



ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกัน
และบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

ศิษฐา อรุณประเสริฐ

GRAD VRU

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

พ.ศ. 2558



FACTORS RELATING TO THE SELF-DEVELOPMENT OF GOVERNMENT
OFFICIALS, DEPARTMENT OF DISASTER PREVENTION AND MITIGATION,
MINISTRY OF INTERIOR

KHARITHA ARUNPRASERT

GRAD VRU

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION
IN PUBLIC ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL
VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY
UNDER THE ROYAL PATRONAGE PATHUM THANI

2015

ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย

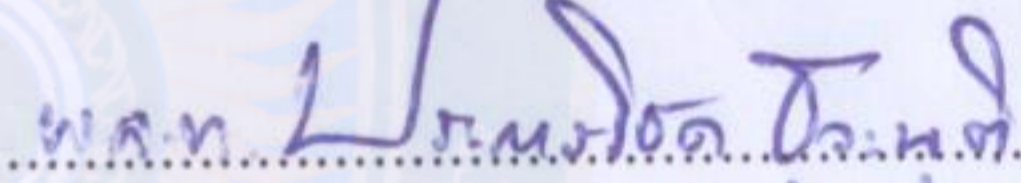
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและ
บรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย
ชื่อนักศึกษา คริชฐา อรุณประเสริฐ
รหัสประจำตัว 55B53330203
ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ


 ประธาน

 ประธาน

(อาจารย์ ดร.พรนภา เตียสุธิกุล)

(อาจารย์ พลโท ดร.ประสารโชค ชูระนุติ)

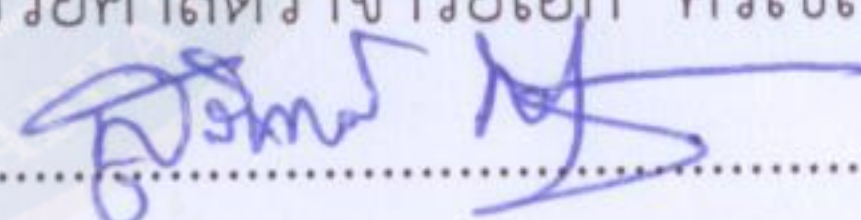
 กรรมการ

 กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เอก ศรีเชลียง)

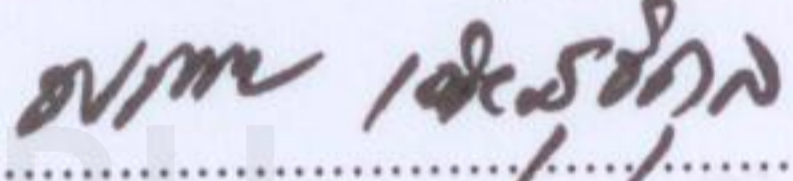
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เอก ศรีเชลียง)

 กรรมการ

 กรรมการ

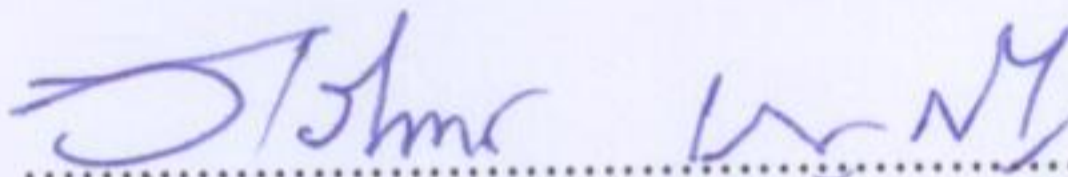
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรินทร์ นียมางกูร)

 กรรมการและเลขานุการ

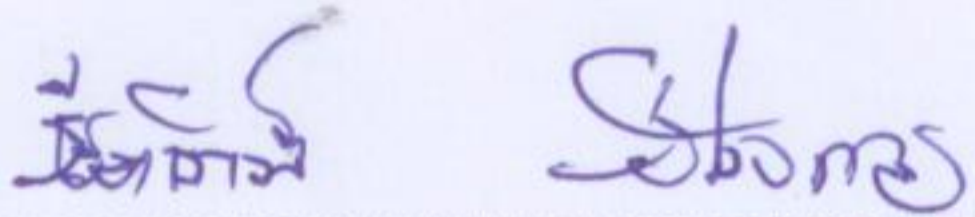
 กรรมการและเลขานุการ

(อาจารย์ ดร.พรนภา เตียสุธิกุล)

 ผู้ทรงคุณวุฒิ

 ผู้ทรงคุณวุฒิ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วัชรินทร์ ชาญศิลป์)



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีร์ธนิภักษ์ ศิริโวหาร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 17 เดือน กันยายน พ.ศ. 2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

| | |
|---------------------------------|--|
| ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ | ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากร กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย |
| ชื่อนักศึกษา | ศิรัชญา 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 กระทรวงมหาดไทยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บรรยากาศองค์การด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และบรรยากาศองค์การด้านความค้ำประกันถึงผู้ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และระดับวัฒนธรรมองค์การของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2) ระดับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การพัฒนาตนเองด้านสังคมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และการพัฒนาตนเองด้านร่างกายและบุคลิกภาพมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3) บรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการพัฒนาตนเองโดยรวมของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บรรยากาศองค์การทุกด้าน (ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการค้ำประกันถึงผู้ปฏิบัติงาน ด้านการใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์กร ด้านการนำเทคนิคมาใช้ในองค์กร ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน) มีความสัมพันธ์ทางบวกการพัฒนาตนเองทุกด้าน (ด้านร่างกายและบุคลิกภาพ ด้านงาน ด้านสังคม) และวัฒนธรรมองค์การโดยรวมมี

ความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการพัฒนาตนเองโดยรวมของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า วัฒนธรรมองค์การทุกด้าน (วัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบมุ่งความสอดคล้อง) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองทุกด้าน (ด้านร่างกายและบุคลิกภาพ ด้านงาน ด้านสังคม)

4) ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย คือ องค์การควรจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับบุคลากรอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้มีความสะดวกสบาย เพื่อช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสุข ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับแสดงความคิดเห็นและแสดงความสามารถในการทำงาน และควรส่งเสริมให้บุคลากรได้เล่นกีฬาและออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ



| | |
|------------------------------|--|
| 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.

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ได้ด้วยดี เพราะได้รับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากอาจารย์ ดร.พรนภา เตียสุธิกุล ประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เอก ศรีเชลียง กรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ได้กรุณาสละเวลาในการให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ และแก้ไขข้อบกพร่องของการค้นคว้าอิสระฉบับนี้มาโดยตลอด และคณาจารย์ในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ที่ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนกรุณาให้คำแนะนำเพิ่มเติมทำให้การค้นคว้าอิสระมีความสมบูรณ์มากขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบคุณข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานในหลักสูตรที่ดูแลและอำนวยความสะดวกในระหว่างการศึกษา รวมทั้งเพื่อนๆ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รุ่น 16 ทุกท่านที่ช่วยเหลือกันมาโดยตลอดระยะเวลาที่ได้ศึกษาร่วมกัน

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดา มารดา และญาติพี่น้องที่ให้การสนับสนุนด้านการศึกษา ตลอดจนความรัก กำลังใจ และอยู่เบื้องหลังความสำเร็จทั้งด้านการเรียนและการทำงานมาโดยตลอด

ศิษย์ธำ อรุณประเสริฐ

GRAD VRU

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | ก |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | ค |
| กิตติกรรมประกาศ..... | จ |
| สารบัญ..... | ฉ |
| สารบัญตาราง..... | ช |
| สารบัญภาพ..... | ญ |
| บทที่ 1 บทนำ..... | 1 |
| 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... | 3 |
| 1.3 กรอบแนวคิดการวิจัย..... | 4 |
| 1.4 สมมุติฐานของการวิจัย..... | 5 |
| 1.5 ขอบเขตของการวิจัย..... | 5 |
| 1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย..... | 6 |
| 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... | 8 |
| บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 9 |
| 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง..... | 9 |
| 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ..... | 23 |
| 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ..... | 33 |
| 2.4 บริบทของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย..... | 46 |
| 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 48 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 52 |
| 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... | 52 |
| 3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย..... | 54 |
| 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 54 |
| 3.4 การสร้างเครื่องมือและการทดสอบเครื่องมือ..... | 56 |
| 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 58 |
| 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 58 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|---|------|
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 60 |
| บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... | 82 |
| 5.1 สรุปผลการวิจัย..... | 82 |
| 5.2 อภิปรายผล..... | 86 |
| 5.3 ข้อเสนอแนะ..... | 91 |
| บรรณานุกรม..... | 93 |
| ภาคผนวก..... | 99 |
| ภาคผนวก ก หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 100 |
| ภาคผนวก ข แบบสอบถาม..... | 104 |
| ภาคผนวก ค ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบสอบถาม..... | 112 |
| ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและวัฒนธรรม องค์การ กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | 120 |
| ประวัติผู้วิจัย..... | 133 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | หน้า |
|----------|--|
| 2.1 | ประมวลทฤษฎีองค์การกับแนวความคิดในเรื่องบรรยากาศองค์การ..... 31 |
| 3.1 | จำนวนข้าราชการกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย..... 53 |
| 3.2 | ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของเครื่องมือ..... 57 |
| 4.1 | แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล..... 60 |
| 4.2 | แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับบรรยากาศองค์การของ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย..... 62 |
| 4.3 | แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับบรรยากาศองค์การของ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย แยกเป็นรายด้าน..... 63 |
| 4.4 | แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับวัฒนธรรมองค์การของ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย..... 66 |
| 4.5 | แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับวัฒนธรรมองค์การของ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย แยกเป็นรายด้าน..... 67 |
| 4.6 | แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการพัฒนาตนเองของ บุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย..... 70 |
| 4.7 | แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการพัฒนาตนเองของ บุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย แยกเป็นรายด้าน.... 70 |
| 4.8 | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) และค่า P-value ระหว่างบรรยากาศองค์การ โดยรวม กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย..... 73 |
| 4.9 | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) และค่า P-value ระหว่างบรรยากาศองค์การ ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย..... 74 |
| 4.10 | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) และค่า P-value ระหว่างบรรยากาศองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย..... 75 |
| 4.11 | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) และค่า P-value ระหว่างบรรยากาศองค์การ ด้านการคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย..... 75 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|---|------|
| 4.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) และค่า P-value ระหว่างบรรยากาศองค์การด้านการใช้อำนาจในองค์การ กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย..... | 76 |
| 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) และค่า P-value ระหว่างบรรยากาศองค์การด้านการนำเทคนิคมาใช้ในองค์การ กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย..... | 77 |
| 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) และค่า P-value ระหว่างบรรยากาศองค์การด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย..... | 77 |
| 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) และค่า P-value ระหว่างวัฒนธรรมองค์การโดยรวม กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย..... | 78 |
| 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) และค่า P-value ระหว่างวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วม กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย..... | 79 |
| 4.17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) และค่า P-value ระหว่างวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย..... | 80 |
| 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) และค่า P-value ระหว่างวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย..... | 80 |
| 4.19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) และค่า P-value ระหว่างวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งความสอดคล้อง กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย..... | 81 |
| 5.1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน..... | 85 |

สารบัญภาพ

| ภาพที่ | | หน้า |
|--------|-------------------------------|------|
| 1.1 | กรอบแนวคิดการวิจัย..... | 4 |
| 2.1 | ประเภทของวัฒนธรรมองค์การ..... | 37 |



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์ภัยพิบัติที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทั้งทางด้านความรุนแรงและความซับซ้อนของการเกิดภัย เนื่องจากปัจจัยความเสี่ยงที่เพิ่มขึ้น การเปลี่ยนแปลงทางธรรมชาติ และการเสื่อมโทรมของสภาพแวดล้อมของโลก การใช้ทรัพยากรอย่างขาดความตระหนัก และขาดการอนุรักษ์ฟื้นฟู ทำให้ระบบนิเวศเกิดความเสื่อมโทรม เสียความสมดุล ส่งผลให้ภัยพิบัติเกิดขึ้นได้ง่าย ซึ่งจากวิกฤตการณ์ความรุนแรงและการเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากภัยธรรมชาติ ได้ก่อให้เกิดการสูญเสียชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน รัฐและประชาชนต้องใช้ทรัพยากรจำนวนมาก เพื่อช่วยเหลือและบูรณะฟื้นฟูพื้นที่ที่ได้รับความเสียหายจากภัยธรรมชาติ โดยมีหน่วยงานของภาครัฐและเอกชนร่วมมือกันบูรณาการให้ความช่วยเหลือ ทั้งในระดับกระทรวง ทบวง กรม จังหวัด อำเภอ ตลอดจนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากปัญหาภัยพิบัติธรรมชาติดังกล่าว รัฐบาลได้วางแนวทางในการปฏิรูประบบราชการ โดยดำเนินการปรับปรุงระบบการบริหารราชการแผ่นดินของส่วนราชการต่างๆ ให้เป็นระบบ ซึ่งมีการก่อตั้งหน่วยงานขึ้นใหม่ เพื่อให้เป็นหน่วยงานหลักในการปฏิบัติภารกิจที่เคยเข้าซ้อนอยู่ในหน่วยงานอื่นๆ ให้เป็นระบบ โดยมุ่งประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติเป็นหลัก ในส่วนของกระทรวงมหาดไทยมีหน่วยงานใหม่ตั้งขึ้นเพื่อจัดการสาธารณภัยอย่างเป็นระบบ คือ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยมีภารกิจหน้าที่ในการจัดทำแผนแม่บท วางมาตรการ ส่งเสริมสนับสนุน การป้องกันบรรเทา และฟื้นฟูสาธารณภัย โดยกำหนดนโยบายด้านความปลอดภัย สร้างระบบป้องกัน เตือนภัย ฟื้นฟูหลังเกิดภัย และการติดตามประเมินผล เพื่อให้หลักประกันในด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตามพระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. 2550 มาตรา 11 กำหนดให้กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นหน่วยงานกลางของรัฐในการดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของประเทศ

การดำเนินงานตามภารกิจของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องวางแผนในการรับมือกับสถานการณ์สาธารณภัยต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในลักษณะของ “การป้องกันปัญหา” (Proactive Approach) มากกว่าในรูปแบบของการ “ตามแก้ปัญหา” (Reactive Approach) ซึ่งปัจจัยหลักที่เป็นส่วนช่วยให้องค์กรการมีศักยภาพในการรับมือในลักษณะของการป้องกันปัญหา และช่วยให้การปฏิบัติงานขององค์กรประสบความสำเร็จได้ก็คือ การเตรียมความพร้อมทางด้านทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ หรือคนในองค์กรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กรที่จะช่วยผลักดันนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ทำให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการดำเนินงานที่จะส่งผลกับประสิทธิภาพในการทำงานให้มีคุณภาพ อีกทั้งยังเป็นการผลักดันให้บุคคลสามารถปรับตัวและพฤติกรรมของตนให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลง

อยู่ตลอดเวลาอีกด้วย โดยองค์การจะต้องมีบทบาทในการเข้าไปผลักดันและเสริมสร้างให้เกิดการพัฒนาตนเองของบุคลากร ทั้งในด้านความรู้ ทักษะในการทำงาน รวมทั้งรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและพร้อมรับมือกับปัญหาต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้อยู่ตลอดเวลา ซึ่งการตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในองค์การให้มีคุณภาพที่ดีขึ้น นอกจากผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์แล้ว บุคลากรที่อยู่ในองค์การก็จำเป็นที่จะต้องให้ความร่วมมือด้วย โดยควรตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง มีความคิดที่จะปรับปรุงตนเอง ให้เป็นบุคคลที่มีคุณค่าด้วย เพราะการที่คนเราได้ผ่านการศึกษามา สถาบันต่างๆ ไม่ได้เป็นสิ่งที่บอกว่าบุคคลนั้นจะประสบความสำเร็จในชีวิตเสมอไป คนจำนวนมากเมื่อสำเร็จการศึกษาก็ไม่สนใจศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม ไม่นานความรู้ที่เรียนมาก็จะหมดไปหรือความรู้ที่มีอยู่ก็ไม่ทันสมัย ล้าหลัง แต่ผู้ที่รักความก้าวหน้า มีพลังมุ่งมั่นในการศึกษาด้วยตนเอง พัฒนาตนเองย่อมจะมีความรู้ ความเข้าใจ และมีสมรรถภาพที่จะพาตนเองให้ก้าวไปข้างหน้า ซึ่งจะมีผลต่อสมรรถนะขององค์การ ทำให้องค์การมีพัฒนาการ มีความก้าวหน้า สามารถดำรงความเป็นองค์การอยู่ต่อไปได้ ดังนั้น องค์การควรมีบทบาทในการเข้าไปผลักดันและเสริมสร้างให้เกิดการพัฒนาตนเองของบุคลากรแต่ละคนได้อย่างไร ทั้งนี้ องค์การจะต้องทำความเข้าใจถึงสาเหตุและปัจจัยที่อาจมีส่วนช่วยสนับสนุนให้เกิดการจูงใจและเกิดความตระหนักในเรื่องการพัฒนาตนเองของบุคลากร หากบุคลากรในองค์การสามารถพัฒนาศักยภาพไปพร้อมๆ กับองค์การอย่างมีระบบแบบแผนและต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนให้เป็นองค์การที่เฉลียวฉลาด สามารถเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว องค์การก็สามารถแข่งขันบนโลกใบใหม่นี้ได้ ทั้งนี้ บุคลากรในองค์การจะต้องมีความสามารถเพียงพอ ซึ่งหมายถึง ความรู้ (KNOWLEDGE) ทักษะ (SKILL) ความสามารถ (ABILITIES) หรือ บุคลิกภาพ (PERSONALITY) ที่ดีซึ่งจะมีอิทธิพลโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและขององค์การ และความสามารถที่เกิดจากการพัฒนาตนเองนั้นก็ยังเป็นสิ่งที่ติดตัวบุคคลไป ไม่ว่าจะอยู่ในสถานะสมาชิกขององค์การ สมาชิกของครอบครัว สมาชิกของสังคม จนถึงเป็นสมาชิกของชาติที่มีคุณภาพและสร้างประโยชน์ได้ในทุกๆ บทบาทและสถานะที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องได้อีกด้วย

นอกจากทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรในองค์การที่มีความสำคัญกับองค์การแล้ว ยังมีปัจจัยพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของมนุษย์ในองค์การแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยภายนอกองค์การ หมายถึง สภาพความเป็นไปได้ทางเศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี ปัจจัยภายในองค์การ หมายถึง ลักษณะโครงสร้างองค์การ นโยบาย การบริหาร ลักษณะผู้นำและภาวะผู้นำ รวมทั้งการให้ผลตอบแทน ให้รางวัล และการลงโทษในการปฏิบัติงาน เป็นต้น นอกจากนี้ บรรยากาศขององค์การหรือสภาพแวดล้อมภายในองค์การมีส่วนสำคัญและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากร กล่าวคือ องค์การใดมีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยให้สมาชิกทำงานได้อย่างเต็มที่ก็จะก่อให้เกิดผลดีต่อประสิทธิภาพและผลผลิตขององค์การ องค์การที่มีบรรยากาศดี ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรัก มีความเข้าใจกัน มีความสามัคคี มีความคิดริเริ่มในการทำงานความผูกพันในองค์การ และสามารถลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การได้ บรรยากาศขององค์การจึงเป็นอีกปัจจัยที่มีความสำคัญและมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ หากบุคคลมีความพึงพอใจในบรรยากาศขององค์การหรือมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การจะทำให้เกิดความเชื่อมั่น มีความเต็มใจในการทำงาน และแสดงความสามารถอย่างเต็มที่

ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยตรง แต่หากบุคคลไม่พึงพอใจในบรรยากาศองค์การหรือมีทัศนคติไม่ดี จะทำให้เกิดความไม่เต็มใจและไม่ทุ่มเทในการทำงาน ขาดแรงจูงใจ ขาดความกระตือรือร้นในการทำงานและผลการปฏิบัติงานต่ำลง ผู้บริหารจึงต้องจัดบรรยากาศในการทำงานให้เหมาะสม เพื่อให้บุคคลแต่ละคนสามารถแสดงออกและพัฒนาความสามารถของตนอย่างเต็มที่

สภาพแวดล้อมภายในองค์การที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งคือ วัฒนธรรมองค์การ ซึ่งเป็นเอกลักษณ์เฉพาะขององค์การ เป็นค่านิยม ความเชื่อ และบรรทัดฐานที่สมาชิกส่วนใหญ่ภายในองค์การยึดถือร่วมกันมา เป็นจิตสำนึกร่วมกันของสมาชิกในองค์การเดียวกัน วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งหล่อหลอมความรู้สึกร่วมกัน ค่านิยมและการปฏิบัติร่วมกันของสมาชิก วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การแสดงออกของคนในทุกองค์การ โดยเป็นฐานของความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ ถึงแม้วัฒนธรรมองค์การจะเป็นระดับความเชื่อ ค่านิยมที่มีรากฝังลึกและเปลี่ยนแปลงได้ยาก แต่ผู้บริหารต้องคอยประเมินความเหมาะสมด้านวัฒนธรรมองค์การอยู่เสมอ เพื่อหาวิธีแก้ไขวัฒนธรรมที่ไม่เหมาะสม สร้างปัญหาให้กับองค์การ และส่งเสริมวัฒนธรรมที่ดีเพื่อเป็นแนวทางสู่ความสำเร็จขององค์การ นอกจากนั้นแล้ว วัฒนธรรมองค์การก็จะมีส่วนร่วมในการกระตุ้นและสนับสนุนให้บุคลากรในองค์การเกิดการพัฒนาดตนเอง วัฒนธรรมองค์การที่เหมาะสมจะเป็นสิ่งที่สามารถหล่อหลอมให้บุคลากรในองค์การประพฤติปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการขององค์การ อันเกิดจากความคิด ความเชื่อ ค่านิยมของบุคลากรในองค์การตามลักษณะวัฒนธรรมนั้นๆ ที่กำหนดทิศทางของพฤติกรรมของบุคลากร และยังเป็นสิ่งที่สามารถสร้างขึ้นให้เป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุนเป้าหมายขององค์การได้ด้วย ดังนั้น หากองค์การมีเป้าหมายให้เกิดการพัฒนาดตนเองของบุคลากร ก็สามารถใช้วัฒนธรรมองค์การที่เหมาะสมกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ของบุคลากรจากกลุ่มเล็กๆ จนขยายเป็นวงกว้าง และกลายเป็นพฤติกรรมร่วมที่ทุกคนประพฤติปฏิบัติจนเป็นนิสัยได้ในที่สุด

ดังนั้น ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงบรรยากาศองค์การ และวัฒนธรรมองค์การว่ามีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาดตนเองของบุคลากรหรือไม่ อย่างไร อันจะส่งผลต่อการเพิ่มคุณภาพของบุคลากรและคุณภาพขององค์การโดยรวม โดยศึกษาจากบุคลากรของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะนำไปใช้ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาดตนเองของบุคลากร อันจะส่งผลต่อการปรับปรุงและเพิ่มศักยภาพด้วยการพัฒนาดตนเอง และส่งผลต่อศักยภาพในการทำงานของบุคลากรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อความสำเร็จขององค์การต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

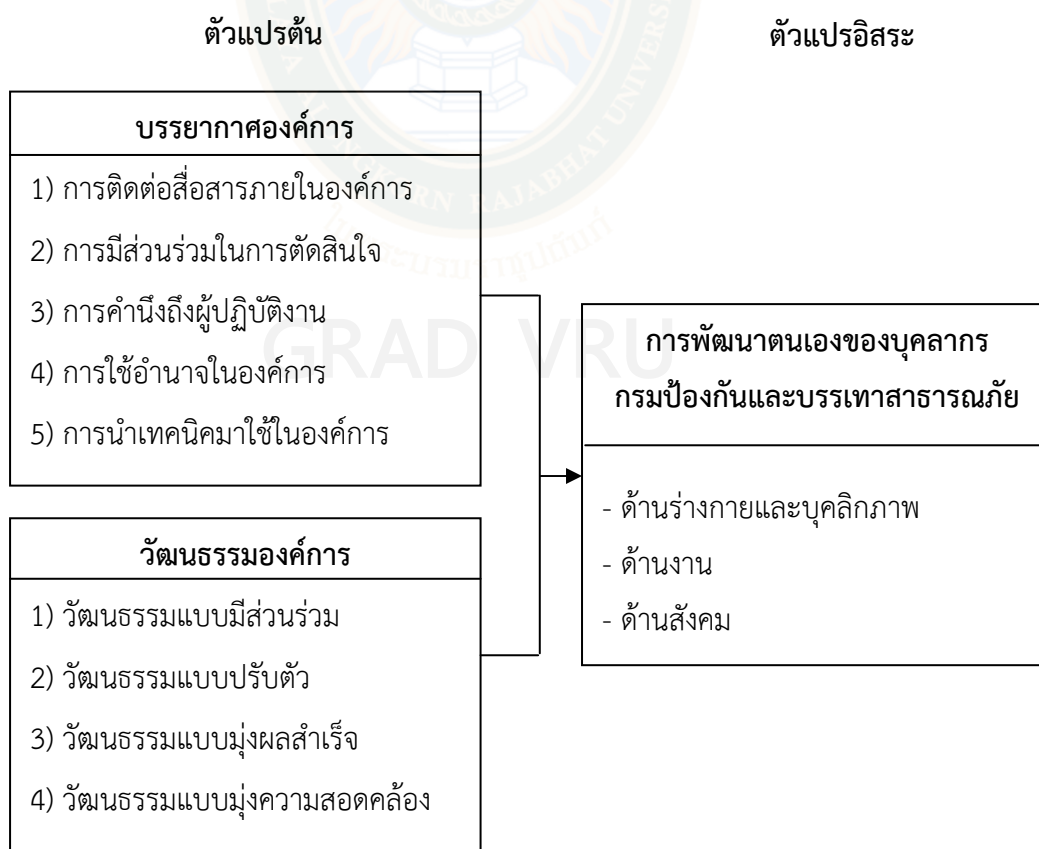
1.2.1 เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การและวัฒนธรรมองค์การของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาดตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

1.2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

1.3 กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของไลเคิร์ตและไลเคิร์ต (Likert & Likert, 1976) มาเป็นแนวทางการศึกษาบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน การใช้อำนาจในองค์การ การนำเทคนิคมาใช้ในองค์การ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของด้าฟท์ (Richard L. Daft, 2000) มาเป็นแนวทางการศึกษา ประกอบด้วย วัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบมุ่งความสอดคล้อง และการศึกษาเรื่องการพัฒนาตนเอง ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ สวงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543); ธงชัย สันติวงษ์ (2542); กันยา เพิ่มผล (2541); และแม็กกินสัน และเพดเลอร์ (Megginson & Pedler, 1992) และมาเป็นแนวทางการศึกษา ประกอบด้วย การพัฒนาตนเองด้านร่างกายและบุคลิกภาพ การพัฒนาตนเองด้านงาน และการพัฒนาตนเองด้านสังคม โดยสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.4 สมมุติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมุติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

สมมุติฐานที่ 1 บรรยากาองค์กรของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

สมมุติฐานที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ที่ปฏิบัติหน้าที่ในส่วนกลาง จำนวน 750 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ (ข้อมูลจากกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ณ วันที่ 31 สิงหาคม 2557)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาโดยการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากสูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดที่จะยอมรับได้ว่ามากเพียงพอที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากรได้ของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % และกำหนดความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนของประชากร จำนวน 260 คน และการได้มาซึ่งหน่วยวิเคราะห์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจะใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยยึดถือความสะดวกในการปฏิบัติงานเป็นหลัก

1.5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ดังนี้

บรรยากาองค์กร ได้แก่ 1) การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3) การคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน 4) การใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์กร 5) การนำเทคนิคมาใช้ในองค์กร และ 6) การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

วัฒนธรรมองค์กร ในรูปแบบ 1) วัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วม 2) วัฒนธรรมแบบปรับตัว 3) วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ และ 4) วัฒนธรรมแบบมุ่งความสอดคล้อง

การพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในด้านร่างกาย และบุคลิกภาพ ด้านงาน และด้านสังคม

1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัย ดังนี้

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานที่กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

บรรยากาศองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรภายในองค์การต่อปัจจัยต่างๆ ภายในองค์การที่ส่งผลต่อการทำงาน หรือการรับรู้ของบุคลากรภายในองค์การต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน แบ่งออกเป็น 6 แบบ ได้แก่ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน การใช้อำนาจในองค์การ การนำเทคนิคมาใช้ในองค์การ และการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้ความเป็นไปภายในองค์การ และผู้บังคับบัญชาแสดงความใจกว้างที่จะติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องอันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานให้ได้ผลดี

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน การตัดสินใจในเรื่องงานทุกระดับ มีข่าวสารเพียงพอในการตัดสินใจ หากการตัดสินใจดังกล่าวมีผลกระทบต่อใครแล้ว ผู้บังคับบัญชาจะขอความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานคนนั้นด้วย

การคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การที่องค์การเอาใจใส่จัดสวัสดิการ ปรับปรุงสภาพการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน

ใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์การ หมายถึง อำนาจและอิทธิพลทั้งจากผู้บังคับบัญชาและตัวผู้ปฏิบัติงานเอง เป็นความสัมพันธ์ระหว่างกันที่สามารถส่งผลให้บุคคลอื่นมีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการ

การนำเทคนิคมาใช้ในองค์การ หมายถึง เทคนิคที่ใช้ในองค์การ หน่วยงานมีการจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในหน่วยงานดี มีการปรับปรุงให้ทันต่อสภาวะแวดล้อม ทำให้เกิดประสิทธิภาพในหน่วยงาน

การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง มีการยอมรับความแตกต่างและความขัดแย้งในองค์การ องค์การพร้อมที่จะสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานขยันขันแข็งทำงานหนักเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ได้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและมีความพอใจในการทำงาน การปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเท่าเทียม มีระบบการประเมินผลการทำงานที่ยุติธรรม มีระบบการให้รางวัล ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน

วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผนของความคิด ความรู้สึกที่สมาชิกได้รับการกำหนดร่วมกันภายในองค์การเพื่อเป็นบรรทัดฐานให้สมาชิกประพฤติปฏิบัติ และมีการสืบทอดไปสู่สมาชิกใหม่ขององค์การ ซึ่งมีผลให้สมาชิกขององค์การหนึ่งมีความแตกต่างไปจากสมาชิกของอีกองค์การหนึ่ง แบ่งออกเป็น 4 รูปแบบ ได้แก่ วัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ และวัฒนธรรมแบบมุ่งความสอดคล้อง

วัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วม เป็นวัฒนธรรมองค์การที่มีลักษณะการทำงานในองค์การเป็นแบบครอบครัว ให้ความเป็นกันเอง บุคลากรเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน มีส่วนร่วมในการทำงาน ผู้นำมีลักษณะคอยให้คำปรึกษา อำนวยความสะดวก และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี การจัดการ

ในองค์การมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม สมาชิกภายในทีม มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เชื่อถือศรัทธา ไว้วางใจ เชื่อใจซึ่งกันและกัน การเปิดกว้างยอมรับความคิดเห็น และการมีส่วนร่วมของบุคลากร องค์การมองความสำเร็จบนพื้นฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

วัฒนธรรมแบบปรับตัว เป็นวัฒนธรรมองค์การที่มีลักษณะการทำงานในองค์การโดยให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ บุคลากรชอบความท้าทาย กล้าเสี่ยง กล้าทดลองทำสิ่งใหม่ๆ ผู้นำเป็นตัวอย่างที่ดีของการเป็นผู้บริหาร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าเสี่ยง การจัดการในองค์การมีลักษณะสนับสนุนการพัฒนาวิธีการ นวัตกรรมใหม่ๆ ให้อิสระในการทำงาน และมอบงานที่ท้าทายความสามารถแก่บุคลากร องค์การมองความสำเร็จบนพื้นฐานการคิดค้นสิ่งใหม่ๆ ที่ไม่เหมือนใคร

วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ เป็นวัฒนธรรมองค์การที่มีลักษณะการทำงานโดยให้ความสำคัญในเรื่องผลลัพธ์การปฏิบัติงาน มุ่งเน้นการทำงานเสร็จตามเป้าหมายที่กำหนด บุคลากรทำงานมุ่งเน้นเป้าหมายเป็นสำคัญ ผู้นำเข้มแข็งจริงจังในการทำงานและมุ่งเน้นผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ กำหนดเป้าหมายการทำงานไว้สูง บุคลากรในองค์การเน้นการทำงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เอาจริงเอาจัง ต่อความสำเร็จในงานที่ทำ

วัฒนธรรมแบบมุ่งความสอดคล้อง เป็นวัฒนธรรมองค์การที่มีลักษณะการทำงานในองค์การที่มีการบังคับบัญชาเข้มงวด มีกระบวนการ ระเบียบวิธีปฏิบัติเป็นทางการ มีโครงสร้างแบบแผนชัดเจน ผู้นำเป็นนักประสานงานที่ดี เน้นการสร้างทีม สามารถดำเนินการต่างๆ ด้วยความราบรื่นและมีประสิทธิภาพ การจัดการในองค์การมีลักษณะมุ่งเน้นการทำงานตามสายการบังคับบัญชา กฎระเบียบ และการจัดการชัดเจนแน่นอน บุคลากรทำงานคำนึงถึงกฎระเบียบและนโยบายที่เป็นแบบแผนและทางการ ทำให้การดำเนินงานราบรื่น

การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลพยายามจะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติของตนเอง อันจะเป็นประโยชน์ต่อตนเองและทันต่อสภาพแวดล้อม เพื่อที่จะปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้มีคุณภาพ เพื่อความสุขและความก้าวหน้าของตนเอง และเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การต่อไป แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาตนเองด้านร่างกายและบุคลิกภาพ การพัฒนาตนเองด้านงาน และการพัฒนาตนเองด้านสังคม

การพัฒนาตนเองด้านร่างกายและบุคลิกภาพ คือ การพัฒนาตนเองของบุคลากร อบรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ให้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ด้วยการออกกำลังกายอย่างเหมาะสม ตลอดจนการพัฒนาบุคลิกภาพให้เป็นที่ยอมรับของสังคม รวมทั้งต้องเข้าใจตนเองในเรื่องของความสามารถและความต้องการของตนเอง และรู้บทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตน เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาตนเองด้านงาน คือ การที่บุคคลประเมินตนเองให้รู้ถึงข้อดีและข้อบกพร่องของตนเอง เพื่อให้สามารถกำหนดเป้าหมายและวางแผนการพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้องมีการประเมินผลการพัฒนาตนเองด้วยเพื่อใช้ในการปรับปรุงการพัฒนาต่อไป

การพัฒนาตนเองด้านสังคม คือ การที่บุคคลสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้าง โดยการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เป็นการพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ทำให้ทราบถึงระดับบรรยากาศองค์การ และวัฒนธรรมองค์การของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพื่อจะได้รักษาบรรยากาศองค์การและวัฒนธรรมองค์การที่บุคลากรเห็นว่าเหมาะสมอยู่แล้ว และปรับปรุงด้านที่ไม่ดี อันจะเป็นผลดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในอนาคต

1.7.2 ทำให้ทราบถึงระดับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

1.7.3 ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ วัฒนธรรมองค์การกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

1.7.4 เพื่อนำผลการศึกษาวិจัยไปเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สำหรับใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงปัจจัยด้านต่างๆ อันจะส่งผลต่อการเพิ่มศักยภาพในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง ตลอดจนถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย แบ่งได้ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ
- 2.4 บริบทของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองนับเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญเพราะเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ คนที่พัฒนาตนเองแล้วเป็นลักษณะของคนที่มีคุณภาพ และในปัจจุบันคนมีความสนใจในเรื่องการพัฒนาตนเองมากขึ้น อันเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง

2.1.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองของบุคลากรเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของกระบวนการบริหารงานบุคคล เพราะการพัฒนาตนเองนั้นจะเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการผูกพัน การยอมรับ และการปรับปรุงสมาชิกในองค์การหรือหน่วยงาน เพื่อให้บุคคลมีคุณภาพขึ้น และส่งผลสะท้อนทำให้องค์การหรือหน่วยงานมีผลผลิตและมีประสิทธิภาพสูงสุด และในขณะเดียวกันได้มีผู้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับความหมายของคำว่า “การพัฒนาตนเอง” ไว้อย่างกว้างขวาง ดังต่อไปนี้

ฟ็อกซ์ (FOX, 1990) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเป็นการพัฒนาส่วนบุคคล ผู้พัฒนาเป็นผู้รับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเป็นเบื้องต้น ตลอดจนเลือกวิธีการที่ไปสู่เป้าหมายนั้น การพัฒนาตนเองเน้นการมีอำนาจเหนือตน (Self-mastery) ด้วยตน อีกทั้งเป็นกระบวนการของจิตวิทยากลุ่มมนุษยนิยม เพื่อเพิ่มสมรรถนะ และความตั้งใจที่จะควบคุม และความรับผิดชอบต่อเหตุการณ์ต่างๆ ด้วยตนเอง เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ปิยะรัตน์ นิลอัยกา (2537) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลมีความปรารถนาที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้น ซึ่งบุคคลนั้นจะต้องรู้จักตัวของตัวเองดีว่าต้องการอะไร

กรรณิการ์ วิชมภประหาร (2539) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่ผู้เรียนรู้ได้ตัดสินใจด้วยตนเองในการเลือกว่าจะเรียนอะไร เมื่อไร และอย่างไร เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถในการทำงาน การเลือกพัฒนาตนเองจะมีผลต่อการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตน

ปริยามาลย์ บุญมาก (2540) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองว่าหมายถึง การกระทำด้วยวิธีการต่างๆ ที่จะพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้ได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถที่จะ ปรับปรุงการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้น มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอย่างสอดคล้องกับความถนัด ความสนใจ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติของตน ก่อประโยชน์ให้เกิดสุขแก่ตนเอง สังคม และ ประเทศชาติ

พิสิทธิ์ สารวิจิตร (2540) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองว่า หมายถึง การพัฒนา ปลุกสร้างคุณสมบัติ คุณธรรม นิสัย เจตคติ ความสามารถ ความชำนาญ ความคิด ความรู้ ความเข้าใจ ให้เกิดขึ้นในตนเอง เพื่อช่วยให้ตนเองเป็นบุคคลที่มีความสุข ความเจริญ เป็นประโยชน์แก่ตนเองและ สังคมอย่างสอดคล้องเหมาะสมกับความถนัด ความสนใจ ศักยภาพ และความสามารถของตนเอง เช่นกัน

วิเชียร แก่นไร่ (2542) ได้กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเสริมสร้างความรู้ และการปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะความชำนาญ และความสามารถในการปฏิบัติงาน ที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งการพัฒนาด้านร่างกายและจิตใจ

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543) ได้กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การสร้างความเป็นคนใหม่ในตนเองให้มีสุขภาพกายที่แข็งแรง สุขภาพจิตที่ดี มีทักษะกำลังใจ มีจุดมุ่งหมายของชีวิต และเป็นมิตรกับบุคคลทั่วไป

จากการรวบรวมความหมายในการพัฒนาตนเองของนักวิชาการหลายท่านที่ได้กล่าวไว้ในข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลพยายามจะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น กว่าเดิม ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และ ทักษะคติของตนเอง อันจะเป็นประโยชน์ต่อตนเองและทันต่อสภาพแวดล้อม เพื่อที่จะปฏิบัติงาน ในความรับผิดชอบให้มีคุณภาพ เพื่อความสุขและความก้าวหน้าของตนเอง และเพื่อบรรลุเป้าหมาย ขององค์กรต่อไป

2.1.2 องค์ประกอบของการพัฒนาตนเอง

สุภัททา ปิณฑะแพทย์ (2542) กล่าวว่าไว้ว่า บุคคลประกอบด้วยองค์ประกอบหลายด้าน ซึ่งความสำคัญของแต่ละองค์ประกอบทำให้ต้องมีการพัฒนาเกิดขึ้นพร้อมๆ กัน ดังนี้

องค์ประกอบทางร่างกาย หมายถึง รูปร่างหน้าตา การแสดงออกด้วยสีหน้า ท่าทาง น้ำเสียง การเจรจาและการสื่อความหมาย การแต่งกาย การรักษาความสะอาดของร่างกาย รวมถึงสุขภาพ และสุขภาพอนามัยของร่างกาย

องค์ประกอบด้านจิตใจ หมายถึง สภาพของจิตใจที่มีความรู้สึกดีต่อผู้อื่นและสิ่งแวดล้อม มีความสงบเยือกเย็น มีคุณธรรมและมีความยุติธรรม

องค์ประกอบด้านอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการควบคุมความรู้สึกและการแสดงออก ฝึกการควบคุมอารมณ์ที่เป็นโทษต่อตนเองและผู้อื่น ซึ่งเป็นหลักสำคัญในการพัฒนาตนเอง

องค์ประกอบทางด้านสังคม หมายถึง ท่าทีการปฏิบัติต่อสิ่งแวดล้อม เช่น มีจรรยา มารยาททางสังคม ประพฤติตนตามปทัสถานทางสังคม

องค์ประกอบทางด้านทักษะและสติปัญญา หมายถึง การรอบรู้ศิลปะและศาสตร์ต่างๆ มีความฉลาดและไหวพริบ ความสามารถในการแสวงหาความรู้และฝึกทักษะใหม่ๆ

2.1.3 แนวทางในการพัฒนาตนเอง

2.1.3.1 การพัฒนาตนเองด้านร่างกายและบุคลิกภาพ

กันยา เพิ่มผล (2541) กล่าวว่า รูปร่างหน้าตา นั้น ถือเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความประทับใจแรกพบ ซึ่งไม่จำเป็นต้องเป็นรูปร่างหน้าตาดี แต่รักษาความสะอาด ปรากฏแต่รอยยิ้ม แต่งกายให้เหมาะสมกับรูปร่างและกาลเทศะ ก็สามารถเสริมสร้างให้ดูเป็นคนรูปร่างหน้าตาดีได้

สุภัททา ปิณฑะแพทย์ (2542) ได้เสนอองค์ประกอบในการพัฒนาตนเองที่เป็นแนวความคิดที่เกี่ยวกับตนเองว่า ความคิดเกี่ยวกับตนเองเป็นพื้นฐานที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองในขั้นแรก เพราะเป็นความคิดที่บุคคลมองภาพของตนเองและเข้าใจว่าตนเองมีลักษณะอย่างไร ความคิดเกี่ยวกับตัวเองเกิดจากการรับรู้ตนเองซึ่งจะเริ่มพัฒนาขึ้นในทันทีที่มนุษย์เกิดมา เริ่มจากการเรียนรู้รูปลักษณะภายนอกที่เป็นร่างกายของตนเอง เช่น โครงสร้างของร่างกาย เพศ และอายุ เป็นต้น และต่อเนื่องไปจนถึงการรับรู้ตนเองจากการได้มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม เช่น ความฉลาด ความชอบ ความรู้สึกว่าเป็นคนดี และการได้เป็นที่รัก ความรู้ความเข้าใจในลักษณะนี้จะทำให้บุคคลเกิดความคิดเกี่ยวกับตนเองขึ้น เรียกว่า อัตมโนทัศน์ (Self-concept) ถ้าบุคคลมีความคิดที่ดีเกี่ยวกับตนเอง (Positive Self-concept) จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าสามารถที่จะนำตนเองไปสู่ความสำเร็จต่างๆ ในชีวิต รวมทั้งต้องมีการวิเคราะห์ตนเอง โดยการวิเคราะห์ความคิดและความรู้สึกที่มีต่อตนเอง และนำข้อมูลจากการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบกับ การรับรู้ของผู้อื่น การวิเคราะห์ตนเองอย่างมีหลักการจะทำให้เกิดความเข้าใจในตนเอง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญมากในการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ การพัฒนาตนเองในส่วนของรูปร่าง หน้าตา การแต่งกาย และอากัปกริยา ก็เป็นการพัฒนาตนเองด้านร่างกาย

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2545) เสนอแนวทางในการพัฒนาตนเองด้านร่างกาย โดยจำเป็นต้องพัฒนาในเรื่องการออกกำลังกาย เพราะการที่มนุษย์มีร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง นอกจากจะเป็นรูปสมบัติหรือเสน่ห์อันล้ำค่าแล้ว ยังช่วยสร้างภูมิคุ้มกันโรคร้ายไข้เจ็บให้แก่ตนเองอีกด้วย และยังรวมถึงการพัฒนาบุคลิกภาพ ซึ่งเป็นการพัฒนาตนในด้านร่างกายเพื่อให้ร่างกายมีบุคลิกลักษณะที่ดี มีเสน่ห์เป็นที่ประทับใจ หรือทำให้ผู้พบเห็นรู้จักเชื่อถือ นิยมชมชอบได้

ระพี สาคริก (2552) ได้กล่าวถึงเรื่องการออกกำลังกายเพื่อส่งเสริมให้มีสุขภาพที่ดีไว้ว่า การออกกำลังกายควรจะมีรากฐานอยู่ในจิตใจของทุกคน หากรากฐานจิตใจสามารถหยั่งรู้ความจริงย่อมเข้าใจได้ว่า การออกกำลังกายคือส่วนหนึ่งซึ่งผสมผสานอยู่ในภาพรวมของการดำเนินชีวิตอันควรจะมีวิถีทางมุ่งสู่การสร้างสรรค์ร่วมกับการใช้ประโยชน์

จินตนา สุขจรรย์ (2554) ได้กล่าวถึงสุขภาพดีไว้ว่า คนที่มีสุขภาพดี ลดการแพร่กระจายของโรคติดต่อ จะทำให้คนในสังคมมีสุขภาพดีไปด้วย และคนที่มีสุขภาพดีจะขาดงานน้อย ซึ่งจะไปช่วยเพิ่มผลผลิตให้กับเพื่อนร่วมงาน

จากที่กล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองด้านร่างกายและบุคลิกภาพ คือ การพัฒนาตนเองให้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ มีบุคลิกภาพที่ดี เป็นที่น่า

ประทับใจแก่ผู้พบเห็น รวมทั้งต้องเข้าใจตนเองในเรื่องของความสามารถและความต้องการของตนเอง และรู้บทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตน เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.3.2 การพัฒนาตนเองด้านงาน

การพัฒนาตนเองด้านงาน เป็นการพัฒนาตนเองให้ตนเองเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีสมรรถภาพในวิชาชีพของตนเอง ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้แนวคิดในการพัฒนาตนเองด้านงาน ไว้ ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2542) กล่าวว่า การพัฒนาความก้าวหน้าของสายงานอาชีพของแต่ละคนมักจะประกอบไปด้วยขั้นตอนของกิจกรรมด้านต่างๆ

1) การประเมินตนเอง (Self-appraisal) ทุกคนควรรู้จักตนเองเพื่อให้สามารถประเมินถึงความสามารถ และจุดอ่อน-จุดแข็งของตนเอง เพื่อให้สามารถกำหนดแผนงานพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของตนต่อไป

2) การเสาะแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพต่างๆ (Information Gathering) คือ การรู้จักสนใจค้นคว้าเสาะหาข้อมูลต่างๆ ซึ่งจะช่วยให้มองเห็นทิศทางเติบโตของอาชีพได้

3) การกำหนดเป้าหมาย (Goal Selection) คือ การกำหนดเป้าหมายที่พึงประสงค์ในทางอาชีพของตนเอง ต้องเป็นเป้าหมายที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละคน แต่เป็นเป้าหมายที่มีทางสำเร็จได้ ไม่เป็นเป้าหมายที่สูงจนเกินไป

4) การวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน เป็นการวางแผนที่จะให้มีทางสำเร็จตามเป้าหมายของสายงานอาชีพ และมีการตรวจสอบเป็นระยะๆ จนถึงเป้าหมายที่ต้องการ

แม็กกินสัน และเพ็ดเลอร์ (Megginson & Pedler, 1992) ได้เสนอแนวความคิดของการพัฒนาตนเองในการทำงาน ไว้ดังนี้

1) พรารถนาในการเรียนรู้ (Desire to Learn) การพัฒนาตนเองเริ่มจากการที่บุคคลมีความต้องการที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับงานและต้องการเข้าใจองค์การ ดังนั้น ความก้าวหน้าในการทำงานจะเกิดขึ้นไม่ได้เลย หากบุคคลไม่มีความต้องการพัฒนาตนเอง เพราะหากปราศจากความต้องการหรือความตั้งใจของบุคคล การพัฒนาย่อมจะไม่สามารถเริ่มต้นขึ้นได้เลย บุคคลที่ต้องการการเรียนรู้ จะรับรู้ว่าจะอะไรเป็นสิ่งที่ตนเองต้องการเรียนรู้

2) การวินิจฉัยตนเอง (Self-diagnosis) บุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเอง จำเป็นต้องสำรวจวิเคราะห์ตนเอง เพื่อทราบถึงจุดเด่นและจุดบกพร่องของตนเอง และนำจุดบกพร่องนั้นมาปรับปรุงแก้ไข

3) การกำหนดเป้าหมาย (Set Goals) เมื่อวิเคราะห์สำรวจตนเองแล้วก็จะทราบถึงเป้าหมายในการที่จะพัฒนาตนเอง ว่าต้องการที่จะก้าวหน้าขึ้นจากเดิมอย่างไรบ้าง ความคิดที่อยากจะทำต่อไปคืออะไร เขียนเป้าหมายไว้ ถ้าเป็นไปได้ควรกำหนดระยะเวลาในการประเมินตนเองหรือวัดความก้าวหน้าของตนเอง

4) การแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม (Finding Appropriate Resources) ภายหลังจากที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้แล้ว สามารถกำหนดวิธีการที่จะทำให้บรรลุผลสำเร็จนั้นๆ ได้ โดยการศึกษา

หาความรู้รูปแบบต่างๆ กัน และการค้นหาแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์หรือทรัพยากรที่เหมาะสมสำหรับตนเอง แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสิ่งที่ต้องการเรียนรู้

5) การสรรหาเพื่อน (Recruit of other People) การสรรหาหรือการแสวงหาความช่วยเหลือและการสนับสนุนจากบุคคลอื่น เพื่อช่วยให้ความพยายามของการพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จ ซึ่งเราเรียกบุคคลเหล่านี้ว่า เพื่อน เช่น เพื่อนร่วมงาน เพื่อนที่มีทักษะความชำนาญ หรือผู้เชี่ยวชาญซึ่งช่วยให้เกิดการเรียนรู้ถึงวิธีการ ในกาสร้างเครือข่ายกับเพื่อนเหล่านี้สามารถช่วยให้บรรลุผลสำเร็จในเป้าหมาย รวมทั้งได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ซึ่งเป็นการเรียนรู้โดยการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากเพื่อน

6) ความอดทน ต่อสู้ และความพยายาม (Strickability and Perseverance) ในระหว่างการเรียนรู้จำเป็นอย่างยิ่ง ผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเองจะต้องมีความพากเพียรพยายาม อดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ต้องเผชิญ ทุ่มเทและใช้เวลาที่มีอยู่ให้คุ้มค่า เพื่อให้บรรลุความสำเร็จในที่สุด

7) การประเมินผลด้วยตนเอง (Evaluation) การประเมินตนเองกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผลของการกระทำเป็นอย่างไร บรรลุเป้าหมายที่ต้องการหรือไม่ มีการเปลี่ยนแปลงใดเกิดขึ้นกับตนเองบ้าง ซึ่งอาจกระทำโดยการให้คะแนนตนเอง และตั้งเป้าหมายใหม่เพื่อพัฒนาตนเองต่อไป

จากที่กล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองด้านงาน คือ การที่บุคคลประเมินตนเองให้รู้ถึงข้อดีและข้อบกพร่องของตนเอง เพื่อให้สามารถกำหนดเป้าหมายและวางแผนการพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้องมีการประเมินผลการพัฒนาตนเองด้วยเพื่อใช้ในการปรับปรุงการพัฒนาต่อไป

2.1.3.3 การพัฒนาตนเองด้านสังคม

จากการศึกษาฮอธอร์น (Hawthorne Studies) ของ เมโย (Mayo, 1954) และคนอื่นๆ เมื่อปี 1927 –1932 พบว่า ผลผลิตของการทำงานมิได้ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางกายภาพเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับสภาพทางสังคมด้วย เพราะฉะนั้นการจะทำงานให้มีประสิทธิภาพควรต้องมีการพัฒนาตนเองด้านสังคมด้วย โดยกันยา เพิ่มผล (2541) ได้เสนอว่าการพัฒนาตนเองด้านสังคมนั้น ควรพัฒนาด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้าง ซึ่งมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานมีความสำคัญ เพราะในการทำงานต้องการความร่วมมือและประสานงานกัน เพื่อให้ความต้องการของบุคคลได้รับการตอบสนอง ในขณะที่ตัวกันเองก็ต้องการบรรลุเป้าหมายด้วย ดังนั้น มนุษยสัมพันธ์จึงกลายเป็นเครื่องมือที่บุคคลและองค์กรใช้เพื่อแสวงหาวิธีการที่จะทำให้ผลผลิตหรือสิ่งที่ต้องการออกมาได้

สุภัททา ปิณฑะแพทย์ (2542) กล่าวว่าไว้ว่า เนื่องจากบุคคลประกอบด้วยองค์ประกอบหลายด้าน ซึ่งความสำคัญของแต่ละองค์ประกอบทำให้ต้องมีการพัฒนาเกิดขึ้นพร้อมๆ กัน ทั้งองค์ประกอบทางร่างกาย ซึ่งหมายถึง รูปร่างหน้าตา การแต่งกาย การรักษาความสะอาดของร่างกาย รวมถึงสุขภาพและสุขอนามัยของร่างกาย องค์ประกอบทางด้านจิตใจ ซึ่งหมายถึง สภาพของจิตใจที่มีความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและสิ่งแวดล้อม มีคุณธรรมและมีความยุติธรรม องค์ประกอบด้านอารมณ์ ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการควบคุมความรู้สึกและการแสดงออก เช่น ฝึกการควบคุมอารมณ์ที่เป็นโทษต่อตนเองและผู้อื่น องค์ประกอบด้านทักษะและสติปัญญา ซึ่งหมายถึงการรอบรู้ศิลปะและ

ศาสตร์ต่างๆ มีความฉลาดและไหวพริบในการวิเคราะห์และตัดสินใจ ความสามารถในการแสวงหาความรู้ และฝึกทักษะใหม่ๆ และองค์ประกอบทางด้านสังคม ซึ่งจะหมายถึง ท่าทีการปฏิบัติต่อสิ่งแวดล้อม เช่น รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม จัดพฤติกรรมการณ์เห็นแก่ตัว มีมารยาททางสังคม ปทัสถานทางสังคม

เมธาวิ อุดมธรรมานภาพ, รัตนา ประเสริฐสม และเรียม ศรีทอง (2544) ได้เสนอองค์ประกอบสำคัญในการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 7 ประการ ได้แก่

1) การติดต่อสื่อสาร หมายถึง วิธีการทำงานความเข้าใจตนเองและผู้อื่น ซึ่งการติดต่อสื่อสารเป็นหัวใจของมนุษยสัมพันธ์ เพราะการติดต่อสื่อสารเป็นการเชื่อมโยงมนุษย์เข้าด้วยกัน เนื่องจากเป็นกระบวนการรับและถ่ายทอดจากข้อมูลจากบุคคลไปสู่บุคคล หรือจากบุคคลไปสู่กลุ่ม หรือกลุ่มไปสู่กลุ่ม เพื่อสร้างความเข้าใจ การชักจูงใจ หรือมุ่งให้ความรู้ หรือทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่ประสงค์

2) การตระหนักรู้ในตน หมายถึง การพัฒนาความเข้าใจตนเองด้วยการตระหนักรู้ว่าพฤติกรรมของเรามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นอย่างไร การตระหนักรู้ในตนจะช่วยให้เรารู้ตนเอง นำไปสู่การพัฒนาสัมพันธภาพเชิงบวก จัดการสิ่งต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และวางเป้าหมายชีวิตได้อย่างเหมาะสม

3) การยอมรับตน คนที่สามารถยอมรับตนเองได้ ย่อมยอมรับคนอื่นได้ จึงสามารถสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้ดี ในการทำงานบุคคลที่มีอัตมโนทัศน์ต่อตนเองเชิงบวก มีแนวโน้มที่จะแก้ปัญหาได้ดี มีความรับผิดชอบ อดทนต่อความแตกต่าง และเป็นสมาชิกที่ดีของกลุ่ม

4) การจูงใจคนทำงานมีแนวโน้มที่จะทำงานอย่างดีที่สุด เมื่อเขารู้ว่าองค์การสนองความต้องการในการก้าวหน้าและการพัฒนาตนได้ สิ่งที่สามารถจูงใจคนทำงานได้สูง คือ การให้การสนับสนุนจูงใจในเชิงบวก

5) การไว้วางใจ คือการแลกเปลี่ยนเป้าหมายที่มีความเชื่อถือกัน เมื่อขาดความไว้วางใจในองค์การ การสื่อสารก็จะหยุดชะงัก ขาดข้อมูล ไม่มีการแสดงความคิดเห็นหลีกเลี่ยงการอภิปราย เพราะฉะนั้นสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ทำงานจึงขึ้นอยู่กับความไว้วางใจกัน

6) การจัดการความขัดแย้ง ความขัดแย้ง หมายถึง การที่บุคคลในองค์การไม่สามารถตกลงกันได้ เป็นสิ่งที่ทำลายสัมพันธภาพ เนื่องจากความขัดแย้งมีแนวโน้มที่จะเป็นอุปสรรคต่อความร่วมมือ การสร้างสรรค์งาน ความไม่ไว้วางใจกัน และลดผลผลิต ความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งจึงเป็นทักษะที่จำเป็น

7) การเปิดเผยตนเอง หมายถึง การเปิดเผยตนเองเป็นการแสดงออกทางความรู้สึก ความคิด ความเชื่อและค่านิยมอย่างเป็นธรรมชาติ บุคคลผู้เปิดเผยตนเองเป็นผู้พร้อมที่จะแสดงตัวให้ผู้อื่นรู้จักและเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้อื่น นำมาซึ่งความเข้าใจระหว่างบุคคล

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองด้านสังคมเป็นการที่บุคคลสามารถแสดงออกซึ่งบทบาททางสังคมได้อย่างเหมาะสม รวมถึงสามารถสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้าง โดยการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เป็นการพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ซึ่งสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาการพัฒนาตนเอง ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกายและบุคลิกภาพ ด้านงาน และด้านสังคม เนื่องจากมีเนื้อหาครอบคลุมในส่วนที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา

2.1.4 ความสำคัญในการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองเป็นสิ่งที่สำคัญที่คนเราจะขาดเสียไม่ได้ จะเห็นได้จากการเข้ารับการศึกษาศึกษาในสถานศึกษาตั้งแต่ระดับประถมศึกษาถึงระดับอุดมศึกษา นับว่าเป็นการพัฒนาตนเองอย่างหนึ่งเท่านั้น เมื่อสำเร็จการศึกษาและได้รับการบรรจุเข้ารับตำแหน่งแล้ว หากไม่ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ไม่พยายามที่จะพัฒนาตนเองให้ทันกับความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการและสังคมก็จะกลายเป็นคนล้าหลัง โดยเฉพาะผู้ที่จะต้องปฏิบัติงานในองค์การ การพัฒนาตนเองจะทำให้เกิดผลในทางสร้างสรรค์ ได้มีนักวิชาการให้คำนิยามของความสำเร็จของการพัฒนาตนเอง ไว้ดังนี้

ชาอุชัย อาฉินสมาจาร (2540) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองและบุคลากรอื่นๆ อย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารกับบุคลากรอื่นๆ จะต้องทำงานร่วมกันอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น ทุกฝ่ายควรมีคุณสมบัติทางกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคมอยู่ในระดับดีเสมอ เพราะในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ทุกฝ่ายจะประสบกับสถานการณ์ต่างๆ เพื่อความสัมพันธ์อันดี ทุกฝ่ายจะต้องมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน การพัฒนาตัวผู้บริหารเองและบุคลากรทุกคนเป็นสิ่งจำเป็นและจะต้องทำอย่างสม่ำเสมอ เพื่อว่าทุกคนจะอยู่ในสภาพที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุชาติ รังสินันท์ (2541) ได้กล่าวว่าสิ่งที่ต้องคิด ต้องทำ เพื่อเตรียมตัวให้พร้อมที่จะอยู่ในองค์กรยุคใหม่ อยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมใหม่อย่างสง่างาม และมีความสุข คือ การให้ความสำคัญกับการสร้างคุณค่าให้กับตัวเอง การปรับเปลี่ยนวิธีคิดและวิธีทำงานของตนเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง และต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา รวมถึง พิสิทธิ์ สารวิจิตร (2540) ได้ให้ความเห็นว่า การพัฒนาตนเอง มุ่งเพื่อสร้างประสิทธิภาพ และความสำเร็จในการดำรงชีวิตและการทำงาน การพัฒนาตนเองจึงเป็นการป้องกัน กำจัด และบำบัดความบกพร่องต่างๆ ที่เกิดกับร่างกายและจิตใจ เป็นการแก้ปัญหาทุกชั้นตอนของชีวิต เพื่อนำชีวิตของตนให้บรรลุความสำเร็จสูงกว่าระดับธรรมดาได้ โดยใช้ความสามารถเอาชนะอุปสรรคหรือข้อขัดข้องต่างๆ ให้เหลือน้อยที่สุดได้อย่างเหมาะสม เรียบร้อย งดงามเป็นที่ยอมรับของสังคม และในทำนองเดียวกันนั้น เรียม ศรีทอง (2542) ก็ได้กล่าวว่า กระบวนการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง เป็นระบบการควบคุมและส่งเสริมการสร้างความงอกงามให้แก่ชีวิต ช่วยเพิ่มคุณค่าชีวิตและการรู้จักตนเองที่แท้จริง

โดยสรุป การพัฒนาตนเอง เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ เป็นรากฐานของการพัฒนาทั้งหมด ไม่เพียงแต่ทำให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติที่ดีขึ้น แต่ยังมีเป้าหมายที่จะปรับปรุงพฤติกรรมของบุคคลให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การ อันจะส่งผลถึงการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และส่งผลถึงความสำเร็จในชีวิตและการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

2.1.5 จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองมีเป้าหมายสูงสุดที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และทัศนคติให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของตนเอง และหน่วยงาน การที่องค์การจะ

บริหารงานใดๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่วางไว้นั้นการวางแผน การกำหนดจุดมุ่งหมาย เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรภายในองค์กรนั้นๆ ถือเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญที่นักบริหาร ต้องพิจารณากันอย่างรอบคอบถี่ถ้วน ดังนั้น การกำหนดจุดมุ่งหมายภายในองค์กรเกี่ยวกับการ พัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กรนั้นจึงมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งในเหตุผลข้างต้นนี้ ได้มีนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองไว้ ดังต่อไปนี้ คือ

พจน์ เพชรบุรณิน (2528) นักวิชาการที่มีความรู้อีกท่านที่ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมาย ในการพัฒนาตนเอง มีดังนี้

