

บทที่ 4

ผลการศึกษาและการอภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพทีมงานในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย” ของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ผู้ศึกษาขอเสนอผลการศึกษาเป็น โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การนำเสนอผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ส่วนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร

ตอนที่ 2 การอภิปรายผลการศึกษา

ตอนที่ 1 การนำเสนอผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านสาธารณภัย หน่วยงานที่สังกัด ลักษณะการทำงานเป็นทีมในองค์กร ลักษณะการเข้าร่วมทีมงาน

1.1 เพศ / อายุ / ระดับการศึกษา / ตำแหน่ง / ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 71.9 เป็นเพศหญิง รองลงมาร้อยละ 28.2 เป็นเพศชาย จำแนกตามอายุกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 37.0 มีอายุอยู่ระหว่าง 30 – 39 ปี รองลงมาร้อยละ 28.9 มีอายุอยู่ระหว่าง 40 – 49 ปี และร้อยละ 11.9 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี

ระดับการศึกษาร้อยละ 47.4 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาร้อยละ 38.5 สำเร็จการศึกษากว่าปริญญาตรี และร้อยละ 14.1 สำเร็จการศึกษากว่าปริญญาตรี

ระดับตำแหน่งร้อยละ 40.0 อยู่ในตำแหน่งระดับชำนาญการ รองลงมาร้อยละ 31.1 อยู่ในตำแหน่งปฏิบัติการ และร้อยละ 17.8 อยู่ในตำแหน่งระดับชำนาญงาน

สำหรับประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขร้อยละ 43.0 มีประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 5 – 9 ปี รองลงมาร้อยละ 40.7 มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี และร้อยละ 11.1 มีประสบการณ์มากกว่า 14 ปี (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1

จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม เพศ
อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และ
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
- ชาย	38	28.1
- หญิง	97	71.9
อายุ		
- ต่ำกว่า 30 ปี	16	11.9
- 30 – 39 ปี	50	37.0
- 40 – 49 ปี	39	28.9
- 50 ปีขึ้นไป	30	22.2
ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	14.1
- ปริญญาตรี	64	47.4
- สูงกว่าปริญญาตรี	52	38.5
ระดับตำแหน่ง		
- ชำนาญการพิเศษ	11	8.2
- ชำนาญการ	54	40.0
- ปฏิบัติการ	42	31.1
- ชำนาญงาน	24	17.8
- ปฏิบัติงาน	4	2.9

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
- น้อยกว่า 5 ปี	55	40.7
- 5 – 9 ปี	58	43.0
- มากกว่า 14 ปี	22	16.3

1.2 หน่วยงานที่สังกัด

ผลการศึกษาการสังกัดหน่วยงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าร้อยละ 20.0 ของกลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานอยู่ในสำนักมาตรการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและสำนักช่วยเหลือผู้ประสบภัยในอัตราร้อยละเท่าๆ กัน รองลงมาร้อยละ 18.5 ปฏิบัติงานอยู่ในศูนย์อำนวยการบรรเทาสาธารณภัยและร้อยละ 16.3 ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักส่งเสริมการป้องกันสาธารณภัย ตามลำดับ (ตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2

จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม
หน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	จำนวน	ร้อยละ
- สำนักมาตรการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	27	20.0
- สำนักช่วยเหลือผู้ประสบภัย	27	20.0
- ศูนย์อำนวยการบรรเทาสาธารณภัย	25	18.5
- สำนักส่งเสริมการป้องกันสาธารณภัย	22	16.3
- สำนักนโยบายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	21	15.6
- กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์	13	9.6
รวม	135	100.0

1.3 ลักษณะการทำงานเป็นทีมในองค์กร

ลักษณะการทำงานเป็นทีมในองค์กร พบว่าร้อยละ 63.0 ของกลุ่มตัวอย่างมีลักษณะการทำงานเป็นทีมตามสายงาน/ตามโครงสร้างขององค์กร รองลงมาร้อยละ 10.4 มีลักษณะการทำงานเป็นทีมข้ามสายงาน/สมาชิกหลายส่วนงานมาร่วมกัน และร้อยละ 9.6 ที่บุคลากรในองค์กรทำงานเป็นทีมตามสายงานและทีมข้ามสายงาน ตามลำดับ (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3

จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม
ลักษณะการทำงานเป็นทีมในองค์กร

ลักษณะการทำงานเป็นทีม	จำนวน	ร้อยละ
- ทีมตามสายงาน/ตามโครงสร้างขององค์กร	85	63.0
- ทีมข้ามสายงาน/สมาชิกหลายส่วนงานมาร่วมกัน	14	10.4
- ทีมตามสายงานและทีมข้ามสายงาน	13	9.6
- ทีมระหว่างองค์กร/ ผู้ประกอบวิชาชีพหลากหลายสาขา (สหวิชาชีพ) จากหลายองค์กรมาร่วมกัน	12	8.9
- ทีมตามสายงาน และทีมระหว่างองค์กร	8	5.9
- ทีมตามสายงาน ทีมข้ามสายงานและทีมระหว่างองค์กร	3	2.2
รวม	135	100.0

1.4 ลักษณะการเข้าร่วมทีมงาน

ลักษณะการเข้าร่วมทีมงานที่นอกเหนือจากทีมงานตามสายงานหรือโครงสร้างขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ พบว่าร้อยละ 25.9 ของกลุ่มตัวอย่างเข้าร่วมการประชุมเป็นครั้งคราว รองลงมาร้อยละ 19.2 เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ/คณะทำงาน ร่วมปฏิบัติการเฉพาะกิจและร่วมการประชุมเป็นครั้งคราว และ ร้อยละ 15.5 เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ/คณะทำงานและร่วมปฏิบัติการเฉพาะกิจ (ตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4
จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม
ลักษณะการเข้าร่วมทีมงาน

ลักษณะการเข้าร่วมทีมงาน	จำนวน	ร้อยละ
- เข้าร่วมการประชุมเป็นครั้งคราว	35	25.9
- เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ/คณะทำงานและร่วมปฏิบัติการเฉพาะกิจและร่วมการประชุมเป็นครั้งคราว	26	19.2
- เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ/คณะทำงานและร่วมปฏิบัติการเฉพาะกิจ	21	15.5
- เข้าร่วมปฏิบัติการเฉพาะกิจ และร่วมการประชุมเป็นครั้งคราว	19	14.0
- เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ/คณะทำงาน	17	12.9
- เข้าร่วมปฏิบัติการเฉพาะกิจ	12	8.9
- เข้าร่วมทีมในรูปแบบอื่นๆ	3	2.2
- เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ/คณะทำงาน ร่วมการประชุมเป็นครั้งคราวและร่วมในรูปแบบอื่นๆ	2	1.4
รวม	135	100.0

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ความคิดเห็นต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอันประกอบด้วย ความคิดเห็นต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วยด้านผู้นำทีมงาน ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการวางแผน ด้านการประสานงาน และด้านการกำกับดูแล ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

2.1 ด้านผู้นำทีมงาน

ผลการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำแนกตามด้านผู้นำทีมงาน ดังนี้

- ผู้นำกล้าตัดสินใจและสามารถแก้ปัญหาของทีมได้อย่างทันท่วงที พบว่าร้อยละ 41.5 ของกลุ่มตัวอย่าง เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 30.4 เห็นด้วยในระดับปานกลางและร้อยละ 22.2 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- ผู้นำมีวิสัยทัศน์สามารถกำหนดการทำงานชัดเจน พบว่าร้อยละ 47.4 ของกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 29.6 เห็นด้วยในระดับปานกลางและร้อยละ 16.3 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- ผู้นำมีการวางแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร พบว่าร้อยละ 43.0 ของกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 31.1 เห็นด้วยในระดับปานกลางและร้อยละ 17.8 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- ผู้นำเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง พบว่าร้อยละ 43.0 ของกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 37.0 เห็นด้วยในระดับปานกลางและร้อยละ 13.33 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- ผู้นำมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมตามความรู้ความสามารถของสมาชิกในทีมงาน พบว่าร้อยละ 43.7 ของกลุ่มตัวอย่าง เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 42.2 เห็นด้วยในระดับปานกลางและร้อยละ 9.6 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้ทีมงานมีความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พบว่าร้อยละ 40.7 ของกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 37.0 เห็นด้วยในระดับปานกลางและร้อยละ 8.9 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง

- ผู้นำส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมด้านการทำงานเป็นทีมในองค์กร พบว่าร้อยละ 40.7 ของกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 31.9 เห็นด้วยในระดับมาก

และร้อยละ 14.1 เห็นด้วยในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง

ผลการศึกษาภาพรวมด้านผู้นำทีมงาน พบว่าลักษณะการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านผู้นำทีมงานมีค่าเฉลี่ย 3.59 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในด้านผู้นำทีมงานอยู่ในระดับมาก (ตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็น
ของกลุ่มตัวอย่างต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมใน
การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำแนกตาม
องค์ประกอบด้านผู้นำทีมงาน

ด้านผู้นำทีมงาน	ระดับความคิดเห็น					X	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
- ผู้นำกล้าตัดสินใจและสามารถแก้ปัญหาของทีมได้อย่างทัน่วงที	22.2 (30)	41.5 (56)	30.4 (41)	5.9 (8)	- (-)	3.80	0.83	มาก
- ผู้นำมีวิสัยทัศน์สามารถกำหนดการทำงานชัดเจน	16.3 (22)	47.4 (64)	29.6 (40)	6.0 (8)	0.7 (1)	3.73	0.83	มาก
- ผู้นำมีการวางแผนกลยุทธ์ในการพัฒนานุเคราะห์ไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร	17.8 (24)	43.0 (58)	31.1 (42)	7.4 (10)	0.7 (1)	3.70	0.87	มาก
- ผู้นำเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง	13.3 (18/)	43.0 (58)	37.0 (25)	5.2 (7)	1.5 (2)	3.61	0.84	มาก
- ผู้นำมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมตามความรู้ความสามารถของสมาชิกในทีมงาน	9.6 (13)	43.7 (59)	42.2 (57)	3.0 (4)	1.5 (2)	3.57	0.77	มาก

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ด้านผู้นำทีมงาน	ระดับความคิดเห็น					X	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
- ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้ทีมงานมีความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	8.9 (12)	40.7 (55)	37.0 (50)	8.2 (11)	5.2 (7)	3.40	0.95	ปานกลาง
- ผู้นำส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมด้านการทำงานเป็นทีมในองค์กร	11.1 (15)	31.9 (43)	40.7 (55)	14.1 (19)	2.2 (3)	3.36	0.93	ปานกลาง
รวม						3.59	0.72	มาก

2.2 ด้านการมีส่วนร่วม

ผลการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำแนกตามด้านการมีส่วนร่วม ดังนี้

- สมาชิกทีมงานมีส่วนร่วมในผลงานและความสำเร็จของทีม พบว่าร้อยละ 43.7 ของกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 37.0 เห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 17.1 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- ทีมงานมีการตัดสินใจร่วมกันในการปฏิบัติงาน โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นที่ตั้ง พบว่าร้อยละ 40.7 ของกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 32.6 เห็นด้วยในระดับมาก และร้อยละ 20.8 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- ทีมงานมีการปฏิบัติงานร่วมกันในทุกขั้นตอนของการทำงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พบว่าร้อยละ 43.0 ของกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมา

ร้อยละ 36.3 เห็นด้วยในระดับมาก และร้อยละ 11.8 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- ทีมงานเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการติดตามผลการปฏิบัติงานของทีม เพื่อนำมาปรับปรุงให้การดำเนินงานด้านสาธารณสุขมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น พบว่าร้อยละ 43.7 ของกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 41.5 เห็นด้วยในระดับมาก และร้อยละ 6.6 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- ทีมงานเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมวางแผนตั้งแต่การกำหนดนโยบายและแผนยุทธศาสตร์การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พบว่าร้อยละ 38.5 ของกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 35.6 เห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 13.3 เห็นด้วยในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง

ผลการศึกษาภาพรวมด้านการมีส่วนร่วมพบว่าลักษณะการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านการมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ย 3.53 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในด้านการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก (ตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็น
ของกลุ่มตัวอย่างต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมใน
การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำแนกตาม
องค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วม

ด้านการมีส่วนร่วม	ระดับความคิดเห็น					X	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
- สมาชิกทีมงานมีส่วนร่วมในผลงานและความสำเร็จของทีม	17.1 (23)	43.7 (59)	37.0 (50)	- (-)	2.2 (3)	3.73	0.82	มาก

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ด้านการมีส่วนร่วม	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
- ทีมงานมีการตัดสินใจร่วมกันในการปฏิบัติงานโดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นที่ตั้ง	20.8 (28)	32.6 (44)	40.7 (55)	3.7 (5)	2.2 (3)	3.66	0.92	มาก
- ทีมงานมีการปฏิบัติงานร่วมกันในทุกขั้นตอนของการทำงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	11.8 (16)	36.3 (49)	43.0 (58)	7.4 (10)	1.5 (2)	3.50	0.85	มาก
- ทีมงานเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการติดตามผลการปฏิบัติงานของทีม เพื่อนำมาปรับปรุงให้การดำเนินงานด้านสาธารณภัยมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	6.7 (9)	41.5 (56)	43.7 (59)	6.6 (9)	1.5 (2)	3.45	0.78	มาก
- ทีมงานเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมวางแผนตั้งแต่การกำหนดนโยบายและแผนยุทธศาสตร์การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	7.4 (10)	38.5 (52)	35.6 (48)	13.3 (18)	5.2 (7)	3.30	0.97	ปานกลาง
รวม						3.53	0.73	มาก

2.3 ด้านการวางแผน

ผลการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำแนกตามด้านการวางแผน ดังนี้

- ทีมงานมีการวางแผนกลยุทธ์โดยมีเป้าหมายเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน พบว่าร้อยละ 43.0 ของกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 40.0 เห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 13.3 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- ทีมงานมีการวางแผนการบริหารราชการ 4 ปี เพื่อเป็นกรอบและทิศทางในการดำเนินงานไว้ชัดเจน พบว่าร้อยละ 48.9 ของกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 35.6 เห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 10.4 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- ทีมงานมีการวางระบบมาตรการ มาตรฐานความปลอดภัยด้านสาธารณภัย เพื่อเป็นแนวทางในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พบว่าร้อยละ 48.1 ของกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 28.9 เห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 11.9 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- ทีมงานมีการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติโดยการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีอย่างเป็นรูปธรรม พบว่าร้อยละ 45.9 ของกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 37.8 เห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 9.6 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- ทีมงานมีการจัดทำแผนแม่บทด้านสาธารณภัยในประเภทต่างๆ ครอบคลุมทุกภัย พบว่าร้อยละ 43.0 ของกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 40.7 เห็นด้วยในระดับมาก และร้อยละ 8.9 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- ทีมงานมีการจัดทำแผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติที่สามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ พบว่าร้อยละ 40.0 ของกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 38.5 เห็นด้วยในระดับมาก และร้อยละ 11.1 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- ทีมงานมีการจัดทำแผนการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ด้านสาธารณสุข เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยผ่านสื่อทุกประเภท พบว่าร้อยละ 40.7 ของกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 38.5 เห็นด้วยในระดับมาก และร้อยละ 10.4 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- ทีมงานมีการวางแผนการบริหารจัดการด้านเครื่องมือ เครื่องจักรกล และวัสดุ อุปกรณ์ได้อย่างเป็นระบบและเพียงพอต่อการจัดการสาธารณสุข พบว่าร้อยละ 53.3 ของกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 30.4 เห็นด้วยในระดับมาก และร้อยละ 9.7 เห็นด้วยในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง

