

การทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สถานีดับเพลิงยานนาวา กองปฏิบัติการดับเพลิง 1 สำนักป้องกัน
และบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

ชื่อผู้เขียน นายทิตรดิวัฒน์ โคตรวงษ์**

ชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ปรียากร

ชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมพล ไวทยางกูร

บทคัดย่อ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สถานีดับเพลิงยานนาวา กองปฏิบัติการดับเพลิง 1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สังกัดสถานีดับเพลิงยานนาวา จำนวน 46 คน โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการใช้แบบสอบถามตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด นำมาใช้ประมวลผลการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

ผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สถานีดับเพลิงยานนาวา ส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประสบการณ์การทำงาน 11 – 15 ปี มีรายได้ 20,001 – 25,000 บาท ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านสูงสุดคือ ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน รองลงมาด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ และด้านการกระจายความเป็นผู้นำ ต่ำสุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านการตัดสินใจร่วมกัน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

** นักศึกษาหลักสูตร ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

Abstract

This paper focuses on the study of the levels of team work of the fire station of Yannawa fire station by surveying the opinions of 46 selected samples from such station through the questionnaires. The collected data have been systematically processed by the computer program for social science and interpreted through frequency percentage mean and standard deviation.

The result reveals that on their personal vital, most of them and ages in 31-40 years, married, under graduated, have experienced during 11-15 years, monthly earned in 20,000-25,000 baht. On their opinions in team work, it states that the high levels in general have been found particularly, mission and goal, assignment, and leadership variety as the lowest. In details, it states that the high levels have been found in mission and its goal, assignment offer meetings for its activities, its information, leadership variety, and decision making by all.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาวะทางเศรษฐกิจ สังคมและการทำงานไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดเล็กหรือองค์กรขนาดใหญ่ ล้วนแล้วแต่มีบุคลากรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ในการขับเคลื่อนองค์กรนั้นๆ เพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์กรที่ได้กำหนดไว้ แน่นนอนในการบริหารงานย่อมมีการจัดโครงสร้างองค์กร กำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคลไว้อย่างชัดเจน ทุกคนจะมีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกันไป สิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรนั้นๆ ขับเคลื่อนไปได้ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องประสานความร่วมมือของบุคลากรในแต่ละฝ่าย ในการปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบของตน เต็มกำลังและมีประสิทธิภาพ ตัวอย่างในเรื่องของการทำงานเป็นทีมที่เห็นได้ชัด ตัวอย่างหนึ่งก็คือทีมฟุตบอล ทีมที่จะประสบความสำเร็จจะต้องมีการจัดโครงสร้างหรือรูปแบบการเล่นที่เหมาะสม ระบุบทบาทหน้าที่ในแต่ละตำแหน่งให้ชัดเจน มีความสำคัญแตกต่างกันออกไป ผู้เล่นในทีมทุกคนต้องรู้และเข้าใจในบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของตนเป็น

อย่างดี ท้ายที่สุดทุกคนในทีมต้องร่วมแรงร่วมใจกัน ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งของตนที่ได้รับอย่างเต็มกำลัง ประสานความร่วมมือกับคนในทีมถึงจะได้รับชัยชนะ บรรลุวัตถุประสงค์ของทีม ปัจจุบันทุกองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ที่ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่ให้ความสนใจและความสำคัญเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งที่จะทำให้หน่วยงานนั้นประสบความสำเร็จ

มนุษย์ถือได้ว่าเป็นสัตว์สังคมมีการอาศัยอยู่ร่วมกัน เมื่อคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปอยู่ร่วมกัน จำเป็นต้องกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละคน เพื่อที่จะให้การอยู่ร่วมกันนั้นเป็นไปอย่างสงบสุข แต่ละคนปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่หรือตามข้อบัญญัติที่ตกลงร่วมกันไว้ หากแม้มีเพียงแค่ 1 คน ที่ไม่ปฏิบัติตาม ย่อมก่อให้เกิดปัญหาในการอยู่ร่วมกัน ภารกิจที่มีความเสี่ยง และอันตรายสูง เช่น การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงในการเข้าเผชิญเหตุไฟไหม้ หรือเหตุสาธารณภัยอื่นๆ เช่น อาคารถล่ม อุทกภัย สึนามิ เป็นต้น การทำงานเป็นทีมมีความจำเป็นและสำคัญมาก ในทีมปฏิบัติการ 1 ทีม จะต้องมีการแบ่งบทบาทหน้าที่ความ