1) การพึ่งตนเองและเลี้ยงตนเองได้ หมายถึง การที่จะต้องสร้างตนเองให้สามารถ ประกอบอาชีพได้อย่างเป็นหลักฐานมั่นคง โดยมีรายได้สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ ไม่ใช่ต้องคอย รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น

2) การประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน หมายถึง การประกอบอาชีพการงานนั้น จะต้องมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพอย่างเหมาะสมและพึงพอใจ การที่บุคคลจะประสบความสำเร็จ ในชีวิตการงานนั้นจะต้องมีความรู้ ความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบและมีความ ตั้งใจจริงในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งจะต้องมีความประพฤติและนิสัยที่ดี

3) การทำประโยชน์แก่สังคม บุคคลจะมีชีวิตอย่างมีความสุขได้จะต้องไม่เห็นแก่ตัว จนเกินไป จะต้องมีการช่วยเหลือบุคคลอื่นด้วย ทั้งนี้เพราะไม่มีใครสามารถอยู่คนเดียวในโลกได้ คนใน สังคมจึงควรมีความรับผิดชอบต่อสังคม หากทางช่วยเหลือสนับสนุนให้สังคมของตนเจริญก้าวหน้า ให้การอยู่ร่วมกันของคนในสังคมเป็นไปอย่างราบรื่น และมีความสุข

พิสิทธิ์ สารวิจิตร (2540) ได้กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง คือ การพัฒนา ตนเองให้สามารถเลี้ยงตนเองได้ พึ่งตนเองได้ นำตนเองไปสู่ความดีงามได้ ทำประโยชน์แก่สังคมได้ และมีความพึงพอใจในชีวิตและการงานได้

เรียม ศรีทอง (2542) ได้กล่าวว่าจุดมุ่งหมายของการปรับปรุงและพัฒนาตนเองที่สำคัญ มีดังนี้

1) ผลดีต่อตนเอง ส่งเสริมความรู้สึกในคุณค่าแห่งตนให้สูงขึ้นและมีชีวิตอยู่ในสังคม อย่างมีคุณค่า มีการปรับปรุงข้อบกพร่อง และพัฒนาพฤติกรรมด้านต่างๆ ให้ดียิ่งขึ้น ช่วยส่งเสริม การเข้าใจตนเอง ทำหน้าที่ได้เหมาะสมกับบทบาทของตนอย่างมีประสิทธิภาพ

2) ผลดีต่อคนอื่น เนื่องจากพฤติกรรมของแต่ละบุคคลมีอิทธิพลซึ่งกันและกันเสมอ การปรับปรุงและพัฒนาตนเองจึงนับได้ว่าเป็นการเตรียมตนให้เป็นสิ่งแวดล้อมที่ดีของผู้อื่น เป็นตัวอย่าง หรือแหล่งอ้างอิงให้เกิดการพัฒนาต่อไป เป็นการกระทำเพื่อประโยชน์สุขร่วมกันทั้งด้านชีวิตการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และการอยู่ร่วมกันในสังคม

3) ผลดีต่อหน่วยงาน การปรับปรุงและพัฒนาตนเองนอกจากจะส่งเสริมคุณภาพชีวิต แก่สมาชิกในหน่วยงานและสังคมแล้ว ขณะเดียวกันก็ส่งผลกระทบต่อทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล ของงานด้วย มีคำกล่าวที่ว่า ในขณะที่จำนวนคนที่ว่างงานอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม และเศรษฐกิจมีจำนวนมาก และทวีมากขึ้น ถ้าประชากรยังขาดคุณภาพ ขาดการตระหนักถึงการพัฒนา และพึ่งตนเอง รอคอยการพึ่งพาจากบุคคลและระบบภายนอกผลผลิตของชาติก็จะตกต่ำลงคุณภาพ

ชีวิตที่พลอยลดลง ในทางตรงกันข้าม การปรับปรุงและการพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีชีวิตที่ดีขึ้นและพึ่งตนเองได้ของประชากรจะส่งผลถึงผลผลิตของประเทศชาติ ความมั่นคงของครอบครัวหน่วยงาน และสังคม

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543) ได้กล่าวไว้ว่า ความมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง จำแนกได้ดังนี้

1) เพิ่มพูนความรู้และความคิด นับเป็นความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับเยาวชนในยุค สหัสวรรษใหม่ จะต้องเตรียมตัวพัฒนาตนเองในการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศตามที่ตนสนใจเรียนรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ เรียนรู้สภาพร่างกายของตน ตลอดจนบำรุงรักษาสุขภาพอนามัยให้แข็งแรง สมบูรณ์ ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และเรียนรู้ศาสตร์ต่างๆ ที่จำเป็นแก่การประกอบอาชีพ ทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ เปรียบประจักษ์เพชรที่แวววาวซึ่งได้เจียระไนแล้ว นับว่ามีคุณค่า หรือคุณภาพอันควรแก่การดำรงตำแหน่งงานที่ดีทั้งหลาย อันเนื่องมาจากมนุษย์ได้ใฝ่รู้ หรือพัฒนาตนเองในด้านความคิด

2) เพื่อเพิ่มพูนทักษะและความชำนาญ มนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาจะเพิ่มพูนทักษะและความชำนาญให้มีคุณค่าที่สอดคล้องกับความคิดกับที่กล่าวมาแล้ว

3) เพื่อพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเจตคติและความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ มนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเจตคติ และพฤติกรรมด้านความรู้สึกจากเจตคติและอารมณ์เชิงลบ เป็นเจตคติและอารมณ์เชิงบวก และสามารถควบคุมอารมณ์ของตนได้ อันจะช่วยพัฒนามนุษย์ให้เป็นคนดีมีน้ำใจแห่งการเสียสละ ใจกว้าง รู้จักให้เกียรติผู้อื่น และช่วยลดความเห็นแก่ตัวของตน เพื่อเพิ่มความมีใจสูงในตัวของมนุษย์ให้มากขึ้น ซึ่งจะเป็นผลดีแก่มนุษย์ หรือบุคคลที่มีการพัฒนาตนเอง

สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง คือ การเพิ่มพูนตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น มีความสามารถในการนำเอาวิทยาการใหม่ๆ และเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งหวังที่จะประสบความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบ โดยสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้ตนเองสามารถช่วยเหลือบุคคลอื่นและสังคมที่ตนอยู่ให้เจริญก้าวหน้า

2.1.6 วิธีการในการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองนั้น ผู้วิจัยถือว่าเป็นบรรทัดฐานของการพัฒนาทั้งปวง มักมีวิธีการในการพัฒนาตนเองในการกระทำอย่างมากมาย ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำเสนอต่อไปนี้ เป็นเพียงบางส่วนที่ผู้วิจัย ได้ศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยต่างๆ แล้วนำมารวบรวม เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา และวิจัยครั้งนี้ โดยปิยะรัตน์ นิลอัยกา (2537) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้ที่จะพัฒนาตนเองจะต้องรู้จักสำรวจ จุดเด่นและจุดอ่อนของตนเอง แก้ไขข้อบกพร่อง และพัฒนาจุดเด่นให้ดียิ่งขึ้นโดยการศึกษาหาความรู้ ด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามที่มุ่งหวัง การพัฒนาตนเอง ไม่ใช่เรื่องที่ยากเกินความสามารถของบุคคล ทุกคนสามารถพัฒนาตนเองได้ กระบวนการพัฒนาตนเองนั้นส่วนหนึ่งเกิดจากความต้องการเรียนรู้ด้วยตนเอง ทั้งนี้เพราะการเรียนรู้ด้วยตนเองนั้นเป็นการเสาะแสวงหาขวนขวาย ที่จะศึกษาด้วยตนเองปราศจากผู้บังคับ เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากความพึงพอใจที่จะเรียนรู้ ผลของการเรียนรู้จะช่วยพัฒนาบุคคลไปสู่ความมีวุฒิภาวะ มีความเชื่อมั่นในตนเอง ในที่สุดก็จะส่งผลให้เกิด

การปรับบุคลิกภาพ เกิดการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ขึ้นในตัวบุคคลนั้นๆ แนวทางที่จะพัฒนาตนเองทำได้หลายวิธี เช่น ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ การศึกษาทางไปรษณีย์ การจัดทำโครงการพิเศษ การปฏิบัติงานแทนหัวหน้างาน การค้นคว้าหรือวิจัย และการศึกษาดูงาน นักวิชาการอีกท่าน คือ วิเชียร แก่นไร่ (2542) ได้สรุปวิธีการพัฒนาตนเอง ไว้ดังนี้

1) ความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์ ความเคลื่อนไหวทั้งภายในและภายนอกประเทศ

2) พิจารณาสารวจตนเอง สสำรวจจุดอ่อน และข้อบกพร่องต่างๆ แล้วนำไปปฏิบัติแก้ไขอย่างจริงจัง

3) ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากเอกสารวิชาการต่างๆ

4) การเข้าประชุม หรือการเข้ารับการฝึกอบรม

5) การศึกษาต่อในบางวิชาในสถานศึกษา

6) หาโอกาสไปศึกษาและดูงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ

7) การเป็นสมาชิกองค์การทางวิชาการ หรือองค์การที่น่าสนใจอื่นๆ

8) แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดแบบเป็นกันเอง

9) ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์โดยอาศัยหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และสื่อต่างๆ

10) การเพิ่มพูนความสามารถ และประสบการณ์ ซึ่งอาจทำได้โดยการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน การค้นคว้า ขอคำปรึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ

11) การสร้างบุคลิกภาพที่เหมาะสม เพื่อสร้างความศรัทธา ซึ่งประกอบด้วย กิริยาท่าทางการฟัง การพูด การแต่งกาย การวางตน

2.1.7 ลำดับขั้นในการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนในด้านต่างๆ มีขั้นตอนสำคัญ 4 ขั้นตอนด้วยกัน ได้แก่ (อรุณ ทุ้ยแป, 2550) ขั้นที่ 1 ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุง ขั้นตอนแรกนี้ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาตน กล่าวคือ ผู้ที่จะพัฒนาตนได้ต้องมองเห็นประโยชน์ของการมีบุคลิกลักษณะที่ดีเสียก่อน บุคคลใดก็ตามที่คิดว่าตนเองเกิดมาดีพร้อมกันแล้วทุกสิ่งทุกอย่าง ย่อมไม่ตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงตน เช่นเดียวกับคนงานคนที่มีความภาคภูมิใจในตนเองมาก จนมองไม่เห็นข้อบกพร่อง หรือแม้ว่าจะทราบข้อบกพร่องแต่ก็ไม่สนใจที่จะปรับปรุงแก้ไขเนื่องจากเชื่อว่าพระเจ้าเป็นเจ้าของได้สร้างเขาให้เกิดขึ้นเป็นเช่นนี้ คนประเภทนี้ย่อมที่จะปรับปรุงแก้ไขให้ตนเองดีขึ้นได้

ขั้นที่ 2 มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะปรับปรุงแก้ไข การปรับปรุงตนเองไม่ใช่ของง่าย เพราะการปรับปรุงตนเองมีความเกี่ยวข้องกับการยึดถืออุดมคติมาเป็นเวลานานและเราต้องเลิกนิสัยเก่าๆ ตลอดจนสร้างนิสัยใหม่ บางครั้งเราอาจจะต้องเปลี่ยนแปลงวิธีคิดและวิธีที่เคยปฏิบัติอย่างกลับหน้ามือเป็นหลังมือ แต่ก็มีแนวทางที่เป็นไปได้โดยการกำหนดเป้าหมายที่สามารถบรรลุได้อย่างค่อยเป็นค่อยไป เนื่องจากประสบความสำเร็จได้แม้เพียงเล็กน้อยย่อมกระตุ้นให้เราดำเนินการเปลี่ยนแปลงต่อไปอีก ซึ่งดีกว่าการกำหนดเป้าหมายที่ใหญ่โตไว้แต่ต้องใช้ระยะเวลาในการปฏิบัติ

ทำให้ความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองลดน้อยลงจนอาจท้อถอยและหมดกำลังใจที่จะพัฒนาต่อไป ในที่สุด

ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์ส่วนดีและส่วนเสียของตนเอง ในเมื่อเรามีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเอง ก็ควรจะวิเคราะห์ตนเองเสียก่อน เพื่อให้ทราบว่าอะไรเป็นจุดเด่นและจุดด้อยที่สุดในตัวเราวิธีการหนึ่งที่สามารถใช้ในการวิเคราะห์ ก็คือ การเขียนรายงานเกี่ยวกับตนเอง (Self-report) ซึ่งเป็นการบรรยายหรือพรรณนาเกี่ยวกับความคิดและความรู้สึกที่เรามีต่อตนเองในด้านต่างๆ การเขียนรายงานที่ดี ควรยึดกฎเกณฑ์ในการเขียน ดังนี้

1) ระบุพฤติกรรมที่ต้องการแก้ไขอย่างง่ายๆ ตัวอย่างเช่น แทนที่จะเขียนว่า “ฉันเป็นคนที่มีความวิตกกังวลอยู่ตลอดเวลา” ซึ่งเป็นการเขียนถึงจุดด้อยของตนเองอย่างกว้างๆ ก็ให้เลือกระบุพฤติกรรมที่เป็นลักษณะของความวิตกกังวลอย่างง่ายๆ เช่น “ฉันมักจะนอนไม่ค่อยหลับตอนกลางคืน ช่วงก่อนที่จะมีการสอบไล่” หรือ “ฉันมักจะทำงานอย่างเคร่งครัด ก่อนที่จะถึงวันครบกำหนดส่งงาน” เป็นต้น

2) ระบุพฤติกรรมอย่างชัดเจนและให้ถูกต้องตรงตามความเป็นจริง (Objectivity) เช่น แทนที่จะเขียนว่า “ฉันมักจะตกเป็นฝ่ายเสียเปรียบคนอื่นแทนจะทุกครั้ง” ซึ่งมีความหมายคลุมเครือ ก็ให้เขียนใหม่ในรูปของพฤติกรรมที่เห็นได้ชัดเจนว่า “เวลาที่มีบางคนมาขอร้องไห้ฉันทำบางสิ่งบางอย่าง ซึ่งฉันไม่อยากจะทำ ฉันมักจะรับทำให้เสมอแต่พอถึงเวลาที่ฉันต้องการความช่วยเหลือจากพวกเขาบ้าง ฉันกลับไม่กล้าพูดแม้แต่คำเดียว”

3) ระบุรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่ต้องการแก้ไขให้เฉพาะเจาะจงลงไป จากตัวอย่างในข้อ 2 แม้ว่าผู้เขียนรายงานจะเขียนได้ชัดเจน แต่ยังขาดรายละเอียดที่จะช่วยในแก้ไขพฤติกรรม ดังนั้น จึงควรเพิ่มเติมรายละเอียดให้มากขึ้น ตัวอย่างเช่น ให้ระบุว่า

- 3.1 ผู้ที่มักจะมาขอร้องไห้เราต้องทำอะไรต่างๆ เป็นใคร
- 3.2 สิ่งที่เราต้องทำอะไรทำนั้นมีเหตุผลอันสมควรหรือไม่
- 3.3 เวลาที่เราตอบรับว่ายินดีที่จะทำให้ เราเกิดความรู้สึกอย่างไร
- 3.4 เรามีความคิดอย่างไรจึงไม่ตอบปฏิเสธ
- 3.5 หลังจากที่ทำสิ่งที่พวกเขาขอเสร็จสิ้นแล้ว เราโกรธอารมณ์โกรธหรือไม่

ขั้นที่ 4 วางแผนในการพัฒนาตนเองมีระบบหลังจากวิเคราะห์จุดเด่นและจุดด้อย โดยการเขียนเป็นรายงานเกี่ยวกับตนเองแล้ว ก็ถึงขั้นวางแผนในการพัฒนาตนเองมีระบบการวางแผน เพื่อพัฒนาตนเองหรือปรับปรุงทักษะบางอย่าง ไม่ว่าจะเป็นทักษะในด้านใดๆ ก็ตาม มีลำดับขั้นตอน ดังนี้

1) บันทึกลักษณะที่ต้องการปรับปรุงแก้ไขเป็นข้อๆ เช่น การเรียน การแต่งกาย กริยามารยาท ความเชื่อมั่นในตนเอง การสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลทั่วไป การทำงานให้มีประสิทธิภาพ การใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ฯลฯ

2) เรียงลำดับความสำคัญของสิ่งที่ต้องการจะปรับปรุงก่อนและหลังตามความรู้สึกของตนเอง เช่น การเรียน การรู้จักควบคุมอารมณ์โกรธ ความเชื่อมั่นในตนเอง

3) บันทึกเป้าหมายหรือผลที่จะได้รับในขั้นนี้ให้ลองคิดว่า หากสิ่งต่างๆ ที่เราเขียนไว้ 3 – 5 อันดับแรก ได้รับการพัฒนาไปจนถึงขีดสุดแล้ว ชีวิตของเราจะมีค่าเพิ่มขึ้นเพียงใดหรือได้รับผลตอบแทนอย่างไร

4) อธิบายถึงกิจกรรมที่จะช่วยให้บรรลุเป้าหมาย โดยเขียนในรูปของการกระทำหรือพฤติกรรมที่เราสามารถจะปฏิบัติได้

5) ลงมือปฏิบัติตามกิจกรรมที่ได้ระบุไว้ในข้อ 4 โดยให้ทำทีละข้อตามอันดับที่จะจัดไว้ขณะเดียวกันให้จดบันทึกด้วยว่ามีกิจกรรมใดบ้างที่เราไม่สามารถจะทำได้ตามที่เขียนไว้และมีอุปสรรคใดที่เป็นตัวขัดขวาง

2.1.8 ผลของการปรับปรุงและการพัฒนาตนเอง

สจวน สุทธิเลิศอรุณ (2543) ได้กล่าวถึงการยอมรับตนเองว่าเป็นพื้นฐานสำคัญในการยอมรับผู้อื่น ฉะนั้นผู้ที่มีเจตนาแน่วแน่ในการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง จะดำเนินชีวิตได้ด้วยความมั่นคง เมื่อบุคคลได้พัฒนาตนเองแล้วจะก่อให้เกิดผลต่อการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงความคิด และความเข้าใจ ทักษะ และการปฏิบัติและความรู้สึกของบุคคล ใน 3 ด้าน ดังนี้

1) ความคิดและความเข้าใจ ผลของการพัฒนาตนเองจะทำให้บุคคลรู้จักและเข้าใจตนเองว่า มีบุคลิกอย่างไร ยอมรับในตนเองและผู้อื่น รู้และเข้าใจว่าผู้อื่นมองตนอย่างไร

2) ทักษะและการปฏิบัติ ผลของการพัฒนาตนเองจะทำให้บุคคลเป็นผู้มีเหตุผล ความจำดี มีน้ำใจและเสียสละ ประพฤติปฏิบัติในการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม

3) ความรู้สึกของบุคคล ผลของการพัฒนาตนเองจะทำให้บุคคลมีความรู้สึกในลักษณะต่างๆ เช่น ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล ยอมรับจุดเด่นและจุดด้อยของตนมีความกระตือรือร้น มีแรงจูงใจในเป้าหมายและจุดประสงค์ของชีวิต มีจุดเริ่มต้นที่จะผูกพันมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นและสนใจผู้อื่นมากขึ้น

ผลการพัฒนาตนทั้ง 3 ด้านดังกล่าวสอดคล้องกับคุณลักษณะ 7 ประการของบุคคลที่มีคุณภาพ โดย โควีย์ (Covey, 1990) คือ 1) มีความกระตือรือร้น 2) มีจุดเริ่มต้นในหัวใจ (Begin with the end of the Mind) 3) ลงมือกระทำทันที (Put First Things First) 4) คิดถึงชัยชนะเสมอ (think win/win) 5) พยายามหาความจริงจนกว่าจะเข้าใจ (Seek First to Understand Then to be Understand) 6) สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ (Synergize) และ 7) มีสายตาแหลมคม (Sharpen the Saw)

การที่เราพยายามมองภาพแห่งตนว่ามีคุณภาพ มีความมั่นใจเข้มแข็งคืออยู่แล้วไม่ว่าอะไรที่จะต้องปรับปรุงอีกอาจเป็นภาพลวงตา ทำให้เราไม่สามารถจะเห็นจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องของตนเองได้ การยึดอยู่กับสิ่งที่ปิดบังความเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงย่อมขัดขวางการงอกงามในชีวิตตนเอง ข้อบกพร่องต่างๆ ของมนุษย์เกิดขึ้นได้เสมอ สำคัญอยู่ที่ตนได้พิจารณาและยอมรับหรือไม่การยอมรับเองจะเป็นพื้นฐานสำคัญในการยอมรับผู้อื่นด้วย ฉะนั้น ผู้มีเจตนามั่นคงในการปรับปรุง และพัฒนาตนเองจะทำให้การดำเนินชีวิตประสบแต่ความสันติสุข อันเป็นผลดีต่อตนเอง ต่อผู้อื่นและต่อหน่วยงาน ดังนี้ (ปราณี รามสุต และจรัส ต้วสุวรรณ, 2554) 1) ผลดีต่อตนเอง ส่งเสริมความรู้สึกในคุณค่าแห่งตนให้สูงขึ้น มีชีวิตอยู่ในสังคมและโลกอย่างมีคุณค่า และสามารถทำหน้าที่เหมาะสมกับบทบาทของตน

ได้อย่างเต็มที่ตามศักยภาพ 2) ผลดีต่อผู้อื่น คนที่ได้พัฒนาตนแล้วจะเป็นสิ่งแวดล้อมที่ดีเป็นแบบอย่างที่ดี มีการกระทำที่เป็นประโยชน์สุขร่วมกัน ทั้งในชีวิตการทำงาน ชีวิตส่วนตัวและการอยู่ร่วมกันในสังคม และ 3) ผลดีต่อหน่วยงาน บุคคลที่พัฒนาแล้วจะเป็นสมาชิกที่มีคุณภาพของหน่วยงาน สามารถสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพ สร้างความรักความสามัคคีให้เกิดขึ้นกับสมาชิกของหน่วยงาน ซึ่งจะเป็นพลังในการสร้างความมั่นคง และก้าวหน้าไปกับหน่วยงานได้อย่างดี

ดังนั้น การพัฒนาตนเองจะประสบความสำเร็จจะต้องเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นอย่างจริงจัง ในการที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตน โดยเริ่มต้นจากการสำรวจตนเองว่ามีข้อดี และข้อบกพร่องบ้าง วิเคราะห์ตนเองว่ามีอะไรที่ควรรักษาไว้ มีอะไรที่ต้องเพิ่มเติมให้แก่ตนเอง มีอะไรที่จะต้องแก้ไข ทำงานให้ลดลงจนหมดไปในที่สุด พร้อมกับวางแผน และหาวิธีในการดำเนินการเพื่อไปสู่เป้าหมายของการพัฒนาตน และตั้งใจมั่นในการปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนการ และวิธีการที่วางไว้ประเมินผลการดำเนินการตามสภาพความเป็นจริงว่าบรรลุผลเพียงใด มีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้างเพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาตนเองต่อไป ถ้าทำได้ตามวิธีดังกล่าวข้างต้น ท่านจะเป็นผู้มีชีวิตที่มีความสุขในชีวิต ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างสงบสุขซึ่งจะเป็นผลดีต่อตนเอง ต่อผู้อื่น ต่อหน่วยงานของท่านและสังคมโดยรวม

2.1.9 แนวคิดและทฤษฎีของการพัฒนาตนเอง

แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาตนเอง คือ การที่มนุษย์ทุกคนมีความสามารถและศักยภาพในการพัฒนาตนเองได้ ไม่มีใครมีความสมบูรณ์ไปทุกด้านจนไม่สามารถพัฒนาตนเองได้ แต่อยู่ที่บุคคลนั้นจะยอมรับที่จะพัฒนาตนเอง ควบคุมสิ่งแวดล้อมต่างๆ ควบคุมความคิด ความรู้สึก และการกระทำของตนเองได้มากน้อยเพียงใดเท่านั้น ดังที่ เรียม ศรีทอง (2542) ได้กล่าวว่า ความเชื่อพื้นฐานของบุคคลในการพัฒนาตนเองเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จ ผู้มุ่งมั่นในการพิจารณาตนเองต้องพิจารณาแนวคิดพื้นฐาน ดังนี้ 1) มนุษย์ทุกคนมีเอกลักษณ์ มีศักยภาพที่มีคุณค่าเป็นของตนเอง และทุกคนสามารถฝึกหัดได้ในทุกเรื่อง 2) ไม่มีใครมีความสมบูรณ์ไปหมดทุกด้าน 3) แม้จะไม่มีใครรู้จักตัวเองได้ดีเท่ากับตัวเอง แต่ในบางเรื่องตนเองก็ไม่สามารถจัดการเปลี่ยนแปลงได้ด้วยตนเอง 4) การควบคุมสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและสังคมกับการควบคุมความคิด 5) ความรู้สึกและการกระทำของตนเอง คือ การที่บุคคลไม่ยอมปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิถีการปฏิบัติ ไม่สร้างนิสัย และฝึกทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็น 6) การพัฒนาตนเองดำเนินการได้ทุกเวลา เมื่อต้องการหรือพบปัญหาที่บกพร่องหรือพบอุปสรรค ยกเว้นคนที่ประกาศว่าตนมีความสมบูรณ์ไปหมดทุกด้านแล้ว

การพัฒนาตนเองตามแนวคิดของ เคมป์ (Kemp, 1990) อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา ประเทศอังกฤษ ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาตนเองที่เรียกว่า “การพัฒนาสมรรถภาพในวิชาชีพ” คือ การพัฒนาตนเองด้วยการทำให้ตนเองเป็นผู้ที่มีสมรรถภาพในวิชาชีพของตนเอง โดยพวกเขากำหนดว่าบุคคลจะต้องมีคุณสมบัติในด้านความรู้ที่จำเป็นและมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานไว้ 3 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 ความรู้ (Knowledge) หมายถึง การเสริมสร้างให้ตนเองมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่างๆ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ถือว่าเป็นความสำเร็จสุดยอดในการทำงาน

เป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของทุกคน ดังนั้น บุคคลที่ปฏิบัติงานควรจะมีความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริงในองค์การ เช่น วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของแผนงาน โครงการ และกิจกรรมขององค์การ และความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพ เช่น ความรู้ ความเข้าใจในงานที่ตนปฏิบัติ

ระดับที่ 2 ทักษะ (Skill) หมายถึง การเสริมสร้างให้ตนเองมีความสามารถในการทำสิ่งที่ตนรู้หรือการทำงานอย่างมีความชำนาญเพียงพอ ซึ่งทักษะเป็นสิ่งที่สำคัญกว่าความรู้ เพราะถึงแม้จะมีความรู้อย่างมากมาย แต่ถ้าขาดทักษะในการปฏิบัติงาน ความรู้ทั้งหลายก็จะไร้ประโยชน์ทันที ทักษะในการที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานนั้น ได้แก่ 1) ทักษะที่เกี่ยวข้องกับคน (Skill with People) เช่น ทักษะการเป็นผู้นำและผู้ตาม ทักษะในการกระตุ้นหรือจูงใจคน 2) ทักษะที่เกี่ยวข้องกับวัตถุสิ่งของ (Skill with Things) เช่น ทักษะในการใช้วัสดุอุปกรณ์ในสำนักงาน และ 3) ทักษะในการทำตนให้ทันสมัยต่อเหตุการณ์ (Updating Skill) เช่น การปรับตัวให้เป็นบุคคลที่ทันสมัยต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ การนำความรู้และวิธีการใหม่ๆ มาปรับปรุงพัฒนางาน

ระดับที่ 3 เจตคติ (Attitude) หมายถึง การส่งเสริมและพัฒนาตนเองให้มีความคิดและความรู้สึกที่ดีที่ถูกต้องควรต่อการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างสรรค์ เช่น ความตั้งใจจริงที่จะทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ความภาคภูมิใจในการประกอบอาชีพ การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ความซื่อสัตย์สุจริต ความเสียสละ เป็นต้น ระดับนี้เป็นระดับที่มีความสำคัญมากที่สุด เพราะบุคคลนั้นถึงแม้จะมีความรู้ มีทักษะ แต่ขาดจิตลักษณะที่ดีก็จะเป็น “บุคลากรที่มีสมรรถภาพ” ไม่ได้

แนวคิดในการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ มีสิ่งที่จะต้องนำมาพิจารณาเกี่ยวกับตนเอง ไว้ดังนี้

1) ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ ถ้าคนเรายอมรับรู้บทบาทและหน้าที่ ของตนเองว่าอยู่ในสถานะใด ควรมึบทบาทใด ก็จะสามารถแสดงพฤติกรรมได้เหมาะสมกับบทบาทของตน และไม่เป็นปัญหาต่อองค์การ

2) การสร้างขวัญและกำลังใจ ขวัญและกำลังใจเป็นสภาพของจิตใจที่เกิดขึ้นภายในตัวของบุคคลแต่ละคน เป็นตัวกำหนดประสิทธิภาพในการทำงาน ความตั้งใจในการทำงาน มีผลต่อความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานในองค์การ ซึ่งสิ่งที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจ ได้แก่ อิทธิพลจากการบริหารองค์การ อิทธิพลจากภายในของแต่ละบุคคลและอิทธิพลภายนอกที่มากระทบ

3) การสร้างทัศนคติ ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ผลงานที่ออกมาจะดี หรือไม่ ย่อมเกิดจากเจตคติ (ความรู้สึกทั้งดีและไม่ดีต่อบุคคล สิ่งของและสถานการณ์) ซึ่งจะมีผลกระทบต่องานขององค์การ ดังนั้น จึงควรพัฒนาตนเองในประเด็นนี้ด้วย

จากแนวคิดต่างๆ มีนักวิชาการได้ให้ไว้ กล่าวโดยสรุปว่า การพัฒนาตนเอง คือ การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถและทัศนคติของตนเอง ปรารถนาที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น เป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เป็นรากฐานของการพัฒนาทั้งหมด ทำให้บุคคลมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ส่งผลดีต่อตนเอง ต่อหน่วยงานและสังคมที่ตนทำงานอยู่ โดยมีวิธีการพัฒนาตนเองในหลายๆ แนวทาง เช่น การแสวงหาความรู้จากเอกสารต่างๆ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยมีแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองว่า ผู้ที่มีการพัฒนาตนเอง ควรเป็นผู้ที่มีการพิจารณาในสิ่งต่างๆ ต่อไปนี้

คือ มีการทำให้ตนเองเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติในด้านความรู้ที่จำเป็น ทั้งความรู้ที่เกี่ยวกับองค์การและงาน ในหน้าที่ความรับผิดชอบของตน มีการเพิ่มพูนทักษะเพื่อเพิ่มสมรรถภาพในการทำงาน มีความเข้าใจ ในบทบาทหน้าที่ของตน มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ร่วมมือร่วมใจ ตั้งใจในการปฏิบัติงาน ใ้กับองค์การ มีการสร้างเจตคติที่ดีต่อตนเองและการทำงานร่วมกับผู้อื่น

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การ เป็นตัวแปรที่สำคัญในการศึกษาองค์การของมนุษย์ เป็นสิ่งเชื่อมโยง ระหว่างลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ เช่น โครงสร้างกฎเกณฑ์ แบบความเป็นผู้นำและพฤติกรรม ของผู้ปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์การจะเป็นความรู้สึกของการปฏิบัติงานต่อลักษณะที่มองเห็นได้ ขององค์การจะมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน

2.2.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การ

โฟรีแฮนด์ และกิลเมอร์ (Forehand & Gilmer, 1964) ได้กล่าวไว้ว่า บรรยากาศ องค์การ คือ ลักษณะของพฤติกรรมที่ใช้บรรยายลักษณะขององค์การ ซึ่งมีลักษณะ 3 ประการ คือ 1) เป็นลักษณะเฉพาะแต่ละองค์การ 2) เป็นลักษณะสืบทอดมาตลอดเวลา และ 3) เป็นลักษณะที่มี อิทธิพลต่อพฤติกรรมของแต่ละบุคคลในองค์การ