ผลการศึกษาภาพรวมด้านการวางแผน พบว่าลักษณะการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านการวางแผนมีค่าเฉลี่ย 3.52 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในด้านการวางแผนอยู่ในระดับมาก (ตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็น
ของกลุ่มตัวอย่างต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมใน
การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำแนกตาม
องค์ประกอบด้านการวางแผน

ด้านการวางแผน	ความคิดเห็น					X	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
- ทีมงานมีการวางแผนกลยุทธ์โดยมีเป้าหมายเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน	13.3 (18)	43.0 (58)	40.0 (54)	3.0 (4)	0.7 (1)	3.65	0.78	มาก

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ด้านการวางแผน	ความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
- ทีมงานมีการวางแผนการบริหารราชการ 4 ปี เพื่อเป็นกรอบและทิศทางการดำเนินงานไว้ชัดเจน	10.4 (14)	48.9 (66)	35.6 (48)	4.4 (6)	0.7 (1)	3.64	0.76	มาก
- ทีมงานมีการวางระบบมาตรการ มาตรฐานความปลอดภัยด้านสาธารณสุข เพื่อเป็นแนวทางในการป้องกันและบรรเทาสาธารณสุข	11.9 (16)	48.1 (65)	28.9 (39)	9.6 (13)	1.5 (2)	3.59	0.87	มาก
- ทีมงานมีการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติโดยการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างเป็นรูปธรรม	9.6 (13)	45.9 (62)	37.8 (51)	6.0 (8)	0.7 (1)	3.58	0.78	มาก
- ทีมงานมีการจัดทำแผนแม่บทด้านสาธารณสุขในประเภทต่างๆ ครอบคลุมทุกภัย	8.9 (12)	40.7 (55)	43.0 (58)	6.7 (9)	0.7 (1)	3.50	0.78	มาก
- ทีมงานมีการจัดทำแผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติที่สามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	11.1 (15)	38.5 (52)	40.0 (54)	9.6 (13)	0.8 (1)	3.50	0.85	มาก

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ด้านการวางแผน	ความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
- ทีมงานมีการจัดทำแผนการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ด้านสาธารณสุข เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ และความตระหนักในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยผ่านสื่อทุกประเภท	10.4 (14)	38.5 (52)	40.7 (55)	9.6 (13)	0.8 (1)	3.48	0.84	มาก
- ทีมงานมีการวางแผนการบริหารจัดการด้านเครื่องมือเครื่องจักรกล และวัสดุอุปกรณ์ให้ได้อย่างเป็นระบบและเพียงพอต่อการจัดการสาธารณภัย	4.4 (6)	30.4 (41)	53.3 (72)	9.7 (13)	2.2 (3)	3.25	0.78	ปานกลาง
รวม						3.52	0.62	มาก

2.4 ด้านการประสานงาน

ผลการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำแนกตามด้านด้านการประสานงาน ดังนี้

- ทีมงานมีการประสานงานอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ พบว่าร้อยละ 49.6 ของกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 32.6 เห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 16.3 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- ทีมงานมีการประสานงานร่วมกับองค์กรเครือข่าย อาสาสมัคร มูลนิธิ และ องค์กรภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านการป้องกันและ บรรเทา สาธารณภัย พบว่าร้อยละ 43.7 ของกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 34.1 เห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 17.0 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- ทีมงานมีการประสานงานโดยการแลกเปลี่ยนข้อมูลด้านการป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัยกับหน่วยงานเครือข่ายอย่างเปิดเผย พบว่าร้อยละ 42.2 ของกลุ่มตัวอย่าง เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 39.3 เห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 15.6 เห็นด้วย ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- ทีมงานมีการประสานงานในการเฝ้าระวัง เพื่อเตรียมความพร้อมใน การป้องกันภัยพิบัติให้กับประชาชนในพื้นที่เสี่ยงภัยอย่างทั่วถึง พบว่าร้อยละ 43.7 ของ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 31.9 เห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 16.3 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- เมื่อเกิดภัยพิบัติทีมงานมีการประสานงานโดยการใช้การติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง พบว่าร้อยละ 50.4 ของกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 32.6 เห็นด้วยใน ระดับปานกลาง และร้อยละ 11.1 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- ทีมงานมีการประสานงานในการให้ความช่วยเหลือและสงเคราะห์ผู้ประสบภัย พิบัติได้อย่างรวดเร็ว ทันต่อสถานการณ์ พบว่าร้อยละ 45.2 ของกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 31.1 เห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 13.3 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- เมื่อเกิดภัยพิบัติทีมงานมีการประสานงานอย่างรวดเร็วไปยังหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง พบว่าร้อยละ 43.0 ของกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 40.0 เห็นด้วยในระดับมาก และร้อยละ 11.8 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- ทีมงานมีการประสานการรับแจ้งเหตุและเข้าระงับเหตุการณ์ได้อย่างรวดเร็ว และทันต่อสถานการณ์ พบว่าร้อยละ 41.5 ของกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก รองลงมา ร้อยละ 38.5 เห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 9.6 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.49 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

ผลการศึกษาภาพรวมด้านการประสานงานพบว่าลักษณะการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านการประสานงาน มีค่าเฉลี่ย 3.66 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในด้านการประสานงาน อยู่ในระดับมาก (ตารางที่ 4.8)

ตารางที่ 4.8

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็น
ของกลุ่มตัวอย่างต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมใน
การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำแนกตาม
องค์ประกอบด้านการประสานงาน

ด้านการประสานงาน	ระดับความคิดเห็น					X	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
- ทีมงานมีการประสานงาน อย่างเป็นทางการและ ไม่เป็นทางการ	16.3 (22)	49.6 (67)	32.6 (44)	0.8 (1)	0.7 (1)	3.80	0.74	มาก
- ทีมงานมีการประสานงาน ร่วมกับองค์กรเครือข่าย อาสาสมัคร มูลนิธิและองค์กร ภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องอย่าง สม่ำเสมอ เพื่อสนับสนุนการ ดำเนินงานด้านการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	17.0 (23)	43.7 (59)	34.1 (46)	5.2 (7)	- (-)	3.73	0.80	มาก
- ทีมงานมีการประสานงาน โดยการแลกเปลี่ยนข้อมูล ด้านการป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยกับหน่วยงาน เครือข่ายอย่างเปิดเผย	15.6 (21)	42.2 (57)	39.3 (53)	2.9 (4)	- (-)	3.70	0.76	มาก

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ด้านการประสานงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
- ทีมงานมีการประสานงานในการเฝ้าระวัง เพื่อเตรียมความพร้อมในการป้องกันภัยพิบัติให้กับประชาชนในพื้นที่เสี่ยงภัยอย่างทั่วถึง	16.3 (22)	43.7 (59)	31.9 (43)	7.4 (10)	0.7 (1)	3.67	0.86	มาก
- เมื่อเกิดภัยพิบัติทีมงานมีการประสานงานโดยการใช้การติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง	11.1 (15)	50.4 (68)	32.6 (44)	5.2 (7)	0.7 (1)	3.66	0.77	มาก
- ทีมงานมีการประสานงานในการให้ความช่วยเหลือและสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติได้อย่างรวดเร็ว ทันต่อสถานการณ์	13.3 (18)	45.2 (61)	31.1 (42)	10.4 (14)	- (-)	3.61	0.85	มาก
- เมื่อเกิดภัยพิบัติทีมงานมีการประสานงานอย่างรวดเร็วไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	11.8 (16)	40.0 (54)	43.0 (58)	5.2 (7)	- (-)	3.59	0.77	มาก
- ทีมงานมีการประสานการรับแจ้งเหตุและเข้าระงับเหตุการณ์ได้อย่างรวดเร็ว และทันต่อสถานการณ์	9.6 (13)	41.5 (56)	38.5 (52)	8.9 (12)	1.5 (2)	3.49	0.85	มาก
รวม						3.66	0.65	มาก

2.5 ด้านการกำกับดูแล

ผลการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำแนกตามด้านด้านการกำกับดูแล ดังนี้

- ทีมงานมีการติดตามสถานการณ์ ด้านสาธารณภัยอย่างต่อเนื่อง พบว่าร้อยละ 44.4 ของกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 31.1 เห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 19.3 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- ทีมงานมีการติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อประเมินผลความคุ้มค่าในการทำงาน พบว่าร้อยละ 43.7 ของกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 37.0 เห็นด้วยในระดับมาก และร้อยละ 16.3 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- ทีมงานมีการประเมินความเสียหายจากสาธารณภัย เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร พบว่าร้อยละ 44.4 ของกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 37.1 เห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 12.6 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- องค์กรมีการกำกับดูแลทีมงานให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง พบว่าร้อยละ 45.9 ของกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 37.1 เห็นด้วยในระดับมาก และร้อยละ 14.8 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- ทีมงานมีความสามารถในการประเมินสถานการณ์ เพื่อการเตรียมความพร้อมในการบริหารจัดการกับภัยพิบัติที่อาจเกิดขึ้นได้ พบว่าร้อยละ 47.4 ของกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 40.0 เห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 8.9 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

- ทีมงานมีการรายงานระดับความรุนแรงขั้นต้นของสาธารณภัยได้อย่างรวดเร็ว พบว่าร้อยละ 43.7 ของกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 37.8 เห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 12.6 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก

ผลการศึกษาภาพรวมด้านการกำกับดูแลพบว่าลักษณะการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านการกำกับดูแลมีค่าเฉลี่ย 3.66 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในด้านการกำกับดูแล อยู่ในระดับมาก (ตารางที่ 4.9)

ตารางที่ 4.9

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็น
ของกลุ่มตัวอย่างต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมใน
การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำแนกตาม
องค์ประกอบด้านการกำกับดูแล

ด้านการกำกับดูแล	ระดับความคิดเห็น					X	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
- ทีมงานมีการติดตามสถานการณ์ ด้านสาธารณภัยอย่างต่อเนื่อง	19.3 (26)	44.4 (60)	31.1 (42)	5.2 (7)	- (-)	3.78	0.82	มาก
- ทีมงานมีการติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผนการให้จ่ายงบประมาณ เพื่อประเมินผลความคุ้มค่าในการทำงาน	16.3 (22)	37.0 (50)	43.7 (59)	3.0 (4)	- (-)	3.67	0.78	มาก
- ทีมงานมีการประเมินความเสียหายจากสาธารณภัย เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร	12.6 (17)	44.4 (60)	37.1 (50)	5.9 (8)	- (-)	3.64	0.78	มาก
- องค์กรมมีการกำกับดูแลทีมงานให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง	14.8 (20)	37.1 (50)	45.9 (62)	2.2 (3)	- (-)	3.64	0.76	มาก

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ด้านการกำกับดูแล	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
- ทีมงานมีความสามารถในการประเมินสถานการณ์ เพื่อการเตรียมความพร้อมในการบริหารจัดการกับภัยพิบัติที่อาจเกิดขึ้นได้	8.9 (12)	47.4 (64)	40.0 (54)	3.0 (4)	0.7 (1)	3.61	0.72	มาก
- ทีมงานมีการรายงานระดับความรุนแรงขั้นต้นของสาธารณภัยได้อย่างรวดเร็ว	12.6 (17)	43.7 (59)	37.8 (51)	4.4 (6)	1.5 (2)	3.61	0.82	มาก
รวม						3.66	0.66	มาก

เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยด้านผู้นำทีมงาน ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการวางแผน ด้านการประสานงาน และด้านการกำกับดูแล พบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในด้านการประสานงาน และด้านการกำกับดูแล ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.66 รองลงมาด้านผู้นำทีมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.59 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการวางแผน มีค่าเฉลี่ย 3.52 ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ในระดับมาก เช่นกัน ดังนั้น เมื่อพิจารณาในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมที่ 5 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.59 (ตารางที่ 4.10)

ตารางที่ 4.10
สรุปภาพรวมความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อลักษณะ
การทำงานเป็นทีมในการป้องกันและ
บรรเทาสาธารณภัย

ลักษณะการทำงานเป็นทีม	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	การแปลผล
- ด้านการประสานงาน	3.66	0.65	มาก
- ด้านการกำกับดูแล	3.66	0.66	มาก
- ด้านผู้นำทีมงาน	3.59	0.72	มาก
- ด้านการมีส่วนร่วม	3.53	0.73	มาก
- ด้านการวางแผน	3.52	0.62	มาก
รวม	3.59	0.59	มาก

**ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทา
สาธารณภัยของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีม โดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอันประกอบด้วย ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีม จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบาย ด้านการบริหารงานองค์กร และด้านการดำเนินงาน การศึกษา ปรากฏดังนี้

3.1 ด้านนโยบาย

ผลการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการทำงาน เป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำแนกตาม ด้านนโยบาย ดังนี้

- มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารองค์กรบ่อยครั้ง พบว่าร้อยละ 46.7 ของ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 21.5 เห็นด้วยในระดับน้อย และร้อยละ 16.3 เห็นด้วยในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง
- องค์กรไม่ได้กำหนดนโยบายการทำงานเป็นทีมไว้ในยุทธศาสตร์ขององค์กร อย่างชัดเจน พบว่าร้อยละ 43.7 ของกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ

22.2 เห็นด้วยในระดับน้อย และร้อยละ 22.2 เห็นด้วยในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง

- การถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติขององค์กรยังไม่ชัดเจน พบว่าร้อยละ 45.2 ของกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 23.0 เห็นด้วยในระดับน้อย และร้อยละ 22.2 เห็นด้วยในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง

- นโยบายในการบริหารงานขององค์กรขาดความต่อเนื่อง พบว่าร้อยละ 48.2 ของกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 18.5 เห็นด้วยในระดับน้อย และร้อยละ 14.8 เห็นด้วยในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง

