

บทความวิจัย

**การทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสิ่งแวดล้อม
และสุขาภิบาล สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร
Teamwork Perceived by the Staff, Environment and
Sanitation Section. District Office in Bangkok,
Bangkok Metropolitan Administration***

ปิยนุช แก้วคำรอด วท.ม. (Piyanch Kaewcumrod, M.S.)**

ปิยธิดา ตรีเดช, ส.ด. (Piyathida Tridech, Ph.D.)***

สุคนธา ศิริ, Ph.D. (Su khontha Siri, Ph.D.)****

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงพรรณนา เพื่อประเมินระดับและวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล จำนวนสมาชิกของทีม การติดต่อสื่อสาร และบรรยากาศในการทำงานกับการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขาภิบาล สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร เก็บรวบรวมข้อมูลในข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติงานประจำฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขาภิบาล ในทุกสำนักงานเขตของกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 218 ตัวอย่าง ได้รับแบบสอบถามที่ตอบสนองครบถ้วนทั้งหมด 175 ฉบับ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามระหว่างวันที่ 15 พฤษภาคม 2556 ถึงวันที่ 15 มิถุนายน 2556 ประมวลผลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป คำนวณค่า ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่าเจ้าหน้าที่ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขาภิบาล สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21-30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการสุขาภิบาลระดับปฏิบัติการ และประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี และ

* วิทยานิพนธ์หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

**นักวิชาการสุขาภิบาลชำนาญการ ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขาภิบาล สำนักงานเขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร

***รองศาสตราจารย์ ประจำภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

**** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำภาควิชาระบาดวิทยา คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

จำนวนสมาชิกในทีมอยู่ระหว่าง 2-4 คน มีการติดต่อสื่อสาร บรรยากาศในการทำงาน และการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ในระดับดี (\bar{x} = 4.05, 3.80 และ 3.78 ตามลำดับ) ปัจจัยส่วนบุคคลและจำนวนสมาชิกของทีมไม่มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขาภิบาล สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร ส่วนการติดต่อสื่อสารและบรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขาภิบาล สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร ในระดับปานกลางและระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $p\text{-value} < 0.001$ ($r = 0.692$ และ 0.801 ตามลำดับ)

จากการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะว่าฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขาภิบาล สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร ควรได้รับการพัฒนาทางด้านองค์ประกอบของทีม โดยจัดสรรบทบาทตามความสามารถ บุคลิกภาพที่เหมาะสม สอดคล้องกับความชอบของสมาชิก ให้อยอมรับในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน หัวหน้าทีมควรเอาใจใส่ในปัญหาข้อขัดแย้ง สร้างจิตสำนึกในความรับผิดชอบร่วมกัน ให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ และความรู้สึที่ดีต่อกัน โดยมีกิจกรรมและการทำงานร่วมกัน

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม บรรยากาศในการทำงาน การติดต่อสื่อสาร เจ้าหน้าที่ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขาภิบาล สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร

Abstract

The objective of this explanatory research was to analyze the relation among personal characteristics, the number of team member, communication and working atmosphere with team work as perceived by the officers of environment and sanitation section, Office of the District, Bangkok Metropolitan. The data was collected from the officers of the Office of the District, Bangkok Metropolitan Municipality who were working in the Environment and Sanitation Section of Bangkok Metropolitan. The samples were selected by Purposive sampling from sanitation officers at the operational level, along with specialized experts and public health officers from operational level to expert level. There were 218 samples and 175 returned questionnaires. The data were collected by using questionnaires during the period from May 15 - June 15, 2013.

The data were analyzed by using computerized packaged program, statistics used were percentage, mean, standard deviation and Pearson's Product Correlation Coefficient.

The study found that the majority of the populations were female; age 21-30 years old; bachelor degree; holding the position as a sanitary technical officer at an operational level; working experience 1-5 years, and the average team consisted of 2-4 team members. The communication, working atmosphere, and team work as perceived by the studied population were at a high level (\bar{X} = 4.05, 3.80 and 3.78 consecutively). The study found no association between personal characteristics and number of person in a team with team work as perceived by the studied population. The study found the association between communication and working atmosphere with team work as perceived by the studied population in medium level and high level with statistical significance at p -value < 0.001 (r = 0.692 and 0.801 consecutively).

This researcher suggests there should be development of team work in the Environment and Sanitation Section in Office of the District, Bangkok Metropolitan in the aspect of the component of team by allocating the working role in accord with the capability, personality and the interest of the member. Each member should accept the state of working with other person and promote the working atmosphere. Team leader should take action in resolving conflict, creating common consciousness of responsibility so that cooperation and positive attitude be mutually created through having activity and working together.