รับผิดชอบของแต่ละบุคคล อย่างชัดเจน และ จำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละบุคคลจะต้องตระหนักถึง บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ตนได้รับ อย่าง คร่งครัด เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อ ความสำเร็จของภารกิจ รวมไปถึงความปลอดภัยใน ชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนผู้ประสพภัย ชีวิต เพื่อนร่วมทีมและชีวิตของตนเองอีกด้วย

สถานีดับเพลิงยานนาวามีพื้นที่รับผิดชอบ ที่มีความหนาแน่น ชุมชนเป็นชุมชนเก่ามีความ แออัด เป็นที่ตั้งศูนย์การค้าที่เป็นที่ชุมนุมคนขนาดใหญ่ และมีอาคารสูงอยู่เป็นจำนวนมาก ซึ่งเป็น พื้นที่ที่มีความเสี่ยงและอันตรายสูง ในการปฏิบัติ หน้าที่ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิงจึงจำเป็นต้อง ปฏิบัติงานเป็นทีม และในทีมต้องช่วยเหลือพึ่งพา อาศัยกันและกัน เริ่มตั้งแต่การแต่งชุดป้องกันส่วนบุคคล สมาชิกในทีมต้องช่วยกันตรวจเช็คความ พร้อมของเพื่อนสมาชิกด้วยกัน ชุดดับเพลิงใน อาคาร วิทยูสื่อสาร อุปกรณ์และเครื่องมือ ประจำตัวที่จำเป็น ปริมาณอากาศในถังออกซิเจน เพื่อคำนวณเวลาที่สามารถปฏิบัติงานของเพื่อน สมาชิกแต่ละคน ทั้งนี้ในแต่ละขั้นตอนของการ ปฏิบัติงาน ทุกคนในทีมต้องปฏิบัติอย่างรอบคอบ รัดกุมและในเวลาที่รวดเร็ว เพื่อลดความสูญเสียใน ชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนผู้ประสพภัย รวมไปถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่ของ เจ้าหน้าที่ดับเพลิงทุกนายด้วย

ด้วยเหตุดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจทำ วิจัยเรื่อง “การทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ ดับเพลิง สถานีดับเพลิงยานนาวา กองปฏิบัติการ ดับเพลิง 1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร” เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีม ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สถานีดับเพลิงยานนาวา ซึ่ง ผลการวิจัยครั้งนี้อาจนำเสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อ

เป็นแนวทางในการปรับปรุงการทำงานเป็นทีมของ เจ้าหน้าที่ดับเพลิง สถานีดับเพลิงยานนาวาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของ เจ้าหน้าที่ดับเพลิง สถานีดับเพลิงยานนาวา กอง ปฏิบัติการดับเพลิง 1 สำนักป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขต ของการวิจัยไว้ดังนี้

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็น เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานภายใน สถานีดับเพลิงยาน นาวา ทั้งหมด 46 คน

ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ตั้งแต่ เดือน ธันวาคม 2559 – มีนาคม 2560

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ ดับเพลิง สถานีดับเพลิงยานนาวาใน 5 ด้านได้แก่ 1. ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของ ทีมงาน 2. ด้านการมอบหมายงานตามบทบาท หน้าที่ 3. ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย 4. ด้าน การกระจายความเป็นผู้นำ และ 5. ด้านการ ตัดสินใจร่วมกัน

ขอบเขตด้านพื้นที่

ศึกษาการปฏิบัติงานในพื้นที่รับผิดชอบ ของสถานีดับเพลิงยานนาวา ซึ่งตั้งอยู่ เลขที่ 181 ถนนเจริญกรุง แขวงยานนาวา เขตสาทร กรุงเทพมหานคร มีพื้นที่รับผิดชอบดังนี้ ทิศเหนือ จรดกับ ถนนสาทรใต้

