

หัวข้อสารนิพนธ์	การพัฒนาคุณภาพทีมงานในการป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (Development of quality teams in the Disaster Prevention and mitigation, Department of Disaster Prevention and mitigation)
ชื่อผู้เขียน	นางศิริบุญ สุขพัฒน์ (Mrs. Siriboon Sukapattee)
แผนกวิชา/คณะ	สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ระพีพรรณ คำหอม
ปีการศึกษา	2551

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพทีมงานในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และปัญหาอุปสรรคของการทำงานเป็นทีมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ ข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ใน 6 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานนโยบายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักส่งเสริมการป้องกันสาธารณภัย ศูนย์อำนวยการบรรเทา สาธารณภัย สำนักช่วยเหลือผู้ประสบภัย สำนักมาตรการป้องกันสาธารณภัย กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ รวม 135 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยค่า t-test , F- test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการศึกษาโดยสรุปมีดังนี้

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30-39 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรีดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านสาธารณภัย 5-9 ปี มีรูปแบบการทำงานเป็นทีมตามสายงาน/ตามโครงสร้าง และกลุ่มตัวอย่างมีโอกาสเข้าร่วมประชุมเป็นครั้งคราว ลักษณะการทำงานเป็นทีมในภาพรวมสำหรับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เห็นด้วยในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการประสานงานที่ทีมงานใช้การประสานงานอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการในการทำงานเป็นทีม และด้านการกำกับดูแล ที่ทีมงานมีการติดตามสถานการณ์ด้านสาธารณภัยอย่างต่อเนื่อง ส่วนปัญหาอุปสรรคในการทำงานเป็นทีม มีระดับ

ปานกลางโดยเฉพาะด้านบริหารงานขององค์กรที่มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของสมาชิกและการบริหารจัดการข้อมูลยังไม่เป็นระบบ ไม่เอื้อต่อการนำไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจของผู้บริหาร

ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาคุณภาพทีมงาน คือ องค์กรควรมีการกำหนดนโยบายการทำงานเป็นทีมไว้ในยุทธศาสตร์และมีกระบวนการถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติ อย่างชัดเจนและทั่วถึง มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ตรงกับความรู้ความสามารถของสมาชิก สนับสนุนงบประมาณเพื่อการซ่อมบำรุงเครื่องมือ เครื่องจักรกลและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรในสายงานประเภททั่วไปมีโอกาสในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อและการฝึกอบรมให้มีความรู้ด้านวิชาการควบคู่กับการสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม ปรับเปลี่ยนค่านิยมทัศนคติ ส่งเสริมวัฒนธรรมบูรณาการงานด้านเครือข่าย พัฒนาข้อมูลสารสนเทศ และบุคลากรควรให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม

Abstract

The study on, "Development of quality teams in the Disaster Prevention and mitigation, Department of Disaster Prevention and mitigation", aims to study the performance, problems and obstacles of teamwork in the Disaster prevention and mitigation. The study sample was Department of civil Disaster Prevention and mitigation in 6 agencies, including Disaster Prevention and Mitigation Policy Bureau. Disaster Prevention and Promotion Bureau. Disaster Mitigation Directing Center. Disaster Victims Assistance Bureau. Disaster Prevention Measures Bureau. Publishing and Public Relations Division, and 135 people use the questionnaire as a tool to collect data. The statistics for data analysis were percentage, means, standard deviation. And testing relationships between variables with t-test, F-test.

It was found from the study that most samples were female, between ages 30-39 years .Their education are bachelor degree. Experienced in performing a public hazard 5-9 years working as a team line / the structure. Samples have the opportunity to participate from time to. The overall prevention and relief efforts were at the high level. Especially in coordinating the team ,the use of an official and unofficial team. The team is monitoring the situation and ongoing public hazard. The problem of obstacles in teamwork was at the moderate level. Management by specialized organizations of the delegation of responsibility does not match the ability of members and management information system is invalid and unfit for make-decision.

Findings from this study suggest that organization should formulate policies in its strategy in order to be able to implement those policies effectively. It's important for team members and especially team leader to understand and be able to recognize the personnel administration to put the right man to the right job Encouraging people in the general category have the opportunity to develop self-education and training to go along with the technical knowledge to build involvement in teamwork. Modify attitudes, values, promoting cultural integration of the network. Development information. And personnel should focus on teamwork.