Keywords: Team work, working atmosphere, Communication, Officers of environment and sanitation, Office of district, Bangkok Metropolitan

ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย

กรุงเทพมหานครเป็นหน่วยงานราชการสำคัญหนึ่งที่เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษมีภาระหน้าที่ในการบริหารจัดการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2528 ตลอดจนกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการให้บริการแก่ประชาชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

โดยครอบคลุมทุกพื้นที่ ซึ่งหน่วยงานระดับเขตที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ประชาชน แก้ไขปัญหาด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมโดยตรงตามอำนาจหน้าที่รับผิดชอบ คือ ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ การรับผิดชอบงานดังกล่าวจะต้องมีความรวดเร็ว มีคุณภาพสูง การทำงาน ทุกครั้งต้องตรงตามเป้าหมายและเกิดผลดี โดยคนซึ่งหมายถึงข้าราชการหรือ

เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องเป็นคนที่มีความรู้ มีความสามารถจริง โดยข้าราชการยุคใหม่จะต้องมี วัฒนธรรมและบรรยากาศในการทำงานแบบมีส่วนร่วม มีการทำงานเป็นทีมเพื่อจะสร้างผลงานร่วมกันแต่ไม่ใช่ลักษณะที่มุ่งตอบสนองผู้บังคับบัญชาเป็นหลัก ต้องมีการประสานกันแบบผนึกกำลังร่วมมือกันทำงาน มีการประสานสัมพันธ์ ไม่ปิดกันข้อมูลระหว่างกัน ไม่มีระบบเจ้าขุนมูลนาย แต่ทำงานร่วมกันโดยเคารพในความเป็นมนุษย์อย่าง มีเหตุผล (ธีรพงษ์ โสตาศรี, 2554)

การปฏิบัติงานในการให้บริการสาธารณะ สร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ประชาชนข้างต้น ต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ทักษะในบริบทของงานอนามัยสิ่งแวดล้อม และประสบการณ์ในการทำงาน ที่หลากหลาย สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ร่วมมือกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ในลักษณะของทีมงาน การทำงานเป็นทีมในหลายความคิดทั้งในด้านบวกและด้านลบสำหรับคนที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองอย่างมาก จะมองว่าการทำงานเป็นทีมอาจไม่จำเป็นเพราะแทนที่จะได้ผลดีกลับเป็นสิ่งที่ทำให้ตัวเองล่าช้าเกินกว่าที่ควรจะเป็น แต่ทางกลับกันการทำงานเป็นทีมสิ่งสำคัญคือการฝึกการอยู่ร่วมกันในสังคม สังคมไม่ได้มีแค่คนเก่งและคนเก่งก็ไม่สามารถทำงานทุกอย่างได้โดยลำพังแต่ต้องอาศัยปัจจัยรายล้อมเพื่อผสมผสานกับความสามารถที่มีการพัฒนาเพิ่มขึ้นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่ การบริหารองค์การในยุคปัจจุบันต้องเพิ่มประสิทธิผลขององค์การโดยยึดหลักการการทำงานเป็นทีม จึงจะทำให้องค์การประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน มีประสิทธิผลสูงขึ้น

อย่างมีประสิทธิภาพ ผลผลิตหรือบริการมีคุณภาพ ตรงตามความต้องการของผู้บริโภค ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน (วรภัทร์ ภูเจริญ, 2556) เนื่องจากการทำงานเป็นทีมจะสามารถช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานของกลุ่มงานต่าง ๆ ภายในฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขภาพให้ดียิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงเลือกที่จะศึกษาการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ในด้านต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ ที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานต่าง ๆ ทั้ง 50 เขต ว่ารับรู้การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับใด และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล จำนวนสมาชิกในทีม การติดต่อสื่อสาร และบรรยากาศในการทำงาน เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาการทำงานเป็นทีมในเจ้าหน้าที่ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ ทั้ง 50 เขตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