ทิศใต้	จรดกับ	แม่น้ำ
เจ้าพระยา		
ทิศตะวันออก	จรดกับ	ซอยสาทร 11
และถนนสาธุประดิษฐ์		
ทิศตะวันตก	จรดกับ	แม่น้ำ
เจ้าพระยา		

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับการทำงานเป็นทีม ทั้ง 5 ด้าน อันได้แก่ 1. ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน 2. ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ 3. ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย 4. ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ และ 5. ด้านการตัดสินใจร่วมกัน ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สถานีดับเพลิงยานนาวา

2. ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ เป็นประโยชน์ในการพัฒนาการดำเนินงานในรูปแบบการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สถานีดับเพลิงยานนาวา เพื่อจะนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาการทำงานเป็นทีมในองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

เจ้าหน้าที่ หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติงานประจำอยู่ใน สถานีดับเพลิงยานนาวา

สถานีดับเพลิงยานนาวา หมายถึง หน่วยปฏิบัติงานซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการระงับ อัคคีภัย และ ภัย พิบัติอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นในพื้นที่รับผิดชอบ สังกัดกองปฏิบัติการดับเพลิง 1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

ทีม หมายถึง การที่บุคคล 2 คนขึ้นไป ใน สถานีดับเพลิงยานนาวา มาทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุ

จุดมุ่งหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการปฏิบัติต่อกันและกัน

การทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สถานีดับเพลิง ยานนาวาต่อการรวมตัวกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันโดยเจ้าหน้าที่ทุกคน ต้องใช้ทักษะ ประสิทธิภาพ และความสามารถ ช่วยกันทำงาน แก้ไขปัญหา และรับผิดชอบต่อเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงร่วมการสร้างความปรองดองการทำงานที่ดีร่วมกัน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพต้องประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ และ ด้านการตัดสินใจร่วมกัน ดังนี้

ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน หมายถึง เจ้าหน้าที่ทุกคนของสถานีดับเพลิงยานนาวา ต้องมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน รวมถึงต้องมีการรับรู้ และเข้าใจเป้าหมายร่วมกันว่า จะทำอะไรให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและภารกิจของ สถานีดับเพลิงยานนาวา

ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ หมายถึง การกำหนดและมอบหมายความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจน โดยการพรรณาลักษณะงานในแต่ละตำแหน่ง อธิบายขั้นตอน การทำงานที่เข้าใจตรงกัน และให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดความรับผิดชอบ ตลอดจนชอบเขตอำนาจหน้าที่ของแต่ละคน และสามารถ

ปฏิบัติหน้าที่ตามความรู้ความสามารถของตนเอง ไม่ก้าวก่ายหน้าที่กัน

ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย หมายถึง การเจรจาติดต่อสื่อสารระหว่างเจ้าหน้าที่ ในสถานียดับเพลิงยานนาวาด้วยกันจะต้องมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันด้วยความจริงใจและเปิดเผยโดยปราศจากความกลัว

ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ หมายถึง การมอบหมายการเป็นผู้นำซึ่งจะไม่จำกัดอยู่เฉพาะผู้บังคับบัญชา แต่ทุกคนจะต้องมีภาวะผู้นำร่วม คือ เจ้าหน้าที่ที่จะต้องแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ส่งเสริมการทำงาน และความสามารถในการตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการตัดสินใจร่วมกัน หมายถึง เจ้าหน้าที่ที่จะต้องมีส่วนร่วมและมีโอกาสร่วมกันที่จะตัดสินใจในงานที่ทำในระดับใดระดับหนึ่ง โดยการตัดสินใจจะต้องอยู่ภายใต้ข้อมูล ปราศจากการครอบงำจากผู้บังคับบัญชาให้การประสานงาน

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สถานียดับเพลิงยานนาวาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหา เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม
2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
3. แนวคิดเกี่ยวกับงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
4. สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
5. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดงานวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

สำหรับแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม เป็นแนวคิดที่ถูกนำมาใช้โดยเริ่มต้นจากการบริหารธุรกิจ และได้มีการนำมาปรับใช้ในภาครัฐอย่างกว้างขวาง โดยนักวิชาการและนักบริหาร เชื่อกันว่าการทำงานในลักษณะทีมงานจะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การได้ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดการทำงานเป็นทีมไว้ที่ มีนักวิชาการและนักบริหารได้อธิบายไว้หลากหลาย ดังนี้