ผลการศึกษาภาพรวมด้านนโยบายพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมด้านนโยบาย มีค่าเฉลี่ย 2.88 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในนโยบายอยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.11)

ตารางที่ 4.11

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็น
ของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีม
จำแนกตามองค์ประกอบด้านนโยบาย

ด้านนโยบาย	ระดับความคิดเห็น					X	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
- มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารองค์กรบ่อยครั้ง	8.1 (11)	16.3 (22)	46.7 (63)	21.5 (29)	7.4 (10)	2.96	0.95	ปานกลาง
- องค์กรไม่ได้กำหนดนโยบายการทำงานเป็นทีมไว้ในยุทธศาสตร์ขององค์กรอย่างชัดเจน	3.0 (4)	22.2 (30)	43.7 (59)	22.2 (30)	8.9 (12)	2.88	0.95	ปานกลาง

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ด้านนโยบาย	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
- การถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติขององค์กรยังไม่ชัดเจน	1.5 (2)	22.2 (30)	45.2 (61)	23.0 (31)	8.1 (11)	2.86	0.91	ปานกลาง
- นโยบายในการบริหารงานขององค์กรขาดความต่อเนื่อง	5.2 (7)	14.8 (20)	48.2 (65)	18.5 (25)	13.3 (18)	2.80	1.02	ปานกลาง
รวม						2.88	0.79	ปานกลาง

3.2 ด้านการบริหารงานองค์กร

ผลการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการทำงาน เป็นที่มึนในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำแนกตามด้านการบริหารงานองค์กร ดังนี้

- การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของสมาชิก พบว่าร้อยละ 44.4 ของกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 28.2 เห็นด้วยในระดับมาก และร้อยละ 18.5 เห็นด้วยในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง

- การบริหารจัดการข้อมูลยังไม่เป็นระบบ ไม่เอื้อต่อการนำไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจของผู้บริหาร พบว่าร้อยละ 48.9 ของกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 26.7 เห็นด้วยในระดับมาก และร้อยละ 14.8 เห็นด้วยในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง

- องค์กรขาดการบริหารจัดการด้านการซ่อมแซม บำรุงรักษาเครื่องมือเครื่องจักรกล และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าร้อยละ 45.2 ของกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 24.4 เห็นด้วยในระดับมาก และร้อยละ 20.0 เห็นด้วยในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง

ผลการศึกษาภาพรวมด้านการบริหารงานองค์กรพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมด้านการบริหารงานองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.07 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในด้านการบริหารงานองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.12)

ตารางที่ 4.12

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็น
ของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีม
จำแนกตามองค์ประกอบด้านการบริหารงานองค์กร

ด้านการบริหารงานองค์กร	ระดับความคิดเห็น					X	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
- การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของสมาชิก	4.4 (6)	28.2 (38)	44.4 (60)	18.5 (25)	4.5 (6)	3.10	0.90	ปานกลาง
- การบริหารจัดการข้อมูลยังไม่เป็นระบบ ไม่เอื้อต่อการนำไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจของผู้บริหาร	4.4 (6)	26.7 (36)	48.9 (66)	14.8 (20)	5.2 (7)	3.10	0.82	ปานกลาง
- องค์กษาดการบริหารจัดการด้านการซ่อมแซมบำรุงรักษาเครื่องมือเครื่องจักรกล และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน	4.4 (6)	24.4 (33)	45.2 (61)	20.0 (27)	6.0 (8)	3.01	0.93	ปานกลาง
รวม						3.07	0.78	ปานกลาง

3.3 ด้านการดำเนินงาน

ผลการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการทำงาน เป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำแนกตามด้านการดำเนินงาน ดังนี้

- สมาชิกของทีมมีความเห็นต่อแนวทางการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกัน พบว่าร้อยละ 46.7 ของกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 20.7 เห็นด้วยในระดับมาก และร้อยละ 18.5 เห็นด้วยในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง

- องค์การขาดการพัฒนาจิตสำนึกในการทำงานเป็นทีม พบว่าร้อยละ 44.4 ของกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 21.5 เห็นด้วยในระดับน้อย และร้อยละ 19.3 เห็นด้วยในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง

- องค์การขาดการแสวงหาและบูรณาการทรัพยากรร่วมกับหน่วยงานอื่น พบว่าร้อยละ 38.5 ของกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 27.4 เห็นด้วยในระดับน้อย และร้อยละ 20.7 เห็นด้วยในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง

- สมาชิกของทีมไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ที่ความรับผิดชอบในการทำงานเป็นทีม พบว่าร้อยละ 43.7 ของกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 23.0 เห็นด้วยในระดับมาก และร้อยละ 21.5 เห็นด้วยในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง

- สมาชิกขาดความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าทีมงาน พบว่าร้อยละ 40.0 ของกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 27.4 เห็นด้วยในระดับน้อย และร้อยละ 17.8 เห็นด้วยในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง

- องค์การขาดการติดตามประเมินผลการทำงานเป็นทีมทั้งระยะสั้นและระยะยาว พบว่าร้อยละ 47.4 ของกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 24.4 เห็นด้วยในระดับน้อย และร้อยละ 15.6 เห็นด้วยในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง

- องค์การขาดการขยายเครือข่ายในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พบว่าร้อยละ 47.4 ของกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 25.2 เห็นด้วยในระดับ

น้อย และร้อยละ 15.6 เห็นด้วยในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง

- องค์การขาดการประสานงานระหว่างสมาชิกที่ทีมงานภายในองค์กร พบว่ากลุ่มตัวอย่างร้อยละ 43.70 เห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 33.33 เห็นด้วยในระดับน้อย และร้อยละ 14.07 เห็นด้วยในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.69 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง

- องค์การขาดการประสานงานกับทีมงานภายนอกองค์กร พบว่าร้อยละ 45.2 ของกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 31.1 เห็นด้วยในระดับน้อย และร้อยละ 13.3 เห็นด้วยในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.70 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง

ผลการศึกษากาพรวมด้านการดำเนินงาน พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมด้านการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ย 2.79 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในด้านการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.13)

ตารางที่ 4.13

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็น
ของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีม
จำแนกตามองค์ประกอบด้านการดำเนินงาน

ด้านการดำเนินงาน	ระดับความคิดเห็น					X	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
- สมาชิกของทีมมีความเห็นต่อแนวทางการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกัน	4.5 (6)	20.7 (28)	46.7 (63)	18.5 (25)	9.6 (13)	2.92	0.98	ปานกลาง
- องค์การขาดการพัฒนาจิตสำนึกในการทำงานเป็นทีม	4.4 (6)	19.3 (26)	44.4 (60)	21.5 (29)	10.4 (14)	2.86	0.99	ปานกลาง

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ด้านการดำเนินงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
- องค์การขาดการแสวงหาและบูรณาการทรัพยากรร่วมกับหน่วยงานอื่น	4.5 (6)	20.7 (28)	38.5 (52)	27.4 (37)	8.9 (12)	2.84	1.00	ปานกลาง
- สมาชิกของทีมไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานเป็นทีม	1.4 (2)	23.0 (31)	43.7 (59)	21.5 (29)	10.4 (14)	2.84	0.95	ปานกลาง
- สมาชิกขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าทีมงาน	4.4 (6)	17.8 (24)	40.0 (54)	27.4 (37)	10.4 (14)	2.79	1.00	ปานกลาง
- องค์การขาดการติดตามประเมินผลการทำงานเป็นทีมทั้งระยะสั้นและระยะยาว	3.0 (4)	15.6 (21)	47.4 (64)	24.4 (33)	9.6 (13)	2.78	0.93	ปานกลาง
- องค์การขาดการขยายเครือข่ายในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1.5 (2)	15.5 (21)	47.4 (64)	25.2 (34)	10.4 (14)	2.73	0.90	ปานกลาง
- องค์การขาดการประสานงานกับทีมงานภายนอกองค์กร	2.2 (3)	13.3 (18)	45.2 (61)	31.1 (42)	8.2 (11)	2.70	0.88	ปานกลาง
- องค์การขาดการประสานงานระหว่างสมาชิกทีมงานภายในองค์กร	1.5 (2)	14.1 (19)	43.7 (59)	33.3 (45)	7.4 (10)	2.69	0.86	ปานกลาง
รวม						2.79	0.77	ปานกลาง

ผลการศึกษารวมเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยด้านนโยบาย ด้านการบริหารงานองค์กร และด้านการดำเนินงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ย 2.91 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อยู่ในระดับปานกลาง มี (ตารางที่ 4.14)

ตารางที่ 4.14

สรุปภาพรวมความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัญหา
อุปสรรคการทำงานเป็นทีมในการป้องกัน
และบรรเทาสาธารณภัย

ปัญหาอุปสรรค	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	การแปลผล
- ด้านการบริหารงานองค์กร	3.07	0.78	ปานกลาง
- ด้านนโยบาย	2.88	0.79	ปานกลาง
- ด้านการดำเนินงาน	2.79	0.77	ปานกลาง
รวม	2.91	0.71	ปานกลาง

ส่วนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร

การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกับลักษณะการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านผู้นำทีมงาน ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการวางแผน ด้านการประสานงาน และด้านการกำกับดูแล และการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านนโยบาย ด้านการบริหารงานองค์กร และด้านการดำเนินงาน โดยการวิเคราะห์ค่า t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) หรือ F-test และทดสอบความแตกต่างโดยกำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการศึกษาเปรียบเทียบมีรายละเอียดดังนี้

4.1 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับลักษณะการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

เพศ

- ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับลักษณะการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยด้านผู้นำทีมงาน พบว่าเพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 สูงกว่าเพศหญิงซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.06$) แสดงว่า เพศที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมด้านผู้นำทีมงานไม่แตกต่างกัน

- ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับลักษณะการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยด้านการมีส่วนร่วม พบว่าเพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 สูงกว่าเพศหญิงซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.12$) แสดงว่าเพศที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมด้านการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน

- ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับลักษณะการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยด้านการวางแผน พบว่าเพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 สูงกว่าเพศหญิงซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.40$) แสดงว่าเพศที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมด้านการวางแผนไม่แตกต่างกัน

- ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับลักษณะการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยด้านการประสานงาน พบว่าเพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 สูงกว่าเพศหญิงซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.30$) แสดงว่าเพศที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมด้านการประสานงานไม่แตกต่างกัน

- ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับลักษณะการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยด้านการกำกับดูแล พบว่าเพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 สูงกว่าเพศหญิงซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.25$) แสดงว่าเพศที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมด้านการกำกับดูแลไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.15)

ตารางที่ 4.15

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับ
ลักษณะการทำงานเป็นทีมในการป้องกัน
และบรรเทาสาธารณภัย

ลักษณะการทำงานเป็นทีม	ชาย		หญิง		t	P-Value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
- ด้านผู้นำทีมงาน	3.78	0.71	3.52	0.72	1.90	0.06
- ด้านการมีส่วนร่วม	3.68	0.61	3.47	0.76	1.58	0.12
- ด้านการวางแผน	3.60	.68	3.50	0.59	0.84	0.40
- ด้านการประสานงาน	3.75	0.81	3.62	0.59	1.04	0.30
- ด้านการกำกับดูแล	3.76	0.72	3.62	0.63	1.16	0.25

- ภาพรวมของการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับลักษณะการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พบว่าเพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 สูงกว่าเพศหญิงซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.13$) แสดงว่าเพศที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.16)

ตารางที่ 4.16

ภาพรวมการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับ
ลักษณะการทำงานเป็นทีมในการป้องกัน
และบรรเทาสาธารณภัย

เพศ	N = 135	$\bar{X}$	S.D.	t	P-Value
- ชาย	38	3.71	133	1.52	0.13
- หญิง	97	3.54			

อายุ

- ผลการศึกษการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับลักษณะการทำงานเป็นทีมด้านผู้นำทีมงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 40-49 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.66$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 30-39 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.53$) เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.83$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อลักษณะการทำงานเป็นทีม ด้านผู้นำทีมงานไม่แตกต่างกัน

- ผลการศึกษการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับลักษณะการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยด้านการมีส่วนร่วม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.63$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 30-39 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.48$) เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.83$) แสดงว่าอายุที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมด้านการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน

- ผลการศึกษการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับลักษณะการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยด้านการวางแผน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.72$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 30-39 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.46$) (ตารางที่ 4.16) เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.50$) แสดงว่าอายุที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมด้านการวางแผนไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.17-4.18)

ตารางที่ 4.17
 จำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างอายุกับลักษณะ
 การทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 ด้านผู้นำทีมงาน ด้านการมีส่วนร่วม
 ด้านการวางแผน

อายุ	N	ลักษณะการทำงานเป็นทีม					
		ด้านผู้นำทีมงาน		ด้านการมีส่วนร่วม		ด้านการวางแผน	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
- ต่ำกว่า 30 ปี	16	3.65	0.94	3.56	0.86	3.72	0.53
- 30-39	50	3.53	0.70	3.48	0.68	3.46	0.62
- 40-49	39	3.66	0.69	3.50	0.77	3.56	0.65
- 50 ปีขึ้นไป	30	3.59	0.68	3.63	0.69	3.48	0.62
รวม	135	3.59	0.72	3.53	0.73	3.52	0.62

ตารางที่ 4.18
 การทดสอบความแปรปรวนทางเดียวระหว่างอายุกับลักษณะการทำงานเป็นทีม
 ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านผู้นำทีมงาน
 ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการวางแผน

อายุ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-Value
- ด้านผู้นำทีมงาน	- ระหว่างกลุ่ม	0.47	3	0.16	0.30	0.83
	- ภายในกลุ่ม	69.41	131	0.53		
	รวม	69.89	134			
- ด้านการมีส่วนร่วม	- ระหว่างกลุ่ม	0.46	3	0.15	0.29	0.83
	- ภายในกลุ่ม	70.07	131	0.53		
	รวม	70.53	134			
- ด้านการวางแผน	- ระหว่างกลุ่ม	0.92	3	0.31	0.80	0.50
	- ภายในกลุ่ม	50.28	131	0.38		
	รวม	51.20	134			

- ผลการศึกษาการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับภาระการทำงาน เป็นทีมด้านการประสานงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 40-49 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.76$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.56$) เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.62$) แสดงว่าอายุที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมด้านการประสานงานไม่แตกต่างกัน

- ผลการศึกษาการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับภาระการทำงาน เป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยด้านการกำกับดูแล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.82$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 30-39 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.53$) เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.28$) แสดงว่าอายุที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมด้านการกำกับดูแลไม่แตกต่างกัน

ภาพรวมของการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับลักษณะการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.68$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 30-39 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.52$) เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.71$) แสดงว่าอายุที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.19-4.20)

ตารางที่ 4.19

จำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างอายุกับลักษณะ
การทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
ด้านการประสานงาน ด้านการกำกับดูแล
และภาพรวม

อายุ	N	ลักษณะการทำงานเป็นทีม					
		ด้านการ ประสานงาน		ด้านการกำกับดูแล		ภาพรวม	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
- ต่ำกว่า 30 ปี	16	3.66	0.53	3.82	0.51	3.68	0.58
- 30-39	50	3.63	0.65	3.53	0.70	3.52	0.56
- 40-49	39	3.76	0.68	3.76	0.64	3.65	0.64
- 50 ปีขึ้นไป	30	3.56	0.68	3.66	0.68	3.58	0.60
รวม	135	3.66	0.65	3.66	0.66	3.59	0.59

ตารางที่ 4.20

การทดสอบความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ระหว่างอายุกับลักษณะการทำงานเป็นทีมในการป้องกัน
และบรรเทาสาธารณภัยด้านการประสานงาน
ด้านการกำกับดูแล และภาพรวม

อายุ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P-Value
- ด้านการ ประสานงาน	- ระหว่างกลุ่ม	0.77	3	0.26	0.59	0.62
	- ภายในกลุ่ม	56.57	131	0.43		
	รวม	57.33	134			

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

อายุ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-Value
- ด้านการกำกับดูแล	- ระหว่างกลุ่ม	1.68	3	0.56	1.29	0.28
	- ภายในกลุ่ม	56.73	131	0.43		
	รวม	58.41	134			
- ภาพรวม	- ระหว่างกลุ่ม	0.49	3	0.16	0.46	0.71
	- ภายในกลุ่ม	46.28	131	0.35		
	รวม	46.77	134			

ระดับการศึกษา

- ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับลักษณะการทำงานเป็นทีมด้านผู้นำทีมงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.68$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.54$) เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.75$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อลักษณะการทำงานเป็นทีม ด้านผู้นำทีมงาน ไม่แตกต่างกัน

- ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับลักษณะการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยด้านการมีส่วนร่วม กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.83$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.42$) เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.11$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมด้านการมีส่วนร่วม ไม่แตกต่างกัน

- ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับลักษณะการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยด้านการวางแผน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.61$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.50$) เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.79$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมด้านการวางแผน ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.21-4.22)

ตารางที่ 4.21

จำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างระดับการศึกษากับ
ลักษณะการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
ด้านผู้นำทีมงาน ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการวางแผน

ระดับการศึกษา	N	ลักษณะการทำงานเป็นทีม					
		ด้านผู้นำทีมงาน		ด้านการมีส่วนร่วม		ด้านการวางแผน	
		X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	3.68	0.63	3.83	0.62	3.61	0.57
- ปริญญาตรี	64	3.61	0.66	3.52	0.62	3.52	0.67
- สูงกว่าปริญญาตรี	52	3.54	0.83	3.42	0.85	3.50	0.58
รวม	135	3.59	0.72	3.53	0.73	3.52	0.62

ตารางที่ 4.22

การทดสอบความแปรปรวนทางเดียวระหว่างระดับการศึกษากับลักษณะ
การทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
ด้านผู้นำทีมงาน ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการวางแผน

ระดับการศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-Value
- ด้านผู้นำทีมงาน	- ระหว่างกลุ่ม	0.30	2	0.15	0.28	0.75
	- ภายในกลุ่ม	69.59	132	0.53		
	รวม	69.89	134			
- ด้านการมีส่วนร่วม	- ระหว่างกลุ่ม	2.37	2	1.18	2.29	0.11
	- ภายในกลุ่ม	68.16	132	0.52		
	รวม	70.53	134			
- ด้านการวางแผน	- ระหว่างกลุ่ม	0.18	2	0.09	0.24	0.79
	- ภายในกลุ่ม	51.02	132	0.39		
	รวม	51.20	134			

- ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับลักษณะการทำงานเป็นทีมด้านการประสานงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.72$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.59$) เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.56$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมด้านการประสานงานไม่แตกต่างกัน

- ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับลักษณะการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยด้านการกำกับดูแล พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.73$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.61$) เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.74$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมด้านการกำกับดูแลไม่แตกต่างกัน

ภาพรวมของการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับลักษณะการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.69$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.53$) เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.56$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.23-4.24)

ตารางที่ 4.23

จำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างระดับการศึกษา
กับลักษณะการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและ
บรรเทาสาธารณภัยด้านการประสานงาน
ด้านการกำกับดูแล และภาพรวม

ระดับ การศึกษา	N	ลักษณะการทำงานเป็นทีม					
		ด้านการประสานงาน		ด้านการกำกับดูแล		ภาพรวม	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
- ต่ำกว่า ปริญญาตรี	19	3.61	0.69	3.73	0.70	3.69	0.57
- ปริญญาตรี	64	3.72	0.65	3.68	0.70	3.61	0.59
- สูงกว่า ปริญญาตรี	52	3.59	0.65	3.61	0.60	3.53	0.61
รวม	135	3.66	0.65	3.66	0.66	3.59	0.59

ตารางที่ 4.24

การทดสอบความแปรปรวนทางเดียวระหว่างระดับการศึกษากับลักษณะ
การทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
ด้านการประสานงาน ด้านการกำกับดูแล และภาพรวม

ระดับการศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P-Value
- ด้านการ ประสานงาน	- ระหว่างกลุ่ม	0.51	2	0.25	0.59	0.56
	- ภายในกลุ่ม	56.83	132	0.43		
	รวม	57.34	134			

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

ระดับการศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-Value
- ด้านการกำกับดูแล	- ระหว่างกลุ่ม	0.27	2	0.13	0.30	0.74
	- ภายในกลุ่ม	58.14	132	0.44		
	รวม	58.41	134			
- ภาพรวม	- ระหว่างกลุ่ม	0.41	2	0.20	0.58	0.56
	- ภายในกลุ่ม	46.36	132	0.35		
	รวม	46.77	134			

ระดับตำแหน่ง

- ผลการศึกษาการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับตำแหน่งกับลักษณะการทำงานเป็นทีมด้านผู้นำทีมงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งชำนาญการพิเศษมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.86$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งชำนาญงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.48$) เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.68$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมด้านผู้นำทีมงาน ไม่แตกต่างกัน

- ผลการศึกษาการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับตำแหน่งกับลักษณะการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยด้านการมีส่วนร่วม พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.95$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งชำนาญการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.45$) เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.37$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมด้านการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน

- ผลการศึกษาการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับตำแหน่งกับลักษณะการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยด้านการวางแผน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งชำนาญการพิเศษมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.70$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งชำนาญงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.43$) เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.44$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมด้านการวางแผนไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.25-4.26)

ตารางที่ 4.25

จำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างระดับตำแหน่ง
กับลักษณะการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
ด้านผู้นำทีมงาน ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการวางแผน

ระดับตำแหน่ง	N	ลักษณะการทำงานเป็นทีม					
		ด้านผู้นำทีมงาน		ด้านการมีส่วนร่วม		ด้านการวางแผน	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
- ชำนาญการพิเศษ	11	3.86	0.44	3.80	0.51	3.70	0.36
- ชำนาญการ	54	3.58	0.76	3.45	0.77	3.44	0.71
- ปฏิบัติการ	42	3.59	0.84	3.46	0.75	3.63	0.64
- ชำนาญงาน	24	3.48	0.51	3.62	0.68	3.43	0.53
- ปฏิบัติงาน	4	3.79	0.55	3.95	0.62	3.66	0.39
รวม	135	3.59	0.72	3.53	0.73	3.52	0.62

ตารางที่ 4.26

การทดสอบความแปรปรวนทางเดียวระหว่างระดับตำแหน่ง
กับลักษณะการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและ
บรรเทาสาธารณภัยด้านผู้นำทีมงานด้าน
การมีส่วนร่วม ด้านการวางแผน

ระดับตำแหน่ง	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-Value
- ด้านผู้นำทีมงาน	- ระหว่างกลุ่ม	1.22	4	0.31	0.58	0.68
	- ภายในกลุ่ม	68.67	130	0.53		
	รวม	69.89	134			

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

ระดับตำแหน่ง	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-Value
- ด้านการมีส่วนร่วม	- ระหว่างกลุ่ม	2.28	4	0.57	1.09	0.37
	- ภายในกลุ่ม	68.25	130	0.52		
	รวม	70.53	134			
- ด้านการวางแผน	- ระหว่างกลุ่ม	1.44	4	0.36	0.94	0.44
	- ภายในกลุ่ม	49.76	130	0.38		
	รวม	51.20	134			

- ผลการศึกษาการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับตำแหน่งกับลักษณะการทำงานเป็นทีมด้านการประสานงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งชำนาญการพิเศษมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.99$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.44$) เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.27$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมด้านการประสานงานไม่แตกต่างกัน

- ผลการศึกษาการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับตำแหน่งกับลักษณะการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยด้านการกำกับดูแล พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งชำนาญการพิเศษมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.02$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.29$) เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.16$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมด้านการกำกับดูแลไม่แตกต่างกัน

ภาพรวมของการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับตำแหน่งกับลักษณะการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งชำนาญการพิเศษมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.87$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งชำนาญงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.50$) เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.53$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4. 27-4.28)

ตารางที่ 4.27

จำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างระดับตำแหน่งกับ
ลักษณะการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
ด้านการประสานงาน ด้านการกำกับดูแล และภาพรวม

ระดับตำแหน่ง	N	ลักษณะการทำงานเป็นทีม					
		ด้านการประสานงาน		ด้านการกำกับดูแล		ภาพรวม	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
- ผู้อำนวยการพิเศษ	11	3.99	0.60	4.02	0.47	3.87	0.37
- ผู้อำนวยการ	54	3.69	0.73	3.70	0.76	3.57	0.69
- ปฏิบัติการ	42	3.65	0.61	3.65	0.61	3.60	0.59
- ข้าราชการงาน	24	3.48	0.59	3.47	0.52	3.50	0.50
- ปฏิบัติงาน	4	3.44	0.36	3.29	0.58	3.62	0.38
รวม	135	3.66	0.65	3.66	0.66	3.59	0.59

ตารางที่ 4.28

การทดสอบความแปรปรวนทางเดียวระหว่างระดับตำแหน่งกับลักษณะ
การทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
ด้านการประสานงาน ด้านการกำกับดูแล และภาพรวม

ระดับตำแหน่ง	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-Value
- ด้านการประสานงาน	- ระหว่างกลุ่ม	2.21	4	0.55	1.30	0.27
	- ภายในกลุ่ม	55.13	130	0.42		
	รวม	57.34	134			

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

ระดับตำแหน่ง	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-Value
- ด้านการกำกับดูแล	- ระหว่างกลุ่ม	2.85	4	0.71	1.67	0.16
	- ภายในกลุ่ม	55.55	130	0.43		
	รวม	58.40	134			
- ภาพรวม	- ระหว่างกลุ่ม	1.12	4	0.28	0.79	0.53
	- ภายในกลุ่ม	45.65	130	0.35		
	รวม	46.77	134			

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- ผลการศึกษาระยะเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกับลักษณะการทำงานเป็นทีมด้านผู้นำทีมงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-14 ปีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.94$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.44$) เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่นับสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.23$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมด้านผู้นำทีมงาน ไม่แตกต่างกัน

- ผลการศึกษาระยะเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกับลักษณะการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยด้านการมีส่วนร่วม พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-14 ปีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.83$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปีมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.40$) เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่นับสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.20$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมด้านการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาระยะเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกับลักษณะการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยด้านการวางแผน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-14 ปีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$

= 3.80) และกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = 3.33) เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.27$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมด้านการวางแผนไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4. 29-4.30)

ตารางที่ 4.29

จำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างประสบการณ์
ในการปฏิบัติงานกับลักษณะการทำงานเป็นทีมใน
การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านผู้นำ
ทีมงาน ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการวางแผน

ประสบการณ์ ในการ ปฏิบัติงาน	N	ลักษณะการทำงานเป็นทีม					
		ด้านผู้นำทีมงาน		ด้านการมีส่วนร่วม		ด้านการวางแผน	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
- ต่ำกว่า 5 ปี	55	3.50	0.79	3.40	0.73	3.47	0.60
- 5-9 ปี	58	3.69	0.69	3.64	0.69	3.59	0.66
- 10-14 ปี	7	3.94	0.36	3.83	0.24	3.80	0.54
- 15 ปีขึ้นไป	15	3.44	0.67	3.41	0.94	3.33	0.48
รวม	135	3.59	0.72	3.53	0.73	3.52	0.62

ตารางที่ 4.30

การทดสอบความแปรปรวนทางเดียวระหว่างประสพการณ์
ในการปฏิบัติงานกับลักษณะการทำงานเป็นทีมใน
การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยด้านผู้นำทีมงาน
ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการวางแผน

ประสพการณ์ใน การปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P-Value
- ด้านผู้นำทีมงาน	- ระหว่างกลุ่ม	2.23	3	0.74	1.44	0.23
	- ภายในกลุ่ม	67.66	131	0.52		
	รวม	69.89	134			
- ด้านการมี ส่วนร่วม	- ระหว่างกลุ่ม	2.48	3	0.83	1.59	0.20
	- ภายในกลุ่ม	68.05	131	0.52		
	รวม	70.53	134			
- ด้านการวางแผน	- ระหว่างกลุ่ม	1.51	3	0.50	1.32	0.27
	- ภายในกลุ่ม	49.69	131	0.38		
	รวม	51.20	134			

- ผลการศึกษาการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสพการณ์ในการปฏิบัติงานกับลักษณะการทำงานเป็นทีมด้านการประสานงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-14 ปีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.75$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีประสพการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปีมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.56$) เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.50$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสพการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมด้านการประสานงานไม่แตกต่างกัน

- ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสพการณ์ในการปฏิบัติงานกับลักษณะการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยด้านการกำกับดูแลพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-14 ปีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.81$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีประสพการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปีมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.59$) เมื่อ

ทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.72$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมด้านการกำกับดูแลไม่แตกต่างกัน

ภาพรวมของการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกับลักษณะการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-14 ปีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.83$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.49$) เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.27$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมด้านการวางแผนไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4. 31-4.32)

ตารางที่ 4.31

จำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างประสบการณ์
ในการปฏิบัติงานกับลักษณะการทำงานเป็นทีมในการป้องกัน
และบรรเทาสาธารณภัยด้านการประสานงาน
ด้านการกำกับดูแล และภาพรวม