เดสส์เลอร์ (Dessler, 1980) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การไว้ว่า เป็นการรับรู้ ที่บุคคลมีต่อประเภทขององค์การที่กำลังทำงานอยู่และ “ความรู้สึก” ที่มีต่อองค์การ เช่น ความเป็น ตัวของตัวเอง การเปิดโอกาส โครงสร้าง การให้ผลตอบแทน ความเอาใจใส่ ส่วนในอีกแง่มุมหนึ่งคือ ขวัญและพฤติกรรมของบุคลากร ซึ่งขวัญและพฤติกรรมของบุคลากรไม่ได้เป็นสิ่งที่ขึ้นอยู่กับแบบของ ความเป็นผู้นำหรือโครงสร้างองค์การที่แท้จริง

สตีเยร์ (Steers, 1991) ได้มองบรรยากาศองค์การในแง่ของบุคลิกภาพของมนุษย์ ในองค์การที่มองเห็นได้โดยสมาชิกขององค์การ และได้ตั้งข้อสังเกตไว้ ดังนี้

1) บรรยากาศที่แท้จริง ย่อมขึ้นอยู่กับความเชื่อของสมาชิกในองค์การที่มีความเชื่อว่า “ควรจะเป็น” มากกว่า “ที่เป็นอยู่” ถ้าหากสมาชิกในองค์การคิดว่าบรรยากาศควรเป็นแบบเผด็จการ เขาก็จะปฏิบัติตัวอย่างเผด็จการ แม้ว่าฝ่ายผู้บังคับบัญชาจะพยายามทำตัวเป็นประชาธิปไตยก็ตาม

2) บรรยากาศองค์การมีลักษณะเฉพาะไม่ซ้ำแบบกันในแต่ละองค์การ

3) บรรยากาศซึ่งแสดงออกมาให้เห็นในองค์การนั้น ย่อมเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม สำคัญของคนทำงานในองค์การนั้น

เซอร์ริงตัน (Chernington, 1994) ได้กล่าวไว้ว่า บรรยากาศองค์การเป็นคุณลักษณะหรือเป็น ความเชื่อที่แบ่งแยกองค์การหนึ่งออกจากอีกองค์การหนึ่ง คล้ายกับคำว่า บุคลิกภาพ (Personality) บรรยากาศองค์การจึงหมายถึง บุคลิกภาพขององค์การซึ่งเป็นคุณลักษณะที่คงที่ และเป็นคุณลักษณะ ทั้งหมดขององค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม บุคลากรจะมีความพอใจในบรรยากาศบางองค์การ มากกว่า และปฏิบัติงานได้ดีกว่าในองค์การอื่น ซึ่งมีนักวิชาการ คือ บราวน์และโมเบิร์ก (Brown & Moberg, 1961) ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ คือ กลุ่มของลักษณะต่างๆ ภายในองค์การ ซึ่งรับรู้ โดยสมาชิกในองค์การและคุณลักษณะดังกล่าวนี้ จะต้องประกอบด้วย

- 1) บรรยายถึงสภาพขององค์การ
- 2) เป็นเครื่องชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างองค์การหนึ่งกับอีกองค์การหนึ่ง
- 3) เป็นคุณลักษณะที่คงทนอยู่ในช่วงเวลาหนึ่ง เมื่อสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงไป บรรยากาศขององค์การก็จะเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย

4) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ

ในขณะเดียวกันก็มีนักวิชาการ คือ กิบสัน (Gibson, 1973) ได้กล่าวว่าบรรยากาศขององค์การ คือ กลุ่มลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่พนักงานรับรู้ได้ ทั้งทางตรงหรือทางอ้อม ซึ่งเป็นแรงกดดันที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพนักงาน นอกจากนี้แล้วยังมีนักวิชาการของไทย คือ สมยศ นาวิการ (2547) ได้อธิบายความหมายของบรรยากาศองค์การไว้ว่าเป็นกลุ่มคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานของพนักงานที่รับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม และบรรยากาศเป็นแรงกดดันที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในการทำงาน บรรยากาศขององค์การมีลักษณะเชื่อมโยงทางด้านหนึ่งเป็นลักษณะขององค์การที่มองเห็นได้ เช่น โครงสร้าง กฎ และแบบของความเป็นผู้นำ บรรยากาศเป็นการรับรู้ หรือ “ความรู้สึก” ต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การเหล่านั้นที่เกิดขึ้นกับบุคลากร

กล่าวโดยสรุป บรรยากาศองค์การเป็นคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์การ เป็นการรับรู้หรือความเข้าใจของสมาชิกที่มีต่อองค์การของตน และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ โดยจะเป็นตัวกำหนดรูปแบบ ความคาดหวังของสมาชิกต่อองค์ประกอบต่างๆ ขององค์การ ซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อทัศนคติและความพอใจของสมาชิกต่อองค์การ

2.2.2 ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

เนื่องจากบรรยากาศองค์การ มีอิทธิพลและผลกระทบต่อทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การเกี่ยวกับความพึงพอใจและการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้น การศึกษาบรรยากาศองค์การจะช่วยให้องค์การเห็นสภาพแวดล้อมในการทำงาน พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์การ เมื่อพบข้อบกพร่องจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถปรับปรุงพัฒนาและสร้างบรรยากาศองค์การที่ดีต่อบุคลากรในการทำงาน ตลอดจนช่วยให้ผู้บริหารและบุคลากรปฏิบัติงานภายใต้องค์การได้อย่างราบรื่น โดยมีนักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญต่างๆ ได้นำเอาประเด็นดังกล่าวมาเป็นส่วนสำคัญต่อการศึกษากองค์การ ดังนี้ บราวน์และโมเบิร์ก (Brown & Moberg, 1961) สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การนอกจากจะช่วยวางรูปแบบและความคาดหวังของสมาชิกต่อองค์ประกอบต่างๆ ขององค์การแล้วยังเป็นตัวกำหนดทัศนคติที่ดี และความพอใจที่จะอยู่ในองค์การ หากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การแล้ว สิ่งที่ต้องพิจารณาก่อนอื่น คือ “บรรยากาศองค์การ” นอกจากนี้ยังได้สรุปถึงลักษณะสำคัญบางประการของบรรยากาศองค์การ ได้ดังนี้

- 1) ขอบข่ายการเป็นอิสระของสมาชิก
- 2) ระดับความสามารถของผู้บังคับบัญชาที่จะออกระเบียบวิธีในการสื่อสาร วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน กฎ หลักเกณฑ์ขององค์การที่ออกใหม่ๆ ให้สมาชิกในหน่วยงานรับรู้
- 3) ระบบการให้รางวัล และแรงจูงใจของหน่วยงาน

4) ลักษณะการบังคับบัญชา ความอบอุ่น ความช่วยเหลือที่ผู้บังคับบัญชาแสดงออกต่อลูกน้อง

5) ขอบข่ายของความขัดแย้ง และการแก้ปัญหาการขัดแย้ง

นอกจากนี้ นิภา แก้วศรีงาม (2532) ได้กล่าวไว้ว่า บรรยากาศขององค์การมีผลกระทบต่อการทำงานและความพอใจของบุคลากรในองค์การ บรรยากาศขององค์การที่ดีจะส่งผลให้บุคลากรมีการทำงานที่ดียิ่งขึ้น สิ่งที่จะสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีเหมาะแก่การทำงาน ได้แก่ การบังคับบัญชาที่ดี สมาชิกในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการทำงานดี รวมทั้งการที่องค์การมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทางสังคม และทางจิตใจที่ดีเพียงพอที่จะเสริมสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดี

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า บรรยากาศขององค์การ มีความสำคัญต่อสมาชิกขององค์การในทุกๆระดับ ไม่ว่าจะเป็นระดับผู้บริหารหรือบุคลากรอื่นๆ และยังมีความสำคัญต่อการบริหารงานอีกด้วย ดังนั้น หากจะวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของสมาชิกในองค์กร ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ จึงต้องพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมในองค์การ (Internal Environment) หรือบรรยากาศขององค์การ ซึ่งมีอิทธิพลในการกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ

2.2.3 องค์ประกอบของบรรยากาศขององค์การ

ฮาลพิน (Halpin, 1963) ได้ศึกษาองค์ประกอบของบรรยากาศขององค์การ 2 ด้าน จากพฤติกรรมของบุคคลสองกลุ่ม ดังนี้

1) พฤติกรรมของผู้บริหาร (Leader Emphasis) ประกอบด้วยพฤติกรรม 4 ด้าน ได้แก่

1.1 การเน้นที่งาน (Production Emphasis) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารว่าควบคุม นิเทศใกล้ชิดเกินไป ออกคำสั่งให้ปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดโดยไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ซักถามหรือโต้แย้ง

1.2 ความห่างเหิน (Aloofness) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารว่ามีความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กรเฉพาะแต่ในแบบที่เป็นทางการเท่านั้น ทำให้ผู้บริหารห่างเหินจากบุคลากรมาก

1.3 ความเอาใจใส่ (Consideration) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารว่าผู้บริหารมีความเมตตา ช่วยเหลือเกื้อกูลบุคลากรทั้งในด้านการปฏิบัติงานและธุรกิจส่วนตัวเท่าที่จะทำได้

1.4 การให้ความช่วยเหลือ (Trust) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารว่ามีความตั้งใจที่จะพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้าพยายามกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยไม่ใช้วิธีการควบคุมตรวจตรา แต่ใช้วิธีปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร

2) พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน (Faculty Behavior) มี 4 ด้าน คือ

2.1 ภาวะที่เป็นอุปสรรคขัดขวาง (Hindrance) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อเพื่อนร่วมงานว่าขาดความสะดวก ไม่คล่องตัวในการปฏิบัติงานอันเนื่องจากกฎระเบียบ ข้อบังคับ ทุหมุขยิมเกินไป หรือมีงานพิเศษมากเกินไป

2.2 ความใกล้ชิดสนิทสนม (Intimacy) ของผู้ร่วมงานว่ามีความสัมพันธ์และรับรู้สุขทุกข์ของกันและกันดี

2.3 การไม่ให้ความร่วมมือ (Disengagement) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อเพื่อนร่วมงานว่าไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร การทำงานมีลักษณะต่างคนต่างทำ ไม่ประสานสัมพันธ์กัน

2.4 ขวัญ (Esprit) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อเพื่อนร่วมงานว่ามีขวัญกำลังใจดี เพราะสิ่งที่แต่ละคนต้องการต่างก็ได้รับการตอบสนองเป็นอย่างดี

ลิทวิน และสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer, 1968) ยังให้แนวคิดเพิ่มเติมว่าลักษณะเฉพาะขององค์การที่มีต่อพฤติกรรมหรือการพัฒนาของบุคลากรในองค์การ ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ

1) โครงสร้างองค์การ (Structure) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรเกี่ยวกับระเบียบ กฎเกณฑ์ กระบวนการดำเนินการที่มีอยู่ และมุ่งเน้นการปฏิบัติ ตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดและตรวจสอบแนวทางอย่างละเอียด หากมีลักษณะยืดหยุ่นและไม่เป็นทางการจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมระหว่างบุคคลและพฤติกรรมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับงาน

2) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรว่าเป็นนายตัวเอง ไม่ต้องมีการตรวจสอบการตัดสินใจซ้ำ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ทำ

3) ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) หมายถึง ความรู้สึกถึงมิตรภาพที่ดีภายในกลุ่มที่ทำงานร่วมกัน เน้นที่ความสัมพันธ์อันดี ในหมู่พนักงาน เป็นมิตรและมีกลุ่มสังคมที่ไม่เป็นทางการ และมีการรับรู้ถึงความช่วยเหลือของหัวหน้างาน และบุคลากรคนอื่นๆ ในกลุ่ม เน้นความร่วมมือสนับสนุนจากหัวหน้างานและลูกน้อง

4) การรับรู้ผลงานและการให้รางวัล (Recognition and Reward) หมายถึง ความรู้สึกรับรู้และยกย่องในผลงานที่ดีเด่นของบุคลากร และการให้รางวัลสำหรับการปฏิบัติงานที่ดี เน้นการให้รางวัลมากกว่าการลงโทษ รับรู้ถึงความยุติธรรมของนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนและเลื่อนตำแหน่ง

5) การยอมรับความขัดแย้ง (Conflict) หมายถึง ความรู้สึกของหัวหน้างานและบุคลากรคนอื่นๆ ที่ต้องการฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เน้นการนำปัญหามาเปิดเผยมากกว่าการไม่สนใจปัญหาหรือเพิกเฉยต่อปัญหาที่เกิดขึ้น

6) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Performance Standards) หมายถึง การรับรู้ถึงความสำคัญของมาตรฐานการปฏิบัติงานและเป้าหมายที่ชัดเจน เน้นการปฏิบัติงานที่ดี ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ มีเป้าหมายส่วนตัวและกลุ่มที่ทำหาย

7) ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ (Organizational Identity) หมายถึง ความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของหน่วยงาน และเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของทีมที่ทำงานร่วมกัน ถือเป็นความภาคภูมิใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การ

8) ความมั่นคงและความเสี่ยง (Security Versus Risk) หมายถึง ระดับความกดดันภายในองค์การที่นำไปสู่ความรู้สึกที่ไม่ปลอดภัย และความวิตกกังวลของสมาชิกในองค์การ รวมทั้งองค์การจะสนับสนุนให้พนักงานมีทางเลือกในการทำงานที่เสี่ยง และองค์การจะต้องยอมรับผลจากความเสี่ยงที่เกิดขึ้นด้วย

นอกจากนี้ที่กล่าวข้างต้นแล้วยังมี ไลเคิร์ตและไลเคิร์ต (Likert & Likert, 1976) ซึ่งได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1) การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร (Communication Flow) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้ความเป็นไปภายในองค์กร และผู้บังคับบัญชาแสดงความใจกว้างที่จะติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องอันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานให้ได้ผลดี

2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making Practices) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน การตัดสินใจในเรื่องงานทุกระดับ มีข่าวสารเพียงพอในการตัดสินใจ หากการตัดสินใจดังกล่าวมีผลกระทบต่อใครแล้ว ผู้บังคับบัญชาจะขอความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานคนนั้นด้วย

3) การคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน (Employee Oriented) หมายถึง องค์กรเอาใจใส่ในการจัดสรรสวัสดิการและปรับปรุงสภาพการทำงาน เพื่อจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีการพักผ่อน มีขวัญกำลังใจที่ดี และรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน

4) การใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์กร (Influence on Department) หมายถึง อำนาจและอิทธิพลทั้งจากผู้บังคับบัญชาและตัวผู้ปฏิบัติงานเอง มีผลต่อการทำงานและการบังคับบัญชา เช่น ถ้ามีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน พนักงานจะคล้อยตามได้ง่ายและไม่ต่อต้านการบริหาร

5) การนำเทคนิคมาใช้ในองค์กร (Echnological Adequacy) หมายถึง เทคนิคและวิทยาการที่ใช้ในองค์กร ถ้าหน่วยงานมีการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์และทรัพยากรที่ใช้ในหน่วยงานดี มีการปรับปรุงให้ทันต่อสภาวะแวดล้อมและเหมาะสมกับการใช้งาน จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในหน่วยงาน

6) การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation) บรรยากาศขององค์กรที่ถือว่าดีนั้นจะต้องมีลักษณะยอมรับความแตกต่างและความไม่ลงรอยกันขององค์กร พร้อมจะสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานขยันขันแข็งทำงานหนัก เพื่อเงิน เพื่อเลื่อนตำแหน่ง เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

จากการศึกษาแนวความคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของบรรยากาศขององค์กรของนักวิชาการต่างๆ สามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของบรรยากาศขององค์กรนั้นเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้เกิดเป็นบรรยากาศขององค์กรในลักษณะต่างๆ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบของบรรยากาศขององค์กรนั้นมีความสำคัญต่อการที่จะสามารถกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรในลักษณะต่างๆ ได้

สำหรับในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวความคิดของไลเคิร์ตและไลเคิร์ต (Likert & Likert) เนื่องจากมีองค์ประกอบที่ครอบคลุมเนื้อหาในส่วนที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน การใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์กร การนำเทคนิคและวิทยาการมาใช้ในองค์กร และการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

2.2.4 รูปแบบของบรรยากาศในองค์กร

ลักษณะบริหารงานของแต่ละองค์กรที่มีรูปแบบแตกต่างกัน จะส่งผลให้เกิดรูปแบบของบรรยากาศขององค์กรที่แตกต่างกันออกไป นักวิชาการที่ให้ความสนใจและศึกษาถึงรูปแบบขององค์กร ได้แก่ บราวน์และโมเบิร์ก (Brown & Moberg, 1980) ได้ศึกษารูปแบบบรรยากาศขององค์กรโดยแบ่งออกเป็น 4 ลักษณะคือ

1) องค์กรที่มีบรรยากาศเน้นการใช้อำนาจ โดยมีโครงสร้างทางอำนาจที่เห็นเด่นชัดและผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจเด็ดขาดในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ซึ่งความสัมพันธ์ของคนในองค์กร

จะเป็นลักษณะที่ผู้บังคับบัญชาต้องฟังและเอาใจผู้บังคับบัญชา เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน ในขณะที่เดียวกันก็มีการแข่งขันในระหว่างเพื่อนร่วมงานในระดับสูง

2) องค์กรที่มีบรรยากาศเน้นการทำหน้าที่ตามบทบาท ซึ่งเน้นในกฎเกณฑ์และระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด บรรยากาศขององค์กรแบบนี้พัฒนามาจากองค์กรแรก กล่าวคือแบบแรกจะปล่อยให้สมาชิกมีการแบ่งปันแย้งซึ่งผลประโยชน์อย่างเต็มที่ แต่องค์กรที่มีบรรยากาศเน้นการทำงานตามหน้าที่ตามบทบาท จะควบคุมการแข่งขันและความขัดแย้งอยู่ภายในกฎเกณฑ์และระเบียบ ซึ่งเน้นความมั่นคงเป็นสำคัญ ทั้งนี้หากองค์กรใดมีบรรยากาศเช่นนี้ย่อมยากที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆ ได้

3) องค์กรที่มีบรรยากาศเน้นการทำงาน ซึ่งให้ความสำคัญเป้าหมายขององค์กรเป็นหลักการตัดสินใจหรือประเมินผลการทำงานหรือกิจกรรมต่างๆ ในองค์กรมักจะพิจารณาว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ การใช้อำนาจหน้าที่จะเกิดความชอบธรรมก็ต่อเมื่อใช้อำนาจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หากคนที่ทำงานในองค์กรที่มีบรรยากาศในลักษณะนี้ไม่มีความรู้หรือทักษะที่องค์กรต้องการแล้ว องค์กรจะหาคนมาแทนที่ได้ทันที

4) องค์กรที่มีบรรยากาศเน้นความสำคัญของคน โดยองค์กรเกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการของสมาชิกในองค์กร มีการจ่ายค่าตอบแทนที่ก่อให้เกิดความพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน

ไลเคิร์ท (Likert, 1967) มองภาพในองค์กรในเชิงระบบทั้งระบบ และได้แบ่งรูปแบบองค์กรออกเป็น 4 รูปแบบ คือ

1) รูปแบบเผด็จการ (Exploitive Authoritarian) ผู้บริหารให้ความไว้วางใจและจริงจังต่อผู้ร่วมงานน้อยมาก การจูงใจให้ทำงานเป็นไปโดยการบังคับให้ผู้ปฏิบัติงานกลัวการติดต่อสื่อสารเป็นแบบทางเดียว คือ จากผู้บริหารถึงผู้ปฏิบัติ การอำนาจการตัดสินใจต่างๆ เป็นหน้าที่ของผู้บริหารสูงสุด

2) รูปแบบเผด็จการอย่างมีศีล (Benevolent Authoritarian) ผู้บริหารแสดงท่าทีไว้วางใจและจริงจังต่อผู้ปฏิบัติ จูงใจให้ปฏิบัติงานด้วยการให้รางวัล หรือบังคับบ้างบางครั้ง ผู้ปฏิบัติสามารถติดต่อสื่อสารถึงผู้บริหารได้บ้าง และมีอำนาจตัดสินใจในระดับหนึ่งเท่านั้น ทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับนโยบายที่กำหนดไว้เท่านั้น ผู้บริหารจะเป็นผู้กำหนดนโยบายและกฎเกณฑ์ต่างๆ ขององค์กร

3) รูปแบบปรึกษาหารือ (Consultative) ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถในด้านบริหารวางแผนนโยบายขององค์กรไว้กว้างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการทำงาน ให้ความไว้วางใจและจริงจังต่อเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนขอคำแนะนำหรือปรึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจ การสื่อสารเป็นแบบสองทางสมบูรณ์ ใช้รางวัลเป็นเครื่องจูงใจในการทำงาน แต่อย่างไรก็ตามการตัดสินใจที่สำคัญๆ ยังคงเป็นของผู้บริหาร

4) รูปแบบการมีส่วนร่วม (Participative Group) ผู้บริหารให้ความไว้วางใจและจริงจังต่อผู้ร่วมงาน มีการติดต่อสื่อสารทั้งจากผู้บริหารถึงผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานถึงผู้บริหาร และระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน จูงใจในการทำงานด้วยการให้รางวัลแก่ผู้มีส่วนร่วมในการทำงาน และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน

มีการตัดสินใจในการปฏิบัติงานร่วมกันในกลุ่ม ตามทัศนคติของไลเคิร์ต (Likert) แล้วสภาพแวดล้อมตามระบบที่ 4 น่าจะเป็นสภาพแวดล้อมที่ดีที่สุด

2.2.5 ผลของบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า มิติบรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านความผูกพันที่มีต่อองค์การ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน จากการศึกษาดังกล่าวทำให้ทราบผลของบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ 3 ประเด็นด้วยกัน คือ (ลัดดา พชรวิภาส, 2550)

1) ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างแน่นอระหว่างบรรยากาศในองค์การและความพึงพอใจในงานของคนในองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งพบว่าบรรยากาศที่มีการปรึกษาหารือกัน มีความเปิดเผย และมุ่งเอาใจใส่พนักงาน มีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับงาน ความพึงพอใจในงาน เป็นผลบางส่วนจากการที่ผู้บริหารแสดงออกถึงความสนใจห่วงใยต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีการแสวงหาคำแนะนำและการมีส่วนร่วมจากผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อพนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญขององค์การ และผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของตน ก็จะมี ความพึงพอใจในงานสูงขึ้น

2) การปฏิบัติงาน (Job Performance) การศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศกับการปฏิบัติงาน สรุปว่าบรรยากาศแบบเผด็จการ (Authoritarian Climate) ซึ่งรวมอำนาจในการตัดสินใจไว้เบื้องบน และพฤติกรรมของพนักงานถูกควบคุมโดยกฎระเบียบและวิธีการที่วางไว้ อย่างเป็นแบบแผน ไม่เพียงแต่นำไปสู่ผลงานต่ำ (Low Productivity) แต่ยังมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจและความคิดริเริ่มต่ำและทัศนคติต่อกลุ่มทำงานเป็นไปในทางลบในทางตรงกันข้ามในบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรกันฉันท์พี่น้อง (Afflictive Climate) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างพนักงานมักนำไปสู่ความพึงพอใจในงานสูง ทัศนคติต่อกลุ่มทำงานเป็นไปในทางบวก มีพฤติกรรมในการสร้างสรรค์พอสมควร แต่การปฏิบัติงานก็ยังต่ำอยู่มีเฉพาะเพียงในบรรยากาศซึ่งมีการบรรลุถึงเป้าหมาย (Achievement-oriented Climate) เท่านั้น ซึ่งเป็นการบรรลุวัตถุประสงค์ จะส่งผลให้ผลงานและพฤติกรรมในการสร้างสรรค์สูง ทั้งยังนำไปสู่ความพึงพอใจงานสูง ตลอดจนทัศนคติต่อกลุ่มเป็นไปในทางบวกและมีระดับการสนองตอบการจูงใจเพื่อความสำเร็จสูง

นอกจากนี้ ยังพบว่าบรรยากาศซึ่งมุ่งที่พนักงาน (Employee-centered Climate) มีการติดต่อสื่อสารแบบเปิด มีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน และมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ มักนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ให้ผลเพิ่มขึ้นของพนักงาน การลดลงของการเปลี่ยนโยกย้ายงาน ลดค่าใช้จ่ายในการผลิต และลดเวลาที่ต้องใช้ในการฝึกอบรมลงไปได้ ดังนั้น สรุปจากผลวิจัยทั้งหมดเกี่ยวกับเรื่องนี้ได้ว่า บรรยากาศซึ่งเป็นผลดีที่สุดต่อทั้งการสร้าง ความพึงพอใจ และผลการปฏิบัติงานก็คือบรรยากาศซึ่งเน้นทั้งการบรรลุความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย และการเอาใจใส่ต่อพนักงานวิธีการหนึ่งซึ่งฝ่ายบริหาร จะช่วยให้เกิดประสิทธิผลได้ก็คือ สร้างบรรยากาศที่เน้นความสำคัญของการบรรลุเป้าหมาย ในขณะเดียวกันก็สนับสนุนการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การร่วมมือร่วมใจและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย ถึงแม้ว่าการสร้างบรรยากาศซึ่งมุ่งความสำเร็จตามเป้าหมาย และมุ่งที่พนักงานจะช่วยให้

เกิดผลงานและความพอใจก็ตาม แต่ก็ไม่เป็นเครื่องประกันได้ว่าจะต้องเกิดผลดังกล่าวเสมอไป ในทุกกรณี ทั้งนี้ จะต้องพิจารณาด้วยว่าบรรยากาศดังกล่าวมีปฏิกริยาอย่างไรกับลักษณะเฉพาะตัวของพนักงาน ซึ่งประกอบไปด้วยความต้องการ ความสามารถ และเป้าหมายส่วนตัว ผลจากปฏิกริยาดังกล่าวมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานและความพึงพอใจ ถ้าพนักงานไม่มีแรงจูงใจให้ทำงาน ไม่เห็นความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับรางวัลที่จะได้รับ หรือขาดความสามารถที่จะทำงานให้สำเร็จ อิทธิพลของบรรยากาศที่จะมีการต่อการปฏิบัติงานย่อมน้อยลง อย่างไรก็ตาม ถ้าบรรยากาศกระตุ้นแรงจูงใจที่ต้องการความสำเร็จและสามารถจัดให้มีเครื่องมือที่จะสนองตอบความต้องการสำคัญๆ ของพนักงานได้ อิทธิพลของบรรยากาศที่มีต่อการปฏิบัติและความพอใจก็ย่อมสูงดังที่ปรากฏจากการศึกษาของสตีร์ (Steers)

3) ระดับการจูงใจ (Motivation Level) ของพนักงาน การจูงใจเป็นกระบวนการซึ่งกระตุ้นพฤติกรรมให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการ มีวิธีหลายวิธีการและมีทฤษฎีหลายแนวความคิดด้วยกัน ซึ่งแต่ละแนวความคิดก็มีการมองแตกต่างกันไป เช่น มาสโลว์ (Maslow, 1954) มุ่งที่ความต้องการของบุคคลในฐานะเป็นสิ่งจูงใจ ในขณะที่ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) มุ่งที่การจัดรูปร่างให้เป็นสิ่งจูงใจ เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตาม สตีร์ (Steers, 1977) และคณะได้พยายามสร้างแบบจำลองขึ้นมาโดยเน้นการปฏิบัติงาน (Job Performance Model) ซึ่งมีสมมติฐานว่า ปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจและนำไปสู่การปฏิบัติมาจากทั้งบุคคลและองค์กร โดยที่ปัจจัยด้านบุคคล หมายความว่า ความสามารถ ลักษณะเฉพาะตัว ความสนใจ และการรับรู้บทบาท ส่วนปัจจัยด้านองค์กร หมายความว่า โครงสร้างของงานบรรยากาศ รูปแบบของการบริหาร ระบบรางวัล เป็นต้น ปัจจัยทั้ง 2 ด้านนี้ ถูกประมวลงกันเข้าเป็นระบบของพฤติกรรมในการทำงาน

จากแนวคิดและรูปแบบต่างๆ ของบรรยากาศองค์การ สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การที่ดีที่สุด คือ บรรยากาศที่สอดคล้องกันระหว่างวัตถุประสงค์ขององค์การและความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ประกอบด้วย บรรยากาศด้านโครงสร้างองค์การ อำนาจในการตัดสินใจ การสร้างแรงจูงใจ ยกย่องชมเชย ความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้า รางวัล และผลตอบแทน ความสามัคคี ซึ่งจะทำให้องค์การประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย

2.2.7 แนวคิดและทฤษฎีของบรรยากาศองค์การ

เพื่อเป็นแนวทางในการรับรู้บรรยากาศองค์การครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีของบรรยากาศในองค์การจากนักวิชาการหลายท่าน สามารถสรุปได้ดังนี้

อรุณ รักรธรรม (2534) ได้ประมวลงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ประมวลทฤษฎีองค์การกับแนวความคิดในเรื่องบรรยากาศองค์การ

| ทฤษฎีและแนวความคิด | การให้ความสำคัญของทฤษฎีและแนวความคิด | แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ |
|---|--|---|
| ทฤษฎีการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ของ Taylor | การบริหารงานมีวิธีที่ดีที่สุดเพียงวิธีเดียว | การจัดแบ่งหน่วยงานและการกำหนดสายการบังคับบัญชา จะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ |
| ทฤษฎีของ Woodward และคนอื่นๆ | ความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยี โครงสร้าง การปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อม | โครงสร้างขององค์การและเทคโนโลยีเป็นตัวกำหนดบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังในงาน |
| ทฤษฎี Cybernetics | มนุษย์สามารถควบคุมและปรับปรุงสภาพแวดล้อมของตัวเองได้ | ข้อมูลอิทธิพลต่อบรรยากาศในการปฏิบัติงาน |
| ตัวแบบการจัดช่วงการบังคับบัญชา Lockheed | การพัฒนาแบบที่มีจุดเด่นซึ่งได้ผลดีที่สุด คือ การจัดช่วงการบังคับบัญชา | ใช้มาตรวัดเพื่อประเมินองค์ประกอบที่สำคัญของบรรยากาศ เช่น ระดับการฝึกอบรมและบรรยากาศการวางแผนที่ดี |
| การกระจายอำนาจ (Decentralization) | การกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้กับหน่วยปฏิบัติหรือหน่วยงานระดับล่าง | การมอบงาน อำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบขึ้นอยู่กับความไว้วางใจ ความเชื่อถือของบุคคล |
| ทฤษฎีระบบ 4 ของ Likert | กระบวนการกลุ่ม ซึ่งจะสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร การจูงใจแบบของผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิสัมพันธ์กัน | บรรยากาศองค์การแบบปรึกษาหารือหรือนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ |
| การเพิ่มภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน (Job-Enrichment) | ปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจของบุคคลโดยการปรับปรุงลักษณะงาน | ส่งเสริมบรรยากาศที่ทำให้บุคคลมีความรับผิดชอบ การยอมรับและโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน |

ที่มา: อรุณ รักรธรรม (2534)