สุนทร พลวงค์ (2551 : 11-12) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมว่า การทำงานเป็นทีมให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั้น ต้องมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบและงานให้บุคลากรตามความรู้ความสามารถ รวมทั้งความถนัดของแต่ละบุคคล ผู้บริหารต้องตระหนักว่าบุคลากรมีความสามารถแตกต่างกัน ถนัดหรือเชี่ยวชาญคนละด้าน การประสานความร่วมมือร่วมใจ การทุ่มเทกำลังความคิดและสติปัญญาอ่อนนำมาซึ่งความสำเร็จของงาน การทำงานเป็นทีมจึงเกิดขึ้นผู้บริหารจะต้องสร้างเงื่อนไข ให้กลุ่มบุคคลภายในองค์กรตระหนักว่าพวกตนต้องปฏิบัติงานร่วมกัน ต้องพึ่งพาอาศัยประสบการณ์ ความสามารถและความยินยอมพร้อมใจของทุกคน และสมาชิกของกลุ่มต้องยอมรับความผิดเรื่องการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม จึงสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันได้

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงาน

การทำงานในองค์กรจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ความสำเร็จของงานทำงานส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับบุคคลผู้ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ต่างๆ ในองค์กร เป็นสำคัญ การเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร จึงนับว่ามีความจำเป็นที่ผู้บริหารต้องทราบในการบริหารงาน ฉะนั้นแรงจูงใจในการทำงานจึงถือเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรประสิทธิภาพในการทำงานนั้น ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงานไว้ดังนี้

สุธี พนาวรร (2553 : 7) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงานนั้น เป็นเรื่องของ output เทียบกับ input หากเทียบกันแล้วสูงก็หมายความว่าประสิทธิภาพสูง หรืออาจพูดง่ายๆ ได้ว่าเราได้ output มากขึ้นจาก input ที่น้อยลง เมื่อ input คือทรัพยากร นั่นก็หมายความว่าต้นทุนจะลดลง และหมายความต่อไปอีกว่าการทำให้ประสิทธิภาพดีขึ้น เป็นทางหนึ่งในการลดต้นทุน

สุนทร พลวงค์ (2551: 16) ได้สรุปไว้ว่า หลักการทำงานเป็นทีมให้ประสบความสำเร็จนั้น หัวหน้าทีมและสมาชิกต้องเรียนรู้หลักสำคัญในการทำงานเป็นทีม คือ สร้างบรรยากาศที่อบอุ่น มีอารมณ์ขัน การกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน การกำหนดหน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลภายในทีม การสร้างความร่วมมือกับบุคคลอื่นในทีมงานและการแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในทีม มีการป้อนข้อมูลย้อนกลับและทบทวนการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแก้ปัญหาความขัดแย้งและดำเนินงานอย่างเปิดเผยด้วยความซื่อสัตย์

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2548 : 32) กล่าวว่า ประสิทธิภาพคือการทำงานที่ต้องบรรลุจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์โดยใช้ทรัพยากรต่อหน่วยต่ำที่สุดหรือต่ำในเชิงเปรียบเทียบ กล่าวคือเกิดประสิทธิผลแต่มีค่าใช้จ่ายต่ำสุดหรือใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับผลที่ได้รับ

จากที่กล่าวมาข้างต้น ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยให้ได้ผลผลิตออกมาดีและมากที่สุดในขณะที่ใช้ทรัพยากรในการดำเนินกิจกรรมน้อยที่สุด โดยการทำงานนั้นต้องมีกลยุทธ์ ระบบการทำงานในรูปแบบต่างๆ ที่สมาชิกในทีมมีความเห็นร่วมกันและมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