ประสบการณ์ ในการ ปฏิบัติงาน	N	ลักษณะการทำงานเป็นทีม					
		ด้านการประสานงาน		ด้านการกำกับดูแล		ภาพรวม	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
- ต่ำกว่า 5 ปี	55	3.56	0.64	3.59	0.62	3.50	0.58
- 5-9 ปี	58	3.74	0.66	3.71	0.73	3.68	0.61
- 10-14 ปี	7	3.75	0.54	3.81	0.50	3.83	0.41
- 15 ปีขึ้นไป	15	3.63	0.73	3.62	0.63	3.49	0.61
รวม	135	3.66	0.65	3.66	0.66	3.59	0.59

ตารางที่ 4.32

การทดสอบความแปรปรวนทางเดียวระหว่างประสพการณ์ใน
การปฏิบัติงานกับลักษณะการทำงานเป็นทีมในการป้องกัน
และบรรเทาสาธารณภัย ด้านการประสานงาน
ด้านการกำกับดูแล และภาพรวม

ประสพการณ์ใน การปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P-Value
- ด้านการ ประสานงาน	- ระหว่างกลุ่ม	1.03	3	0.34	0.80	0.50
	- ภายในกลุ่ม	56.30	131	0.43		
	รวม	57.33	134			
- ด้านการกำกับ ดูแล	- ระหว่างกลุ่ม	0.60	3	0.20	0.45	0.72
	- ภายในกลุ่ม	57.81	131	0.44		
	รวม	58.41	134			
- ภาพรวม ลักษณะการ ทำงานเป็นทีม	- ระหว่างกลุ่ม	1.38	3	0.46	1.33	0.27
	- ภายในกลุ่ม	45.39	131	0.35		
	รวม	46.77	134			

หน่วยงานที่สังกัด

- ผลการศึกษาการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างหน่วยงานที่สังกัดกับลักษณะการทำงานเป็นทีมด้านผู้นำทีมงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในสำนักมาตรการป้องกันสาธารณภัยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.85$) และกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในกองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.26$) เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.17$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมด้านผู้นำทีมงาน ไม่แตกต่างกัน

- ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างหน่วยงานที่สังกัดกับลักษณะการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยด้านการมีส่วนร่วม พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในสำนักมาตรการป้องกันสาธารณภัยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.78$) และกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในกองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.11$) เมื่อทำการ

วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.14$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมด้านการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างหน่วยงานที่สังกัดกับลักษณะการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยด้านการวางแผน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในสำนักมาตรการป้องกันสาธารณภัยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.73$) และกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในกองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.27$) เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.30$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมด้านการวางแผนไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.33-4.34)

ตารางที่ 4.33

จำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างหน่วยงานที่สังกัดกับ
ลักษณะการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
ด้านผู้นำทีมงาน ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการวางแผน

หน่วยงาน ที่สังกัด	N	ลักษณะการทำงานเป็นทีม					
		ด้านผู้นำทีมงาน		ด้านการมีส่วนร่วม		ด้านการวางแผน	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
- สำนักมาตรการ ป้องกันสาธารณภัย	27	3.85	0.63	3.78	0.82	3.73	0.58
- สำนักส่งเสริม การป้องกัน สาธารณภัย	22	3.59	0.77	3.47	0.75	3.47	0.65
- ศูนย์อำนวยการ บรรเทา สาธารณภัย	25	3.70	0.72	3.58	0.67	3.59	0.62
- สำนักช่วยเหลือ ผู้ประสบภัย	27	3.49	0.70	3.44	0.64	3.48	0.59

ตารางที่ 4.33 (ต่อ)

หน่วยงาน ที่สังกัด	N	ลักษณะการทำงานเป็นทีม					
		ด้านผู้นำทีมงาน		ด้านการมีส่วนร่วม		ด้านการวางแผน	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
- สำนักนโยบาย ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	21	3.48	0.59	3.57	0.60	3.45	0.62
- กองเผยแพร่และ ประชาสัมพันธ์	13	3.26	0.95	3.11	0.83	3.27	0.67
รวม	135	3.59	0.72	3.53	0.73	3.52	0.62

ตารางที่ 4.34

การทดสอบความแปรปรวนทางเดียวระหว่างหน่วยงานที่สังกัดกับลักษณะ
การทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยด้านผู้นำ
ทีมงาน ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการวางแผน

หน่วยงานที่สังกัด	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P-Value
- ด้านผู้นำทีมงาน	- ระหว่างกลุ่ม	4.08	5	0.82	1.60	0.17
	- ภายในกลุ่ม	65.80	129	0.51		
	รวม	69.88	134			
- ด้านการมี ส่วนร่วม	- ระหว่างกลุ่ม	4.39	5	0.88	1.71	0.14
	- ภายในกลุ่ม	66.14	129	0.51		
	รวม	70.53	134			
- ด้านการวางแผน	- ระหว่างกลุ่ม	2.35	5	0.47	1.24	0.30
	- ภายในกลุ่ม	48.86	129	0.38		
	รวม	51.21	134			

- ผลการศึกษาการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างหน่วยงานที่สังกัดกับลักษณะการทำงานเป็นทีมด้านการประสานงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในสำนักมาตรการป้องกันสาธารณสุขมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.87$) และกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในกองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.31$) เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.18$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมด้านการประสานงานไม่แตกต่างกัน

- ผลการศึกษาการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างหน่วยงานที่สังกัดกับลักษณะการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยด้านการกำกับดูแลพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในสำนักมาตรการป้องกันสาธารณสุขมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.86$) และกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในสำนักส่งเสริมการป้องกันสาธารณสุขมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.48$) เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.41$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมด้านการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน

ภาพรวมของการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างหน่วยงานที่สังกัดกับลักษณะการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในสำนักมาตรการป้องกันสาธารณสุขมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.82$) และกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในกองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.32$) เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.16$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4. 35-4.36)

ตารางที่ 4.35

จำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างหน่วยงานที่สังกัดกับ

ลักษณะการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ด้านการประสานงาน ด้านการกำกับดูแล และภาพรวม

หน่วยงาน ที่สังกัด	N	ลักษณะการทำงานเป็นทีม					
		ด้านการ ประสานงาน		ด้านการกำกับดูแล		ภาพรวม	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
- สำนักมาตรการ ป้องกันสาธารณภัย	27	3.87	0.53	3.86	0.46	3.82	0.53
- สำนักส่งเสริม การป้องกัน สาธารณภัย	22	3.55	0.77	3.48	0.76	3.51	0.63
- ศูนย์อำนวยการ การบรรเทา สาธารณภัย	25	3.71	0.68	3.73	0.64	3.66	0.61
- สำนักช่วยเหลือ ผู้ประสบภัย	27	3.60	0.61	3.57	0.66	3.52	0.57
- สำนักนโยบาย ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	21	3.72	0.65	3.62	0.68	3.57	0.55
- กองเผยแพร่และ ประชาสัมพันธ์	13	3.31	0.66	3.64	0.83	3.32	0.63
รวม	135	3.66	0.65	3.66	0.66	3.59	0.59

ตารางที่ 4.36

การทดสอบความแปรปรวนทางเดียวระหว่างหน่วยงานที่สังกัดกับ
ลักษณะการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
ด้านการประสานงาน ด้านการกำกับดูแล และภาพรวม

หน่วยงานที่สังกัด	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-Value
- ด้านการประสานงาน	- ระหว่างกลุ่ม	3.25	5	0.65	1.55	0.18
	- ภายในกลุ่ม	54.09	129	0.42		
	รวม	57.34	134			
- ด้านการกำกับดูแล	- ระหว่างกลุ่ม	2.21	5	0.44	1.02	0.41
	- ภายในกลุ่ม	56.20	129	0.44		
	รวม	58.41	134			
- ภาพรวมลักษณะการทำงานเป็นทีม	- ระหว่างกลุ่ม	2.79	5	0.56	1.64	0.16
	- ภายในกลุ่ม	43.98	129	0.34		
	รวม	46.77	134			

- สรุปผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่สังกัดกับลักษณะการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ผลการศึกษา พบว่าบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในภาพรวม และรายด้านทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านผู้นำทีมงาน ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการวางแผน ด้านการประสานงาน และด้านการกำกับดูแลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.37)

ตารางที่ 4.37

สรุปผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับ

ลักษณะการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ปัจจัยส่วนบุคคล	ลักษณะการทำงานเป็นทีม					รวม
	ผู้นำ ทีมงาน	การมีส่วนร่วม	การวางแผน	การ ประสานงาน	การกำกับ ดูแล	
- เพศ	t = 1.90 P = 0.06	t = 1.58 P = 0.12	t = 0.84 P = 0.40	t = 1.04 P = 0.30	t = 1.16 P = 0.25	t = 1.52 P = 0.13
- อายุ	F = 0.30 P = 0.83	F = 0.29 P = 0.83	F = 0.80 P = 0.50	F = 0.59 P = 0.62	F = 1.29 P = 0.28	F = 0.46 P = 0.71
- ระดับ การศึกษา	F = 0.28 P = 0.75	F = 2.29 P = 0.11	F = 0.24 P = 0.79	F = 0.59 P = 0.56	F = 0.30 P = 0.74	F = 0.58 P = 0.56
- ตำแหน่ง งาน	F = 0.58 P = 0.68	F = 1.09 p = 0.37	F = 0.94 P = 0.44	F = 1.30 p = 0.27	F = 1.67 P = 0.16	F = 0.79 P = 0.53
- ประสบ การณ์	F = 1.44 P = 0.23	F = 1.59 P = 0.20	F = 1.32 P = 0.27	F = 0.80 P = 0.50	F = 0.45 P = 0.72	F = 1.33 P = 0.27
- หน่วยงาน ที่สังกัด	F = 1.60 P = 0.17	F = 1.71 P = 0.14	F = 1.24 P = 0.30	F = 1.55 P = 0.18	F = 1.02 P = 0.41	F = 1.64 P = 0.16

4.2 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

เพศ

- ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยด้านนโยบาย พบว่าเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 สูงกว่าเพศชายซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.66 และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.05$) แสดงว่า เพศที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมด้านนโยบายแตกต่างกัน โดยเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคด้านนโยบายสูงกว่าเพศชาย

- ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยด้านการบริหารงานองค์กร พบว่าเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 สูงกว่าเพศชายซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.22$) แสดงว่า เพศที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมด้านการบริหารงานองค์กรไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.38)

ตารางที่ 4.38

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับปัญหาอุปสรรค
การทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ปัญหาอุปสรรค	ชาย		หญิง		t	P-Value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
- ด้านนโยบาย	2.66	0.83	2.96	0.77	-1.96	0.05*
- ด้านการบริหารงานองค์กร	2.94	0.85	3.12	0.75	-1.24	0.22
- ด้านการดำเนินงาน	2.63	0.73	2.86	0.78	-1.58	0.12

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- ภาพรวมของการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พบว่าเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 สูงกว่าเพศชายซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.08$) แสดงว่า เพศที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.39)

ตารางที่ 4.39

ภาพรวมการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับปัญหาอุปสรรค

การทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

เพศ	N = 135	$\bar{X}$	S.D.	t	P-Value
- ชาย	38	2.74	133	-1.75	0.08
- หญิง	97	2.98			

อายุ

- ผลการศึกษาการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีมด้านนโยบายพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 2.98$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.66$) เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.49$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีมด้านนโยบายไม่แตกต่างกัน

- ผลการศึกษาการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีมด้านการบริหารงานองค์กรพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.31$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.94$) เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.27$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีมด้านการบริหารงานองค์กรไม่แตกต่างกัน

- ผลการศึกษาการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีมด้านการดำเนินงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.04$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.45$) เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.06$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีมด้านการดำเนินงานไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.40-4.41)

ตารางที่ 4.40

จำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างอายุกับปัญหา
อุปสรรคการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
ด้านนโยบาย ด้านการบริหารงานองค์กร ด้านการดำเนินงาน

อายุ	N	ปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีม					
		ด้านนโยบาย		ด้านการบริหารงาน องค์กร		ด้านการดำเนินงาน	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
- ต่ำกว่า 30 ปี	16	2.66	0.88	2.94	0.66	2.45	0.92
- 30-39	50	2.94	0.64	3.05	0.73	2.85	0.59
- 40-49	39	2.80	0.85	2.97	0.76	2.67	0.81
- 50 ปีขึ้นไป	30	2.98	0.90	3.31	0.92	3.04	0.85
รวม	135	2.88	0.79	3.07	0.78	2.79	0.77

ตารางที่ 4.41

การทดสอบความแปรปรวนทางเดียวระหว่างกับอายุกับปัญหาอุปสรรค
การทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
ด้านนโยบายด้านการบริหารงานองค์กร
ด้านการดำเนินงาน

อายุ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P-Value
- ด้านนโยบาย	- ระหว่างกลุ่ม	1.54	3	0.51	0.81	0.49
	- ภายในกลุ่ม	82.82	131	0.63		
	รวม	84.36	134			
- ด้านการ บริหารงานองค์กร	- ระหว่างกลุ่ม	2.41	3	0.80	1.33	0.27
	- ภายในกลุ่ม	79.01	131	0.60		
	รวม	81.42	134			

ตารางที่ 4.41 (ต่อ)

อายุ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-Value
- ด้านการดำเนินงาน	- ระหว่างกลุ่ม	4.39	3	1.46	2.53	0.06
	- ภายในกลุ่ม	75.89	131	0.58		
	รวม	80.28	134			

- ภาพรวมของการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีมด้านการดำเนินงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.11$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.68$) เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.19$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีมด้านการดำเนินงานไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.42-4.43)

ตารางที่ 4.42

ภาพรวมจำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างอายุกับ
ปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีมในการป้องกัน
และบรรเทาสาธารณภัย

อายุ	N	ปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	
		$\bar{X}$	S.D.
- ต่ำกว่า 30 ปี	16	2.68	0.75
- 30-39	50	2.95	0.60
- 40-49	39	2.82	0.75
- 50 ปีขึ้นไป	30	3.11	0.81
รวม	135	2.91	0.71

ตารางที่ 4.43

ภาพรวมการทดสอบความแปรปรวนทางเดียวระหว่างกับอายุกับ

ปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีมในการป้องกัน

และบรรเทาสาธารณภัย

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-Value
- ระหว่างกลุ่ม	2.45	3	0.82	1.63	0.19
- ภายในกลุ่ม	65.75	131	0.50		
รวม	68.20	134			

ระดับการศึกษา

- ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีมด้านนโยบาย พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 2.96$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษاپริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.85$) เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.87$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีมด้านนโยบายไม่แตกต่างกัน

- ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีมด้านการบริหารงานองค์กร พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.32$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษاپริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.99$) เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.29$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีมด้านการบริหารงานองค์กรไม่แตกต่างกัน

- ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีมด้านการดำเนินงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.20$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษاپริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.69$) เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.04$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีมด้านการดำเนินงานแตกต่างกัน (ตารางที่ 4.44-4.45)

- และเมื่อทำการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างระดับการศึกษา กับปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมด้านการดำเนินงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.20$) มีปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมด้านการดำเนินงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ($\bar{X} = 2.76$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 2.69$) (ตารางที่ 4.46)

ตารางที่ 4.44

จำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างระดับการศึกษา
กับปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีมในการป้องกัน
และบรรเทาสาธารณภัยด้านนโยบาย
ด้านการบริหารงานองค์กร
ด้านการดำเนินงาน

ระดับการศึกษา	N	ปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีม					
		ด้านนโยบาย		ด้านการบริหารงาน องค์กร		ด้านการดำเนินงาน	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
- ต่ำกว่า ปริญญาตรี	19	2.96	0.90	3.32	0.91	3.20	0.89
- ปริญญาตรี	64	2.85	0.78	2.99	0.84	2.76	0.79
- สูงกว่า ปริญญาตรี	52	2.88	0.78	3.08	0.63	2.69	0.66
รวม	135	2.88	0.79	3.07	0.78	2.79	0.77

ตารางที่ 4.45

การทดสอบความแปรปรวนทางเดียวระหว่างระดับการศึกษากับปัญหา
อุปสรรคการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
ด้านนโยบาย ด้านการบริหารงานองค์กร
ด้านการดำเนินงาน

ระดับการศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-Value
- ด้านนโยบาย	- ระหว่างกลุ่ม	0.17	2	0.09	0.14	0.87
	- ภายในกลุ่ม	84.19	132	0.64		
	รวม	84.36	134			
- ด้านการบริหารงานองค์กร	- ระหว่างกลุ่ม	1.51	2	0.76	1.25	0.29
	- ภายในกลุ่ม	79.91	132	0.61		
	รวม	81.42	134			
- ด้านการดำเนินงาน	- ระหว่างกลุ่ม	3.86	2	1.93	3.34	0.04*
	- ภายในกลุ่ม	76.41	132	0.58		
	รวม	80.28	134			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.46

การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างระดับการศึกษากับปัญหาอุปสรรค
ในการทำงานเป็นทีมด้านการดำเนินงาน

ระดับการศึกษา	X	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.20	2.76	2.69
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.20	-	0.45*	0.51*
- ปริญญาตรี	2.76		-	0.07
- สูงกว่าปริญญาตรี	2.69			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- ภาพรวมของการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.16$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.87$) เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.27$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีมในภาพรวมไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.47-4.48)

ตารางที่ 4.47

ภาพรวมจำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง
ระดับการศึกษากับปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีม
ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

อายุ	N	ปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีมในการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	
		$\bar{X}$	S.D.
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	3.16	0.83
- ปริญญาตรี	64	2.87	0.74
- สูงกว่าปริญญาตรี	52	2.88	0.62
รวม	135	2.91	0.71

ตารางที่ 4.48

ภาพรวมการทดสอบความแปรปรวนทางเดียวระหว่างกับระดับการศึกษา
กับปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีมในการป้องกัน
และบรรเทาสาธารณภัย

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-Value
- ระหว่างกลุ่ม	1.35	2	0.68	1.33	0.27
- ภายในกลุ่ม	66.84	132	0.51		
รวม	68.19	134			

ระดับตำแหน่ง

- ผลการศึกษาการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับตำแหน่งกับปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยด้านนโยบาย พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งชำนาญงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.18$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.69$) เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.20$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยด้านนโยบายไม่แตกต่างกัน

- ผลการศึกษาการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับตำแหน่งกับปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยด้านการบริหารงานองค์กร พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งชำนาญงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.47$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.90$) เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.02$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยด้านการบริหารงานองค์กรแตกต่างกัน

- และเมื่อทำการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างระดับตำแหน่งกับปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมด้านการบริหารงานองค์กร พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งชำนาญการ ($\bar{X} = 2.96$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งปฏิบัติการ ($\bar{X} = 2.90$) มีปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมด้านการบริหารงานองค์กรต่ำกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งชำนาญงาน ($\bar{X} = 3.47$)

- ผลการศึกษาการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับตำแหน่งกับปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยด้านการดำเนินงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งชำนาญการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.33$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.56$) เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.00$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยด้านการดำเนินงานแตกต่างกัน

- และเมื่อทำการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างระดับตำแหน่งกับปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมด้านการดำเนินงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งชำนาญการพิเศษ ($\bar{X} = 2.65$) , กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งชำนาญการ ($\bar{X} = 2.75$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งปฏิบัติการ ($\bar{X} = 2.56$) มีปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมด้านการบริหารงานองค์กรต่ำกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งชำนาญการ ($\bar{X} = 3.33$) (ตารางที่ 4.49-4.52)

ตารางที่ 4.49

จำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างระดับตำแหน่งกับปัญหา
อุปสรรคการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
ด้านนโยบาย ด้านการบริหารงานองค์กร ด้านการดำเนินงาน

ระดับตำแหน่ง	N	ปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีม					
		ด้านนโยบาย		ด้านการบริหารงาน องค์กร		ด้านการดำเนินงาน	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
- ชำนาญการพิเศษ	11	2.89	0.88	3.30	0.57	2.65	0.76
- ชำนาญการ	54	2.87	0.88	2.96	0.85	2.75	0.79
- ปฏิบัติการ	42	2.69	0.71	2.90	0.70	2.56	0.65
- ชำนาญงาน	24	3.18	0.71	3.47	0.68	3.33	0.73
- ปฏิบัติงาน	4	3.06	0.13	3.42	0.88	3.06	0.82
รวม	135	2.88	0.79	3.07	0.78	2.79	0.77

ตารางที่ 4.50
การทดสอบความแปรปรวนทางเดียวระหว่างระดับตำแหน่งกับกับ
ปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและ
บรรเทาสาธารณภัยด้านนโยบาย
ด้านการบริหารงานองค์กร
ด้านการดำเนินงาน

ระดับตำแหน่ง	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-Value
- ด้านนโยบาย	- ระหว่างกลุ่ม	3.76	4	0.94	1.52	0.20
	- ภายในกลุ่ม	80.60	130	0.62		
	รวม	84.36	134			
- ด้านการบริหารงานองค์กร	- ระหว่างกลุ่ม	6.91	4	1.73	3.02	0.02*
	- ภายในกลุ่ม	74.51	130	0.57		
	รวม	81.42	134			
- ด้านการดำเนินงาน	- ระหว่างกลุ่ม	9.86	4	2.47	4.55	0.00*
	- ภายในกลุ่ม	70.41	130	0.54		
	รวม	80.28	134			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.51

การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างระดับตำแหน่งกับปัญหาอุปสรรค

ในการทำงานเป็นทีมด้านบริหารงานองค์กร

ระดับตำแหน่ง	X	ชำนาญ การพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติ การ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน
		3.30	2.96	2.90	3.47	3.42
- ชำนาญการ พิเศษ	3.30	-	.35	.41	-.17	-.11
- ชำนาญการ	2.96		-	.06	-.52*	-.46
- ปฏิบัติการ	2.90			-	-.58*	-.52
- ชำนาญงาน	3.47				-	.06
- ปฏิบัติงาน	3.42					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.52

การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างระดับตำแหน่งกับปัญหาอุปสรรค

ในการทำงานเป็นทีมด้านบริหารงานองค์กร

ระดับตำแหน่ง	X	ชำนาญ การพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติ การ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน
		2.65	2.75	2.56	3.33	3.06
- ชำนาญการ พิเศษ	2.65	-	-.10	.09	-.68*	-.41
- ชำนาญการ	2.75		-	.20	-.58*	-.30
- ปฏิบัติการ	2.56			-	-.77*	-.50
- ชำนาญงาน	3.33				-	.27
- ปฏิบัติงาน	3.06					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- ภาพรวมของการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับตำแหน่งกับปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งชำนาญงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.33$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.71$) เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่ามีความสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.01$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีมในแตกต่างกัน

- และเมื่อทำการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างระดับตำแหน่งกับปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมในภาพรวม พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งชำนาญการ ($\bar{X} = 2.86$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งปฏิบัติการ ($\bar{X} = 2.71$) มีปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมด้านการบริหารงานองค์กรต่ำกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งชำนาญงาน ($\bar{X} = 3.33$) (ตารางที่ 4.53-4.55)

ตารางที่ 4.53

ภาพรวมจำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับตำแหน่งกับ
ปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมในการป้องกัน
และบรรเทาสาธารณภัย

ระดับตำแหน่ง	N	ปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีมในการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	
		$\bar{X}$	S.D.
- ชำนาญการพิเศษ	11	2.95	0.65
- ชำนาญการ	54	2.86	0.77
- ปฏิบัติการ	42	2.71	0.62
- ชำนาญงาน	24	3.33	0.64
- ปฏิบัติงาน	4	3.18	0.56
รวม	135	2.91	0.71

ตารางที่ 4.54

ภาพรวมการทดสอบความแปรปรวนทางเดียวระหว่างกับระดับการศึกษา
กับปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีมในการป้องกัน
และบรรเทาสาธารณภัย

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-Value
- ระหว่างกลุ่ม	6.20	4	1.55	3.25	0.01*
- ภายในกลุ่ม	61.99	130	0.48		
รวม	68.19	134			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.55

การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างระดับตำแหน่งกับปัญหาอุปสรรค
การทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ระดับ ตำแหน่ง	X	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติ การ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติ งาน
		2.95	2.86	2.71	3.33	3.18
- ชำนาญการ พิเศษ	2.95	-	.09	.23	-.38	-.23
- ชำนาญการ	2.86		-	.15	-.47*	-.32
- ปฏิบัติการ	2.71			-	-.61*	-.46
- ชำนาญงาน	3.33				-	.15
- ปฏิบัติงาน	3.18					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสบการณ์ในการ
ปฏิบัติงานกับปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านนโยบาย

พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.07$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-14 ปีมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.68$) เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.73$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีมด้านนโยบายไม่แตกต่างกัน

- ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกับปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านการบริหารงานองค์กรพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.22$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-9 ปีมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.04$) เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.87$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีมด้านการบริหารงานองค์กรไม่แตกต่างกัน

- ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกับปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านการดำเนินงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-14 ปีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.02$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปีมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.73$) เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.65$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีมด้านการดำเนินงานไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.56-4.57)

ตารางที่ 4.56

จำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างประสบการณ์
 ในการปฏิบัติงานกับปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีม
 ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยด้านนโยบาย
 ด้านการบริหารงานองค์กร ด้านการดำเนินงาน

ประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน	N	ปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีม					
		ด้านนโยบาย		ด้านการบริหารงาน องค์กร		ด้านการดำเนินงาน	
		X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.
- ต่ำกว่า 5 ปี	55	2.86	0.74	3.05	0.72	2.73	0.76
- 5-9 ปี	58	2.86	0.90	3.04	0.89	2.79	0.84
- 10-14 ปี	7	2.68	0.43	3.14	0.72	3.02	0.45
- 15 ปีขึ้นไป	15	3.07	0.67	3.22	0.57	2.96	0.69
รวม	135	2.88	0.79	3.07	0.78	2.79	0.77

ตารางที่ 4.57

การทดสอบความแปรปรวนทางเดียวระหว่างประสบการณ์ใน
 การปฏิบัติงานกับปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีมใน
 การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยด้านนโยบาย
 ด้านการบริหารงานองค์กร
 ด้านการดำเนินงาน

ประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P-Value
- ด้านนโยบาย	- ระหว่างกลุ่ม	0.84	3	0.28	0.44	0.73
	- ภายในกลุ่ม	83.52	131	0.64		
	รวม	84.36	134			

ตารางที่ 4.57 (ต่อ)

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-Value
- ด้านการบริหารงานองค์กรร่วม	- ระหว่างกลุ่ม	1.51	3	0.50	1.32	0.27
	- ภายในกลุ่ม	49.69	131	0.38		
	รวม	51.20	134			
- ด้านการดำเนินงาน	- ระหว่างกลุ่ม	0.98	3	0.33	0.54	0.65
	- ภายในกลุ่ม	79.29	131	0.61		
	รวม	80.27	134			

- ภาพรวมของการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกับปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.08$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปีมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.88$) เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.81$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.58-4.59)

ตารางที่ 4.58

ภาพรวมจำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกับปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีม

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	N	ปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
		$\bar{X}$	S.D.
- ต่ำกว่า 5 ปี	55	2.88	0.69
- 5-9 ปี	58	2.90	0.80
- 10-14 ปี	7	2.95	0.51
- 15 ปีขึ้นไป	15	3.08	0.55
รวม	135	2.91	0.71

ตารางที่ 4.59

ภาพรวมการทดสอบความแปรปรวนทางเดียวระหว่างประสบการณ์
ในการปฏิบัติงานกับปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-Value
- ระหว่างกลุ่ม	0.50	3	0.17	0.32	0.81
- ภายในกลุ่ม	67.69	131	0.52		
รวม	68.19	134			

หน่วยงานที่สังกัด

- ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างหน่วยงานที่สังกัดกับปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยด้านนโยบาย พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในสำนักช่วยเหลือผู้ประสบภัยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.05$) และกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในกองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.27$) เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.08$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมด้านนโยบายไม่แตกต่างกัน

- ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างหน่วยงานที่สังกัดกับปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยด้านการบริหารงานองค์กรพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในสำนักมาตรการป้องกันสาธารณภัย , สำนักช่วยเหลือผู้ประสบภัย และสำนักนโยบายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน ($\bar{X} = 3.16$) และกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในกองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.77$) เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.62$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมด้านการบริหารงานองค์กร ไม่แตกต่างกัน

- ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างหน่วยงานที่สังกัดกับปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยด้านการดำเนินงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในสำนักช่วยเหลือผู้ประสบภัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 2.98$) และกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในกองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.62$) เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวน

ทางเดียวพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.64$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมด้านการดำเนินงานไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.60-4.61)

ตารางที่ 4.60

จำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างหน่วยงานที่สังกัด
กับปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีม ด้านนโยบาย
ด้านการบริหารงานองค์กร ด้านการดำเนินงาน