จากตารางที่ 2.1 แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างกันของแต่ละทฤษฎี ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ทฤษฎีการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ โดย Taylor ซึ่งเป็นบิดาของการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ Taylor ได้กำหนดหลักการบริหารงานโดยยึดหลักวิทยาศาสตร์ การบริหารในยุคนี้ไม่ได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์การอย่างเด่นชัด แนวคิดตามทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความชำนาญเฉพาะด้านการแบ่งหน้าที่การทำงานและการหาวิธีที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดโครงสร้างของการบริหารงานเป็นรูปแบบรูปนัย นอกจากนี้มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชได้กล่าวถึงทฤษฎีการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ของเทเลอร์ (Taylor) ว่าควรเสริมสร้างบรรยากาศในองค์การ โดยใช้วิธีการจูงใจเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทฤษฎีต่อมาเป็นทฤษฎีของวูดเวิร์ด (Woodward) โดยการบริหารงานตามทฤษฎีนี้ยึดความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในองค์การ เทคโนโลยี โครงสร้างขององค์การ และการปฏิบัติงาน ดังนั้น แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การจึงเกิดจากอิทธิพลของเทคโนโลยี โครงสร้างขององค์การ การปฏิบัติงานที่มีต่อความคาดหวังของงาน ในส่วนของทฤษฎีของไซเบอร์เนติกส์ (Cybernetics) การบริหารงานตามทฤษฎีนี้ เชื่อว่ามนุษย์สามารถควบคุมปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมรอบตัวได้ ดังนั้น แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การจึงอยู่ที่การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน ในส่วนของทฤษฎี Span of Control ของล็อกฮีด (Lockheed) นั้น การบริหารงานตามทฤษฎีนี้มุ่งที่ขอบเขตและช่วงของการบังคับบัญชา โดยเชื่อว่าสมรรถภาพในการบริหารจะเพิ่มขึ้นโดยการจำกัดจำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาที่เสนองานผ่านผู้บังคับบัญชาคนหนึ่งให้น้อยเข้าไว้ แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การจะอยู่ที่การประเมินหาองค์ประกอบที่สำคัญของบรรยากาศองค์การ เช่น ระดับของการศึกษาของผู้บริหาร และสภาพการวางแผนภายในองค์การ ขณะเดียวกัน ทฤษฎีการกระจายอำนาจ (Decentralization) ก็ได้ให้ความสำคัญในเรื่องของการกระจายอำนาจ การตัดสินใจให้กับหน่วยงานระดับรองลงไป ดังนั้นแนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การจึงขึ้นกับการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่หน่วยงานระดับรองลงไป ซึ่งการกระจายอำนาจนี้จะต้องอยู่บนพื้นฐานของสภาพความเป็นจริงและความไว้วางใจ ทำนองเดียวกันทฤษฎีระบบ 4 (Management System 4) ของไลเคิร์ต (Likert) ในส่วนของทฤษฎีนี้ยึดระบบของกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์กัน โดยเน้นในเรื่องการมีส่วนร่วม การสื่อสารการจูงใจ และระดับการปฏิสัมพันธ์กันจะอยู่ในระดับใด ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำเป็นสำคัญ ดังนั้นบรรยากาศองค์การจึงอยู่ที่กระบวนการกลุ่มและระดับของการมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงานการเพิ่มภาระหน้าที่ และทฤษฎีความรับผิดชอบในงาน (Job Enrichment) ซึ่งการบริหารงานตามทฤษฎีนี้เป็นการบริหารงานเพื่อค้นหาและปรับปรุงสมรรถภาพการทำงาน ตลอดจนให้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานด้วย การปรับปรุงลักษณะงาน ดังนั้น แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การขึ้นอยู่กับทำให้ผู้ปฏิบัติงานพร้อมที่จะปฏิบัติงาน มีความสำนึกในหน้าที่การงาน และโอกาสของความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากการศึกษาทฤษฎีต่างๆ เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ สรุปได้ว่า หลักการและเหตุผลของแต่ละทฤษฎีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันก่อให้เกิดบรรยากาศองค์การ องค์การที่บริหารตามแบบทฤษฎีใดก็จะมีสภาพแวดล้อมรวมถึงรูปแบบการปฏิบัติงานตามลักษณะแนวคิดและทฤษฎีอันจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับเปลี่ยนด้านบรรยากาศองค์การภายในองค์การต่างๆ ให้ดีมากขึ้นนั่นเอง

อาร์กิริส (Argyris, 1995) ได้เสนอแนวคิด Immaturity-maturity Theory ซึ่งเป็นการศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของบรรยากาศองค์การที่มีต่อบุคลิกภาพของพนักงาน โดยเชื่อว่าองค์การได้กำหนดขอบเขตและบทบาทหน้าที่ โดยไม่สอดคล้องต่อความต้องการของพนักงาน ซึ่งบรรลุนิติภาวะแล้ว เพราะบุคลิกภาพของคนจะค่อยๆ พัฒนาจากการที่ต้องพึ่งพาผู้อื่นในวัยเด็กมาเป็นผู้ใหญ่ที่มีความต้องการจะคิดหรือทำอะไรอย่างอิสระ หรือทำให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง การที่องค์การ กำหนดโครงสร้างและงานที่ต่ำกว่าความสามารถของพนักงาน ย่อมจะก่อให้เกิดความรู้สึกผิดหวังและแยกตนออกจากองค์การ การปฏิเสธความรับผิดชอบ รวมถึงการต่อต้านองค์การอีกด้วย

จากแนวคิดข้างต้น จะเห็นได้ว่าหากองค์การบริหารงานตามทฤษฎีโศสภภาพแวดล้อมในการปฏิบัติย่อมเป็นไปตามแนวคิดหรือทฤษฎีนั้นๆ และเมื่อลักษณะแนวคิดหรือทฤษฎีในการบริหารงานองค์การเปลี่ยนแปลงไป บรรยากาศองค์การย่อมจะต้องเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

2.3.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารควรคำนึงถึง เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานของพนักงานในองค์การ ซึ่งวัฒนธรรมเหล่านี้ถูกกำหนดจากพื้นฐานความเชื่อภายในองค์การ และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงานในองค์การ รวมถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การด้วย

ในองค์การต่างๆ จะมีรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกัน ซึ่งวัฒนธรรมองค์การนับว่าเป็นตัวแทนของการรับรู้ร่วมกันของสมาชิกในองค์การ ดังนั้นวัฒนธรรมองค์การจึงเป็นระบบของการรับรู้ร่วมกันของสมาชิกทุกคนในองค์การถึงแม้ว่าจะมาจากที่ต่างกัน และมีพื้นฐานหรือระดับชั้นในองค์การที่แตกต่างกัน รวมทั้งจำเป็นที่จะต้องมีการเรียนรู้ถึงแนวโน้มของวัฒนธรรมองค์การและการปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน ถึงแม้ว่าในองค์การจะมีวัฒนธรรมของสมาชิกส่วนใหญ่ที่ยึดถือปฏิบัติแล้วยังอาจจะมีวัฒนธรรมย่อยที่เกิดจากกลุ่มคนที่มาจากแหล่งเดียวกัน เช่น จังหวัด ภาค หรือ สถาบันการศึกษาเดียวกัน ซึ่งอาจจะมีวัฒนธรรมย่อยแตกต่างของสมาชิกส่วนใหญ่ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2541) นอกจากนี้วัฒนธรรมภายในองค์การยังมีส่วนช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การ โดยที่จะช่วยเสริมสร้างความผูกพันให้กับสมาชิกขององค์การ เพราะวัฒนธรรมองค์การจะเป็นสิ่งกำหนดกรอบระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติร่วมกันของสมาชิก ทำให้เกิดเอกลักษณ์ที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในองค์การ และยังส่งผลถึงเสถียรภาพขององค์การ ตลอดจนการสร้างและรักษาเพื่อให้องค์การมีภาพพจน์ที่ดีจนเป็นที่ยอมรับแก่สังคมทั่วไป จึงทำให้วัฒนธรรมองค์การได้รับความสนใจที่จะนำมาศึกษาทั้งในแง่วิชาการและวงการธุรกิจ (ดีล และเคนเนดี (Deal & Kennedy, 1982); พีเตอร์ และวอร์เตอร์แมน (Peter & Waterman, 1982))

2.3.2 ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

ในปัจจุบันแนวคิดเรื่องวัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญ เป็นเครื่องมือในการเข้าใจพฤติกรรมและการแสดงออกของบุคคล กลุ่มคนในองค์การ การอยู่ร่วมกันเป็นหมู่เป็นพวก มีภาษาพูดเป็นภาษาเดียวกัน มีการทำงาน ความสัมพันธ์ พึ่งพาอาศัยกัน ประพฤติปฏิบัติต่อระเบียบแบบแผน

กฎเกณฑ์ต่างๆ ของสังคมเดียวกัน คือ วัฒนธรรมซึ่งเป็นความเชื่อ ศีลธรรม กฎหมายและประเพณี อุปนิสัย ตลอดจนพฤติกรรมอื่นที่สมาชิกแสดงออกในฐานะสมาชิกในองค์กรนั้นและแบบแผนพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ เป็นที่ยอมรับปฏิบัติร่วมกันของสมาชิก และถ่ายทอดไปยังสมาชิกรุ่นใหม่ มีนักวิชาการจำนวนมากให้ความสนใจศึกษาวัฒนธรรมองค์การ และได้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ดังนี้

สมิรัช (Smirch, 1983) บอกพื้นฐาน ความหมายและความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์การ รูปแบบองค์การและการจัดการ ผลการแสดงออกของวัฒนธรรมการปรับปรุงและการเปลี่ยนแปลงองค์การ มี 2 แนวคิด แนวคิดที่หนึ่ง มองวัฒนธรรมองค์การในแง่เป็นปัจจัยเกื้อหนุนเป็นเครื่องมือในการบริหารควบคุม แนวคิดที่สอง มองวัฒนธรรมองค์การเป็นรากฐานของความเข้าใจ การเข้าถึงองค์การ วัฒนธรรมจะช่วยอธิบายถึงเหตุผลที่สมาชิกยึดถือ ปฏิบัติ และพฤติกรรมที่แสดงออกในองค์กรนั้น เป็นสิ่งที่สมาชิกรับรู้ มีสัญลักษณ์ มีความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการและเป็นการสร้างรูปแบบวัฒนธรรมองค์การขึ้นมา

สาธี (Sathe, 1985) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่าเป็นแบบแผนของความเชื่อ ค่านิยม ความคิดประจำตัวของพนักงานซึ่งมีอยู่ร่วมกันในองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่มีต่อสิ่งรอบตัว ทั้งในและนอกองค์กร แบบแผนนี้เกิดจากการเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงานว่า สิ่งใดผิด สิ่งใดถูก ควรทำหรือไม่ควรทำในองค์กร

ฮอฟสตีด (Hofstede, 1997) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) หมายถึง แบบแผนความคิด ความรู้สึกของสมาชิกที่ได้รับการกำหนดร่วมกันภายในองค์กรซึ่งมีผลทำให้สมาชิกขององค์กรนั้นแตกต่างไปจากสมาชิกขององค์กรอื่น

โรบบินส์ (Robbins, 1993) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่า เป็นระบบของความหมายร่วมกันที่เกิดจากสมาชิกในองค์กรทำให้สามารถแยกความแตกต่างขององค์กรหนึ่งๆ ออกจากองค์กรอื่นๆ ได้ ระบบของความหมายร่วมกันเป็นกลุ่มของคุณลักษณะสำคัญซึ่งองค์กรให้คุณค่า มีลักษณะด้วยกันทั้งสิ้น 10 ประการ คือ 1) การริเริ่มส่วนบุคคล (Individual Initiative) ได้แก่ ระดับความรับผิดชอบ อิสรภาพและความอิสระซึ่งแต่ละคนมี 2) ความอดทนต่อความเสี่ยง (Risk Tolerance) ได้แก่ ระดับที่พนักงานถูกกระตุ้นให้ก้าวร้าว เปลี่ยนแปลง และแสวงหาความเสี่ยง 3) การกำหนดทิศทาง (Direction) ได้แก่ ระดับที่องค์กรกำหนดวัตถุประสงค์และความคาดหวังในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน 4) การประสานหรือร่วมมือกัน (Integration) ได้แก่ ระดับที่หน่วยงานต่างๆ ในองค์กรได้รับการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมประสานและร่วมมือกัน 5) การสนับสนุนทางการจัดการ (Management Support) ได้แก่ ระดับที่ผู้จัดการได้จัดเตรียม หรือให้การติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา 6) การควบคุม (Control) ได้แก่ จำนวนของกฎระเบียบและปริมาณของการควบคุมบังคับบัญชาโดยตรงที่นำมาใช้ในการดูแลและควบคุมพฤติกรรมของพนักงาน 7) เอกลักษณ์ (Identity) ได้แก่ ระดับของสิ่งที่สมาชิกสร้างเอกลักษณ์ให้แก่องค์กรในฐานะส่วนรวมมากกว่าในส่วนของกลุ่มการทำงานโดยเฉพาะหรือความชำนาญด้านวิชาชีพ 8) ระบบการให้รางวัล (Reward System) ได้แก่ ระดับของการกำหนดการให้รางวัล เช่น การขึ้นเงินเดือนการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง โดยอาศัยหลักเกณฑ์จากการปฏิบัติงานของพนักงาน 9) ความอดทน

ต่อความขัดแย้ง (Conflict Tolerance) ได้แก่ ระดับของการที่พนักงานได้รับการกระตุ้นจากลักษณะที่ปรากฏของความขัดแย้งและการวิพากษ์วิจารณ์โดยตรง และ 10) แบบแผนของการติดต่อสื่อสาร (Communication Patterns) ได้แก่ ระดับของการติดต่อสื่อสารในองค์การที่ถูกจำกัดโดยระดับของคำสั่งตามสายงานอย่างเป็นทางการ

สุนทร วงศ์ไวยสุวรรณ (2540) ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์การว่าหมายถึง สิ่งต่างๆ อันประกอบด้วย สิ่งประดิษฐ์ แบบแผนพฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจ และข้อสมมติฐานพื้นฐานของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในองค์การ

ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผนของความคิด ความรู้สึกที่สมาชิกได้รับการกำหนดร่วมกันภายในองค์การเพื่อเป็นบรรทัดฐานให้สมาชิกประพฤติปฏิบัติ และมีการสืบทอดไปสู่สมาชิกใหม่ขององค์การ ซึ่งมีผลให้สมาชิกขององค์การหนึ่งมีความแตกต่างไปจากสมาชิกของอีกองค์การหนึ่ง

2.3.3 ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การ เนื่องจากเป็นวิถีทางที่จะนำความเป็นเลิศมาสู่องค์การ เป็นแหล่งหลอมรวมสมาชิกให้เกิดความเชื่อมั่นและทุ่มเทพลังใจในการทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มที่ ลักษณะดังกล่าวไม่ได้เกิดขึ้นเอง แต่เป็นลักษณะการสั่งสมสืบทอดกันมาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง การเกิดวัฒนธรรมมักมีขบวนการสืบทอดมาจากบุคคลซึ่งอาจเป็นผู้นำหรือผู้มีอิทธิพลต่อองค์การนั้นๆ มีแนวคิด วิธีการหรือวัฒนธรรมใหม่ๆ จากแนวคิดรวมใจ จากนั้นจึงเกิดแนวคิดร่วม ซึ่งบุคคลหรือกลุ่มคนร่วมรับรู้ในสิ่งที่ค้นพบ โดยความเชื่อค่านิยม เผยแพร่ให้เป็นที่ยอมรับในหมู่สมาชิก สุนทร วงศ์ไวยสุวรรณ (2540) ได้กล่าวถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ ดังนี้

1) สนับสนุนให้เกิดแนวปฏิบัติที่สมาชิกองค์การยอมรับ จากการที่สมาชิกในองค์การ ทั้งเก่าและใหม่ต้องติดต่อกัน มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน ทำให้บุคลากรใหม่ต้องเรียนรู้แนวคิด วิธีคิด วิธีการทำงานที่ถูกต้องและเหมาะสมจากการแนะนำของสมาชิกเก่า

2) จัดระเบียบในองค์การ สมาชิกได้รับความรู้ ความเข้าใจในวิธีการทำงานที่หน่วยงานคาดหวังจะยึดถือแนวทางดังกล่าวเป็นหลักในการคิดการทำงานและการประพฤติปฏิบัติ แนวทางต่างๆ นั้นจะกลายเป็นธรรมเนียมบรรทัดฐานของกลุ่มซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระเบียบ แบบแผน ช่วยให้หน่วยงานทำงานอย่างมีระบบ ราบรื่น

3) กำหนดนิยาม ความหมาย ให้กับพฤติกรรมต่างๆ ที่อยู่รอบตัว เมื่อสมาชิกในองค์การ เข้าใจ และยอมรับในองค์การของตนเองแล้ว วัฒนธรรมจะช่วยทำให้สมาชิกเข้าใจถึงเหตุผลของพฤติกรรมองค์การ ความเป็นไปต่างๆ ในองค์การ

4) ลดความจำเป็นที่ต้องตัดสินใจในกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติอยู่เสมอวัฒนธรรมองค์การ เป็นค่านิยม ความเชื่อและแนวปฏิบัติที่สมาชิกในองค์การปฏิบัติจนกลายเป็นนิสัย ดังนั้นจึงสามารถปฏิบัติกิจกรรมเหล่านั้นได้โดยอัตโนมัติ ไม่ต้องตัดสินใจ เช่น การเรียไรเงินซื้อของขวัญให้ผู้บังคับบัญชาในระดับสูง แก้ไขและตอบสนองความต้องการพื้นฐานขององค์การ ไชน์ (Schein, 1992) เห็นว่า ทุกหน่วยงานมีปัญหาพื้นฐานที่ต้องแก้ไข 2 ประการ คือ การปรับตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอก (External

Adaptation) และบูรณาการส่วนต่างๆ ภายใน (Internal Intrigation) องค์การให้ทำงานประสาน สอดคล้องกัน

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ เป็นเครื่องมือที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน ขององค์การได้หลายประการ ดังนี้

1) วัฒนธรรมองค์การ ก่อให้เกิดเอกลักษณ์ขององค์การที่สมาชิกจะรับรู้และยึดถือ ร่วมกัน จะช่วยกำหนดบทบาทขององค์การให้แตกต่างจากองค์การอื่นๆ วัฒนธรรมองค์การช่วยเสริมสร้าง ความผูกพันในหมู่สมาชิกและกระตุ้นให้เกิดการยอมรับ ผูกพันในองค์การ ไม่ทำให้สมาชิกยึดมั่น แต่ตนเอง

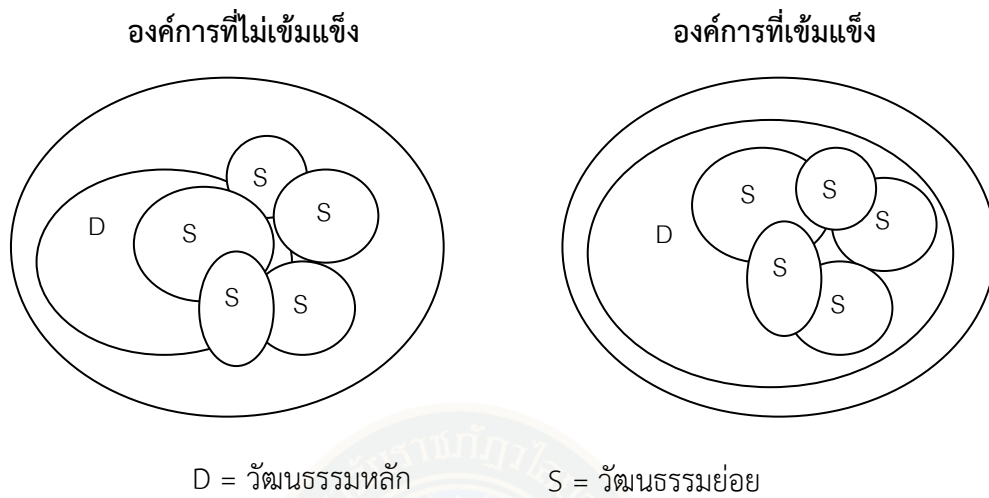
2) วัฒนธรรมองค์การ ช่วยเพิ่มเสถียรภาพขององค์การในฐานะเป็นระบบสังคม เป็นเครื่องมือทางสังคมที่จะยึดสมาชิกในองค์การไว้ด้วยกัน โดยการสร้างมาตรฐานที่เหมาะสมสำหรับ บุคลากรในองค์การนั้น

3) วัฒนธรรมองค์การ เป็นกรอบของระเบียบแบบแผนสำหรับสมาชิกในองค์การ ที่จะทราบถึงวิธีการหรือแนวทางในการปฏิบัติและพฤติกรรมองค์การว่าเป็นไปในลักษณะใด ซึ่งจะ ก่อให้เกิดจิตสำนึกและกลไกในการควบคุม

4) วัฒนธรรมจึงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ เป็นที่ยอมรับกันว่า วัฒนธรรมมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารงานและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ขององค์การ แต่ในขณะเดียวกันวัฒนธรรมก็อาจก่อให้เกิดผลในทางลบแก่องค์การได้ถ้าวัฒนธรรมที่ เกิดขึ้นไม่สอดคล้องกับลักษณะภายในและสิ่งแวดล้อมที่องค์การมีอยู่ องค์การมีวัฒนธรรมในแนวทาง ลบ พฤติกรรมของบุคลากรในองค์การอยู่ในลักษณะเฉื่อยชา หลีกหนีงาน ปิดความรับผิดชอบ ต่อต้าน การเปลี่ยนแปลงและมีปัญหาขัดแย้งกันอยู่เสมอๆ ก็อาจมีผลทำให้องค์การนั้นขาดประสิทธิภาพ ในการทำงานและไม่บรรลุเป้าหมายขององค์การ วัฒนธรรมองค์การจะมีการเปลี่ยนแปลงไปใน ช่วงหนึ่งอาจก่อให้เกิดผลดี เมื่อองค์การพัฒนาไประยะหนึ่ง วัฒนธรรมนั้นอาจก่อให้เกิดผลในทาง ตรงกันข้ามก็ได้

2.3.4 ประเภทของวัฒนธรรมองค์การ

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2544) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ มี 2 ลักษณะ คือ วัฒนธรรมหลัก (Dominant Culture) ซึ่งจะเป็นวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง เป็นพลังผลักดันให้เกิดความสำเร็จ ความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และวัฒนธรรมย่อย (Sub Culture) ซึ่งเป็นวัฒนธรรมกลุ่มของกลุ่มย่อยๆ ในองค์การ ส่วนมากมักก่อให้เกิดความขัดแย้งและบาดหมางในหน่วยงาน ฉะนั้น เพื่อความเจริญเติบโต ก้าวหน้าของหน่วยงาน ผู้บริหารจำเป็นต้องมีวัฒนธรรมหลักที่สามารถหล่อหลอมวัฒนธรรมย่อย ในองค์การให้มาร่วมกันให้มากที่สุด



ภาพที่ 2.1 ประเภทของวัฒนธรรมองค์กร
ที่มา: ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2544)

2.3.5 รูปแบบของวัฒนธรรมองค์กร

คาเมรอนและควินท์ (Kim S. Cameron & Robert E. Quinn, 1999) ได้ศึกษา รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรจากพฤติกรรมองค์กร 6 องค์ประกอบ เป็นตัวชี้วัด คือลักษณะเด่นของ องค์กร (Dominant Characteristic) ภาวะผู้นำในองค์กร (Organizational Leadership) การจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ (Management of Employees) การเชื่อมโยงองค์กรเข้าไว้ด้วยกัน (Organization Glue) กลยุทธ์ขององค์กร (Strategic Emphases) และเกณฑ์ชี้วัดความสำเร็จ (Criteria Of Success) โดยกำหนดลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร ออกเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1) วัฒนธรรมเน้นความสัมพันธ์ (Clan Culture) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะ การทำงานในองค์กรเป็นแบบครอบครัว ให้ความสำคัญกับตนเอง บุคลากรเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน มีส่วนร่วมในการทำงาน ผู้นำมีลักษณะคอยให้คำปรึกษา อำนวยความสะดวก และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นอย่างดี การจัดการในองค์กรมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม สมาชิกภายในทีมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เชื่อถือศรัทธา ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผูกพันต่อองค์กรสูง กลยุทธ์เน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การเปิดกว้างยอมรับความคิดเห็น และการมีส่วนร่วมของบุคลากร องค์กรมองความสำเร็จบนพื้นฐาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การสร้างทีมงาน

2) วัฒนธรรมปรับเปลี่ยน (Adhocracy Culture) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่มี ลักษณะการทำงานในองค์กรโดยให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร บุคลากรชอบความท้าทาย กล้าเสี่ยงกล้าทดลองทำสิ่งใหม่ๆ ผู้นำเป็นตัวอย่างที่ดีของการเป็นผู้บริหาร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าเสี่ยง การจัดการในองค์กรมีลักษณะสนับสนุนการพัฒนาวิธีการ นวัตกรรมใหม่ๆ ให้อิสระในการทำงาน และมอบงานที่ท้าทายความสามารถแก่บุคลากร บุคลากรใน องค์กรพัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรม วิธีการใหม่ๆ ทันสมัย เป็นผู้นำความก้าวหน้าทางนวัตกรรม กลยุทธ์เน้นการทดลอง พิสูจน์สิ่งใหม่ๆ เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และมีค่านิยมในการพยายามมองหาโอกาสใน

อนาคต องค์การมองความสำเร็จบนพื้นฐานการคิดค้นสิ่งใหม่ๆ ที่ไม่เหมือนใคร เป็นผู้นำในการสร้างวิธีการใหม่ๆ แนวคิดใหม่ๆ ที่ได้รับการยอมรับ

3) วัฒนธรรมการตลาด (Market Culture) เป็นวัฒนธรรมองค์การที่มีลักษณะการทำงาน โดยให้ความสำคัญในเรื่องผลลัพธ์การปฏิบัติงานมาก มุ่งเน้นการทำงานเสร็จตามเป้าหมายที่กำหนด บุคลากรทำงานมุ่งเน้นเป้าหมายเป็นสำคัญ ผู้นำเข้มแข็งจริงจังในการทำงานและมุ่งเน้นผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ การจัดการในองค์การมุ่งเน้นความสำเร็จในงานของบุคลากร กำหนดเป้าหมายการทำงานไว้สูงและแข่งขันกันทำงาน บุคลากรในองค์การเน้นการทำงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เอาจริงเอาจัง ต่อความสำเร็จในงานที่ทำ กลยุทธ์เน้นการแข่งขันและความสำเร็จ การบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย มุ่งชัยชนะเหนือคู่แข่งเป็นจุดเด่น องค์การมองความสำเร็จบนพื้นฐานของชัยชนะในการตลาดเหนือคู่แข่ง เป็นผู้นำในการแข่งขัน คือ หัวใจสำคัญขององค์การ

4) วัฒนธรรมราชการ (Hierarchy Culture) เป็นวัฒนธรรมองค์การที่มีลักษณะการทำงานในองค์การที่มีการบังคับบัญชาเข้มงวด มีกระบวนการ ระเบียบวิธีปฏิบัติเป็นทางการ มีโครงสร้างแบบแผนชัดเจน ผู้นำเป็นนักประสานงานที่ดี เน้นการสร้างทีม สามารถดำเนินการต่างๆ ด้วยความราบรื่นและมีประสิทธิภาพ การจัดการในองค์การมีลักษณะมุ่งเน้นการทำงานตามสายการบังคับบัญชา กฎระเบียบและการจัดการชัดเจนแน่นอน บุคลากรทำงานคำนึงถึงกฎระเบียบและนโยบายที่เป็นแบบแผนและทางการ ทำให้การดำเนินงานราบรื่น โดยเน้นองค์การเป็นสำคัญ กลยุทธ์เน้นการสร้างประสิทธิภาพการดำเนินการและความชัดเจนของระบบการทำงาน องค์การมองความสำเร็จบนพื้นฐานความมีประสิทธิภาพ ความน่าเชื่อถือ ความราบรื่นของแผนงาน และการประหยัดต้นทุน

ด้าพท์ (Richard L. Daft, 2000) กล่าวว่า ปัจจัยแวดล้อมภายนอกมีผลต่อวัฒนธรรมองค์การ ภายในองค์การหนึ่งๆ อาจมีวัฒนธรรมย่อยที่แตกต่างกันได้ แต่วัฒนธรรมที่เป็นแก่นหลักจะเหมือนกัน เพราะอยู่ภายใต้องค์การเดียวกัน วัฒนธรรมแก่นนี้คือสิ่งที่ช่วยยึดเหนี่ยวและส่งเสริมให้องค์การไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งพิจารณาความเชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกสามารถแบ่งวัฒนธรรมองค์การได้ 4 รูปแบบ ดังนี้

1) วัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วม (Involvement Culture) จะเป็นวัฒนธรรมที่มีความยืดหยุ่น แต่มุ่งเน้นภายในองค์การ โดยจะมีค่านิยมสำคัญในเรื่อง การทำตามประเพณีปฏิบัติ (Traditional) การคำนึงถึงผลกระทบที่จะมีต่อบุคคลอื่นๆ การเน้นความเป็นทีม เน้นการมีส่วนร่วม การเห็นพ้องกัน ไม่พยายามสร้างความแตกแยก อะลุ่มอล่วยช่วยเหลือกัน ร่วมมือกัน เป็นกันเอง และเน้นความเป็นธรรม ยุติธรรมเท่าเทียมกัน ซึ่งในองค์การที่มีวัฒนธรรมองค์การแบบนี้ มักมีกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมมาก รวมทั้งมีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและจงรักภักดีต่อองค์การ ตลอดจนมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์การ

2) วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งความสอดคล้อง (Consistency Culture) จะเป็นวัฒนธรรมที่เน้นความมีเสถียรภาพ ความมั่นคง และมุ่งเน้นภายในองค์การเป็นสำคัญ โดยมีค่านิยมสำคัญในเรื่อง การประหยัดและมุ่งประสิทธิภาพในการทำงาน เน้นความเป็นทางการและความเป็นระเบียบแบบแผน การใช้เหตุผล ใช้ข้อมูลตัวเลขต่างๆ ในการปฏิบัติงาน การเน้นในระเบียบ คำสั่ง กฎระเบียบต่างๆ การเชื่อฟัง ทำตามกฎระเบียบและคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งแนวคิดของวัฒนธรรมแบบนี้ จะก่อให้เกิด

ความมีประสิทธิภาพ เสถียรภาพ และสามารถคาดการณ์ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นได้ เหมาะกับองค์การที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ค่อยเปลี่ยนแปลง องค์การประเภทหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจมักจะมีวัฒนธรรมในแบบนี้มาก

3) วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture) หรือเรียกว่า วัฒนธรรมแบบผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Culture) จะเป็นวัฒนธรรมที่เน้นความยืดหยุ่นสูงและมุ่งเน้นการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอก โดยมีค่านิยมที่สำคัญในเรื่อง ส่งเสริมการสร้างสรรค์ การใช้จินตนาการ ส่งเสริมให้ทดลอง ให้อลองทำ ผิดพลาดไม่เป็นไรให้ถือเป็นบทเรียน ให้กล้าเสี่ยง ให้กล้าคิดทำอะไรนอกกรอบได้ การให้อิสระ ให้คิด ให้ทำ ให้มีความเป็นผู้ประกอบการอยู่ในตัว การมุ่งตอบสนองต่อลูกค้าและในฝ่ายต่างๆ โดยไม่ยึดติดกับกรอบแบบเดิมๆ