แนวคิดเกี่ยวกับงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

อดิศร บำรุงญาติ (2550 : 13) ได้กล่าวถึงงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยว่าเป็นภารกิจสำคัญและจำเป็นที่จะต้องมีการเตรียมการรองรับสถานการณ์ไว้ตั้งแต่ยามปกติ เพื่อป้องกันอันตรายหรือลดความเสียหายที่จะเกิดทั้งในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและของรัฐ ดังนั้นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยในการปฏิบัติงานในภาวะฉุกเฉินให้ เป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นที่จะต้องจัดทำแผนป้องกันภัยในเขตชุมชน ถ้าพึงเจ้าหน้าที่ขององค์กรหรือหน่วยงานของรัฐคงดูแลไม่ทั่วถึงในกรณีที่เกิดสาธารณภัย เพราะในสมัยก่อนคือให้ภัยเกิดแล้วค่อยเข้าไปช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อนจากภัยนั้นๆ แต่ไม่ทันกับความต้องการของประชาชน ดังนั้นการเตรียมความพร้อมรับภัยพิบัติโดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับชุมชนจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องเร่งเสริมสร้าง

ให้เกิดขึ้น และเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการสร้างความตระหนัก และเตรียมความพร้อมของประชาชนในการสร้างศักยภาพชุมชนด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาตั้งแต่ปี พ.ศ.2547 ถึงปัจจุบัน เพื่อให้เกิดการจัดการภัยพิบัติโดยอาศัยชุมชนเป็นฐาน โดยเน้นกลุ่มเป้าหมาย คือประชาชนในชุมชนให้มีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสาธารณภัย ในเบื้องต้น มีการจัดทำแผนชุมชนในการป้องกันภัย การปฏิบัติการในภาวะฉุกเฉินเมื่อเกิดภัย

การอพยพประชาชนเมื่อเกิดภัย อันเป็นการเตรียมความพร้อมของชุมชนในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยการจัดการสาธารณภัยโดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมตัดสินใจ และร่วมดำเนินงานทุกขั้นตอน นับตั้งแต่ประเมินความเสี่ยงของการเกิดภัยเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวางแผนเตรียมความพร้อมและหาแนวทางป้องกันและลดผลกระทบจากความเสียหายอันเกิดจากภัยการจัดการกับภัยพิบัติโดยอาศัยชุมชนเป็นฐาน มิใช่เรื่องของชุมชนหรือของรัฐฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งแต่เป็นเรื่องที่ต้องอาศัยการประสานความร่วมมืออย่างใกล้ชิดระหว่างชุมชน องค์กรต่างๆ ทุกระดับ ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับภูมิภาค และระดับประเทศ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรอื่นๆ เพราะประชาชนจะเป็นผู้รู้และเข้าใจสภาพพื้นที่ สถานการณ์ โอกาส และข้อจำกัดความของตนดีกว่าผู้อื่น การดำเนินการช่วยเหลือ โดยรัฐหรือองค์กรภายนอกฝ่ายเดียวตามแนวคิดและวิธีเดิมจึงไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ และไม่เพียงพอต่อการตอบสนองต่อความจำเป็นของประชาชน

สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

กรุงเทพมหานคร เป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษขนาดใหญ่มีพื้นที่ประมาณ 1,500 ตารางกิโลเมตร

ถือเป็นศูนย์กลางของหน่วยงาน ส่วนราชการ องค์กรเอกชน บริษัทห้างร้านต่างๆ นับเป็นศูนย์รวมความเจริญเติบโตในทุกด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและการบริหารต่างๆ มีประชาชนจำนวนมากที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีจำนวนประชากรในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานครมีประมาณ 5,686,525 คน (กระทรวงมหาดไทย, กรมการปกครอง, ออนไลน์, 2557) ซึ่งเมื่อมีประชากรอยู่ด้วยกันจำนวนมากก็ก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ มากมายทั้งในด้านปัญหาสังคม ปัญหาสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาอัคคีภัย

กรุงเทพมหานคร เป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่มีภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบมากมาย ทั้งหน้าที่โดยตรง และหน้าที่โดยอ้อม นั่นก็คือ หน้าที่ที่ต้องขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นๆ การบริหารงานจึงมีปัญหาและอุปสรรคตามมาเสมอ เป็นเพราะกรุงเทพมหานครเป็นหน่วยงานที่ต้องรับผิดชอบภารกิจสำคัญในการให้บริการประชาชนทางด้านต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย เช่น ภารกิจด้านการศึกษา การแพทย์ และสาธารณสุข การระบายน้ำ ด้านโยธา สิ่งแวดล้อม การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นต้น การให้บริการประชาชนโดยตรงปัญหาหลายๆ เรื่องจะได้รับการช่วยเหลือล่าช้าไม่ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งถือเป็นภารกิจสำคัญ

