับใช้เพื่อเพิ่มความเหมาะสมในการทำงาน ($\text{Sig} = 0.018$) และ 4) ท่านได้รับคำแนะนำในเรื่องงานจากเพื่อนร่วมงานของท่านอยู่เสมอ ($\text{Sig} = 0.007$) โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของทีมในกรมโรงงานอุตสาหกรรม ด้านการสื่อสารภายในองค์กรได้ร้อยละ 39 ($R^2 = 0.39$) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.63

สมมติฐานที่ 3 พบว่าปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของทีมในกรมโรงงานอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ในด้าน (1) กรมเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม ($\text{sig} = 0.000$) (2) กรมมีค่านิยม “การทำงานตามที่เคยปฏิบัติมา” ($\text{sig} = 0.038$) และ (3) กรมส่งเสริมความสามารถเริ่มของคน ($\text{sig} = 0.000$) โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของทีมในกรมโรงงานอุตสาหกรรม ด้านวัฒนธรรมองค์กรได้ร้อยละ 57 ($R^2 = 0.57$) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.76

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุป

1. ปัจจัยด้านการบริหารทีมงานของข้าราชการในกรมโรงงานอุตสาหกรรมเกิดขึ้นในระดับมาก เห็นได้จากการมีเป้าหมายของทีมที่ชัดเจน การมีส่วนร่วมของสมาชิกภายในทีม การสร้างบรรยากาศในทีมที่ไว้วางใจกัน การรับฟังร่วมกันภายในทีม การแสดงความคิดเห็นต่างภายในทีม การสื่อสารอย่างเปิดเผยภายในทีม มีบทบาท/การมอบหมายงานที่ชัดเจนภายในทีม การมีภาวะผู้นำภายในทีมร่วมกัน การประสานงานกับทีมงานอื่นๆ ที่มีประสิทธิภาพบรรลุผล โดยลักษณะการทำงานเป็นทีมของกรมโรงงานอุตสาหกรรม ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม เห็นได้จากผู้บริหารออกคำสั่งจัดตั้งทีมงาน ซึ่งอาจดำเนินการในรูปแบบของคณะกรรมการ กำหนดให้ข้าราชการที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญของแต่ละคน มาทำงานร่วมกัน ร่วมแบ่งปันความรู้กัน เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา หรือมุ่งกันทำงานเพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของกรมโรงงานอุตสาหกรรม

2. ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กรของกรมโรงงานอุตสาหกรรมเกิดขึ้นในระดับมาก เห็นได้จากการที่ผู้บังคับบัญชาสั่งการในการทำงานเป็นทีม มีการแจ้งข่าวสารที่จำเป็นเกี่ยวกับทีม เป็นผู้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน เป็นผู้กำหนดนโยบายและแผนงานต่าง ๆ ภายในทีม สมาชิกภายในทีมมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาได้อย่างอิสระเสรี มีโอกาสในการตัดสินใจและร่วมแก้ไขปัญหา มีการนำความคิดเห็นของทีมมาปรับปรุงและปรับใช้เพื่อความเหมาะสมในการทำงาน และยังสามารถเข้าพบผู้บังคับบัญชาได้ทันที โดยไม่ต้องนัดหมายล่วงหน้า นอกจากนี้เห็นได้จากการติดต่อสื่อสารกับทีมงานอื่น ๆ มีประชุมหารือและรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งยังได้รับคำแนะนำในเรื่องงานจากเพื่อนร่วมงาน และสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา

3. จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการในกรมโรงงานอุตสาหกรรมเกิดขึ้นในระดับมาก เห็นได้จากกรมโรงงานอุตสาหกรรม เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมมีลักษณะการทำงานเป็นทีม มีค่านิยมการทำงานตามที่เคยปฏิบัติมา มุ่งเน้นการทำงานตามกฎระเบียบเน้นด้านวิธีการทำงาน เน้นความสามารถในการบูรณาการและควมมีประสิทธิภาพ เน้นการทำงานยึดหลักความประหยัด เน้น

การสร้างค่านิยมใหม่ๆ เน้นกลยุทธ์การทำงานแบบยืดหยุ่น เน้นการทำงานที่ตอบสนองต่อประชาชนและคาดคะเนต่อสภาพแวดล้อมภายนอก นอกจากนี้กรมโรงงานอุตสาหกรรมยังมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มุ่งผลสำเร็จตามเป้าหมาย เน้นการทำงานแบบเชิงรุก และส่งเสริมความสามารถริเริ่มของคน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมในกรมโรงงานอุตสาหกรรม” ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายตามลำดับความสำคัญของตัวแปร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในกรมโรงงานอุตสาหกรรมให้มีประสิทธิผลมากขึ้น ดังนี้