4) วัฒนธรรมที่เน้นพันธกิจหรือความสำเร็จ (Mission/Achievement Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นความมีประสิทธิภาพหรือความมั่นคงและมุ่งเน้นการยอมรับหรือตอบรับจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ (External Stakeholders) องค์การที่มีวัฒนธรรมแบบนี้จะเน้นความสำเร็จ โดยจะมีเป้าหมายที่ต้องการที่ชัดเจนในเรื่องยอดขาย กำไร ส่วนครองตลาด และการตอบสนองความต้องการของลูกค้า และอื่นๆ เป็นต้น โดยจะมีค่านิยมในเรื่อง การให้แข่งขันกันทำงาน เพื่อสร้างผลงาน การรุก การมุ่งมั่นเอาจริงเอาจัง การทำอะไรให้เสร็จ ให้สมบูรณ์ ให้ดีที่สุด การขยันขันแข็งในการทำงาน การริเริ่มในระดับบุคคล เพื่อมุ่งไปสู่ชัยชนะและความสำเร็จ ซึ่งในองค์การที่มีวัฒนธรรมแบบนี้ พนักงานจะมีการแข่งขันกันทำงานอย่างหนัก และมุ่งเน้นยอดขายและผลกำไรเป็นที่ตั้ง

ค็อก และคนอื่นๆ (Cook & et al., 1989) ได้ศึกษารูปแบบวัฒนธรรมองค์การ โดยการนำค่านิยมที่กำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ รูปแบบการดำเนินชีวิตของบุคคล (Life Styles) รวมทั้งทฤษฎีความต้องการพื้นฐานของบุคคลที่ต้องการสูงสุดในด้านความพึงพอใจ (Satisfaction Needs) และการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาแบบเน้นงาน (Task Oriented) มาผสมผสานกัน ซึ่งเป็นลักษณะวัฒนธรรมที่เน้นพฤติกรรมการแสดงออกของสมาชิกในองค์การที่มีการรับรู้ ยึดถือและประพฤติปฏิบัติ บรรทัดฐานในการทำงาน การปฏิบัติตนของสมาชิกในองค์การ โดยแบ่งลักษณะของวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 3 รูปแบบ ดังนี้

1) รูปแบบของวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ (Constructive Styles) หมายถึงองค์การที่ให้ความสำคัญของค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งเน้นที่ความพึงพอใจของสมาชิกในองค์การคือ ความต้องการความสำเร็จ ต้องการมิตรสัมพันธ์ รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์และสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความรักกัน และมีลักษณะของการทำงานที่ส่งผลให้บุคลากรในองค์การประสบผลสำเร็จกับการทำงาน แบ่งออกเป็น 4 มิติ คือ

1.1 มิติเน้นความสำเร็จ (Achievement) คือ องค์การที่มีภาพรวมในลักษณะการทำงานที่ดี มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกในการทำงานของสมาชิกในองค์การ มีการตั้งเป้าหมายการทำงานร่วมกัน พฤติกรรมการทำงานของคนในองค์การ มีเหตุผล มีหลักการ เป็นนักวางแผนที่มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้น มีความสุขสนุกกับงาน รู้สึกว่างานมีความท้าทาย และมีความหมายลักษณะเด่น คือ สมาชิกมีความกระตือรือร้นและรู้สึกว่าการงานมีความท้าทายความสามารถอยู่ตลอดเวลา พฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การประเภทนี้ คือ ผู้แนะนำ (Advocate) บุคคลประเภทนี้มองคนในแง่ดี

ตามทฤษฎี Y ของ McGregor เป็นบุคคลที่ใช้กำลังกายและกำลังใจในการทำงาน อูทิศตนให้กับวัตถุประสงค์ขององค์กร มุ่งการทำงานเป็นทีมกับบุคคลทั่วไปในองค์กร และมุ่งผลสำเร็จของงานอยู่ในเกณฑ์สูง พฤติกรรมที่มุ่งต่อความสำเร็จของงานในองค์กร คือ ผู้ริเริ่มผู้แสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับข้อเท็จจริงพร้อมให้ข้อมูลหรือข้อคิดเห็นที่เป็นจริงและให้ความกระจ่างเมื่อผู้ร่วมทีมงานสงสัย เป็นผู้สรุปประสานความคิดเห็นและเป็นผู้กระตุ้นให้องค์กร ให้ทำงานรุดหน้าไปหรือกระตุ้นให้องค์กรหาข้อตกลงที่ดียิ่งขึ้น

1.2 มิติเน้นสัจการแห่งตน (Self-actualizing) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกในทางสร้างสรรค์ของสมาชิกในองค์กรตามความนึกคิด และตามความคาดหวังเป้าหมายของการทำงานอยู่ที่คุณภาพมากกว่าปริมาณงานที่ได้รับ รวมทั้งความสำเร็จของงานมาพร้อมๆ กับความก้าวหน้าของสมาชิกทุกคน มีความภาคภูมิใจในงานของตน แม้ว่างานนั้นจะเป็นงานง่ายๆ ก็จะทำงานนั้นด้วยความเต็มใจและพยายามกำจัดสถานการณ์ที่ไม่สร้างสรรค์ให้หมดไป พร้อมสร้างงานขึ้นมาใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ ทุกคนได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองจากงานที่ทำอยู่สามารถพัฒนางานของตนเองอย่างอิสระและเป้าหมายการทำงานของตนให้สอดคล้องกับองค์กร ลักษณะเด่น คือ สมาชิกในองค์กรยึดมั่น ผูกพันกับงานและบุคลิกภาพของสมาชิกมีความพร้อมในการทำงานสูง

1.3 มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น (Humanistic-encouraging) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกของการทำงานที่มีรูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและมุ่งบุคคลเป็นศูนย์กลาง ให้ความสำคัญกับสมาชิกในองค์กร โดยถือว่าสมาชิกคือ ทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร การทำงานมีลักษณะติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สมาชิกมีความสุขและภูมิใจในการทำงาน มีความสุขต่อการสอน การนิเทศงานและการเป็นพี่เลี้ยงให้แกกัน ทุกคนในองค์กรได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ลักษณะเด่น คือ ทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งสำคัญที่สุดขององค์กร

1.4 มิติมุ่งมิตรสัมพันธ์ (Affiliative) คือ องค์กรที่มีค่านิยม และพฤติกรรมแสดงออกมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทุกคนในองค์กรมีความเป็นกันเองเปิดเผย และมีความรู้สึกไวต่อความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมทีมการแสดงออกของบุคคลในองค์กรจะเน้นการทำงานในลักษณะให้ความอบอุ่นให้การยอมรับซึ่งกันและกัน มีการแบ่งปันและเข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกัน ในการทำงาน รู้ใจเขาใจเรา ลักษณะเด่น คือ ความเป็นเพื่อน และความจริงใจต่อกัน เห็นความสำคัญของมนุษย์สัมพันธ์มากกว่ามุ่งการแข่งขัน กรองแก้ว อยู่สุข (2533) และ อรุณ รักรธรรม (2533) กล่าวว่า พฤติกรรมของมนุษย์ที่มุ่งส่งเสริมและบำรุงรักษาความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในองค์กร คือ ผู้สร้างบรรยากาศคอยให้กำลังใจแก่สมาชิก แสดงความชื่นชมเข้าใจในความคิดเห็น ทศนะ และข้อเสนอแนะต่างๆ เป็นผู้ไกล่เกลี่ยข้อโต้แย้งรุนแรงกันในกลุ่มเป็นผู้ประนีประนอม ยอมรับความผิดพลาด เป็นผู้รักษาการติดต่อ ช่วยให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึง และเป็นผู้ที่สังเกตและให้คำวิจารณ์ปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การที่ให้ความสำคัญของค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งเน้นที่ความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การ หรือความต้องการความรวดเร็ว รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์กัน และสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีผู้ริเริ่มมุ่งการทำงานเป็นทีม มีเป้าหมายของการทำงานที่มีคุณภาพมากกว่าปริมาณงาน มีความคิดเห็นร่วมกัน และให้คำวิจารณ์ ปรับปรุงการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2) รูปแบบของวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา (Passive/Defensive Styles) หมายถึง องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออก มุ่งเน้นความต้องการมั่นคงของสมาชิก และผู้นำที่มุ่งเน้นบุคคล เน้นการคล้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ยึดถือกฎระเบียบ แบบแผน พึงพาผู้บริหาร และพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่ต้องรับผิดชอบ ยอมรับการมอบหมายงานจากผู้บริหาร เน้นถึงสัมพันธภาพกับบุคคลในลักษณะปกป้องตนเองและตั้งรับเป็นแนวทางที่ทำให้มั่นคง ปลอดภัย และก้าวหน้าในการทำงาน แบ่งออกเป็น 4 มิติ คือ

2.1 มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย (Approval) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกที่บุคคลให้การยอมรับซึ่งกันและกัน หลีกเลี่ยงการขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น พฤติกรรมที่ถูกต้องคือ การปฏิบัติตัวเหมือนกับสมาชิกส่วนใหญ่ในองค์การ พยายามเห็นด้วยและคล้อยตามความคิดเห็นของสมาชิกในองค์การ ลักษณะการคล้อยตามเป็นสิ่งที่สมาชิกในองค์การพึงพอใจ ลักษณะเด่น คือ ต้องปฏิบัติงานให้เหมือนกับสมาชิกอื่นๆ ในองค์การและสิ่งที่ถูกต้องคือ การเห็นด้วยกับแนวทางการคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ร่วมงานสอดคล้องกับค่านิยมของไทยที่ไม่ชอบขัดใจใคร พื้นนิสัยของไทยมีความเกรงใจเป็นทุน ชอบช่วยเหลือและเห็นคล้อยตามผู้อื่น

2.2 มิติเน้นกฎระเบียบ (Conventional) คือ องค์การที่มีค่านิยม และพฤติกรรมแสดงออกในลักษณะแบบอนุรักษนิยม ประเพณี แบบองค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกแบบอนุรักษนิยม ประเพณีแบบแผนการปฏิบัติงานมีการควบคุมด้วยระบบราชการ ทุกคนในองค์การต้องทำตามกฎระเบียบที่วางไว้อย่างเคร่งครัด และมีความรู้สึกที่ดีต่อระเบียบและกฎนั้นๆ ทุกคนในองค์การขัดต่อกฎระเบียบไม่ได้ มีค่านิยมของระบบอาวุโสและอนุรักษนิยม ลักษณะเด่น คือ ระบบอนุรักษนิยม และยึดกฎระเบียบปฏิบัติราชการเป็นบรรทัดฐานในการทำงานอย่างเคร่งครัด สอดคล้องกับ ดาว์น (Downs, 1967) ที่กล่าวถึงบุคคลในองค์การระบบราชการจะมีพฤติกรรมแบบอนุรักษนิยม (Conserves) มีพฤติกรรมที่แสวงหาความมั่นคง สะดวกสบายเพื่อตนเองต่อต้านการเปลี่ยนแปลง โดยขาดความมั่นใจที่จะทำงานประเภทความเสี่ยงสูง หรือไม่แน่นอน อันเป็นผลกระทบต่อดำแหน่ง นิยมปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนธรรมเนียมเก่าๆ เพราะเชื่อว่าเป็นสิ่งที่เชื่อถือได้สูง หรือทำนายประสิทธิภาพของงานได้ดี และค่านิยมของคนไทยที่เคารพอาวุโส เกรงใจผู้ใหญ่ หรือผู้อาวุโส รับฟังความคิดเห็นและเชื่อฟัง ไม่กล้าคัดค้านหรือแสดงความคิดเห็น และถูกอบรมสั่งสอนให้เคารพรุ่นพี่ตามระบบอาวุโส สอดคล้องกับ กรองแก้ว อยู่สุข (2533) ที่พฤติกรรมบุคคลมีค่านิยมในการทำงานไม่ยืดหยุ่น นโยบายขององค์กรถูกจำกัดโดยฝ่ายบริหาร

2.3 มิติเน้นการพึงพา (Dependent) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกที่แสดงออกถึงสายงานการบังคับบัญชาศูนย์รวมการบริหารจัดการ การตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหาร หรือผู้นำกลุ่ม ซึ่งทุกคนต้องปฏิบัติตามการตัดสินใจนั้น และเชื่อว่าการตัดสินใจนั้นถูกต้อง

ไม่สนใจคุณภาพของงานหรือลักษณะงานที่ทำทนาย ไม่ทราบจุดมุ่งหมายในการทำงานของตนเองและขององค์กร มุ่งการปกป้องตนเอง โดยการปฏิบัติตามผู้บริหารหรือผู้ตรวจการแนะนำ ลักษณะเด่นคือ เป็นผู้ตามที่ดีและมีความระมัดระวังตัวสูงในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับค่านิยมของคนไทยที่เป็นที่ยอมรับฝ่ายรับมากกว่าฝ่ายรุก สั่งอะไรก็ทำตาม ซื่อเกรงใจ เชื่อผู้ปกครอง ผู้มีอำนาจยอมอ่อนน้อมแก่ผู้มีอำนาจราชศักดิ์ ชอบการมีกลุ่มมากกว่าตัวคนเดียวและมีพื้นเพนิสัยที่ชอบพึ่งพาอาศัยกันสอดคล้องกับ อรุณ รัชธรรม (2533) กล่าวถึง มนุษย์ในระบบราชการไทยที่อยู่ในลักษณะพ่อพระ คือ คล้อยตามและเอาใจทั้งผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา บุคลากรในองค์กรมีลักษณะที่ขึ้นอยู่กับคนอื่นไม่เป็นตัวของตัวเองตกอยู่ใต้อิทธิพลของขนบธรรมเนียมประเพณีนิยมและอำนาจของฝ่ายบริหารเป็นอย่างมากจนขาดความเชื่อมั่นในตนเอง (กรองแก้ว อยู่สุข, 2533)

2.4 มิติเน้นการหลีกเลี่ยง (Avoidance) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรม การแสดงออกที่เน้นการลงโทษเมื่อทำงานผิดพลาด แต่เมื่อทำงานประสบผลสำเร็จไม่ได้รับรางวัลอะไร ผลจากการบริหารลักษณะนี้ ทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความรับผิดชอบให้เท่าๆ กันกับสมาชิกอื่น และหลีกเลี่ยงการกระทำต่างๆ ที่อาจก่อให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานและการถูกตำหนิ สมาชิกจะรู้สึกผิด ตำหนิตนเองและรู้สึกตนเองไม่มีคุณค่า เมื่อกระทำงานผิดพลาด หลีกเลี่ยงการทำงานหรือการปฏิบัติตัวที่ก่อให้เกิดการขัดแย้งและความผิดต่างๆ เหตุการณ์ที่จะต้องตัดสินใจ พยายามหลีกเลี่ยงไปให้ผู้ร่วมงานหรือผู้บริหาร ลักษณะเด่น คือ หลีกเลี่ยงการตัดสินใจ และปฏิบัติตัว ปฏิบัติงานที่มีการเสี่ยงน้อยที่สุด สอดคล้องกับโรบบินส์ (Robbins, 1993) ที่กล่าวว่า ในองค์กรบุคลากรอาจจะมีพฤติกรรมในการปกป้องตนเองในรูปของการหลีกเลี่ยงการกระทำ (Avoid Action) หลีกเลี่ยงการถูกตำหนิ (Avoid Blame) ซึ่งพฤติกรรมนี้เมื่อเกิดผลเสียต่อองค์กรทั้งระยะสั้นและระยะยาว มีการกีดกันในกลุ่มการทำงาน เกิดการเมืองในองค์กร ทำให้องค์กรไม่พัฒนา ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงองค์กรลำบาก เป็นลักษณะของวัฒนธรรมทางลบ

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบนี้ไม่ได้เกิดผลดีต่อองค์กรในระยะยาว มีความกีดกันในการทำงาน องค์กรไม่พัฒนา ยึดระเบียบแบบแผน ยึดบุคคลเป็นหลัก ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง รอคอยสั่งการหรืออิงกลุ่ม ไม่เป็นตัวของตัวเอง ไม่สร้างสรรค์

3) รูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว (Aggressive/Defensive Styles) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออก ลักษณะผู้นำมุ่งเน้นงานและเน้นความต้องการด้านความมั่นคงของบุคคล ลักษณะการทำงานมุ่งเน้นอำนาจ ความเห็นตรงกันข้าม แข่งขันชิงดีชิงเด่น ต่อด้านและมุ่งเจ้าระเบียบ แบ่งเป็น 4 มิติ คือ

3.1 มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม (Oppositions) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกของการเผชิญหน้าอย่างมาก มีค่านิยมการบริหารที่เน้นการเจรจาต่อรอง บุคคลรู้สึกว่ามีคุณค่าถ้าได้แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ขาดการวางแผนล่วงหน้า การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ก่อให้เกิดความขัดแย้งกับบุคคลอื่นอยู่เสมอๆ แสดงถึงความขัดแย้งในลักษณะชอบสงสัยไม่ไว้วางใจบุคคลอื่นเสมอๆ ลักษณะเด่น คือ ชอบต่อต้านทุกสิ่งและมีข้อตำหนิขัดแย้งกันเป็นประจำ สอดคล้องกับ อรุณ รัชธรรม (2533) กล่าวถึง วัฒนธรรมที่มีลักษณะก้าวร้าว ในมิติเห็นตรงกันข้ามคือ ลักษณะของมนุษย์ที่ชอบขัดขวาง คอยคัดค้านอย่างไม่มีเหตุผลต่อการทำงาน หรือการพิจารณาของกลุ่มและเป็น

พวกขวางโลก คือ ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและเพื่อนร่วมงานในองค์กรเดียวกัน ไม่ว่าจะความคิดของคนอื่นเป็นอย่างไร ขอให้มีโอกาสแย้งไว้ก่อนจะมีความสุข และสอดคล้องกับ Robbins (1993) ที่พฤติกรรมบุคคลในองค์กรจะพบการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงเสมอ

3.2 มิติเน้นอำนาจ (Power) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออก โครงสร้างการบริการแบบไม่มีส่วนร่วม โดยมีพื้นฐานแบบเน้นอำนาจหน้าที่และบทบาทของแต่ละคน อยู่ที่ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ รางวัลที่ได้รับจากองค์กร คือ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ได้ควบคุมสมาชิกที่มีระดับต่ำกว่า ทุกคนมีความต้องการที่จะได้ขั้นตำแหน่งที่สูงขึ้นและต้องการเป็นผู้ตรวจการ สมาชิกในองค์กรต้องการอำนาจเพื่อบำรุงรักษาความรู้สึกที่มั่นคง โดยการมุ่งเน้นที่ผลงาน โดยการใช้อำนาจหน้าที่ ชอบเป็นผู้มีเทศและสอนงานเพื่อนร่วมงาน ลักษณะเด่นคือ ชอบการมีการควบคุมคนอื่นและมีความเชื่อเรื่องการผลักดันเหตุการณ์ต่างๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กรเป็นวัฒนธรรมที่สมาชิกในองค์กรแสวงหาการยกย่องเป็นผู้ที่พยายามหาทางที่จะให้ได้มาซึ่งการยกย่องยอมรับนับถือจากสมาชิกในกลุ่มวางท่าทีที่น่าเลื่อมใส เป็นคนคอยบงการ บีบบังคับให้กลุ่มหรือสมาชิกบางคนยอมรับความคิดเห็นของตน โดยอ้างถึงความเป็นผู้รู้ อาวุโส มีอำนาจหน้าที่และประสบการณ์ แสดงพฤติกรรมให้เห็นว่าตนอยู่เหนือผู้อื่น สอดคล้องกับดาวน์ (Anthony Down, 1967) กล่าวถึง พฤติกรรมของสมาชิกในวัฒนธรรมที่มีลักษณะมุ่งเน้นอำนาจนี้ เปรียบเหมือนพวกไต่บันได (Climber) มีพฤติกรรมแสวงหาอำนาจ รายได้ เกียรติยศจากหน่วยงาน เป็นแรงจูงใจที่สำคัญ องค์กรเป็นพาหะที่มีเหตุผลอันเป็นเครื่องมือที่จะเจาะไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ต่างๆ แม้ว่าบางครั้งต้องเหยียบบ่าเหยียบไหล่เพื่อนร่วมงานเพื่อให้ได้มาซึ่ง “อำนาจเงินและเกียรติ” และพึงพอใจในการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงที่จะทำให้เขามีโอกาสได้มาซึ่งอำนาจเงินและเกียรติยศ และสมาชิกในองค์กรมีความเชื่อมั่นในตนเองมากเกินไป มักก้าวหน้า และไต่หาอำนาจให้แก่ตนเอง

3.3 มิติเน้นการแข่งขัน (Competitive) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกของการแข่งขันที่ต้องการมีการแพ้ชนะ สมาชิกในองค์กรต้องการชนะและดีกว่าคนอื่นทุกคน มุ่งการแข่งขันเพื่อรักษาความรู้สึกการแข่งขัน มีคุณค่าตนเอง เกิดจากการแบ่งระดับในที่ทำงาน และวัดผลสำเร็จของการทำงานในรูปแบบของผลงานมากกว่า ดีกว่าผู้ร่วมงาน สมาชิกทุกคนยอมรับลักษณะการทำงานที่มีการแข่งขันและมีความเชื่อว่า การทำงานต้องมีการแข่งขันการทำงาน จึงจะประสบผลสำเร็จ ลักษณะเด่นคือ ชอบการแข่งขันและทุกสิ่งทุกอย่างมีลักษณะท้าทายให้มีการแข่งขันกันในการทำงาน และในสังคมเมืองมีการแข่งขันกันสูงในทุกๆ ด้าน ทั้งเศรษฐกิจ สังคม การอยู่รอดแบบตัวใครตัวมัน ไม่ชอบเห็นใครเหนือกว่าตน จะเกิดการแข่งขันกันสูง พฤติกรรมของสมาชิกที่มีค่านิยมลำดับขั้นชอบการแข่งขันพยายามทุกวิถีทางเพื่อให้ได้สิ่งที่เขาต้องการ

3.4 มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ (Perfectionistic) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกลักษณะเจ้าระเบียบ การทำงานอย่างหนักและยึดมั่นในระบบการทำงานมาก แต่ได้เป้าหมายของการทำงานน้อยมาก มีการตั้งความหวังในการทำงานไว้สูง ทำให้ทำงานอย่างละเอียดถี่ถ้วน แต่ได้รับผลงาน ผลผลิตของการทำงานน้อยมากและระยะเวลาในการทำงานที่เป้าหมายนั้นเน้นการทำงานที่มีระบบระเบียบอย่างละเอียด ลักษณะเด่นคือ เน้นความมีระเบียบและตำหนิความผิดพลาดของตนเอง พฤติกรรมของสมาชิกที่มีค่านิยม ใจไม่กว้าง ไม่ค่อยยอมรับความคิดเห็น

ของผู้อื่น ชอบสร้างแบบแผนและกฎเกณฑ์ของตนให้ผู้อื่นคล้อยตามความคิดเห็นของตน การศึกษา การรับรู้ของผู้ให้ข้อมูลองค์การคือ การรับรู้ความคิดและแนวคิดถือปฏิบัติของผู้ร่วมงาน มีความเข้าใจ รูปแบบการคิดของเขาเหล่านั้นอย่างไรที่จะมีผลกระทบจากบรรทัดฐานขององค์การ จากการศึกษา รูปแบบวัฒนธรรมองค์การเป็นลักษณะของวัฒนธรรมองค์การทางลบเช่นเดียวกับลักษณะการตั้งรับ ฉะฉาน

วัฒนธรรมองค์การมีปัจจัยหลายรูปแบบ บางวัฒนธรรมเข้มแข็ง คือ อยู่ในทิศทางบวก และเป็นพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ มีจุดมุ่งหมาย เช่น การทำงานเป็นทีมและการยึดวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งเหตุผลนี้จะทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง แต่ถ้าวัฒนธรรมอ่อนแอ ความรู้สึกร่วม และตรงกันของค่านิยม ความคาดหวังของตนเองกับองค์การไม่ชัดเจน ทำให้เกิดความสับสนในการทำงาน และคุณภาพงานลดลงได้ จะเห็นได้ว่าองค์การที่มีประสิทธิภาพ สมาชิกในองค์การ มีความพึงพอใจ ในงานและมุ่งเน้นสมาชิก โดยองค์การต้องมีลักษณะของวัฒนธรรมการทำงานแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ มุ่งเน้นสัจการแห่งตน มุ่งเน้นสมาชิกและการกระตุ้นและมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ ในทางตรงกันข้าม ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งมีในหลายๆ องค์การในปัจจุบันที่จำเป็นต้องมีการปรับปรุงองค์การ (Reorganizations)

2.3.6 การสร้างและการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ

การสร้างวัฒนธรรมองค์การ โดยส่วนใหญ่เกิดจากผู้ร่วมก่อตั้งหรือผู้ร่วมบริหาร องค์การ ส่วนการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ นอกจากจะเกิดจากความร่วมมือของผู้บริหาร ผู้ก่อตั้งองค์การแล้ว ผู้ร่วมงานและสมาชิกในองค์การจะต้องเห็นพ้องต้องกันถึงความสำคัญที่มีต่อ องค์การและยอมรับร่วมกันที่จะปฏิบัติตามแนวทางจากที่เคยปฏิบัติมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน จึงจะ ทำให้การสร้างและการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ, 2541) ซึ่ง สามารถกล่าวรายละเอียดเป็นรายชื่อได้ดังนี้

1) จุดเริ่มต้นวัฒนธรรมองค์การ (Culture Begin) วัฒนธรรมเกิดขึ้นจากขนบธรรมเนียม ประเพณีและแนวทางปฏิบัติซึ่งดำเนินอยู่ในปัจจุบัน เป็นผลจากสิ่งที่ได้ทำมาในอดีต และผลสำเร็จ ซึ่งได้รับจากความพยายาม จะนำไปสู่การกำหนดวัฒนธรรมองค์การ ดังนั้น วัฒนธรรมองค์การจึงได้ อธิพลหรือถูกสร้างขึ้นจากผู้ก่อตั้ง โดยผู้ก่อตั้งมีวิสัยทัศน์ว่าองค์การควรเป็นอย่างไร

2) การรักษาวัฒนธรรมองค์การ (Keeping a Culture Alive) วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ อยู่คู่กับองค์การ ทุกองค์การจะต้องมีวัฒนธรรมของตนเอง ซึ่งวัฒนธรรมบางแห่งมีมาช้านานนับร้อยปี การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การก็ทำได้ยาก แต่การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมก็เป็นสิ่งจำเป็น ซึ่งผู้บริหาร และผู้ร่วมงานจะต้องให้ความสำคัญและร่วมมือกันเพื่อความอยู่รอดขององค์การ มีองค์การขนาดใหญ่ ในโลกที่เคยรุ่งเรืองในอดีต แต่ก็ต้องล่มสลายเพราะวัฒนธรรมองค์การที่ไม่ยืดหยุ่น และไม่เปลี่ยน ให้เข้ากับสถานการณ์

แมคเชนและกลินาว (McShane & Glinow, 2005) กล่าวถึง กลยุทธ์ในการสร้างวัฒนธรรม องค์การที่เข้มแข็งต้องประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการ คือ

1) ผู้ก่อตั้งหรือผู้นำองค์กร (Actions of Founders and Leaders) จะต้องพัฒนาระบบและโครงสร้าง เป็นผู้ปลูกฝังและสนับสนุนความเชื่อของสมาชิกในองค์กรด้วยการสื่อสารและปฏิบัติเป็นตัวอย่าง เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ในอนาคต

2) ระบบการให้รางวัล (Introducing Cultural Consistent Rewards) การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เข้มแข็งได้นั้น จะต้องมีการนำระบบการให้รางวัลเชื่อมโยงเข้ากับการปฏิบัติ

3) การรักษาความต่อเนื่อง (Maintaining a Stable Workforce) วัฒนธรรมองค์กรจะเป็นสิ่งจริงใจที่พนักงานเข้ากั้องค์การ ตามที่กล่าวมาแล้วว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่มองไม่เห็น จับต้องไม่ได้ และไม่ได้เขียนไว้เป็นคู่มือปฏิบัติสำหรับสมาชิกในองค์กร ดังนั้น องค์กรจะต้องอาศัยความอดทน ทำให้เกิดความต่อเนื่อง ด้วยการสื่อสารและการเสริมแรงให้เกิดความเชื่อ และค่านิยมร่วมแก่สมาชิก

4) การจัดการเครือข่ายวัฒนธรรม (Managing the Culture Network) วัฒนธรรมองค์กร คือ การเรียนรู้ ดังนั้น ต้องมีการถ่ายโอนกันทั่วทั้งองค์กร อาจจะเริ่มจากจุดเล็กๆ ก่อนแล้วจึงขยายกว้างออกไป ทำให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ รับรู้และเกิดการเรียนแบบค่านิยม ความเชื่อสู่กันและกัน จนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรในภาพรวม

5) การคัดเลือกและหล่อหลอม (Selecting and Socializing Employees) การที่จะทำให้วัฒนธรรมองค์กรเข้มแข็งได้นั้น กระบวนการที่เริ่มต้น คือ การคัดเลือกสมาชิกใหม่ จะต้องคัดเลือกให้เหมาะสมหรือมีค่านิยม ความเชื่อ วัฒนธรรมที่ใกล้เคียงมากที่สุด เมื่อได้สมาชิกใหม่เข้าสู่องค์กรแล้ว จึงเข้าสู่ขบวนการถ่ายทอดหรือหล่อหลอมให้สมาชิกใหม่นั้นรับทราบถึงวัฒนธรรมที่แท้จริงขององค์กร

ไซน์ (Schein, 1992) ได้เสนอขั้นตอนวิธีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรไว้ 6 ขั้นตอน คือ

1) กำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน (Formulate a Clear Strategic Vision) การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมที่มีประสิทธิผลนั้น จะต้องเริ่มจากการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับกลยุทธ์ขององค์กร ค่านิยมร่วมและพฤติกรรมที่ต้องการ เพื่อที่จะทำให้วิสัยทัศน์บรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้วิสัยทัศน์ยังช่วยกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมอีกด้วย

2) ผู้บริหารระดับสูงจะต้องมีความมุ่งมั่น (Display top Management Commitment) เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรจะต้องเริ่มต้นจากผู้บริหารระดับสูง ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องแสดงให้สมาชิกเห็นถึงความสำคัญ มุ่งมั่นต่อค่านิยมใหม่ และจะต้องสร้างแรงกดดันที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง เพื่อการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งมีอำนาจในมือในระยะเวลาที่นานพอที่จะเห็นการเปลี่ยนแปลง และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนั้น

3) ผู้บริหารระดับสูงจะต้องเป็นต้นแบบการเปลี่ยนแปลง (Model Culture Change at the Highest Levels) โดยจะต้องสื่อสารถึงวัฒนธรรมใหม่ผ่านการกระทำเป็นตัวอย่างให้สมาชิกเห็น โดยการเริ่มต้นพฤติกรรมให้สอดคล้องกันวัฒนธรรมใหม่ที่องค์กรให้เปลี่ยน

4) ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ ขององค์กรให้สอดคล้องและเอื้ออำนวยต่อการเปลี่ยนแปลง (Modify the Organization to Support Organizational Change) เช่น การปรับปรุง

โครงสร้างองค์การ ระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ ระบบสารสนเทศและการควบคุม รวมทั้งลักษณะการบริหารจัดการภายในทั่วไป เพราะปัจจัยต่างๆ เหล่านี้จะช่วยชี้นำพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การไปสู่วัฒนธรรมใหม่

5) การคัดเลือก หล่อหลอมสมาชิกใหม่ และตัดสมาชิกที่มีความประพฤติไม่สอดคล้องกับองค์การ (Select and Socialize Newcomers and Terminate Deviants) วิธีหนึ่งที่จะทำให้การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การประสบผลสำเร็จคือ การคัดเลือกสมาชิกใหม่ให้เหมาะสมหรือมีค่านิยม ความเชื่อ วัฒนธรรมที่ใกล้เคียงกับองค์การมากที่สุด และตัดสมาชิกที่มีค่านิยม ความเชื่อหรือวัฒนธรรมที่ไม่เหมือนกับหรือสมาชิกคนอื่นๆ ออก