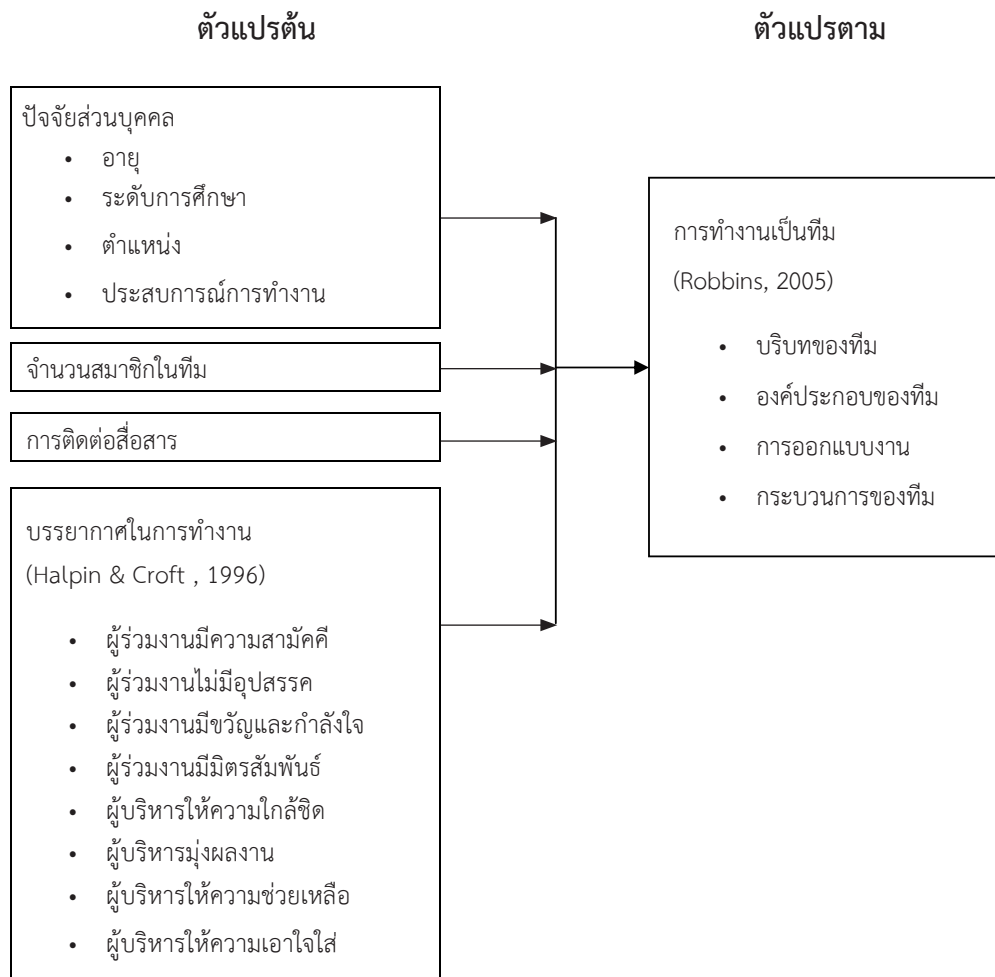
1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาจำนวนสมาชิกที่ปฏิบัติงานในทีมของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาระดับการติดต่อสื่อสารและบรรยากาศในการทำงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร

5. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล จำนวนสมาชิกในทีม การติดต่อสื่อสาร และบรรยากาศในการทำงาน กับการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎีของการทำงานเป็นทีม จำนวน

สมาชิกของทีม การติดต่อสื่อสาร บรรยากาศในการทำงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกศึกษาการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดของโรบบินส์ (Robbins, 2005) โดยกำหนดสมมติฐานของการวิจัยว่ามีความสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคล ขนาดของทีม การติดต่อสื่อสาร และบรรยากาศในการทำงาน (Halpin & Croft, 1966) และสรุปเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยได้ ดังนี้



กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานทางการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร

2. จำนวนสมาชิกในทีมที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร

3. การติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร

4. บรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร

วิธีการดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงอธิบาย (Explanatory Research) ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการกรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติงานประจำฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ ในทุกสำนักงานเขตของกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการสุขภาพ ระดับปฏิบัติการถึงชำนาญการพิเศษ และเจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับปฏิบัติงานถึงชำนาญงาน จำนวนประชากรรวมทั้งสิ้น 481 คน กลุ่มตัวอย่างได้จากการคำนวณโดยใช้สูตรของแดเนียล (Daniel, 1995) คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างแบบ

เฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จากเจ้าหน้าที่ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร ทั้ง 50 สำนักงานเขต สำนักงานเขตละ 4 ตัวอย่าง และเพิ่มอีก 3 ตัวอย่าง ใน 6 สำนักงานเขต โดยสุ่มจากสำนักงานเขตที่มีจำนวนประชากรมากในกลุ่มการปฏิบัติงานของ 6 กลุ่มเขต ได้แก่ สำนักงานเขตห้วยขวาง (กลุ่มกรุงเทพกลาง) สำนักงานเขตบางซื่อ (กลุ่มกรุงเทพเหนือ) สำนักงานเขตสาทร (กลุ่มกรุงเทพใต้) สำนักงานเขตบึงกุ่ม (กลุ่มกรุงเทพตะวันออก) สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ (กลุ่มกรุงธนเหนือ) และสำนักงานเขตภาษีเจริญ (กลุ่มกรุงธนใต้) รวมจำนวน 218 ตัวอย่าง และกลุ่มตัวอย่างเหล่านี้ต้องไม่ใช่ผู้ที่เคยตอบแบบสอบถามทดลองใช้ในการตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ได้รับแบบสอบถามที่ตอบสมบูรณ์ทั้งหมด 175 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 80.28

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ส่วน โดย

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และจำนวนสมาชิกในทีม จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารของทีมตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ ลักษณะคำถามแบบปลายปิด 5 ตัวเลือก เป็นข้อความเชิงบวก โดยกำหนดระดับความคิดเห็นตามการรับรู้มากที่สุดถึงน้อยที่สุด จำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานของทีมตามการรับรู้ของ