หน่วยงาน ที่สังกัด	N	ปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีม					
		ด้านนโยบาย		ด้านการบริหารงาน องค์กร		ด้านการดำเนินงาน	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
- สำนักมาตรการ ป้องกันสาธารณภัย	27	2.83	0.95	3.16	0.84	2.64	0.80
- สำนักส่งเสริม การป้องกัน สาธารณภัย	22	2.97	0.58	2.94	0.75	2.85	0.61
- ศูนย์อำนวยการ บรรเทาสาธารณภัย	25	2.86	1.01	3.08	0.94	2.79	1.09
- สำนักช่วยเหลือ ผู้ประสบภัย	27	3.05	0.63	3.16	0.64	2.98	0.56
- สำนักนโยบาย ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	21	3.01	0.62	3.16	0.82	2.80	0.77
- กองเผยแพร่และ ประชาสัมพันธ์	13	2.27	0.67	2.77	0.53	2.62	0.66
รวม	135	2.88	0.79	3.07	0.78	2.79	0.77

ตารางที่ 4.61

การทดสอบความแปรปรวนทางเดียวระหว่างหน่วยงานที่สังกัด
กับปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีมจำแนกตามรายด้าน
ด้านนโยบาย ด้านการบริหารงานองค์กร
ด้านการดำเนินงาน

หน่วยงาน ที่สังกัด	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P-Value
- ด้านนโยบาย	- ระหว่างกลุ่ม	6.19	5	1.24	2.04	0.08
	- ภายในกลุ่ม	78.17	129	0.61		
	รวม	84.36	134			
- ด้านการ บริหารงานองค์กร	- ระหว่างกลุ่ม	2.16	5	0.43	0.70	0.62
	- ภายในกลุ่ม	79.26	129	0.61		
	รวม	81.42	134			
- ด้านการ ดำเนินงาน	- ระหว่างกลุ่ม	2.07	5	0.41	0.68	0.64
	- ภายในกลุ่ม	78.21	129	0.61		
	รวม	80.28	134			

- ภาพรวมของการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างหน่วยงานที่สังกัดกับปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีม ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในสำนักช่วยเหลือผู้ประสบภัยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.08$) และกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในกองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.55$) เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.45$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.62-4.63)

ตารางที่ 4.62
ภาพรวมจำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง
หน่วยงานที่สังกัดกับปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีม

หน่วยงานที่สังกัด	N	ปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีมในการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	
		$\bar{X}$	S.D.
- สำนักมาตรการป้องกัน สาธารณภัย	27	2.88	0.79
- สำนักส่งเสริมการป้องกัน สาธารณภัย	22	2.92	0.62
- ศูนย์อำนวยการบรรเทา สาธารณภัย	25	2.91	0.96
- สำนักช่วยเหลือ ผู้ประสบภัย	27	3.06	0.55
- สำนักนโยบายป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	21	2.99	0.70
- กองเผยแพร่และ ประชาสัมพันธ์	13	2.55	0.40
รวม	135	2.99	0.71

ตารางที่ 4.63

ภาพรวมการทดสอบความแปรปรวนทางเดียวระหว่าง
หน่วยงานที่สังกัดกับปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-Value
- ระหว่างกลุ่ม	2.44	5	0.49	0.96	0.45
- ภายในกลุ่ม	65.75	129	0.51		
รวม	68.19	134			

- สรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน หน่วยงานที่สังกัด พบว่าบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ตำแหน่งงานและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าที่แตกต่างกันมีดังนี้ เพศ ที่แตกต่างกัน ทำให้ปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมด้านนโยบายแตกต่างกัน ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ทำให้ปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมด้านการดำเนินงานต่างกัน และระดับตำแหน่งงานที่ต่างกันทำให้ปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมด้านการบริหารงานองค์กร และด้านการดำเนินงานแตกต่างกัน (ตารางที่ 4.32)

ตารางที่ 4.64

สรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค
ในการทำงานเป็นทีม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีม			รวม
	นโยบาย	การบริหารงานองค์กร	การดำเนินงาน	
- เพศ	t = -1.96 P = 0.05*	t = -1.24 P = 0.22	t = -1.58 P = 0.12	t = -1.75 P = 0.08
- อายุ	F = 0.81 P = 0.49	F = 1.33 P = 0.27	F = 2.53 P = 0.06	F = 1.63 P = 0.19

ตารางที่ 4.64 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีม			รวม
	นโยบาย	การบริหารงานองค์กร	การดำเนินงาน	
- ระดับการศึกษา	F = 0.14 P = 0.87	F = 1.25 P = 0.29	F = 3.34 P = 0.04*	F = 1.33 P = 0.27
- ตำแหน่งงาน	F = 1.52 P = 0.20	F = 3.02 P = 0.02*	F = 4.55 P = 0.00*	F = 3.25 P = 0.01*
- ประสบการณ์	F = 0.44 P = 0.73	F = 0.24 P = 0.87	F = 0.54 P = 0.65	F = 0.32 P = 0.81
- หน่วยงานที่สังกัด	F = 2.04 P = 0.08	F = 0.70 P = 0.62	F = 0.68 P = 0.64	F = 0.96 P = 0.45

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 2 การอภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพทีมงานในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย” ของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ผลการศึกษาสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ได้ ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 30-39 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี อยู่ในตำแหน่งระดับชำนาญการ มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอยู่ระหว่าง 5-9 ปี ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสำนักมาตรฐานการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและสำนักช่วยเหลือผู้ประสบภัย มีรูปแบบการทำงานเป็นทีมตามสายงาน/ตามโครงสร้างขององค์กร และมีโอกาสเข้าร่วมการทำงานในลักษณะของการประชุมเป็นครั้งคราวอยู่ในระดับมากกว่าการเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ/คณะทำงานและปฏิบัติการเฉพาะกิจ

ลักษณะการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ผลการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากกว่าในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจำเป็นต้องมีลักษณะการทำงานเป็นทีม และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านของลักษณะการทำงานเป็นทีม ซึ่งได้แก่ ด้านผู้นำทีมงาน ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการวางแผน ด้านการประสานงาน ด้านการกำกับดูแล พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็น ดังนี้

1. ด้านการประสานงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมากกว่า การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ต้องใช้การประสานงานในการทำงานเป็นทีมอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ผสมผสานกัน เพื่อสร้างความเข้าใจในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน โดยข้อเท็จจริงที่ทีมงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของกรมป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยต้องทำงานร่วมกับหน่วยงานทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร อาทิ เครือข่าย อาสาสมัคร มูลนิธิ ตลอดจนองค์กรเอกชนที่เกี่ยวข้อง ซึ่งล้วนต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารและการประสานงานทั้งสองรูปแบบ สอดคล้องกับผลการศึกษาของนิตยา เงินประเสริฐศรี (พรมณี พุ่มอิม, 2547, น. 22-24) ที่กล่าวถึงลักษณะการประสานงานภายในและการประสานงานกับหน่วยงานอื่น ซึ่งจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งได้แก่ การประสานงานซึ่งเป็นการติดต่อสื่อสาร โดยเฉพาะการติดต่อสื่อสารแบบสองทางจะช่วยให้การทำงานมีความเข้าใจตรงกันและการประสานต้องมีอยู่ทุกระดับชั้นของสายการบังคับบัญชาทั้งในรูปแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่นเดียวกับที่วรารภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2549, น. 20-28) กล่าวถึงทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งต้องอาศัยการสื่อสาร ความร่วมมือ รวมทั้งการประสานงานกันอย่างใกล้ชิดสนทนสนมและ เป็นกันเอง

2. ด้านการกำกับดูแล กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก กับการกำกับดูแล การดำเนินการของทีมงานในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ต้องการการติดตามและการประเมินผลด้านสาธารณภัยและด้านการปฏิบัติงานเพื่อประเมินความคุ้มค่าในการทำงานให้ประสพผลสัมฤทธิ์ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านของการกำกับดูแล พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีการติดตามสถานการณ์ด้านสาธารณภัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในด้านการปฏิบัติงานของทีมงานในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้กับประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับร่าง ยุทธศาสตร์กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (2552, น. 56) ตามแนวคิดหลักของการดำเนินงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการเตรียมความพร้อมในการจัดการสาธารณภัยและการบริหารจัดการสาธารณภัยในสภาวะฉุกเฉิน ซึ่งประกอบด้วย มาตรการติดตามและเฝ้าระวังสถานการณ์

การพัฒนาระบบการแจ้งเตือนภัย และการกระจายข่าว การวางแผน การสั่งการ มาตรการตอบโต้และ คุ้มภัย เพื่อสร้างความพร้อมในการบริหารจัดการสาธารณภัยในสถานการณ์ฉุกเฉินที่มีประสิทธิภาพ

3. ด้านผู้นำทีมงาน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมากกว่าการมีผู้นำที่ กล้าตัดสินใจและสามารถแก้ปัญหาของทีมได้อย่างทันท่วงที ทำให้ทีมงานสามารถปฏิบัติงานด้าน สาธารณภัยได้อย่างรวดเร็วและทันต่อสถานการณ์ ส่งเสริมการทำงานสู่ความสำเร็จอย่างมี ประสิทธิภาพ สอดคล้องกับที่รucker (Rucker, อ้างถึงใน วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์, 2549, น. 118, 125) กล่าวถึงภาวะผู้นำในการบริหารต้องมีความเฉลียวฉลาดสามารถควบคุมการทำงานให้มี ประสิทธิภาพ มีความเชื่อมั่นในตนเองมีความมั่นใจในการสั่งการหรือตัดสินใจ มีความเด็ดขาดในการ ตัดสินใจบนข้อมูลประกอบการตัดสินใจ กล้าคิดกล้าตัดสินใจและมีความรับผิดชอบ มีปฏิภาณไหว พริบดีสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างฉับไว ตอบโต้สถานการณ์ต่างๆ ได้ทันเวลา รวมทั้งยังม ีความสอดคล้องกับสมรรถนะของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (2548, น. 45) ที่กล่าวถึง พฤติกรรมในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับผลสำเร็จของงานและเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ควรจะต้องเน้นในสมรรถนะประจำกลุ่ม อาทิ ความมั่นใจในตนเอง การ ตัดสินใจของตนที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผล หรือเลือกวิธีที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหรือแก้ไข ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงและการมีภาวะผู้นำ คือ ความตั้งใจหรือความสามารถในการเป็นผู้นำกลุ่มคน ปกครอง รวมถึงการกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ เป้าหมาย วิธีการทำงานให้ทีมงานปฏิบัติงานได้อย่าง ราบรื่นเต็มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

4. ด้านการมีส่วนร่วม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับลักษณะการทำงานของทีมงานที่สมาชิก ทีมงานมีส่วนร่วมในผลงานและความสำเร็จของทีมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการประเมิน การปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 ของกรม ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่มุ่งพัฒนาองค์กรใน 4 มิติ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบ ราชการ, 2552, น. 2) ได้ค่าคะแนนรวม 4.74 จากคะแนนเต็ม 5 คะแนน กรมป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย จึงได้รับการจัดสรรงบประมาณ จำนวน 13 ล้านบาท เพื่อเป็นเงินรางวัลแก่บุคลากร ของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 และสามารถนำมาอธิบายใน มิติของการมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับ ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ (แน่งน้อย จุไรสง, 2549, น. 29) ที่กล่าวถึงรูปแบบของการมีส่วนร่วมมี 4 รูปแบบ ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมตัดสินใจ ประกอบด้วยการริเริ่ม ตัดสินใจดำเนินการตัดสินใจและตัดสินใจปฏิบัติการ 2) การมีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติการ ประกอบด้วย การสนับสนุนทรัพยากร การบริหาร การประสานความร่วมมือ 3) การมี

ส่วนร่วมในผลประโยชน์ ประกอบด้วย ผลประโยชน์ด้านวัสดุ ด้านสังคม และส่วนบุคคล 4) การมีส่วนร่วมประเมินผล

5. ด้านการวางแผน การทำงานของทีมงานในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจากข้อเท็จจริงที่ได้จากผลการศึกษา พบว่าเป็นทีมงานที่มีการวางแผนกลยุทธ์โดยมีเป้าหมายเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนอยู่ในระดับมาก แสดงว่าการวางแผนมีความสำคัญต่อการทำงานของทีม สามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานให้เป็นไปตามขั้นตอน วิธีการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรสอดคล้องกับกุสุมา พนอนุอุดมสุข (2550, น. 30) ที่กล่าวถึงลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายว่าสมาชิกต้องมีการปฏิบัติงานที่ชัดเจน กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และเอกชัย กี่สุขพันธ์; สมิต สัชฌุกร; ถาวร โชติชื่น (2538, น. 145-146) ที่กล่าวว่า การวางแผน เป็นปัจจัยที่สนับสนุนส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่ดีขึ้น สร้างความเข้าใจร่วมกันในการทำงานและสอดคล้องกับสมรรถนะหลักของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (2548, น. 17) ซึ่งบุคลากรของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจำเป็นต้องมีสำหรับการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย ซึ่งก็คือความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

สรุปในภาพรวมของลักษณะการทำงานเป็นทีมพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในด้านต่างๆ เกี่ยวกับลักษณะการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในระดับมาก และด้านที่มีความคิดเห็นว่าเป็นลักษณะการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมากที่สุดคือ ด้านการประสานงานและด้านการกำกับดูแล รองลงมาคือ ด้านผู้นำทีมงาน สุดท้ายคือ ด้านการมีส่วนร่วมและด้านการวางแผน

ปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีม

ผลการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านนโยบาย ด้านการบริหารงานองค์กร และด้านการดำเนินงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีม พบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมในด้านต่างๆ ตามลำดับดังนี้

1. ด้านการบริหารงานองค์กร ปัญหาอุปสรรคมากที่สุดคือ การมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบไม่ตรงตามความรู้ความสามารถของสมาชิกและการบริหารจัดการข้อมูลยังไม่เป็นระบบ