เนื่องจากเมื่อเกิดเหตุเพลิงไหม้ขึ้นในแต่ละครั้งไม่ว่าจะในที่ได้ก็ตาม เช่น อาคาร บ้านพัก ชุมชน สลัม อาคารสูง สถานีบริการน้ำมันเชื้อเพลิง โรงงาน บริษัทห้างร้านต่างๆ เป็นต้น ย่อมส่งผลทำให้เกิดความสูญเสียในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ตลอดจนเกิดความสูญเสียในทางเศรษฐกิจอย่างใหญ่หลวง (สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ,2551,หน้า 5-6)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

ปัจจัยส่วนบุคคล
1. อายุ
2. สถานภาพสมรส
3. ระดับการศึกษา
4. ประสบการณ์การทำงาน
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตัวแปรตาม

การทำงานเป็นทีม ของเจ้าหน้าที่ ดับเพลิง สถานี ดับเพลิงยานนาวา กองปฏิบัติการ ดับเพลิง 1 สำนัก ป้องกันและ บรรเทาสาธารณ ภัย
--

ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม

1. ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน
2. ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่
3. ด้านการสื่อสารกันอย่างเป็นพิเศษ
4. ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ
5. ด้านการตัดสินใจร่วมกัน

วิธีการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยนำข้อมูลมาดำเนินการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลการวัดระดับการทำงานเป็นทีม เป็นสถิติเบื้องต้นในการอภิปรายผล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เกณฑ์ในการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อแปลความหมายในการวัดระดับความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีม โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการสำรวจข้อมูล โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการศึกษาตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ดับเพลิง สถานีดับเพลิงยานนาวา จำนวน 46 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 46 คน โดยใช้ประชากรเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม

(Questionnaires) สำหรับใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ สถานีดับเพลิงยานนาวา โดยแบบสอบถามประกอบด้วยคำถาม 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน เป็นทีม จำนวน 5 ด้าน ตามแนวคิดของ ปาร์คเกอร์ (Parker 1990 อ้างถึงใน สัมมนา สีหะมูย, 2553) ได้แก่ 1.ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน 2.ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ 3.ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย 4.ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ และ 5.ด้านการตัดสินใจร่วมกัน โดยมีจำนวนทั้งสิ้น 25 ข้อ ดังนี้

ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน จำนวน 5 ข้อ

ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ จำนวน 5 ข้อ

ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย จำนวน 5 ข้อ

ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ จำนวน 5 ข้อ

ด้านการตัดสินใจร่วมกัน จำนวน 5 ข้อ

มีลักษณะเป็นแบบสอบถามตามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยกำหนดประเมินค่าเป็นระดับคะแนนดังต่อไปนี้

มากที่สุด	มีค่าคะแนนเท่ากับ	5
มาก	มีค่าคะแนนเท่ากับ	4
ปานกลาง	มีค่าคะแนนเท่ากับ	3
น้อย	มีค่าคะแนนเท่ากับ	2

น้อยที่สุด มีค่าคะแนนเท่ากับ 1

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็น / ข้อเสนอแนะ ในด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ และด้านการตัดสินใจร่วมกัน จำนวน 5 ด้าน

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยการประยุกต์บางข้อคำถามจากงานวิจัยของนักวิจัยท่านอื่น มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ สถานีดับเพลิงยานนาวา เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยามศัพท์ และเพื่อใช้เป็นแนวทางการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ สถานีดับเพลิงยานนาวา โดยใช้คำจำกัดความหรือนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการตามตัวแปรที่กำหนดไว้เป็นหลักในการสร้างข้อคำถามต่างๆ ให้ครอบคลุมตัวแปรตัวแปรที่ทำการศึกษาทั้งหมดและมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา ตามแนวคิดของ Paker

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ผู้ควบคุมการศึกษา คัดค้านว่าอิสระ ตรวจสอบความถูกต้องและเสนอแนะเพิ่มเติม