เจ้าหน้าที่ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ ลักษณะคำถามแบบปลายปิด 5 ตัวเลือก มีทั้งข้อความเชิงบวกและเชิงลบ โดยกำหนดระดับความคิดเห็นตามการรับรู้มากที่สุดถึงน้อยที่สุด จำนวน 24 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม สร้างขึ้นเพื่อวัดระดับการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ ลักษณะคำถามแบบปลายปิด 5 ตัวเลือก มีทั้งข้อความเชิงบวกและเชิงลบ โดยกำหนดระดับความคิดเห็นตามการรับรู้มากที่สุดถึงน้อยที่สุด จำนวน 32 ข้อ

ส่วนที่ 5 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการทำงานเป็นทีม เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็น โดยมีลักษณะคำถามแบบปลายเปิด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปปรึกษากับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา พิจารณาแก้ไขข้อคำถามและความเหมาะสมของภาษาที่ใช้แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ ตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุงแล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่มีคุณลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งไม่ใช่ผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficients) แล้วนำมาหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ซึ่งผลค่าความเชื่อมั่นของ

แบบสอบถามการติดต่อ สื่อสาร บรรยากาศในการทำงาน และการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้เท่ากับ 0.93 0.83 และ 0.92 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการตั้งแต่วันที่ 15 พฤษภาคม 2556 ถึงวันที่ 15 มิถุนายน 2556 โดยหลังจากโครงการวิจัยได้ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลในการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล ถึงผู้อำนวยการเขต 50 สำนักงานเขต เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล ส่งแบบสอบถามไปยังฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ จำนวน 50 เขต พร้อมกับกำหนดคุณสมบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม และติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง และนำแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับมาตรวจสอบความสมบูรณ์จำนวน 175 ฉบับ และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายข้อมูลต่าง ๆ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติวิเคราะห์ (Analysis Statistics) โดยทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล จำนวนสมาชิกในทีม การติดต่อสื่อสาร และบรรยากาศในการทำงาน กับการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Correlation

Coefficient) ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แบบสอบถามที่กำหนดระดับความคิดเห็น เป็นแบบสอบถามแบบประเมินค่าตามวิธีการของ Likert Scale ได้แก่ การติดต่อสื่อสารของทีม บรรยากาศในการทำงาน และการทำงานเป็นทีม ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้ 1 - 5 โดย กำหนดระดับความคิดเห็นตามการรับรู้จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และถึงน้อยที่สุดในกรณีข้อความที่เป็นการรับรู้เชิงบวก คะแนนระดับ 5 หมายความว่า เห็นด้วยมากที่สุดกับข้อความนั้น และคะแนนระดับ 1 เมื่อเห็นด้วยน้อยที่สุดกับข้อความนั้น ในกรณีข้อความที่เป็นการรับรู้เชิงลบ คะแนนระดับ 5 หมายความว่า เห็นด้วยน้อยที่สุดกับข้อความนั้น และคะแนนระดับ 1 เมื่อเห็นด้วยมากที่สุดกับข้อความนั้น (เรียงลำดับจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับเช่นเดียวกัน)

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้วจะประเมินคะแนนของตัวแปรในภาพรวมโดยใช้วิธีอิงเกณฑ์สำหรับการประเมินคะแนน เนื่องจากการวัดตัวแปรทั้ง 3 ตัวเป็นแบบ Likert Scale จึงใช้ค่าเฉลี่ยภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างของแต่ละตัวแปรแบ่งระดับออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ดี ปานกลาง และน้อยซึ่งมีความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามการรับรู้ได้ดังนี้

- ค่าเฉลี่ยระหว่าง ≤ 2.33 หมายถึงระดับการติดต่อสื่อสารของทีม หรือบรรยากาศในการทำงานของทีม หรือการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้อยู่ในระดับน้อย

- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 - 3.66 หมายถึงระดับการติดต่อสื่อสารของทีม หรือบรรยากาศใน

การทำงานของทีม หรือการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง

- ค่าเฉลี่ยระหว่าง ≥ 3.67 - หมายถึงระดับการติดต่อสื่อสารของทีม หรือบรรยากาศในการทำงานของทีม หรือการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้อยู่ในระดับดี

ผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขาภิบาล สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 81.7) ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี รองลงมาอยู่ระหว่าง 31-40 ปี (ร้อยละ 29.7 และ 28.0 ตามลำดับ) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 68.0) ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการสุขาภิบาล ระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 37.1) และประสบการณ์การทำงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 1-5 ปี (ร้อยละ 36.0) และจำนวนสมาชิกในทีมอยู่ระหว่าง 2-4 คน (ร้อยละ 49.7)

การติดต่อสื่อสารของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขาภิบาลสำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 4.05$) บรรยากาศในการทำงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขาภิบาล สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 3.80$) เมื่อพิจารณารายด้าน

- ด้านผู้ร่วมงานมีความสามัคคี ในข้อสมาชิกในทีมคบหาสมาคมกันดีมีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาสมาชิกในทีมยอมรับมติของผู้ร่วมทีมส่วนใหญ่

