

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากร กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย
ชื่อนักศึกษา	ศรีชญา อรุณประเสริฐ
รหัสประจำตัว	55B53330203
ปริญญา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	อาจารย์ ดร.พรนภา เตียสุติกุล
กรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์เอก ศรีเชลียง

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับบรรยากาศองค์การและวัฒนธรรมองค์การของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย 2) ศึกษาระดับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย และ 3) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง จำนวน 260 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิชนิดเป็นสัดส่วน การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับบรรยากาศองค์การของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บรรยากาศองค์การด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และบรรยากาศองค์การด้านค่าจ้างถึงผู้ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และระดับวัฒนธรรมองค์การของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2) ระดับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การพัฒนาตนเองด้านสังคมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และการพัฒนาตนเองด้านร่างกายและบุคลิกภาพมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3) บรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการพัฒนาตนเองโดยรวมของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บรรยากาศองค์การทุกด้าน (ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการค่าจ้างถึงผู้ปฏิบัติงาน ด้านการใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์กร ด้านการนำเทคนิคมาใช้ในองค์กร ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน) มีความสัมพันธ์ทางบวกการพัฒนาตนเองทุกด้าน (ด้านร่างกายและบุคลิกภาพ ด้านงาน ด้านสังคม) และวัฒนธรรมองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการพัฒนาตนเองโดยรวมของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า วัฒนธรรมองค์การทุกด้าน (วัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบมุ่งความสอดคล้อง) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองทุกด้าน (ด้านร่างกายและบุคลิกภาพ ด้านงาน ด้านสังคม)

4) ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย คือ องค์กรควรจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับบุคลากรอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้มีความสะดวกสบาย เพื่อช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสุข ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับแสดงความคิดเห็นและแสดงความสามารถในการทำงาน และควรส่งเสริมให้บุคลากรได้เล่นกีฬาและออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ



GRAD VRU

Independent Study Title	Factors Relating to the Self-development of Government Officials, Department of Disaster Prevention and Mitigation, Ministry of Interior
Student	Kharitha Arunprasert
Student ID	55B53330203
Degree	Master of Public Administration
Field of Study	Public Administration
Independent Study Advisor	Dr.Pornapa Tiasutikul
Independent Study Co-Advisor	Assistance Professor Aek Sichaliang

### ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the level of organizational climate and organizational culture at the Department of Disaster Prevention and Mitigation, Ministry of Interior, 2) to study the level of self-development of the government officials of the Department of Disaster Prevention and Mitigation, Ministry of Interior, and 3) to study the factors relating to the self-development of the government officials at the Department of Disaster Prevention and Mitigation, Ministry of Interior. The sample used in this study consisted of 260 government officials and employees of the central office of Department of Disaster Prevention and Mitigation selected by Proportional Stratified Sampling. Questionnaires were used to collect the data. The statistical analysis was done using percentage, mean, standard deviation and Pearson's correlation coefficient.

The findings of this research were as follows:

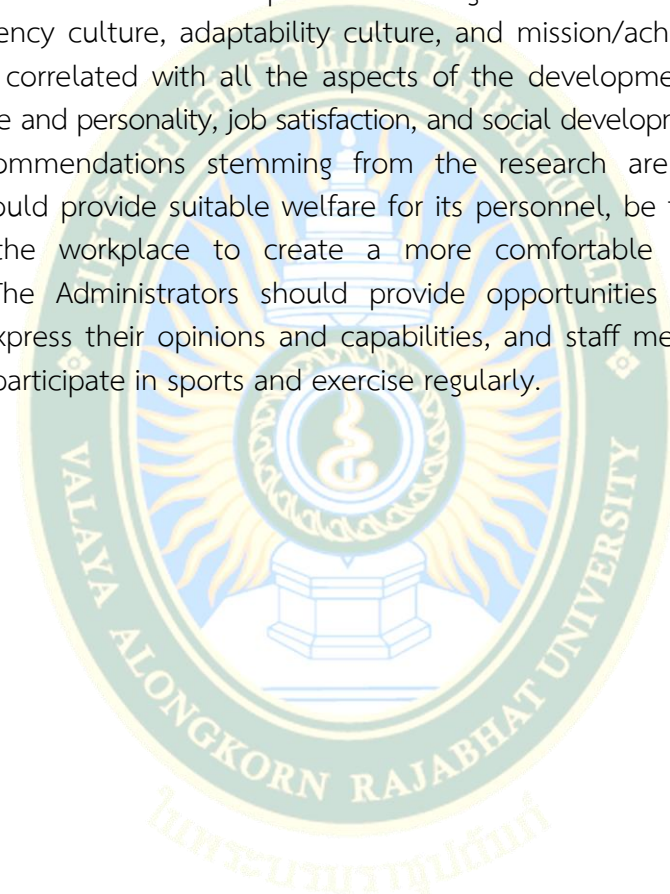
1) The level of organizational climate of the Department of Disaster Prevention and Mitigation, Ministry of Interior was, overall, at a high level. Focusing on each aspect, the organizational climate on Motivation had the highest average whereas the organizational climate of people-oriented had the lowest average. The level of organizational culture of the Department of Disaster Prevention and Mitigation, Ministry of Interior was, overall, also at a high level. Focusing on each aspect, the organizational culture on involvement had the highest average whereas the organizational culture on adaptability had the lowest average.

2) The level of self-development of government officials at the Department of Disaster Prevention and Mitigation, Ministry of Interior was, overall, at the highest level. Furthermore, the study showed that social development had the highest average while physical wellness ranked the lowest.

3) The overall organizational climate was positively correlated at a moderate level with the overall level of self-development of the government officials at the Department of Disaster Prevention and Mitigation, Ministry of Interior. By considering each aspect individually, it was found that all the aspects of the organizational climate communication flow, decision-making practices, people-oriented, influence

on the department, technological adequacy, and motivation in the organization, were positively correlated with all the aspects of the development of governmental officials: physique and personality, job satisfaction and social development. The overall organizational culture was positively correlated at a moderate level, with the overall level of self-actualization of the government officials at the Department of Disaster Prevention and Mitigation, Ministry of Interior. By considering each aspect individually, it was found that all aspects of the organizational culture: involvement culture, consistency culture, adaptability culture, and mission/achievement culture, were positively correlated with all the aspects of the development of government officials: physique and personality, job satisfaction, and social development.

4) Recommendations stemming from the research are as follows: the organization should provide suitable welfare for its personnel, be fair and thorough, and improve the workplace to create a more comfortable atmosphere and environment. The Administrators should provide opportunities to all levels of personnel to express their opinions and capabilities, and staff members should be encouraged to participate in sports and exercise regularly.



GRAD VRU