1. ด้านการบริหารทีมงาน เนื่องจากบุคลิกภาพของคนไทยที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาทางความคิดและการทำงาน เป็นทีม คือ การไม่กล้าแสดงออก หรือมักจะแสดงออกในเชิงที่คล้ายตามกัน ไม่ค่อยได้แย้งแสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง ทำให้โอกาสที่จะพัฒนาให้กรมโรงงานอุตสาหกรรม มีการทำงานเป็นทีมที่ดี มีประสิทธิผล และมีความก้าวหน้ามากกว่าองค์กรอื่นๆ เป็นเรื่องยาก ดังนั้นการกระตุ้นให้สมาชิกในทีมสามารถแสดง “ความคิดต่าง” ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นกรมโรงงานอุตสาหกรรมจึงควรนำข้อแนะนำนี้ไปปฏิบัติ ได้แก่ 1) สร้างสภาพแวดล้อมที่ให้ความสำคัญกับความคิดที่แตกต่าง ด้วยวิธีการให้บุคลากรเปิดรับประสบการณ์ของบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างจากตนมากกว่ายึดติดกับความเชื่อและเป้าหมายเดิมของตน 2) ให้รางวัล การยกย่อง และขอบคุณผู้ที่เสนอความคิดเห็นที่แตกต่าง หากมีสมาชิกในทีมกล้าแสดงความคิดเห็นที่ไม่สอดคล้องกับคนอื่น ๆ ในทีม หัวหน้าทีมควรให้คำกล่าวชื่นชมอย่างเปิดเผยต่อหน้าคนอื่น ๆ ให้ได้รับการยกย่อง หรือให้รางวัลอื่นๆ เพื่อขอบคุณผู้ที่กล้าคิดต่าง 3) ส่งเสริมให้สมาชิกมีข้อมูลและข้อเท็จจริงสนับสนุนความคิดเห็นอยู่เสมอ เมื่อความเห็นแตกต่างได้ถูกนำเสนอออกมา หัวหน้าทีมต้องส่งเสริมให้ทีมรู้จักรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่สามารถนำมาสนับสนุนความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ในการดำเนินงานด้วยเสมอ เพื่อให้ความเห็นของกลุ่มสมาชิกในทีมมีน้ำหนักและยอมรับได้ 4) ให้สมาชิกของทีมได้มีโอกาสฝึกอบรมในเรื่องทักษะการแก้ปัญหาสาเหตุหนึ่งที่สมาชิกทีมไม่ลุกขึ้นแสดงความคิดเห็นและความเชื่อของตนออกมา เป็น

เพราะไม่รู้ว่าจะพูดออกมาอย่างไรดี การฝึกอบรมในเรื่องทักษะการแก้ปัญหา จะช่วยให้สมาชิกของทีมมีความมั่นใจในการสื่อสาร รู้จักการจัดการความขัดแย้ง แก้ปัญหาต่างๆ และสามารถพูดแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระมากขึ้น

2. ด้านการสื่อสารภายในองค์กร กรมโรงงานอุตสาหกรรม ควรสนับสนุนข้าราชการให้เข้าร่วมการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ เช่น หลักสูตรเทคนิคการสื่อสาร และประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Communication) หากหัวหน้าทีมและสมาชิกในทีม มีทักษะในการสื่อสารที่ดีจะช่วยให้ได้ผลงานตามความต้องการ สามารถทำงานได้อย่างราบรื่น รวดเร็ว ส่งผลให้ประสิทธิภาพและความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมสูงขึ้น นอกจากนี้ควรนำเครื่องมือที่นำมาช่วยในเรื่องการสื่อสารในทีม เช่น Project Management Tool ที่ทำให้ทุกคนในทีมมองเห็นภาพงานที่ทำไปพร้อมกัน เมื่อมีข้อสงสัยก็สามารถสอบถามผ่านออนไลน์ได้ง่ายขึ้น

3. วัฒนธรรมองค์กร กรมโรงงานอุตสาหกรรม ควรเสริมสร้างค่านิยมในการทำงานใหม่ๆ ให้มากขึ้น เช่น การทำงานแบบเป็นทีมหรือนเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมให้มากขึ้น การสนับสนุนหรือเปิดโอกาสให้ข้าราชการรุ่นใหม่ๆ สามารถนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ ขึ้นมา และนอกจากนี้ผู้บริหารระดับสูงจะต้องให้ความสนใจ และมีการสื่อสารภายในระหว่างกัน เพื่อให้ทุกคนในองค์กรได้รับรู้ทั่วกันว่าผู้บริหารมีแนวคิดที่จะสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง ซึ่งบุคลากรทุกคนในองค์กรจะต้องดำเนินการสร้างวัฒนธรรมในการทำงาน ได้แก่ การสร้างความภูมิใจที่เป็นข้าราชการของกรมโรงงานอุตสาหกรรม การปรับวัฒนธรรมที่ต้องเสริมการทำงานร่วมกัน การทำงานที่มุ่งผลสำเร็จร่วมกัน และการมุ่งเน้นการทำงานที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

4. ประสิทธิภาพของทีม กรมโรงงานอุตสาหกรรม จำเป็นที่จะต้องมีการกำหนดให้ข้าราชการของกรมโรงงานอุตสาหกรรมผ่านการฝึกอบรมในทักษะด้านต่างๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานเป็นทีม โดยจะต้องกำหนดเอาไว้ในคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) และในเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เพื่อให้ข้าราชการของกรมโรงงานอุตสาหกรรมมีคุณลักษณะที่มีความเหมาะสม และเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมร่วมกัน

เอกสารอ้างอิง

- สุนันทา เลาหพันธ์. 2551. การสร้างทีมงาน. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: แอนด์เมตสติคเกอร์แอนด์ดีไซน์.
- Baker, D. P., & Salas, E. (1992). "Principles for measuring teamwork skills." **Human Factors** 34 (4): 469–475.
- Devine, D. J., Clayton, L. D., Philips, J. L., Dunford, B. B., & Melner, S. B. 1999. "Teams in organizations: Prevalence, characteristics, and effectiveness." **Small Group Research** 30 (6): 678–711.
- Francis, D., & Young, D. 1979. **Improving work groups: A practical manual for team building**. La Jolla, Calif: University Associates.
- Taro Yamane. 1973. **Statistic: An Introductory Analysis**. 3rd ed. New York: Harper and Row.