- ด้านผู้ร่วมงานไม่มีอุปสรรค ในทีมงาน มีผู้ที่มีความพร้อมที่จะให้คำอธิบายให้คำปรึกษา หรือข้อเสนอแนะเพื่อช่วยในการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาสมาชิกในทีมทำงานตามคำสั่งของหัวหน้างานโดยเคร่งครัด

- ด้านผู้ร่วมงานมีขวัญและกำลังใจ สมาชิกในทีมยินดีที่จะทำงานด้วยความวิริยะอุตสาหะ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือสมาชิกในทีมส่วนใหญ่ให้อภัยในข้อผิดพลาดของผู้ร่วมทีม

- ด้านผู้ร่วมงานมีมิตรสัมพันธ์ สมาชิกในทีมเตรียมการปฏิบัติงานร่วมกัน และสมาชิกในทีม สนุกสนานเมื่อปฏิบัติงานร่วมกันมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

- ด้านผู้บริหารให้ความใกล้ชิด หัวหน้าทีมงานมีการทักทาย พูดคุยกับสมาชิกในทีมเป็นประจำมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือสมาชิกในทีมไม่ติดใจสงสัยในข้อตกลงการทำงานร่วมกัน ภายในทีมที่หัวหน้าทีมงานกำหนดขึ้น

- ด้านผู้บริหารมุ่งผลงาน หัวหน้าทีมงานติดตามตรวจสอบผลงานของทีมให้เป็นไปตามเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาหัวหน้าทีมงานแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานของผู้ร่วมทีม

- ด้านผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ หัวหน้าทีมงานอย่างหนักเพื่อให้สมาชิกในทีมถือเป็นแบบอย่างมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือหัวหน้าทีมเตรียมเรื่องที่จะสั่งหรือพูดกับสมาชิกในทีมเป็นอย่างดี

- ด้านผู้บริหารให้ความเอาใจใส่ หัวหน้างานทำตัวเป็นที่รักใคร่ชอบพของสมาชิกในทีม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือหัวหน้าทีมใกล้ชิด และประนีประนอมเมื่อเกิดความขัดแย้งระหว่างสมาชิก

การทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{x}=3.78$) พิจารณารายด้าน ดังนี้

- ด้านบริบทของทีม เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง โดยข้อมีความเห็น ว่ามีความไว้วางใจซึ่งกันและกันทั้งระหว่างผู้นำทีม และสมาชิกในทีมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

- ด้านองค์ประกอบของทีม เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง โดยข้อสมาชิกในทีมแต่ละคนมีความรู้และทักษะผสมผสานกันที่เหมาะสมและลงตัวมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยสมาชิกในทีมสามารถเลือกที่จะมีส่วนร่วมหรือไม่มีส่วนร่วมในทีมที่ถูกกำหนดมีค่าน้อยที่สุด

- ด้านการออกแบบงาน เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดยมีความเห็นว่าเป็นงานที่ได้ผลสำเร็จมากกว่าการทำงานโดยบุคคลเดียวมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาเป็นงานที่มีความสำคัญมีผลต่อหน้าที่การงานของสมาชิกในทีม ซึ่งความเป็นอิสระในการจัดทำแผน จัดตารางการทำงานมีค่าน้อยที่สุด

- ด้านกระบวนการของทีม เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง โดยข้อมีวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน สมาชิกยอมรับในวัตถุประสงค์นั้นๆ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยสมาชิกใช้ความพยายามของตนให้เกิดความสำเร็จกับทีมมีค่าน้อยที่สุด

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล และจำนวนสมาชิกในทีมกับการ ทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ฝ่าย สิ่งแวดล้อมและสุขภาพ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล

คือ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และ ประสบการณ์การทำงาน และปัจจัยจำนวนสมาชิกในทีมไม่มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย การติดต่อสื่อสาร และบรรยากาศในการทำงานกับการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Correlation Coefficient) พบว่าการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.692$, $p\text{-value} < 0.001$) และบรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.801$, $p\text{-value} < 0.001$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ ($r = 0.650$, $p\text{-value} < 0.001$) ด้านผู้บริหารให้การเอาใจใส่ ($r = 0.624$, $p\text{-value} < 0.001$) ด้านผู้บริหารมุ่งผลงาน ($r = 0.602$, $p\text{-value} < 0.001$) ด้านผู้ร่วมงานมีขวัญและกำลังใจ ($r = 0.584$, $p\text{-value} < 0.001$) ด้านผู้ร่วมงานมีมิตรสัมพันธ์ ($r = 0.539$, $p\text{-value} < 0.001$)

ด้านผู้บริหารให้ความใกล้ชิด ($r = 0.420$, $p\text{-value} < 0.001$) ด้านผู้ร่วมงานไม่มีอุปสรรค ($r = 0.379$, $p\text{-value} < 0.001$) และด้านผู้ร่วมงานมีความสามัคคี ($r = 0.378$, $p\text{-value} < 0.001$)