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปแจกกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 46 ชุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ระดับเพลิง สถานีดับเพลิงยานนาวา ที่เป็นประชากร โดยผู้วิจัย ทำการแจกแบบสอบถามให้เจ้าหน้าที่ระดับเพลิง สถานีดับเพลิงยานนาวาทั้งหมดจำนวน 46 ชุด

2. เมื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่นำไปแจก ทำการตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนรวบรวมเพื่อนำไปประมวลผลและวิเคราะห์ผลการศึกษาตามหลักสถิติ

คะแนนเฉลี่ย 4.21- 5.00

หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41- 4.20

หมายถึง อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40

หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60

หมายถึง อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80

หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ 1. อายุ 2. สถานภาพสมรส 3. ระดับการศึกษา 4. ประสบการณ์การทำงาน และ 5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยการทำงานเป็นทีม 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน 2. ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ 3. ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย 4. ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ และ 5. ด้านการตัดสินใจร่วมกัน

ตัวแปรตาม ได้แก่ การทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สถานีดับเพลิงยานนาวา กองปฏิบัติการดับเพลิง 1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ตามขั้นตอนดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สถานีดับเพลิงยานนาวา ในด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ ด้านการตัดสินใจร่วมกัน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การนำเสนอผลการวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ ข้อมูลประกอบคำบรรยาย

การอภิปรายผล

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านสูงสุดคือด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน รองลงมา ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ และ

ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ ต่ำสุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อสูงสุดคือ มีการประชุมและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนให้กับเจ้าหน้าที่ทุกคนร่วมกันจัดกิจกรรมของสถานีดับเพลิงยานนาวา ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการตัดสินใจร่วมกัน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก **ไม่สอดคล้อง**กับงานวิจัยของ พิมพ์ลภัส ถ้วยอิม (2553) ทำการวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับ ดังนี้ ด้านบทบาทของสมาชิก ด้านเป้าหมายของทีม ด้านความเป็นสมาชิก ด้านการสื่อสารในทีม และด้านการยอมรับกฎและบรรทัดฐานของทีม **ไม่สอดคล้อง**กับงานวิจัยของ วราภรณ์ ไหมสนธิ (2553) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของพนักงานผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลพบพระ อำเภอพบพระ จังหวัดตาก พบว่าพนักงานผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย พนักงานผู้ปฏิบัติงานไม่ยอมรับในหัวหน้าคณะทำงานและทีมงาน พนักงานขาดความกระตือรือร้นที่จะทำงานร่วมกับทีมงานใหม่ที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการร่วมกันเกิด ความขัดแย้งในทีมงาน พนักงานผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างเปิดเผย ไม่มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในทีมงาน ไม่ยอมรับในศักยภาพและความสามารถของเพื่อนร่วมงานว่าจะทำงานให้

สำเร็จตามเป้าหมายและช่วยเหลืองานของตนได้ มีความขัดแย้งทางด้านความคิด การตัดสินใจร่วมกันยังมีน้อย ส่วนใหญ่จะให้หัวหน้าคณะทำงานเป็นผู้นำในการตัดสินใจ ขาดการใช้ข้อมูลในการประกอบการตัดสินใจในทีมงาน ทำให้ทีมงานขาดความเชื่อมั่นและไม่ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรม/ โครงการ และ**ไม่สอดคล้อง**กับงานวิจัยของ สัมมนา สีหมุย (2553) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ในด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ และด้านการตัดสินใจร่วมกัน พบว่าด้านการตัดสินใจร่วมกันมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก ด้านการกระจายความเป็นผู้นำมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่สอง ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผยมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่สาม ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่สี่ และด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่สี่ และด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลางเป็นอันดับสุดท้าย

ในการวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สถานีดับเพลิงยานนาวา กอง

ปฏิบัติการดับเพลิง 1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ซึ่งรวบรวมข้อมูลโดยการใช้แบบสอบถามกับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานภายใน สถานีดับเพลิงยานนาวา โดยมีขนาดตัวอย่างจำนวน 46 ตัวอย่าง ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สถานีดับเพลิงยานนาวา กองปฏิบัติการดับเพลิง 1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สามารถสรุปผลได้ดังนี้