6) พัฒนาให้เกิดจิตสำนึกด้านจริยธรรมและกฎระเบียบ (Develop Ethical and Legal Sensitivity) การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การมักจะก่อให้เกิดความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ระหว่างองค์การกับตัวบุคคล ดังนั้น การกำหนดวัฒนธรรมที่สามารถทำได้จริง จะต้องมีการวางระบบกลไกภายในให้พร้อม เช่น กำหนดเป็นกฎระเบียบ ปลูกฝังเป็นจริยธรรมให้เกิดแก่สมาชิก

กล่าวโดยสรุป การสร้างและการเปลี่ยนแปลงมาจากวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนขององค์การ โดยมีผู้บริหารหรือผู้นำองค์การที่มุ่งมั่นและเป็นต้นแบบในการสร้างความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงและหลังจากที่มีการสร้างวัฒนธรรมองค์การแล้ว การรักษาให้เป็นวัฒนธรรมองค์การที่ยั่งยืนก็จะขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคลากรในองค์การนั้นๆ

2.4 บริบทของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

2.4.1 ความเป็นมาของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

แต่เดิมการบริหารจัดการสาธารณภัยของประเทศไทยไม่มีหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบภารกิจด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยโดยตรง ภารกิจดังกล่าวกระจายอยู่ในความรับผิดชอบของหลายหน่วยงาน พอสรุปได้ดังนี้

- พ.ศ. 2477 ได้มี พ.ร.บ. จัดระเบียบการป้องกันราชอาณาจักรแก้ไขเพิ่มเติม จัดตั้ง “กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย” สังกัดกระทรวงกลาโหมขึ้น มีหน้าที่ป้องกันภัยทางอากาศ
- พ.ศ. 2482 ประกาศใช้ พ.ร.บ. ป้องกันภัยทางอากาศ มีการจัดตั้งหน่วยป้องกันภัยทางอากาศ ปฏิบัติหน้าที่ในคราวสงครามอินโดจีน ฝรั่งเศส และสงครามมหาเอเซียบูรพา
- พ.ศ. 2487 โอนกิจการป้องกันภัยทางอากาศจากกระทรวงกลาโหม มาขึ้นกับกระทรวงมหาดไทย โดยใช้ชื่อใหม่ว่า “กรมป้องกันภัยทางอากาศ” และยุบกรมเมื่อ ปี พ.ศ. 2489
- พ.ศ. 2494 ได้มีพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งเป็น “กองป้องกันและบรรเทาภัย” สังกัดกรมมหาดไทย กระทรวงมหาดไทย
- พ.ศ. 2495 ยกฐานะกองป้องกันและบรรเทาภัยขึ้นเป็นกรม เรียกว่า “กรมป้องกันสาธารณภัย” สังกัดกระทรวงมหาดไทย
- พ.ศ. 2501 ได้ยุบกรมป้องกันสาธารณภัย และจัดตั้งเป็นกองป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

- พ.ศ. 2505 ได้มีการปรับปรุงส่วนราชการในกระทรวงมหาดไทย และได้โอนกองป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ไปสังกัดกรมการปกครอง

ต่อมาได้มีการตรา พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545 พ.ร.บ. ปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 พ.ร.ก. โอนกิจการบริหารและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม และประกอบกับกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2545 เป็นผลให้มีการจัดตั้งกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขึ้น โดยประกอบด้วยส่วนราชการจากกองป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน กรมการปกครอง สำนักงานคณะกรรมการป้องกันอุบัติเหตุแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี กองสงเคราะห์ผู้ประสบภัย กรมประชาสัมพันธ์ ศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขต 1 - 9 กรมการพัฒนาชุมชน กรมการเร่งรัดพัฒนาชนบท ซึ่งบุคลากรจากหน่วยงานเหล่านี้จะเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในการปฏิบัติงานป้องกัน บรรเทา และฟื้นฟูด้วยระบบการบริหารจัดการสาธารณภัยอย่างเป็นระบบ และเกิดผลสัมฤทธิ์ในการลดความสูญเสียที่เกิดขึ้น จากสาธารณภัยทุกประเภทอย่างเป็นรูปธรรม

2.4.2 บทบาทภารกิจของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2551 กำหนดให้กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีภารกิจเกี่ยวกับการจัดทำแผนแม่บท วางมาตรการ ส่งเสริม สนับสนุนการป้องกัน บรรเทาและฟื้นฟูจากสาธารณภัย โดยการกำหนดนโยบายด้านความปลอดภัย สร้างระบบป้องกัน เตือนภัย ฟื้นฟูหลังเกิดภัย และการติดตามประเมินผลเพื่อให้หลักประกันในด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- 1) ดำเนินการจัดทำนโยบาย แนวทาง และวางมาตรการในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 2) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบป้องกัน เตือนภัย และบรรเทาสาธารณภัย
- 3) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการป้องกัน เตือนภัย และบรรเทาสาธารณภัย
- 4) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการสร้างเครือข่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 5) สร้างความตระหนักและเตรียมความพร้อมของประชาชนในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 6) ฝึกอบรมและฝึกปฏิบัติในการป้องกัน บรรเทาสาธารณภัย การช่วยเหลือผู้ประสบภัยและฟื้นฟูสภาพพื้นที่ ทั้งนี้ ตามระเบียบที่กฎหมายกำหนด
- 7) ส่งเสริม สนับสนุน และปฏิบัติการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ช่วยเหลือผู้ประสบภัย และฟื้นฟูสภาพพื้นที่
- 8) อำนวยการและประสานการปฏิบัติการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัย และฟื้นฟูบูรณะสภาพพื้นที่ที่ประสบสาธารณภัยขนาดใหญ่
- 9) ประสานความช่วยเหลือในการป้องกัน การช่วยเหลือ การบรรเทาและฟื้นฟูหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ

2.4.3 โครงสร้างกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ส่วนราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย แบ่งออกเป็น บริหารราชการ ส่วนกลาง และบริหารราชการส่วนภูมิภาค ประกอบด้วย

- 1) สำนักผู้ตรวจราชการกรม
- 2) สำนักงานเลขานุการกรม
- 3) สำนักนโยบายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 4) สำนักมาตรการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 5) สำนักส่งเสริมการป้องกันสาธารณภัย
- 6) ศูนย์อำนวยการบรรเทาสาธารณภัย
- 7) สำนักช่วยเหลือผู้ประสบภัย
- 8) สำนักวิจัยและความร่วมมือระหว่างประเทศ
- 9) สำนักบูรณาการสาธารณภัย อุบัติภัย และความปลอดภัยทางถนน
- 10) กองการเจ้าหน้าที่
- 11) กองคลัง
- 12) กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์
- 13) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ
- 14) กลุ่มตรวจสอบภายใน
- 15) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
- 16) กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม
- 17) วิทยาลัยป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 18) กลุ่มโรงงานเครื่องจักรกล
- 19) ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 1-18
- 20) สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัด 75 จังหวัด
- 21) สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยสาขา 30 สาขา

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สหวัดน์ ประไพทรัพย์สกุล (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท ค้าสากลซิเมนต์ไทย จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทค้าสากลซิเมนต์ไทย จำกัด มีความคิดเห็นต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง และมีพฤติกรรมการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง โดยการรับรู้บรรยากาศโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการพัฒนาตนเองในด้านงานและด้านสังคมและจิตใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วิเชียร หล่อฉัตรนพคุณ (2546) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่าในภาพรวมของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่ มีการพัฒนาตนเองในระดับ

ปานกลาง โดยประเด็นด้านลักษณะงาน ได้แก่ บรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ การประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง

ศิริมนัส ลครวงษ์ (2549) ศึกษาการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ซี.พี. เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) โดยศึกษาถึงระดับการพัฒนาตนเอง และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง ผลการศึกษาพบว่า ระดับการพัฒนาตนเองของพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.79 โดยพบว่าพนักงานส่วนใหญ่จะทำการซักถามผู้รู้เกี่ยวกับงานที่ทำ เมื่อมีปัญหา มีการพยายามหาโอกาสที่จะศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ โดยการค้นคว้าด้วยตนเองเสมอ เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานจะพยายามปลูกในตนเองให้เกิดความเข้มแข็งเพื่อการยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีการติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ภายในและภายนอกประเทศจากสื่อต่างๆ มีการเรียนรู้โดยการสังเกตจากการปฏิบัติงานของผู้อื่นที่มีความสามารถมากกว่า มีการทำสมาธิ ซึ่งคิดว่าจะช่วยให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น และมีการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน รวมไปถึงการปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้น โดยเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา สำหรับความคิดเห็นด้านบรรยากาศองค์การของพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.39 โดยพนักงานมีความคิดเห็นว่าบริษัทได้มีการกำหนดโครงสร้างการดำเนินงาน จัดแบ่งงาน สายการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจน เป็นระบบ ผู้บังคับบัญชาสามารถโต้แย้งในเรื่องของงานที่มีแนวความคิดแตกต่างกันได้ โดยผู้บังคับบัญชาจะเอาใจใส่และให้คำแนะนำในเรื่องต่างๆ อยู่เสมอ รวมทั้งมักให้ความสนับสนุนและยกย่องชมเชยพนักงานที่ปฏิบัติงานดี ส่วนในด้านของผู้ร่วมงาน มีความเต็มใจ และให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการพัฒนาตนเอง พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ซี.พี. เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) โดยพบว่า โครงสร้างขององค์การเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานมากที่สุด อาจเป็นเพราะถ้าองค์การมีการกำหนดโครงสร้างในการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน จะทำให้พนักงานสามารถวางแผนและกำหนดทิศทางในการทำงานของตนให้สอดคล้องกับองค์การได้อย่างเหมาะสม

เฉลิมรัตน์ ไทยวี (2549) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานบริการลูกค้าของบริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาตนเองของพนักงาน ทั้งในด้านร่างกาย ด้านสังคม และด้านงาน อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองเป็นรายด้านจะพบว่า ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองด้านการเปรียบเทียบตนเองกับบุคคลอื่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการขอผลงานที่ทำหายความสามารถ ด้านการใช้สิ่งล่อใจที่เป็นความรู้สึกภายใน และความพึงพอใจในการทำงานด้านโอกาสความก้าวหน้า เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองด้านตนของพนักงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการขอผลงานที่ทำหายความสามารถ ด้านการใช้สิ่งล่อใจที่เป็นความรู้สึกภายใน การเลือกงานที่เกี่ยวข้องกับการประสบความสำเร็จ และความพึงพอใจในการทำงานด้านความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองด้านสังคมของพนักงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการขอผลงานที่ทำหายความสามารถ การแสวงหาข้อมูลป้อนกลับ และการเลือกงานที่เกี่ยวข้องกับการประสบความสำเร็จ เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองด้านงานของพนักงาน

ร้อยตำรวจเอกหญิงอัญญาณีย์ อัญญากุล (2549) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ด้านตรวจคนเข้าเมือง ทำอาภาศยาน กรุงเทพฯ ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองมีระดับการพัฒนาตนเองทั้งด้านร่างกาย ด้านสังคม และด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน โครงสร้างองค์การ รางวัลตอบแทน ความเสี่ยงในการทำงาน การสนับสนุนด้านการฝึกอบรมและพัฒนา และความเป็นอิสระในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิเชียร บัวบาน (2549) ศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ที่มีต่อการพัฒนาตนเอง ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองทุกด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านสังคม อยู่ในระดับมาก โดยระดับความคิดเห็นของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเกี่ยวกับปัจจัยด้านงานอยู่ในระดับปานกลาง

นิภาพร แซ่เฮ้ง (2549) ศึกษาการพัฒนาตนเองของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่เข้าร่วมกิจกรรมของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาตนเองของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่เข้าร่วมกิจกรรมของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหงทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านสังคม อยู่ในระดับมาก

ภักดิ์ศิลป์ คณศวรานันท์ (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนบริการขายสายนครหลวงที่ 4.2 บริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์กรในด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานในการทำงาน การใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์กร การนำเทคนิคและวิทยาการมาใช้ในองค์กร การจูงใจพนักงาน เมื่อพิจารณาโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง

วนิดา ลีเลิศไพศาล (2551) ศึกษาการพัฒนาตนเองของพยาบาลชำนาญการโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลชำนาญการให้ความหมายของการพัฒนาตนเองว่า เป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้นโดยพิจารณาจากจุดบกพร่องที่มีอยู่ในปัจจุบัน และเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของตนเองให้ก้าวทันสิ่งแวดล้อมและวิวัฒนาการทางการแพทย์ที่เปลี่ยนแปลงไป ส่วนประสบการณ์การพัฒนาตนเองของพยาบาลชำนาญการพบว่า มีการพัฒนาตนเองด้านต่างๆ ประกอบด้วย 1) การพัฒนาตนเองด้านสติปัญญา โดยการแสวงหาความรู้ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ 2) การพัฒนาตนเองด้านทักษะ ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ โดยการเรียนรู้จากบุคคลอื่นและการปฏิบัติงานประจำ 3) การพัฒนาตนเองด้านร่างกาย โดยการพักผ่อนอย่างเพียงพอ รับประทานอาหารที่มีประโยชน์และพยายามออกกำลังกาย 4) การพัฒนาตนเองด้านจิตใจ โดยการลดความเครียดด้วยวิธีการผ่อนคลาย และควบคุมอารมณ์ของตน และ 5) การพัฒนาตนเองด้านสังคม โดยการพัฒนาบุคลิกภาพของตนเอง ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการทำงาน ใช้เหตุผลในการทำงาน และประเมินตนเอง นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลยังกล่าวถึงปัจจัยที่เป็นปัญหาและ

อุปสรรคในการพัฒนาตนเองของพยาบาลชำนาญการ ได้แก่ อายุมาก ขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีภาระงานประจำวันมาก และมีภาระครอบครัว ทำให้ไม่มีเวลาพัฒนาตนเอง และได้มีการให้ข้อเสนอแนะว่า ต้องการมีเวลาสำหรับงานวิชาการ และต้องการให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้เหมาะสมกับความชำนาญและความสามารถของตน

มนัญญา ประสูตรแสงจันทร์ (2552) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับการพัฒนาตนเองของพนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลในจังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดราชบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง และการพัฒนาตนเองของพนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลในจังหวัดราชบุรีโดยภาพรวมและทุกด้านก็อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์การกับการพัฒนาตนเองของพนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลในจังหวัดราชบุรียังมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้วย

วิรุตา ทองแกมแก้ว (2552) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยทักษิณ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยทักษิณมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ด้านบุคลิกภาพอยู่ในระดับมาก และปัจจัยองค์การด้านบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คติ โฆษณันตชัย (2554) ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับสูง และมีระดับวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการพัฒนาตนเองพบว่า วัฒนธรรมองค์การทั้งแบบการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง แบบความสอดคล้องกัน แบบความสามารถในการปรับตัว แบบมุ่งเน้นที่พันธกิจ ต่างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพนักงาน

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในรูปแบบของการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร มีการกำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนดประชากร กลุ่มตัวอย่าง และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล เพื่อทำการวิเคราะห์และสรุปผลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การสร้างเครื่องมือและการทดสอบเครื่องมือ
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ที่ปฏิบัติหน้าที่ในส่วนกลาง จำนวน 750 คน (ข้อมูลจากกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ณ วันที่ 31 สิงหาคม 2557)

แบ่งประชากรตามหน่วยงานที่สังกัด มีจำนวน 17 หน่วยงาน ดังนี้ สำนักผู้ตรวจราชการกรม สำนักงานเลขาธิการกรม สำนักนโยบายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักมาตรฐานการป้องกันสาธารณภัย สำนักส่งเสริมการป้องกันสาธารณภัย ศูนย์อำนวยการบรรเทาสาธารณภัย สำนักช่วยเหลือผู้ประสบภัย สำนักวิจัยและความร่วมมือระหว่างประเทศ กองการเจ้าหน้าที่ กองคลัง กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ สำนักบูรณาการสาธารณภัย อุบัติภัย และความปลอดภัยทางถนน ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ หน่วยตรวจสอบภายใน กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม และวิทยาลัยป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนต่อไปนี้

- 1) กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของทาร์โรว์ ยามาเน่ ดังนี้

$$\text{จากสูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

| | | | |
|-------|---|-----|---|
| เมื่อ | n | แทน | ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการใช้ |
| | N | แทน | ขนาดของประชากรทั้งหมด |
| | e | แทน | ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ ในที่นี้ กำหนดให้ไม่เกิน 0.05 |

การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่

$$n = \frac{750}{1 + (750 \times 0.0025)}$$

$$n = \frac{750}{2.875}$$

$$n = 260$$

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ทั้งหมด 260 คน

2) การได้มาซึ่งหน่วยวิเคราะห์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจะใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากกลุ่มประชากรที่จำแนกตามหน่วยงานในสังกัดของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย จากนั้นจึงทำการหาสัดส่วนขนาดตัวอย่างของแต่ละหน่วยงาน โดยใช้สูตร

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

กำหนดกลุ่มตัวอย่างได้ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนข้าราชการกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

| สำนัก/กอง | จำนวนประชากร | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |
|---------------------------------------|--------------|--------------------|
| สำนักผู้ตรวจราชการกรม | 13 | 5 |
| สำนักงานเลขานุการกรม | 45 | 16 |
| สำนักนโยบายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | 46 | 16 |
| สำนักมาตรการป้องกันสาธารณภัย | 70 | 24 |
| สำนักส่งเสริมการป้องกันสาธารณภัย | 50 | 17 |
| ศูนย์อำนวยการบรรเทาสาธารณภัย | 71 | 25 |
| สำนักช่วยเหลือผู้ประสบภัย | 57 | 20 |
| สำนักวิจัยและความร่วมมือระหว่างประเทศ | 31 | 11 |
| กองการเจ้าหน้าที่ | 53 | 18 |
| กองคลัง | 77 | 27 |
| กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ | 29 | 10 |

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

| สำนัก/กอง | จำนวน ประชากร | จำนวน กลุ่มตัวอย่าง |
|---|------------------|------------------------|
| สำนักบูรณาการสาธารณสุข อุบัติภัย และความปลอดภัยทางถนน | 25 | 9 |
| ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ | 20 | 7 |
| หน่วยตรวจสอบภายใน | 12 | 4 |
| กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร | 10 | 3 |
| กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม | 5 | 2 |
| วิทยาลัยป้องกันและบรรเทาสาธารณสุข | 136 | 47 |
| รวมทั้งสิ้น | 750 | 260 |

ที่มา: กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณสุข (2557)

3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

3.2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1) บรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน การใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์การ การนำเทคนิคมาใช้ในองค์การ และการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

2) วัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย วัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ และวัฒนธรรมแบบมุ่งความสอดคล้อง

3.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณสุข กระทรวงมหาดไทย ในด้านร่างกายและบุคลิกภาพ ด้านงาน และด้านสังคม

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสร้างจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check-list) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และประเภทของบุคลากร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ และวัฒนธรรมองค์การ ของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณสุข กระทรวงมหาดไทย โดยข้อความมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า

5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) ในการวัดระดับความคิดเห็น โดยกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมิน ดังนี้

| | |
|-----------------|---------------------|
| ระดับมากที่สุด | ค่าประเมินเท่ากับ 5 |
| ระดับมาก | ค่าประเมินเท่ากับ 4 |
| ระดับปานกลาง | ค่าประเมินเท่ากับ 3 |
| ระดับน้อย | ค่าประเมินเท่ากับ 2 |
| ระดับน้อยที่สุด | ค่าประเมินเท่ากับ 1 |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย โดยข้อความมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) ในการวัดระดับความคิดเห็น โดยกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมิน ดังนี้

| | |
|-----------------|---------------------|
| ระดับมากที่สุด | ค่าประเมินเท่ากับ 5 |
| ระดับมาก | ค่าประเมินเท่ากับ 4 |
| ระดับปานกลาง | ค่าประเมินเท่ากับ 3 |
| ระดับน้อย | ค่าประเมินเท่ากับ 2 |
| ระดับน้อยที่สุด | ค่าประเมินเท่ากับ 1 |

การกำหนดเกณฑ์การแปลผลคะแนนแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็น ใช้วิธีการคำนวณช่วงระหว่างขั้นตามหลักการหาค่าพิสัย โดยมีสูตรคำนวณ ดังนี้

$$I = \frac{R}{K}$$

เมื่อ

| | | |
|---|-----|-------------------------------|
| I | แทน | ความกว้างของขั้น |
| R | แทน | พิสัย (ค่าสูงสุด - ค่าต่ำสุด) |
| K | แทน | จำนวนขั้นที่ต้องการแบ่ง |

$$\text{แทนค่าตามสูตร} \quad I = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนขั้นที่ต้องการแบ่ง}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.80$$

ดังนั้น การแปลผลข้อมูลของตัวแปรบรรยากาศองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย จึงกำหนดได้ดังนี้

| | | | |
|-------------|-------------|---------|-----------------|
| คะแนนเฉลี่ย | 4.21 – 5.00 | หมายถึง | ระดับมากที่สุด |
| คะแนนเฉลี่ย | 3.41 – 4.20 | หมายถึง | ระดับมาก |
| คะแนนเฉลี่ย | 2.61 – 3.40 | หมายถึง | ระดับปานกลาง |
| คะแนนเฉลี่ย | 1.81 – 2.60 | หมายถึง | ระดับน้อย |
| คะแนนเฉลี่ย | 1.00 – 1.80 | หมายถึง | ระดับน้อยที่สุด |

3.4 การสร้างเครื่องมือและการทดสอบเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือและทดสอบเครื่องมือในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีกระบวนการและขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 การสร้างเครื่องมือ

1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจากตำรา เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ วัฒนธรรมองค์การ และการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิด และนำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างเครื่องมือให้ได้ตรงและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2) ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามโดยอาศัยข้อมูลจากตำรา เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมกับตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อคำถามให้มีความครอบคลุมตามกรอบแนวคิดของการวิจัย เพื่อความชัดเจนและถูกต้อง

3) ผู้วิจัยนำข้อคำถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาเป็นผู้พิจารณาเนื้อหาข้อคำถามของแบบสอบถาม จากนั้นจึงนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมทั้งด้านการใช้ภาษา ความถูกต้อง และครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัด รวมทั้งการพิจารณาความคงที่ภายใน (Internal Consistency) ของมาตรวัด

3.4.2 การทดสอบเครื่องมือ

ข้อคำถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ก่อนนำไปเก็บข้อมูลจากการกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือวัด ดังนี้

1) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความครอบคลุมของเนื้อหา จากนั้นนำร่างแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจแก้จากผู้ทรงคุณวุฒิ มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Consistency) มีสูตรในการหาค่า ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad \text{IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ $\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยที่ +1 แนใจว่าสอดคล้อง
 0 ไม่แนใจว่าสอดคล้อง
 -1 แนใจว่าไม่สอดคล้อง

โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป

2) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มทดลองที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มประชากรที่ต้องการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย แล้วนำผลการตอบแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ เพื่อดูความสอดคล้องของข้อคำถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของคอนบราค (Cronbach's Alpha Coefficient) เป็นสถิติวิเคราะห์

ที่ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ไม่ต่ำกว่า 0.70 ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีสูตรคำนวณดังนี้

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_x^2} \right]$$

| | | | |
|-------|----------|-----|------------------------------|
| เมื่อ | α | แทน | ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม |
| | k | แทน | จำนวนข้อคำถาม |
| | S_i^2 | แทน | ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ |
| | S_x^2 | แทน | ค่าแปรปรวนของคะแนนทั้งฉบับ |

สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ทดลองใช้กับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย จำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ดังที่แสดงในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

| ตัวแปร | ค่าความเชื่อมั่น Alpha |
|------------------------------------|------------------------|
| บรรยากาศองค์การ | |
| ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ | 0.73 |
| ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ | 0.91 |
| ด้านการคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน | 0.76 |
| ด้านการใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์การ | 0.75 |
| ด้านการนำเทคนิคมาใช้ในองค์การ | 0.95 |
| ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน | 0.73 |
| วัฒนธรรมองค์การ | |
| วัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วม | 0.88 |
| วัฒนธรรมแบบปรับตัว | 0.93 |
| วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ | 0.86 |
| วัฒนธรรมแบบมุ่งความสอดคล้อง | 0.89 |
| การพัฒนาตนเอง | |
| ด้านร่างกายและบุคลิกภาพ | 0.85 |
| ด้านงาน | 0.81 |
| ด้านสังคม | 0.87 |

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้จากบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ซึ่งจะใช้แบบสอบถามและขอความร่วมมือจากประชากร เพื่อให้ได้ข้อมูลตามความเป็นจริง โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1) ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ถึงอธิบดีกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

2) ส่งหนังสือขออนุมัติเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมแนบตัวอย่างแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด ถึงอธิบดีกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

3) ติดต่อประสานงานทางโทรศัพท์และติดต่อประสานงานด้วยตนเองกับหัวหน้าหน่วยงาน แต่ละหน่วยงาน พร้อมกับชี้แจงวัตถุประสงค์และประโยชน์ของการวิจัย รวมทั้งรายละเอียดของการวิจัย เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4) ส่งหนังสืออนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูลถึงหัวหน้าหน่วยงานด้วยตนเอง และส่งแบบสอบถามให้แก่ผู้ประสานงานที่หัวหน้าหน่วยงานมอบหมายไว้ ซึ่งจะเป็นผู้แจกแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้แนบหนังสือชี้แจงแก่ผู้ประสานงานเกี่ยวกับจำนวนประชากร หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อกลับถึงผู้วิจัยเมื่อมีปัญหาและวิธีการส่งแบบสอบถามกลับคืนแก่ผู้วิจัย โดยให้ผู้ประสานงานเน้นให้ผู้ตอบแบบสอบถามตรวจสอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนก่อนปัดใส่ซอง และเมื่อตรวจสอบเรียบร้อยแล้วให้ผู้ตอบแบบสอบถามนำแบบสอบถามใส่ซองสีน้ำตาล ผู้วิจัยจะรับแบบสอบถามด้วยตนเอง

5) ผู้วิจัยรับแบบสอบถามกลับคืน แล้วทำการตรวจสอบเพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

จากข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากเครื่องมือวิจัยที่ผู้วิจัยได้รับคืนมา จะทำการรวบรวม เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ แปลงข้อมูล และเข้ารหัสเพื่อทำการประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ศึกษาวิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับบรรยากาศองค์กร และระดับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ใช้การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูล

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ใช้การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยพิจารณา ค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูล

สำหรับการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การและปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 5 ระดับ ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540)

| | | |
|------------------------------------|-------------|---|
| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มากกว่า | 0.81 | หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก |
| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตั้งแต่ | 0.61 - 0.80 | หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง |
| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตั้งแต่ | 0.41 - 0.60 | หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง |
| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตั้งแต่ | 0.20 - 0.40 | หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ |
| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ น้อยกว่า | 0.20 | หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก |

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากร กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

- ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
- ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การ
- ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การ
- ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาตนเอง
- ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากร กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และประเภทของบุคลากร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(n = 260)

| ปัจจัยส่วนบุคคล | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|-------------------------|------------|--------|
| 1. เพศ | | |
| ชาย | 109 | 41.9 |
| หญิง | 151 | 58.1 |
| 2. อายุ | | |
| ต่ำกว่า 30 ปี | 38 | 14.6 |
| 30 – 39 ปี | 105 | 40.4 |
| 40 – 49 ปี | 77 | 29.6 |
| 50 ปีขึ้นไป | 40 | 15.4 |
| 3. ระดับการศึกษา | | |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 27 | 10.4 |
| ปริญญาตรี | 109 | 41.9 |
| ปริญญาโท | 122 | 46.9 |
| ปริญญาเอก | 2 | 0.8 |

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

| ปัจจัยส่วนบุคคล | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|------------------------------|------------|--------|
| 4. ระยะเวลาในการทำงาน | | |
| 1 – 5 ปี | 59 | 22.7 |
| 6 – 10 ปี | 91 | 35.0 |
| 11 – 15 ปี | 31 | 11.9 |
| 16 ปีขึ้นไป | 79 | 30.4 |
| 5. ประเภทของบุคลากร | | |
| ข้าราชการ | 169 | 65.0 |
| ลูกจ้างประจำ | 10 | 3.8 |
| พนักงานราชการ | 81 | 31.2 |

จากตารางที่ 4.1 เป็นข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สรุปได้ดังนี้
เพศ พบว่า บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เป็นเพศชาย จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 41.9
และเป็นเพศหญิง จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 58.1

อายุ พบว่า บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 – 39 ปี มีจำนวน 105 คน
คิดเป็นร้อยละ 40.4 อันดับสอง มีอายุระหว่าง 40 – 49 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 29.6
อันดับสาม มีอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4 และอันดับสุดท้าย มีอายุต่ำกว่า
30 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6

ระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท
มีจำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 46.9 อันดับสอง สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 109 คน
คิดเป็นร้อยละ 41.9 อันดับสาม สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4
และอันดับสุดท้าย สำเร็จการศึกษาปริญญาเอก มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8

ระยะเวลาในการทำงาน พบว่า บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีระยะเวลาทำงาน
ระหว่าง 6 – 10 ปี มีจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 อันดับสอง มีระยะเวลาทำงาน 16 ปีขึ้นไป
มีจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 อันดับสาม มีระยะเวลาทำงานระหว่าง 1 – 5 ปี มีจำนวน 59 คน
คิดเป็นร้อยละ 22.7 และอันดับสุดท้าย มีระยะเวลาทำงานระหว่าง 11 – 15 ปี มีจำนวน 31 คน
คิดเป็นร้อยละ 11.9

ประเภทของบุคลากร พบว่า บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ มีจำนวน
169 คน คิดเป็นร้อยละ 65.0 อันดับสอง เป็นพนักงานราชการ มีจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 31.2
และอันดับสุดท้าย เป็นลูกจ้างประจำ มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบรรยากาศองค์การ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบรรยากาศองค์การของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน ด้านการใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์การ ด้านการนำเทคนิคมาใช้ในองค์การ และด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับบรรยากาศองค์การของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

(n = 260)

| บรรยากาศองค์การ | \bar{X} | S.D. | ระดับ บรรยากาศองค์การ |
|------------------------------------|-------------|-------------|--------------------------|
| ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ | 3.81 | 0.63 | มาก |
| ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ | 3.56 | 0.78 | มาก |
| ด้านการคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน | 3.46 | 0.70 | มาก |
| ด้านการใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์การ | 3.67 | 0.62 | มาก |
| ด้านการนำเทคนิคมาใช้ในองค์การ | 3.57 | 0.80 | มาก |
| ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน | 4.01 | 0.63 | มาก |
| รวม | 3.68 | 0.55 | มาก |

จากตารางที่ 4.2 ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านบรรยากาศองค์การของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย มีระดับบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.63) ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.63) ด้านการใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์การ ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.62) ด้านการนำเทคนิคมาใช้ในองค์การ ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.80) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.78) และด้านการคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.70) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับบรรยากาศองค์การของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย แยกเป็นรายด้าน