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยพบว่าการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ สำนักงานเขต กรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการออกแบบงานอยู่ในระดับสูงและมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อเห็นว่าเป็นงานที่ได้ผลสำเร็จมากกว่าการทำงานโดยบุคคลเดียวมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของโรบินส์ (Robbins, 2005) ที่กล่าวไว้ว่า ทีมงาน (Work Team) จะก่อให้เกิดพลังรวมเชิงบวกโดยการประสานความพยายามร่วมกัน ความพยายามของแต่ละบุคคลจะเป็นผลให้เกิดระดับผลการปฏิบัติงานที่ยิ่งใหญ่กว่าผลรวมของปัจจัยนำเข้าแต่ละคน และรองลงมาเป็นงานที่มีความสำคัญ มีผลต่อหน้าทีการงานของสมาชิกในทีม ทั้งนี้เนื่องจากองค์ประกอบของงานฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขภาพที่เป็นหน่วยงานหนึ่งในสำนักงานเขต 50 เขตที่ต้องปฏิบัติงานสอดรับนโยบายของกรุงเทพมหานครในการบริการประชาชนเพื่อให้เกิดความพึงพอใจอำนวยความสะดวกเพื่อให้เกิดความรวดเร็วต้องปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ.2535 ซึ่งถือเป็นกฎหมายหลัก และต้องพิจารณากฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง (กองสุขภาพสิ่งแวดล้อม สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร, 2555) จำเป็นต้องใช้ดุลพินิจในการตัดสินใจประกอบกับ

การทำงานภายใต้ภาวะกดดันการปฏิบัติงานจึงต้องมีแนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจนในกระบวนการงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นงานที่มีมาตรฐานในการดำเนินงาน ปฏิบัติงานโดยข้าราชการกรุงเทพมหานคร ตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป ที่เข้ามาปฏิบัติงานโดยการบรรจุใหม่ การโอนย้าย ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีความหลากหลายของกิจกรรมในการทำงาน มีทักษะ ความสามารถที่เฉพาะทางแตกต่างกัน และต้องถ่ายทอดให้กับผู้ที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ พัฒนาให้การทำงานเป็นมืออาชีพได้ ซึ่งต้องมีการประสานงาน ทำงานร่วมกันตลอดเวลา และสมาชิกย่อมรู้ในความสำคัญของการปฏิบัติงานเหล่านี้เป็นอันดับต้น ด้านกระบวนการของทีมอยู่ในระดับสูง กล่าวคือการทำงานตามกระบวนการต่าง ๆ ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย การปฏิบัติงานของฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ จึงได้กำหนดถึงข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการ และตัวชี้วัดของกระบวนการที่ชัดเจน โดยมีหน่วยงานส่วนกลางเข้าติดตามและตรวจประเมินตัวชี้วัดนั้น ๆ ตามแผนยุทธศาสตร์ของกรุงเทพมหานคร และการตรวจประเมินผลจัดอันดับมาตรฐานการให้บริการของส่วนราชการ สำนักงานเขต ให้การปฏิบัติงานและการบริการมีมาตรฐานเดียวกันทั้ง 50 สำนักงานเขต ตามนโยบายของผู้บริหารที่มีเป้าหมายให้กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรด้านบริการที่ดีที่สุด (สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร, 2556) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานภายในฝ่ายต่าง ๆ ของสำนักงานเขตมีความมุ่งมั่นในการปรับปรุงพัฒนางานและการบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ด้านบริบทของทีมอยู่ในระดับสูง รายชื่อมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันทั้งระหว่างผู้นำทีมและสมาชิกในทีม ไม่มีการเอาเปรียบกันในการทำงาน และมีความเต็มใจที่จะยอมรับและทุ่มเทในการทำงานที่ตัดสินใจของผู้นำทีมและสมาชิกในทีม เนื่องจากขั้นตอนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ต้องพึ่งพาอาศัยกันในการสร้างสมรรถนะและประสบการณ์ในแต่ละตัวบุคคล ผู้อาวุโสถ่ายทอดวิธีการทำงานให้กับผู้ที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่นำผลการปฏิบัติงานมาสรุป รายงานผล และเล่าสู่กันฟัง มีการอธิบายให้คำปรึกษาหรือข้อเสนอแนะซึ่งกันและกันในการทำงานตลอดเวลา ก่อให้เกิดความใกล้ชิดสนิทสนมกัน และยอมรับซึ่งกันและกันในการทำงาน ส่วนด้านองค์ประกอบของทีมอยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เนื่องจากตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การก่อตั้งทีมของฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ นั้น ได้แก่ ขนาดของทีมที่มีขนาดเล็กกับกระบวนการที่มีมาก ส่งผลให้ตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การก่อตั้งทีม ในการจัดสรรบทบาทในทีมแต่ละทีมที่มีความต้องการที่แตกต่างกัน จำเป็นที่จะต้องใช้ทักษะความรู้ที่หลากหลาย ผสมผสานทักษะ และปรับตัวตามสถานการณ์ได้ แต่การที่จำนวนบุคลากรที่ได้รับจัดสรรมีไม่มากจึงเป็นลักษณะทีมหรือกลุ่มงานที่ถูกกำหนดตามความจำเป็นและอย่างเป็นทางการโดยคำสั่งแบ่งงาน และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงานเขตนั้น ๆ หรือมีการจัดกลุ่มงานเฉพาะกิจขึ้นทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งอาจสร้างความอึดอัดให้กับสมาชิกในทีมบางคนที่ต้องการหรือไม่ต้องการมีส่วนร่วมในทีมด้วยตัวของเขา