ไม่เชื่อต่อการนำไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจของผู้บริหาร ที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจากการปฏิรูประบบราชการ พ.ศ. 2545 ที่บุคลากรจากหลายหน่วยงานต้องโอน ย้าย มาสังกัดกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยมีตำแหน่งงานที่ไม่สอดคล้องกับภารกิจหลักด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เท่าที่ควร อาทิ ตำแหน่งวิศวกรโยธา ตำแหน่งนายช่างเครื่องกล หรือตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ แต่ไปปฏิบัติงานในตำแหน่งของบุคลากร ในกองการเจ้าหน้าที่ แทนการปฏิบัติงานในสำนักช่วยเหลือผู้ประสบภัยที่มีภารกิจที่ตรงกับความรู้ความสามารถมากกว่า หรือตำแหน่งบุคลากรแต่ไปปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้ายุทธศาสตร์หรือเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนอาจเป็นผลจากการบริหารงานองค์กร ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ผู้บริหารอาจมองว่าคนทุกคนสามารถพัฒนาได้ โดยการศึกษาเรียนรู้ที่หลากหลาย และเพื่อเป็นการเสริมสร้างความก้าวหน้าในการปรับเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เพราะบางตำแหน่งลักษณะงานสามารถเกื้อกูลกันได้ อาทิ ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีเคยปฏิบัติงานเกี่ยวกับการฝึกอบรม เมื่อผ่านการสอบเลื่อนระดับก็สามารถนำผลงานมาเขียนเกื้อกูลกันเพื่อปรับไปอยู่ที่ตำแหน่งนักพัฒนาบุคลากร ในระดับที่สูงขึ้นได้ ดังเช่น นโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (2548, น. 31-43) ที่เสริมสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากรของกรม โดยมีการปรับปรุงโครงสร้าง การกำหนดตำแหน่ง การวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องเหมาะสมกับคุณภาพปริมาณงาน ภารกิจที่บุคลากรของกรมได้รับมอบหมาย ซึ่งเป็นไปตามระเบียบ วิธีการทาง ในการปฏิบัติราชการ เช่น การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการสอบเลื่อนระดับเพื่อความก้าวหน้าในทุกปี และขนาด กาบคำ (2551, น. 1-3) ได้กล่าวถึงการสร้างทีมงานที่ดี การเลือกบุคลากรเข้าร่วมทีม ผู้บริหารควรคำนึงถึงคุณสมบัติที่มีความเหมาะสมของบุคลากร โดยพิจารณาจากลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบต่องานนั้นๆ และถ้าผู้บริหารต้องการให้ทีมมีความแข็งแกร่ง ก็ต้องดึงเอาคนที่มีความแตกต่างกัน มีจุดแข็งเฉพาะตัวที่ต่างกัน เพราะคนแต่ละคนมีความรู้ความสามารถ ความถนัดและพรสวรรค์ที่ต่างกันไป หากผู้บริหารสามารถนำคนเหล่านี้มาทำงานร่วมกัน เท่ากับเป็นการสกัดเอาสิ่งที่ดีที่สุดของแต่ละคน มาใช้เพื่อเสริมซึ่งกันและกัน เช่น การจัดทีมเฉพาะกิจ แต่กลุ่มตัวอย่างก็ให้ความเห็นอีกลักษณะหนึ่งว่า แม้จะเป็นช่องทางของความก้าวหน้า แต่ความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ ตามความความถนัด ยังคงมีอยู่ เพราะเชื่อว่าการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบที่ไม่ตรงตามความรู้ความสามารถของสมาชิก ทำให้ไม่สามารถใช้ความรู้ที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่ หรือ การขาดความรู้ความเข้าใจในการทำงาน หรือขาดทักษะและความชำนาญในการทำงาน ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานให้ลุล่วงหรือทำงานเสร็จ เกิดความสับสน ปฏิบัติตัวไม่ถูกทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน ไม่ชอบงานที่ทำ บางคนเรียนจบมาสาขาหนึ่งแต่ต้องไปทำงานในสาขาที่ไม่ชอบหรือไม่ถนัดก็จะเกิดความเครียดไม่มีความสุขที่ต้องทนอยู่กับสิ่งที่ตน

ไม่ชอบ ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติได้ดี จึงเป็นปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมมากที่สุด สอดคล้องกับ ผลงานวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ที่ดำรง ตำแหน่งสายงานวิศวกรรมโยธา ศุภกิติมิตร เปาริก (2551, น. 115) พบว่าความคิดเห็นของข้าราชการ ที่ดำรงตำแหน่งวิศวกร เกี่ยวกับกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่มีภารกิจในการจัดทำแผน แม่บท วางมาตรการส่งเสริม สนับสนุนการป้องกัน บรรเทาและฟื้นฟูจากสาธารณภัย กำหนด นโยบายด้านความปลอดภัย สร้างระบบป้องกันเตือนภัย ฟื้นฟูหลังเกิดภัยและการติดตาม ประเมินผลเพื่อให้หลักประกันด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ซึ่งเป็นงานที่มุ่งเน้นทางด้านสังคมเป็นส่วนใหญ่ ทำให้ข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธาณภัยที่ดำรงตำแหน่งสายงานวิศวกรรมโยธา มีความเห็นว่างานที่ต้องปฏิบัติในลักษณะเช่นนี้ไม่ ตรงกับความรู้ความสามารถ ในเชิงวิชาชีพวิศวกรเท่าที่ควร ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ย ที่ต่ำ มีผลกระทบต่อการการทำงานทำให้ผู้ดำรงตำแหน่งวิศวกรบางส่วนหาช่องทางโอนย้ายไปสังกัด ยังหน่วยงานที่มีภารกิจด้านงานวิศวกรรมโดยตรง และสุนันทา เลาหนันท์ (2544, น. 64-66) ได้ กล่าวถึงการมอบหมายความรับผิดชอบเพื่อปฏิบัติหน้าที่ของทีมงานตามความถนัด ความเชี่ยวชาญ และความพอใจของแต่ละคน เป็นการทำให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ยังผลให้ แต่ละคนมีโอกาสสร้างหรือพัฒนาความสามารถด้านอื่นๆ ให้ดีขึ้น ซึ่งจะประโยชน์ต่อองค์กรและมี ผลดีต่อสมาชิกแต่ละบุคคลในทีมงานนั้น

2. ด้านนโยบาย ปัญหาอุปสรรคที่พบมากที่สุดคือ การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารองค์กร บ่อยครั้ง รองลงมาคือ องค์กรไม่ได้กำหนดนโยบายการทำงานเป็นทีมไว้ในยุทธศาสตร์ขององค์กร อย่างชัดเจน การที่ปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมเกิดจากการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารองค์กร บ่อยครั้ง อาจเกิดจากปัจจัยต่างๆ สอดคล้องกับนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย (2548, น. 31-43) ที่เสริมสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากรของ กรม โดยมีการปรับปรุงโครงสร้าง การกำหนดตำแหน่ง การวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องเหมาะสม กับคุณภาพปริมาณงาน ภารกิจที่บุคลากรของกรมได้รับมอบหมาย ซึ่งเป็นไปตามระเบียบ วิธีการทาง ในการปฏิบัติราชการ อาทิ การเปิดให้บุคลากรมีการสอบแข่งขันเพื่อเลื่อนระดับในทุกปี จึงมีการ โยกย้ายบุคลากรบ่อยครั้งเมื่อมีคำสั่งแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งผู้บริหารระดับสูง ที่มีการ เปลี่ยนแปลงตามวาระการเกษียณอายุราชการ หรือการโยกย้ายตามปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบ ต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อการกำหนดนโยบายขององค์กรที่อาจต้องมีการปรับเปลี่ยนตามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารแต่ละคน

3. ด้านการดำเนินงาน เนื่องจากสมาชิกของทีมมีความเห็นต่อแนวทางการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกัน และองค์การขาดการพัฒนาจิตสำนึกในการทำงานเป็นทีม อาจเนื่องมาจากความแตกต่างระหว่างบุคคล ของบุคลากรที่มาทำงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาในด้านลักษณะการทำงานเป็นทีมที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยต่อการมีส่วนร่วมในระดับที่น้อยกว่าด้านอื่น และจากการศึกษาพบว่าลักษณะการเข้าร่วมในทีมงาน สูงสุดร้อยละ 25.93 เป็นเพียงการเข้าร่วมประชุมเป็นครั้งคราว หรือการเข้าร่วมประชุมแทนหัวหน้าหน่วยงาน หรือผู้อื่นที่ติดภารกิจ ซึ่งอาจมีระยะเวลาเพียงสั้นๆ และไม่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในเรื่องนี้ๆ เมื่อการประชุมเสร็จสิ้นลงผู้เข้าร่วมประชุมก็อาจสิ้นสุดภารกิจ จึงเลือกที่จะไม่แสดงความคิดเห็นที่ชัดเจน หรือขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ จนเมื่อการประชุมสิ้นสุด ความรู้สึกขัดแย้งก็ยังคงมีอยู่ ส่งผลให้การรับรู้และความรู้สึกที่แตกต่างทำให้กระทบต่อการดำเนินงานที่ขาดความเข้าใจที่ตรงกัน สอดคล้องกับสำนักงานจังหวัดสมุทรสงคราม (2551, น. 6-7) ที่ได้ระบุปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมไว้ซึ่งเกิดจาก

1) ความแตกต่างระหว่างบุคลิกภาพ (Personality Differences) ความแตกต่างระหว่างบุคคล อาจจะเป็นปัญหาที่สำคัญต่อการประสานงานและการทำงานร่วมกันได้ เพราะเราแต่ละคนอาจจะมีอคติ (Bias) ต่อบุคคลอื่น ซึ่งมีคุณลักษณะหรือบุคลิกภาพที่แตกต่างหรือทำให้เราไม่ชอบใจ ทำให้เราไม่อยากติดต่อสื่อสาร หรือทำงานด้วย

2) การมีส่วนร่วมในงานอย่างไม่เท่าเทียม (Unequal Contributions) จะมีความสำคัญต่อการอยู่ร่วมกันและความสามัคคีของทีม ผู้บริหารก็ต้องยอมรับว่าไม่มีความเสมอภาคอย่างแท้จริงในสังคม

3) การขาดความรู้สึกมีส่วนร่วม (No Sense of Belonging) ทีมในองค์กรต่างๆ อาจจะไม่ได้เกิดขึ้นจากสมาชิกที่ทำงานร่วมกันนานพอที่จะรู้จักกัน และมีความเคารพซึ่งกันและกันมากนัก โดยสมาชิกส่วนใหญ่มีความจำเป็นที่จะต้องทำงานร่วมกันตามที่ได้รับมอบหมายจากฝ่ายบริหาร ทำให้สมาชิกขาดความผูกพันและความรู้สึกเป็นเจ้าของทีม จึงไม่ทุ่มเทและมุ่งมั่นในการทำงานให้ทีมอย่างเต็มที่

สรุปในภาพรวมเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในช่วงเวลาที่ศึกษา (2552) มีในระดับปานกลางโดยเฉพาะด้านการบริหารงานองค์กร ซึ่งมีมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านนโยบาย และด้านการดำเนินงาน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็นต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมและปัญหาอุปสรรคการทำงานเป็นทีม

เพศ

- กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีปัญหาอุปสรรคในด้านนโยบายที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคด้านนโยบายสูงกว่าเพศชาย อธิบายได้ว่าอาจเกิดจากการรับรู้และการปรับตัวเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคที่แตกต่างกัน จากภารกิจของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่มีเป้าหมายเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน นโยบายขององค์กรและผู้บริหารก็จะมุ่งเน้นในด้านการป้องกันการเตรียมความพร้อม การเฝ้าระวัง และการติดตามสถานการณ์อยู่ตลอดเวลา ลักษณะการทำงานจึงไม่มีเวลาและวันหยุดที่แน่นอน มีการทำงานที่ปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลาตามแต่สถานการณ์ ซึ่งมีปัจจัยด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการเมือง สังคม สิ่งแวดล้อม ที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่งผลกระทบต่อเพศหญิงที่มาภาระต้องดูแลครอบครัวมากกว่าเพศชาย

การศึกษา

- กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีปัญหาอุปสรรคในด้านการดำเนินงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคด้านการดำเนินงานสูงกว่าด้านอื่น อธิบายได้ว่าการศึกษาส่งผลต่อการเรียนรู้ การรับรู้ ความเข้าใจและแนวทางการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จะดำรงตำแหน่งในสายงานระดับทั่วไปของระดับชำนาญงาน และระดับปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นลักษณะงานที่ไม่มี ความซับซ้อน เช่น งานฝ่ายบริหารหรือฝ่ายธุรการ จึงอาจเป็นสาเหตุให้ขาดความรู้ ขาดความชำนาญในด้านวิชาการ ไม่สามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการดำเนินงานได้ เมื่อต้องทำงานที่มีความยุ่งยาก ซับซ้อนต้องใช้ความรู้ความสามารถในด้านสาธารณภัยและการปฏิบัติราชการ เพื่อตอบสนองต่อการทำงานในสถานการณ์ที่เร่งด่วน อาจทำให้ไม่สามารถทำความเข้าใจ รับรู้แนวทางในการทำงานเพื่อปรับตนเองได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง แตกต่างจากบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า จะเป็นสายวิชาการในระดับบริหาร ซึ่งมีความรู้ความสามารถในด้านวิชาการ และสามารถทำงานที่ยาก มีความซับซ้อนมากกว่า มีโอกาสเข้าร่วมในการประชุมมอบ

นโยบายและแนวทางในการดำเนินงานขององค์กร มากกว่าบุคลากรที่อยู่ในระดับทั่วไป จึงทำให้การเรียนรู้ การรับรู้ ความเข้าใจและแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อแก้ปัญหาแตกต่างกันเป้าหมายการทำงานก็จะแตกต่างกันเป็นปัญหาอุปสรรคต่อการดำเนินงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของวันวิสาข์ แก้วสมบุญ (สืบค้นเมื่อวันที่ 10 เมษายน 2552) ระบุว่าระดับการศึกษาที่สูงขึ้นจะช่วยปรับสภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เป็นการเพิ่มพูนศักยภาพและมาตรฐานการทำงานของบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ท้นต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและความก้าวหน้าทางวิชาการ ตลอดจนความเจริญทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว จึงต้องพัฒนาทางการศึกษาเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว มิฉะนั้นแล้วจะกลายเป็นผู้ล้าหลัง นอกจากนี้ผู้ที่จบการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัยยังเป็นที่ยอมรับของสังคม ส่งผลต่อความก้าวหน้าในการทำงานในอนาคตต่อไป

ตำแหน่ง

- กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่ามีปัญหาอุปสรรคในด้านการบริหารงานขององค์กรและด้านการดำเนินงานแตกต่างกัน

โดยบุคลากรระดับชำนาญการและระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคด้านการดำเนินงานต่ำกว่าระดับชำนาญงาน อธิบายได้ว่าบุคลากรระดับชำนาญการและระดับปฏิบัติการ ซึ่งมีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี จะดำรงตำแหน่งในระดับบริหาร มักได้รับมอบหมายให้เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการและทำงานในภารกิจต่างๆ ในองค์กร และระหว่างองค์กร มีการมีส่วนร่วมประชุมผู้บริหารระดับ อีกทั้งมีประสบการณ์ในการทำงานสูงกว่าบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ทำให้การเรียนรู้ การรับรู้ ความเข้าใจและแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีกว่าปัญหาอุปสรรคในด้านการบริหารงานขององค์กรและด้านการดำเนินงานจึงต่ำกว่าสอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีซึ่งพบว่ามีปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี เช่นเดียวกัน