สรุปผล

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

เจ้าหน้าที่ดับเพลิง สถานีดับเพลิงยานนาวา กองปฏิบัติการดับเพลิง 1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบปริญญาตรี มีประสบการณ์การทำงาน 11 – 15 ปี และส่วนใหญ่มีรายได้ 20,001 – 25,000 บาท

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สถานีดับเพลิงยานนาวา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านสูงสุดคือด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน รองลงมา ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ และด้านการกระจายความเป็นผู้นำ ต่ำสุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนใหญ่ยอมรับและปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจและเป้าหมายที่ตั้งไว้

ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนใหญ่มีการประชุมและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนให้กับเจ้าหน้าที่ทุกคนร่วมกันจัดกิจกรรมของสถานีดับเพลิงยานนาวา

ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนใหญ่ทุกคนมีความเข้าใจตรงกันต่อข่าวสารที่สื่อสารกันภายในสถานี

ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่ทุกคนมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของสถานีดับเพลิงยานนาวา

ด้านการตัดสินใจร่วมกัน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่ทุกคนมีความภูมิใจต่อผลงานที่เกิดจากการดำเนินงานร่วมกันของสถานี

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในงานวิจัย

ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ควรส่งเสริมให้มีการทำงานร่วมกัน กำหนดเป้าหมายของสถานีดับเพลิงยานนาวา

ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ควรส่งเสริมการมอบหมายงานให้แก่เจ้าหน้าที่อย่างมีความเสมอภาคกัน

ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารภายในสถานี และให้เจ้าหน้าที่ได้รับ

ทราบข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการดำเนินงานของสถานีดับเพลิงยานนาวา

ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ด้านการตัดสินใจร่วมกัน ควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่แต่ละคนสามารถชี้แจงเหตุผลเมื่อเกิดความขัดแย้งในการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะงานวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบกับสถานีดับเพลิงอื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบว่ามีความแตกต่างกันมากน้อยเพียงใดกับสถานีดับเพลิงยานนาวา และทำการศึกษาเพิ่มเติมในเชิงลึก ในเชิงคุณภาพ และศึกษาประเด็นอื่นๆที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม

บรรณานุกรม

หนังสือ

- กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. (2550). **คู่มือการจัดการภัยพิบัติโดยอาศัยชุมชนเป็นฐาน สำหรับประชาชน**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เกษตรและสหกรณ์.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2548). **การพัฒนาองค์กรเพื่อการเปลี่ยนแปลง**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วิทย์ไพบูลย์ พรินท์ติ้ง.
- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2528. (2528). ราชกิจจานุเบกษา,102.115,1-64.
- วรภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์. (2551). **แนวทางการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน**. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : เอ็มไอทีพรินติ้ง.
- สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. (2551). **เกร็ดความรู้ด้านสาธารณภัย**, กรุงเทพมหานคร.
- สุธี พนาวาร. (2553). **เครื่องมือสู่ความเป็นเลิศ**. กรุงเทพฯ : บริษัท ยูซีแอลบุ๊คส์ จำกัด.

บทนิพนธ์

- พิมพ์ลภัส ถ้วยอิม. (2553). **การทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- วรภรณ์ ไม้สนธิ์. (2553). **การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของพนักงานผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลพบพระ อำเภอพบพระ จังหวัดตาก**. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สัมมนา สีมุ่ย. (2553). **การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สุนทร พลวงศ์. (2551). **พัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสังกัดกองการศึกษา เทศบาลตำบลท่าสะอาด อำเภอเขกา จังหวัดหนองคาย**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อดิศร บำรุงญาติ. (2550). **การมีส่วนร่วมของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ศึกษากรณีของอำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด**. การศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

แหล่งข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

กระทรวงมหาดไทย, กรมการปกครอง.(2557). ประกาศสำนักทะเบียนกลาง เรื่องจำนวนราษฎรทั่ว

ราชอาณาจักร แยกเป็นกรุงเทพมหานครและจังหวัดต่างๆ ตามหลักฐานการทะเบียนราษฎร ณ

วันที่ 31 ธันวาคม 2556. สืบค้นเมื่อวันที่ 6 เมษายน 2560จาก

http://star.born.dopa.go.th/stat/y_stat56.html