เอง ทั้งนี้จากการศึกษาของทวิตซ์กี รูปลิงท์ (2549) เรื่อง การบริหารโครงการในบริบทของการบริหารทีมงาน ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่าในการที่จะบริหารทีมงานให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารหรือผู้นำทีมงานจะต้องมีทักษะ มีความรู้โดยผู้นำจะต้องสร้างสิ่งเหล่านี้ให้เกิดขึ้นในทีมเป็นอย่างน้อย เช่น การสร้างจิตสำนึกในความรับผิดชอบร่วมกัน การสร้างความร่วมมือร่วมใจ การสร้างความรู้สึที่ดีต่อกัน การสร้างกิจกรรมและทำงานร่วมกัน และการระดมสมอง เป็นต้น ซึ่งอาจนำมาช่วยพัฒนาองค์ประกอบของทีม ในการก่อตั้งทีมของฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขภาพได้ เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร อาจอธิบายได้ว่า ไม่ว่าจะข้าราชการที่บรรจุใหม่หรือปฏิบัติงานอยู่เดิม มีอายุหรือระดับการศึกษาใด และประสบการณ์มากหรือน้อย ต่างก็มีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในทีม ได้รับแต่งตั้งเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องเช่นเดียวกันตามกฎหมายที่เท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะมึลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไปแต่ลักษณะงานสามารถทำงานเดียวกัน แตกต่างกันได้ และทดแทนกันได้ ซึ่งอาจแตกต่างกันไปในการจัดสรรบทบาทตนเองภายในทีมแต่ละทีม

ด้านปัจจัยจำนวนสมาชิกในทีมพบว่าเจ้าหน้าที่ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ

สำนักงานเขต กรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ปฏิบัติงานโดยมีสมาชิก 2-4 คน ผลการวิจัยพบว่าจำนวนสมาชิกในทีมไม่มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ โดยอธิบายได้ว่ากลุ่มงานหรือทีมงานที่ปฏิบัติงานในฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ สำนักงานเขต มีสมาชิกจำนวนไม่มาก จึงมีระดับการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้อยู่ในระดับสูงได้ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ روبินส์ (Robbins, 2005) ที่กล่าวว่าขนาดของทีมทำงานโดยทั่วไปไม่ควรเกิน 10-12 คน เพราะถ้ามีจำนวนมากกว่านี้จะมีความยุ่งยากการทำงานร่วมกันให้ได้ผลดี

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร ซึ่งมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยของการติดต่อสื่อสารโดยรวมอยู่ในระดับสูง อธิบายได้ว่าเจ้าหน้าที่ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร มีการติดต่อสื่อสารในทีมงานที่ดี แลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันจนบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน ช่วยให้ทีมงานมีความคิดแนวทางปฏิบัติ และการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน เกิดความเข้าใจอันดีในการปฏิบัติงานร่วมกันที่ทำให้เกิดการ ทำงานเป็นทีมระดับสูงเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของฮาร์วูด (Harwood, 1992) ศึกษาเรื่องขบวนการเปลี่ยนแปลงโดยใช้วิธีการสร้างทีมงานพบว่า การสื่อสารกับการสร้างทีมงานเป็นสิ่งสำคัญต่อการ

ทำงานร่วมกัน ดังนั้นในการที่จะให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ มีระดับการทำงานเป็นทีมที่สูงขึ้น ควรให้ความสำคัญและส่งเสริมระดับการติดต่อสื่อสารให้สูงมากยิ่งขึ้น

ตัวแปรอีกตัวที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ สำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร คือ บรรยากาศในการทำงานพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศราวุธ อินทะเสมอ (2538) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีม ของคณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล (คปต.) ที่พบว่าตัวแปรบรรยากาศในการทำงานมีผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมของคปต. จากผลการวิจัยบรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ แต่เมื่อพิจารณารายด้านมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางทุกด้าน ในการที่จะให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ มีระดับการทำงานเป็นทีมที่สูงขึ้น ควรให้ความสำคัญและส่งเสริมระดับบรรยากาศในการทำงานในรายด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นองค์ประกอบของภาพรวมบรรยากาศในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร ให้มีบรรยากาศในการทำงานที่ผู้บริหารหรือผู้นำทีมพยายามสร้างบรรยากาศในการทำงานที่มีลักษณะเป็นการสนับสนุน เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ ซึ่งกันและกัน ลดบรรยากาศที่ไม่เป็นสุขลง ตามที่เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538) กล่าวไว้ว่า ผู้นำ ผู้บริหาร หรือหัวหน้าทีม เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด

ความยุติธรรม ความเป็นคนมีหลักการและเหตุผล และความเป็นเพื่อนร่วมงานของผู้นำ จะสามารถเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีมได้ดี ในขณะที่สมาชิกในทีมสร้างบรรยากาศที่เรียบง่าย อบอุ่น สบายเป็นกันเอง ให้ความช่วยเหลือและจริงใจต่อกัน ย่อมทำให้เกิดการทำงานเป็นทีมในระดับสูงยิ่งขึ้นได้

จากผลการวิจัยทำให้สรุปได้ว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร คือ การติดต่อสื่อสาร และบรรยากาศในการทำงาน เพราะการติดต่อสื่อสารเป็นวิธีการที่สร้างความเข้าใจระหว่างบุคคลหนึ่งถึงบุคคลอื่น ในการถ่ายทอดความคิดเห็น ข้อมูล ความรู้ และประสบการณ์ซึ่งกันและกันได้รับรู้ร่วมกัน ที่จะนำไปสู่การทำงานที่ทุกคนยอมรับร่วมกัน ทำหน้าที่ได้ตรงและเป็นไปตามบทบาทของตน ส่วนบรรยากาศการทำงานที่ดีที่เกิดจากการทำงานด้วยความสามัคคี ให้ความร่วมมือกันในการทำงาน ประสานสัมพันธ์กัน ทำงานแทนกันได้ ทำให้สมาชิกในทีมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติการกิจ โดยมีขวัญและกำลังใจ ให้อภัยซึ่งกันและกัน ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และมีความรักในทีมงานซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งเสริมให้มีระดับการทำงานเป็นทีมที่สูงขึ้นได้

ข้อเสนอแนะ

1. การพัฒนาทางด้านองค์ประกอบของทีม โดยการให้สมาชิกในทีมเรียนรู้ในการทำงานเป็นทีมในส่วนการเปิดใจรับความแตกต่างและ

ความคิดเห็นของบุคคลอื่น ให้เกิดใจรักในการทำงานเป็นทีมและยอมรับในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้ทำงานได้อย่างสอดคล้อง และบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

2. การพัฒนาทางด้านบริหารของทีม โดยการสนับสนุนงบประมาณ อุปกรณ์ และเครื่องมือต่าง ๆ ให้เพียงพอในการทำงาน สร้างข้อตกลงในการทำงาน เห็นพ้องกันว่าใครมีบทบาทใด โดยให้สมาชิกแต่ละคนมีส่วนร่วมตามขอบเขต และบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสมของแต่ละคน

3. การเสริมสร้างการติดต่อสื่อสารให้อยู่ในระดับสูงมากยิ่งขึ้นในส่วนของ การติดต่อสื่อสารระหว่างทีมงานกับหน่วยงานภายนอกอื่นให้มากยิ่งขึ้น โดยใช้ช่องทางการสื่อสาร เทคโนโลยีการสื่อสารที่เหมาะสม ใช้สื่อที่มีความชัดเจนให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน รวดเร็ว ทันเวลา

4. การส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน หัวหน้าทีมเอาใจใส่ โดยไม่นิ่งดูตายในปัญหาข้อขัดแย้ง ยอมรับความแตกต่างในความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของสมาชิกในทีม เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมทีมมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น และยอมรับในการตัดสินใจของทีม

เอกสารอ้างอิง

- กองสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม สำนักอนามัย. (2551). *การให้บริการ*. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก: <http://203.155.220.217/ehd/2009/service.html>
- ทวีศักดิ์ รูปสิงห์. (2549). การบริหารโครงการ: ในบริบทของการบริหารทีมงาน. *วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*, 2(2).
- ธีรพงษ์ โสดาศรี. (2554). *บทความเรื่องการปฏิรูประบบราชการ ตอนลักษณะของราชการยุคใหม่* [ออนไลน์]. [สืบค้นเมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม 2555]. สืบค้นจาก: <http://irrigation.go.th/rid16/Mechanical/govmod.htm>
- วรภัทร์ ภูเจริญ. (2556). แนวทางสู่ Living Company. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก: medinfo.psu.ac.th/pr/Weboard/readboard.php?id=20595
- ศราวุธ อินทเสม. (2538). *ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีม ของคณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติงานการพัฒนาชนบทระดับตำบล (คปต.) ศึกษากรณีเฉพาะจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร. (2556). *แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร 12 ปี ระยะที่ 2 (พ.ศ.2556-2559)*
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2538). *การบริหารทักษะและการปฏิบัติ*. กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ

Daniel, W.W. (1995). *Biostatistics : A foundation for analysis in the health sciences*. (6th ed), New York: John Wiley & Sons.

Halpin, A.W. and Croft, D.B. (1966). *The Organizational Climate of School*. Midwest: The University of Chicago.

Harwood, S.G. (1992). *Teambuilding and Process of Change (Change Process)*. n.p

Robbins S. P. (2005). *Organizational Behavior*. (11thed.). New Jersey: Pearson Education.