(n = 260)

| บรรยากาศองค์การ | \bar{X} | S.D. | ระดับ บรรยากาศองค์การ |
|--|-------------|-------------|--------------------------|
| ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ | | | |
| 1. หน่วยงานของท่านมีการประชุมชี้แจงข่าวสารต่างๆ ให้บุคลากรรับทราบเป็นประจำ | 3.51 | 0.95 | มาก |
| 2. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสรับฟังข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของท่าน | 3.77 | 0.95 | มาก |
| 3. ท่านสามารถเข้าพบผู้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลา โดยไม่ต้องนัดล่วงหน้า | 3.93 | 0.93 | มาก |
| 4. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการปรึกษาหารือเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติอยู่เสมอ | 4.05 | 0.82 | มาก |
| รวม | 3.81 | 0.63 | มาก |
| ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ | | | |
| 5. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน | 3.51 | 0.90 | มาก |
| 6. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน | 3.50 | 0.91 | มาก |
| 7. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ของการปฏิบัติงาน | 3.57 | 0.90 | มาก |
| 8. การตัดสินใจส่วนใหญ่ในหน่วยงานใช้การตัดสินใจแบบกลุ่มและมีการทำงานเป็นทีม | 3.68 | 0.94 | มาก |
| รวม | 3.56 | 0.78 | มาก |
| ด้านการคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน | | | |
| 9. หน่วยงานของท่านจัดสวัสดิการต่างๆ ให้แก่บุคลากรอย่างเป็นธรรมทุกระดับ | 3.25 | 0.96 | ปานกลาง |
| 10. หน่วยงานของท่านมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยอย่างเพียงพอ | 3.43 | 0.88 | มาก |
| 11. หน่วยงานของท่านมีการจัดวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานเพียงพอ | 3.54 | 0.93 | มาก |
| 12. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทั้งความรู้ความสามารถและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | 3.62 | 0.94 | มาก |
| รวม | 3.46 | 0.70 | มาก |

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

| บรรยากาศองค์การ | \bar{X} | S.D. | ระดับ บรรยากาศองค์การ |
|--|-------------|-------------|--------------------------|
| ด้านการใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์การ | | | |
| 13. ผู้บังคับบัญชาจะใช้อำนาจหน้าที่ตามที่ได้รับตามกฎหมายอย่างเหมาะสม | 3.80 | 0.86 | มาก |
| 14. ผู้บังคับบัญชามักจะเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องต่างๆตลอดจนแก้ปัญหาและอุปสรรคเพียงผู้เดียว | 3.38 | 0.90 | ปานกลาง |
| 15. มีการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตามความเหมาะสมของบุคลากร | 3.66 | 0.87 | มาก |
| 16. บุคลากรต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ และข้อบังคับที่องค์กรกำหนดไว้อย่างเคร่งครัด | 3.82 | 0.83 | มาก |
| รวม | 3.67 | 0.62 | มาก |
| ด้านการนำเทคนิคมาใช้ในองค์การ | | | |
| 17. องค์กรมีการสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีทันสมัยมาใช้ในการทำงาน | 3.62 | 0.94 | มาก |
| 18. องค์กรมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่างๆ | 3.60 | 0.89 | มาก |
| 19. บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่องค์กรนำมาใช้อย่างสม่ำเสมอ | 3.47 | 0.93 | มาก |
| 20. องค์กรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้ | 3.58 | 0.85 | มาก |
| รวม | 3.57 | 0.80 | มาก |
| ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน | | | |
| 21. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ | 3.49 | 0.96 | มาก |
| 22. ท่านพร้อมที่จะสนับสนุนและปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็ง เพื่อให้งานสำเร็จ | 4.23 | 0.69 | มากที่สุด |
| 23. ท่านภูมิใจที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน | 4.13 | 0.78 | มาก |
| 24. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรในหน่วยงาน | 4.20 | 0.73 | มาก |
| รวม | 4.01 | 0.63 | มาก |
| รวมทุกด้าน | 3.68 | 0.55 | มาก |

จากตารางที่ 4.3 ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านบรรยากาศองค์การของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย มีระดับบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ พบว่า กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย มีระดับบรรยากาศองค์การด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีการปรึกษาร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.82) สามารถเข้าพบผู้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลาโดยไม่ต้องนัดล่วงหน้า ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.93) ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสรับฟังข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของบุคลากร ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.95) และหน่วยงานมีการประชุมชี้แจงข่าวสารต่างๆ ให้บุคลากรรับทราบเป็นประจำ ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.95) ตามลำดับ

ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่า กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย มีระดับบรรยากาศองค์การด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การตัดสินใจส่วนใหญ่ในหน่วยงานใช้การตัดสินใจแบบกลุ่มและมีการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.94) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ของการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.90) การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.90) และการมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.91) ตามลำดับ

ด้านการคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน พบว่า กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย มีระดับบรรยากาศองค์การด้านการคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทั้งความรู้ความสามารถและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.94) หน่วยงานมีการจัดสวัสดิอุปกรณ์ในการทำงานเพียงพอ ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.93) หน่วยงานมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.88) และหน่วยงานจัดสวัสดิการต่างๆ ให้แก่บุคลากรอย่างเป็นธรรมทุกระดับ ($\bar{X} = 3.25$, S.D. = 0.96) ตามลำดับ

ด้านการใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์การ พบว่า กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย มีระดับบรรยากาศองค์การด้านการใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ และระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บุคลากรต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับที่องค์การกำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.83) ผู้บังคับบัญชาจะใช้อำนาจหน้าที่ตามที่ได้รับตามกฎหมายอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.86) มีการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตามความเหมาะสมของบุคลากร ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.87) และผู้บังคับบัญชามักจะเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ตลอดจนแก้ปัญหาและอุปสรรคเพียงผู้เดียว ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.90)

ด้านการนำเทคนิคมาใช้ในองค์กร พบว่า กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย มีระดับบรรยากาศองค์การด้านการนำเทคนิคมาใช้ในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.57$, S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์กรมีการสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีทันสมัยมาใช้ในการทำงาน ($\bar{X}=3.62$, S.D. = 0.94) องค์กรมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ($\bar{X}=3.60$, S.D. = 0.89) องค์กรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{X}=3.58$, S.D. = 0.85) และบุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่องค์กรนำมาใช้อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=3.47$, S.D. = 0.93) ตามลำดับ

ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย มีระดับบรรยากาศองค์การด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.01$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีความพร้อมที่จะสนับสนุนและปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็ง เพื่อให้งานสำเร็จ ($\bar{X}=4.23$, S.D. = 0.69) การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรในหน่วยงาน ($\bar{X}=4.20$, S.D. = 0.73) มีความภูมิใจที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน ($\bar{X}=4.13$, S.D. = 0.78) และคิดว่างานที่ทำมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X}=3.49$, S.D. = 0.96) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวัฒนธรรมองค์การ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวัฒนธรรมองค์การของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วม ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งความสอดคล้อง โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับวัฒนธรรมองค์การของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

(n = 260)

| วัฒนธรรมองค์การ | \bar{X} | S.D. | ระดับบรรยากาศองค์การ |
|---------------------------------|-------------|-------------|----------------------|
| ด้านวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วม | 3.74 | 0.82 | มาก |
| ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว | 3.63 | 0.81 | มาก |
| ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ | 3.68 | 0.71 | มาก |
| ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งความสอดคล้อง | 3.72 | 0.71 | มาก |
| รวม | 3.69 | 0.68 | มาก |

จากตารางที่ 4.4 ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านวัฒนธรรมองค์การของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย มีระดับวัฒนธรรมองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.82) ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งความสอดคล้อง ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.71) ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.71) ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.81) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับวัฒนธรรมองค์การของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย แยกเป็นรายด้าน

(n = 260)

| วัฒนธรรมองค์การ | \bar{X} | S.D. | ระดับ บรรยากาศองค์การ |
|--|-------------|-------------|--------------------------|
| ด้านวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วม | | | |
| 1. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านให้คำปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี | 3.83 | 0.91 | มาก |
| 2. ลักษณะการทำงานในหน่วยงานของท่านเป็นแบบครอบครัว ให้ความเป็นกันเองแก่บุคลากรเอื้อเพื่อเอื้อเผื่อซึ่งกันและกัน | 3.76 | 0.96 | มาก |
| 3. หน่วยงานของท่านมุ่งการทำงานเป็นทีม โดยให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ | 3.71 | 0.93 | มาก |
| 4. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับความเชื่อถือไว้วางใจต่อกัน | 3.64 | 0.93 | มาก |
| รวม | 3.74 | 0.82 | มาก |
| ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว | | | |
| 1. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านเป็นตัวอย่างที่ดีของการเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | 3.79 | 0.98 | มาก |
| 2. หน่วยงานของท่านมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การทำงานเพื่อให้มีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมเสมอ | 3.68 | 0.91 | มาก |
| 3. หน่วยงานของท่านมักมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานโดยนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้เสมอ | 3.45 | 0.96 | มาก |
| 4. ท่านมักได้รับมอบหมายงานใหม่ๆ ที่ท้าทายให้ปฏิบัติเสมอ | 3.60 | 0.93 | มาก |
| รวม | 3.63 | 0.81 | มาก |

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

| วัฒนธรรมองค์การ | \bar{X} | S.D. | ระดับ บรรยากาศองค์การ |
|---|-------------|-------------|--------------------------|
| ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ | | | |
| 1. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน | 3.78 | 0.84 | มาก |
| 2. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงาน และผลลัพธ์การปฏิบัติงาน | 3.96 | 0.83 | มาก |
| 3. หน่วยงานของท่านมุ่งเน้นชัยชนะเหนือคู่แข่งขึ้นโดยทำงานแบบ “ผู้นำในการแข่งขัน” | 3.27 | 1.01 | ปานกลาง |
| 4. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความตั้งใจทุ่มเท และขยันขันแข็งในการทำงาน | 3.73 | 0.84 | มาก |
| รวม | 3.68 | 0.71 | มาก |
| ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งความสอดคล้อง | | | |
| 1. หน่วยงานของท่านมีการจัดโครงสร้างองค์การชัดเจน | 3.75 | 0.85 | มาก |
| 2. ค่านิยมในการทำงานของบุคลากรเน้นประสิทธิภาพ และความประหยัดเป็นหลัก | 3.65 | 0.81 | มาก |
| 3. หน่วยงานของท่านมีกระบวนการทำงานและวิธีปฏิบัติงานที่เป็นระบบ | 3.65 | 0.82 | มาก |
| 4. บุคลากรปฏิบัติงานโดยเน้นให้ถูกต้องตามกฎระเบียบและข้อปฏิบัติ | 3.85 | 0.85 | มาก |
| รวม | 3.72 | 0.71 | มาก |
| รวมทุกด้าน | 3.69 | 0.68 | มาก |

จากตารางที่ 4.5 ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านวัฒนธรรมองค์การของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย พบว่า มีระดับวัฒนธรรมองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วม พบว่า กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย มีระดับวัฒนธรรมองค์การแบบมีส่วนร่วมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.82) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานให้คำปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.91) ลักษณะการทำงานในหน่วยงานเป็นแบบครอบครัว ให้ความเป็นกันเองแก่บุคลากร

เอื้อเพื่อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.96) หน่วยงานมุ่งการทำงานเป็นทีม โดยให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.93) และหน่วยงานให้ความสำคัญกับความเชื่อถือไว้วางใจต่อกัน ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.93) ตามลำดับ

ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว พบว่า กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย มีระดับวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเป็นตัวอย่างที่ดีของการเป็นผู้นำที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.98) หน่วยงานมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การทำงานเพื่อให้มีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมเสมอ ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.91) บุคลากรมักได้รับมอบหมายงานใหม่ๆ ที่ท้าทายให้ปฏิบัติเสมอ ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.93) และหน่วยงานมักมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานโดยนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้เสมอ ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.96) ตามลำดับ

ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ พบว่า กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย มีระดับวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ และระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หน่วยงานให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงาน และผลลัพธ์การปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.83) หน่วยงานมีการกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.84) บุคลากรในหน่วยงานมีความตั้งใจทุ่มเท และขยันขันแข็งในการทำงาน ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.84) และหน่วยงานมุ่งเน้นชัยชนะเหนือคู่แข่งชั้น โดยทำงานแบบ “ผู้นำในการแข่งขัน” ($\bar{X} = 3.27$, S.D. = 1.01) ตามลำดับ

ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งความสอดคล้อง พบว่า กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย มีระดับวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งความสอดคล้องโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บุคลากรปฏิบัติงาน โดยเน้นให้ถูกต้องตามกฎระเบียบ และข้อปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.85) หน่วยงานมีการจัดโครงสร้างองค์กรชัดเจน ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.85) และมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ ค่านิยมในการทำงานของบุคลากรเน้นประสิทธิภาพและความประหยัดเป็นหลัก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.81) และหน่วยงานมีกระบวนการทำงานและวิธีปฏิบัติงานที่เป็นระบบ ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.82)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาตนเอง

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกายและบุคลิกภาพ ด้านงาน และด้านสังคม โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

(n = 260)

| การพัฒนาตนเอง | \bar{X} | S.D. | ระดับ บรรยากาศองค์การ |
|-------------------------|-----------|------|--------------------------|
| ด้านร่างกายและบุคลิกภาพ | 3.82 | 0.62 | มาก |
| ด้านงาน | 3.98 | 0.57 | มาก |
| ด้านสังคม | 4.14 | 0.63 | มาก |
| รวม | 3.98 | 0.53 | มาก |

จากตารางที่ 4.6 ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย มีระดับการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การพัฒนาตนเองด้านสังคม ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.63) การพัฒนาตนเองด้านงาน ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.57) และการพัฒนาตนเองด้านร่างกายและบุคลิกภาพ ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.62)

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย แยกเป็นรายด้าน

(n = 260)

| การพัฒนาตนเอง | \bar{X} | S.D. | ระดับ บรรยากาศองค์การ |
|---|-----------|------|--------------------------|
| ด้านร่างกายและบุคลิกภาพ | | | |
| 1. ท่านมักออกกำลังกาย เพื่อความแข็งแรงของร่างกายเสมอ | 3.11 | 1.06 | ปานกลาง |
| 2. ท่านเห็นว่าร่างกายที่แข็งแรงจะทำให้ท่าน ทำงานได้ดี มีประสิทธิภาพ | 4.16 | 0.85 | มาก |

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

| การพัฒนาตนเอง | \bar{X} | S.D. | ระดับ บรรยากาศองค์การ |
|---|-------------|-------------|--------------------------|
| 3. ท่านจะให้ความสนใจกับบุคคลที่มีบุคลิกภาพ ที่ดีเพื่อเป็นแบบอย่างให้กับตนเอง | 3.98 | 0.83 | มาก |
| 4. ท่านมักหาโอกาสเข้ารับการอบรมในหลักสูตร ต่างๆ ที่องค์กรจัดขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง | 3.65 | 0.99 | มาก |
| 5. ท่านรู้สึกยินดีอย่างมากหากหน่วยงานส่งท่าน ไปอบรมสัมมนาศึกษาหรือดูงานเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ | 4.09 | 0.84 | มาก |
| 6. ท่านได้พัฒนาความสามารถด้านต่างๆ เพิ่มขึ้น เพื่อให้เป็นบุคคลที่มีคุณค่าและมีคุณภาพ | 3.94 | 0.84 | มาก |
| รวม | 3.82 | 0.62 | มาก |
| ด้านงาน | | | |
| 7. ท่านมักจะกำหนดแผนหรือเป้าหมายในการ พัฒนาตนเองเพื่อความสำเร็จในอาชีพการงาน | 3.97 | 0.70 | มาก |
| 8. ท่านจะสำรวจตนเองเสมอว่า ขาดความรู้ทักษะ หรือความสามารถอะไร เพื่อใช้เป็นแนวทางใน การพัฒนาตนเองต่อไป | 3.92 | 0.74 | มาก |
| 9. ท่านทราบว่าจะใช้จุดเด่นอะไรในการผลักดัน ตนเองให้ก้าวหน้าในอาชีพการงาน | 3.83 | 0.77 | มาก |
| 10. ท่านจะนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ ในการวางแผนการพัฒนาตนเอง | 3.85 | 0.82 | มาก |
| 11. ท่านเห็นว่าการได้รับความรู้ใหม่ๆ จะช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงาน | 4.32 | 0.66 | มากที่สุด |
| เพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับงานที่ท่านรับผิดชอบเสมอ | 3.98 | 0.80 | มาก |
| รวม | 3.98 | 0.57 | มาก |
| ด้านสังคม | | | |
| 13. ท่านคิดว่าสัมพันธภาพที่ดีที่มีต่อบุคคล รอบข้างมีความสำคัญกับการทำงาน | 4.41 | 0.70 | มากที่สุด |
| 14. ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่น ได้เป็นอย่างดี | 4.11 | 0.76 | มาก |
| 15. ท่านมักเรียนรู้ถึงวิธีการที่จะทำให้บุคคลอื่น มีความสุข | 4.02 | 0.79 | มาก |

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

| การพัฒนาตนเอง | \bar{X} | S.D. | ระดับ บรรยากาศองค์การ |
|---|-------------|-------------|--------------------------|
| 16. หากมีผู้มาสอบถามข้อมูลที่ท่านไม่ทราบ ท่านจะรีบค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อให้สามารถตอบข้อมูลนั้นๆ ได้ | 4.05 | 0.79 | มาก |
| 17. ท่านมักกระตือรือร้นในการให้ข้อมูลที่ต้องการ แก่ผู้อื่น | 4.17 | 0.74 | มาก |
| 18. ท่านสามารถรับรู้ถึงอารมณ์และความรู้สึก ของเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี | 4.10 | 0.73 | มาก |
| รวมด้านสังคม | 4.14 | 0.63 | มาก |
| รวมทุกด้าน | 3.98 | 0.53 | มาก |

จากตารางที่ 4.7 ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย พบว่า มีระดับการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านร่างกายและบุคลิกภาพ พบว่า บุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย มีระดับการพัฒนาตนเองด้านร่างกายและบุคลิกภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ และระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บุคลากรเห็นว่าร่างกายที่แข็งแรงจะทำให้ทำงานได้ดี มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.85) บุคลากรรู้สึกยินดีอย่างมากหากหน่วยงานส่งไปอบรมสัมมนา ศึกษาหรือดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.84) บุคลากรจะให้ความสนใจกับบุคคลที่มีบุคลิกภาพที่ดีเพื่อเป็นแบบอย่างให้กับตนเอง ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.83) บุคลากรได้พัฒนาความสามารถด้านต่างๆ เพิ่มขึ้น เพื่อให้เป็นบุคคลที่มีคุณค่าและมีคุณภาพ ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.84) บุคลากรมักหาโอกาสเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่องค์กรจัดขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.99) และบุคลากรมักออกกำลังกาย เพื่อความแข็งแรงของร่างกายเสมอ ($\bar{X} = 3.11$, S.D. = 1.06) ตามลำดับ

ด้านงาน พบว่า บุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย มีระดับการพัฒนาตนเองด้านงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และระดับมาก 5 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บุคลากรเห็นว่าการได้รับความรู้ใหม่ๆ จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.66) บุคลากรมักแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบเสมอ ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.80) บุคลากรมักจะกำหนดแผนหรือเป้าหมายในการพัฒนาตนเองเพื่อความสำเร็จในอาชีพการงาน ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.70) บุคลากรจะสำรวจตนเองเสมอว่า ขาดความรู้

ทักษะ หรือความสามารถอะไร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองต่อไป ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.74) บุคลากรจะนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ในการวางแผนการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.82) และบุคลากรทราบว่าจะใช้จุดเด่นอะไรในการผลักดันตนเองให้ก้าวหน้าในอาชีพการงาน ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.77) ตามลำดับ

ด้านสังคม พบว่า บุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย มีระดับการพัฒนาตนเองด้านสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และระดับมาก 5 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บุคลากรคิดว่าสัมพันธ์ภาพที่ดีที่มีต่อบุคคลรอบข้างมีความสำคัญกับการทำงาน ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.70) บุคลากรมักกระตือรือร้นในการให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่ผู้อื่น ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.74) บุคลากรสามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.76) บุคลากรสามารถรับรู้ถึงอารมณ์และความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.73) หากมีผู้มาสอบถามข้อมูลที่ไม่ทราบบุคลากรจะรีบค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อให้สามารถตอบข้อมูลนั้นๆ ได้ ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.79) และบุคลากรมักเรียนรู้ถึงวิธีการที่จะทำให้บุคคลอื่นมีความสุข ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.79) ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

สมมติฐานที่ 1 บรรยากาศองค์การของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทยมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

ตารางที่ 4.8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) และค่า P-value ระหว่างบรรยากาศองค์การโดยรวม กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

| ตัวแปร | การพัฒนาตนเอง | r | P-value |
|-----------------------|---------------------------|--------------------|---------|
| บรรยากาศองค์การโดยรวม | การพัฒนาตนเองโดยรวม | 0.58 ^{**} | 0.00 |
| | - ด้านร่างกายและบุคลิกภาพ | 0.48 ^{**} | 0.00 |
| | - ด้านงาน | 0.58 ^{**} | 0.00 |
| | - ด้านสังคม | 0.46 ^{**} | 0.00 |

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.8 พบว่า บรรยากาศองค์การของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองโดยรวมของบุคลากร

กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับปานกลาง คือ 0.58

เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์เป็นรายด้านพบว่า บรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเอง โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านงาน ด้านร่างกาย และบุคลิกภาพ และด้านสังคม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับปานกลาง คือ 0.58, 0.48 และ 0.46 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.1 บรรยากาศองค์การด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

ตารางที่ 4.9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) และค่า P-value ระหว่างบรรยากาศองค์การด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

| ตัวแปร | การพัฒนาตนเอง | r | P - value |
|---|---------------------------|--------------------|-----------|
| บรรยากาศองค์การด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ | การพัฒนาตนเองโดยรวม | 0.44 ^{**} | 0.00 |
| | - ด้านร่างกายและบุคลิกภาพ | 0.36 ^{**} | 0.00 |
| | - ด้านงาน | 0.45 ^{**} | 0.00 |
| | - ด้านสังคม | 0.35 ^{**} | 0.00 |

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.9 พบว่า บรรยากาศองค์การด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองโดยรวมของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับปานกลาง คือ 0.44

เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์เป็นรายด้านพบว่า บรรยากาศองค์การด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเอง โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านงาน มีระดับความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) คือ 0.45 ด้านร่างกายและบุคลิกภาพ มีระดับความสัมพันธ์ระดับต่ำ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) คือ 0.36 และด้านสังคม มีระดับความสัมพันธ์ระดับต่ำ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) คือ 0.35 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.2 บรรยากาศองค์การด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

ตารางที่ 4.10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) และค่า P-value ระหว่างบรรยากาศองค์การด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

| ตัวแปร | การพัฒนาตนเอง | r | P-value |
|---|---------------------------|---------------------|---------|
| บรรยากาศองค์การด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ | การพัฒนาตนเองโดยรวม | 0.49 ^{***} | 0.00 |
| | - ด้านร่างกายและบุคลิกภาพ | 0.40 ^{***} | 0.00 |
| | - ด้านงาน | 0.50 ^{***} | 0.00 |
| | - ด้านสังคม | 0.38 ^{***} | 0.00 |

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.10 พบว่า บรรยากาศองค์การด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองโดยรวมของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับปานกลาง คือ 0.49

เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์เป็นรายด้านพบว่า บรรยากาศองค์การด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเอง โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านงาน มีระดับความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) คือ 0.50 และด้านร่างกายและบุคลิกภาพ มีระดับความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) คือ 0.40 และด้านสังคม มีระดับความสัมพันธ์ระดับต่ำ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) คือ และ 0.38 ตามลำดับ สมมติฐานที่ 1.3 บรรยากาศองค์การด้านการคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

ตารางที่ 4.11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) และค่า P-value ระหว่างบรรยากาศองค์การด้านการคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

| ตัวแปร | การพัฒนาตนเอง | r | P-value |
|---|---------------------------|---------------------|---------|
| บรรยากาศองค์การด้านการคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน | การพัฒนาตนเองโดยรวม | 0.35 ^{***} | 0.00 |
| | - ด้านร่างกายและบุคลิกภาพ | 0.33 ^{***} | 0.00 |
| | - ด้านงาน | 0.41 ^{***} | 0.00 |
| | - ด้านสังคม | 0.21 ^{***} | 0.00 |

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.11 พบว่า บรรยากาศองค์การด้านการคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองโดยรวมของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับต่ำ คือ 0.35

เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์เป็นรายด้านพบว่า บรรยากาศองค์การด้านการคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเอง โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านงาน มีระดับความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) คือ 0.41 ด้านร่างกาย และบุคลิกภาพ และด้านสังคม มีระดับความสัมพันธ์ระดับต่ำ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) คือ 0.33 และ 0.21 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.4 บรรยากาศองค์การด้านการใช้อำนาจในองค์การ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

ตารางที่ 4.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) และค่า P-value ระหว่างบรรยากาศองค์การด้านการใช้อำนาจในองค์การ กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

| ตัวแปร | การพัฒนาตนเอง | r | P-value |
|--------------------------|---------------------------|---------------------|---------|
| บรรยากาศองค์การ | การพัฒนาตนเองโดยรวม | 0.50 ^{***} | 0.00 |
| ด้านการใช้อำนาจในองค์การ | - ด้านร่างกายและบุคลิกภาพ | 0.43 ^{***} | 0.00 |
| | - ด้านงาน | 0.47 ^{***} | 0.00 |
| | - ด้านสังคม | 0.43 ^{***} | 0.00 |

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.12 พบว่า บรรยากาศองค์การด้านการใช้อำนาจในองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองโดยรวมของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับปานกลาง คือ 0.50

เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์เป็นรายด้านพบว่า บรรยากาศองค์การด้านการใช้อำนาจในองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเอง โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านงาน ด้านร่างกายและบุคลิกภาพ และด้านสังคม โดยมีระดับความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) คือ 0.47, 0.43 และ 0.43 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.5 บรรยากาศองค์การด้านการนำเทคนิคมาใช้ในองค์การ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

ตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) และค่า P-value ระหว่างบรรยากาศองค์การด้านการนำเทคนิคมาใช้ในองค์การ กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

| ตัวแปร | การพัฒนาตนเอง | r | P-value |
|--|---------------------------|---------------------|---------|
| บรรยากาศองค์การด้านการนำเทคนิคมาใช้ในองค์การ | การพัฒนาตนเองโดยรวม | 0.39 ^{***} | 0.00 |
| | - ด้านร่างกายและบุคลิกภาพ | 0.32 ^{***} | 0.00 |
| | - ด้านงาน | 0.42 ^{***} | 0.00 |
| | - ด้านสังคม | 0.29 ^{***} | 0.00 |

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.13 พบว่า บรรยากาศองค์การด้านการนำเทคนิคมาใช้ในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองโดยรวมของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับต่ำ คือ 0.39

เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์เป็นรายด้านพบว่า บรรยากาศองค์การด้านการนำเทคนิคมาใช้ในองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเอง โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านงาน โดยมีระดับความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) คือ 0.42 ด้านร่างกายและบุคลิกภาพ มีระดับความสัมพันธ์ระดับต่ำ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) คือ 0.32 และด้านสังคม มีระดับความสัมพันธ์ระดับต่ำ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) คือ 0.29 ตามลำดับ สมมติฐานที่ 1.6 บรรยากาศองค์การด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) และค่า P-value ระหว่างบรรยากาศองค์การด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

| ตัวแปร | การพัฒนาตนเอง | r | P-value |
|---|---------------------------|---------------------|---------|
| บรรยากาศองค์การด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน | การพัฒนาตนเองโดยรวม | 0.60 ^{***} | 0.00 |
| | - ด้านร่างกายและบุคลิกภาพ | 0.47 ^{***} | 0.00 |
| | - ด้านงาน | 0.55 ^{***} | 0.00 |
| | - ด้านสังคม | 0.56 ^{***} | 0.00 |

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.14 พบว่า บรรยากาศองค์การด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองโดยรวมของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับปานกลาง คือ 0.60

เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์เป็นรายด้านพบว่า บรรยากาศองค์การด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเอง โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านสังคม มีระดับความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) คือ 0.56 ด้านงาน มีระดับความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) คือ 0.52 และด้านร่างกายและบุคลิกภาพ มีระดับความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) คือ 0.47 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมองค์การของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทยมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

ตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) และค่า P-value ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ โดยรวม กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

| ตัวแปร | การพัฒนาตนเอง | r | P-value |
|-----------------------|---------------------------|---------------------|---------|
| วัฒนธรรมองค์การโดยรวม | การพัฒนาตนเองโดยรวม | 0.55 ^{***} | 0.00 |
| | - ด้านร่างกายและบุคลิกภาพ | 0.47 ^{***} | 0.00 |
| | - ด้านงาน | 0.57 ^{***} | 0.00 |
| | - ด้านสังคม | 0.42 ^{***} | 0.00 |

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.15 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองโดยรวมของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ในระดับปานกลาง คือ 0.55

เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์เป็นรายด้านพบว่า วัฒนธรรมองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเอง โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ในระดับปานกลาง คือ 0.57 ด้านร่างกายและบุคลิกภาพ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับปานกลาง คือ 0.47 และด้านสังคม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับปานกลาง คือ 0.42 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2.1 วัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) และค่า P-value ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วม กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

| ตัวแปร | การพัฒนาตนเอง | r | P-value |
|--|---------------------------|---------------------|---------|
| วัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วม | การพัฒนาตนเองโดยรวม | 0.45 ^{***} | 0.00 |
| | - ด้านร่างกายและบุคลิกภาพ | 0.35 ^{**} | 0.00 |
| | - ด้านงาน | 0.47 ^{**} | 0.00 |
| | - ด้านสังคม | 0.38 ^{***} | 0.00 |

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.16 พบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองโดยรวมของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ในระดับปานกลาง คือ 0.45

เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์เป็นรายด้านพบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเอง โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านงาน มีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) คือ 0.47 ด้านสังคม มีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) คือ 0.38 และด้านร่างกายและบุคลิกภาพ มีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) คือ 0.35 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2.2 วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

ตารางที่ 4.17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) และค่า P-value ระหว่างวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

| ตัวแปร | การพัฒนาตนเอง | r | P-value |
|---|---------------------------|---------------------|---------|
| วัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว | การพัฒนาตนเองโดยรวม | 0.49 ^{***} | 0.00 |
| | - ด้านร่างกายและบุคลิกภาพ | 0.45 ^{**} | 0.00 |
| | - ด้านงาน | 0.52 ^{***} | 0.00 |
| | - ด้านสังคม | 0.34 ^{**} | 0.00 |

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.17 พบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองโดยรวมของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ในระดับปานกลาง คือ 0.49

เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์เป็นรายด้านพบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเอง โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ในระดับปานกลาง คือ 0.52 ด้านร่างกายและบุคลิกภาพ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ในระดับปานกลาง คือ 0.45 และด้านสังคม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ในระดับต่ำ คือ 0.34 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2.3 วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

ตารางที่ 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) และค่า P-value ระหว่างวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

| ตัวแปร | การพัฒนาตนเอง | r | P-value |
|--|---------------------------|---------------------|---------|
| วัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่ง ผลสำเร็จ | การพัฒนาตนเองโดยรวม | 0.51 ^{**} | 0.00 |
| | - ด้านร่างกายและบุคลิกภาพ | 0.44 ^{**} | 0.00 |
| | - ด้านงาน | 0.52 ^{***} | 0.00 |
| | - ด้านสังคม | 0.39 ^{**} | 0.00 |

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.18 พบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองโดยรวมของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ในระดับปานกลาง คือ 0.51

เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์เป็นรายด้านพบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเอง โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ในระดับปานกลาง คือ 0.52 ด้านร่างกาย และบุคลิกภาพ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ในระดับปานกลาง คือ 0.44 และด้านสังคม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ในระดับต่ำ คือ 0.39 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2.4 วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งความสอดคล้อง มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

ตารางที่ 4.19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) และค่า P-value ระหว่างวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งความสอดคล้อง กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

| ตัวแปร | การพัฒนาตนเอง | r | P-value |
|---------------------------------|---------------------------|--------------------|---------|
| วัฒนธรรมองค์การ | การพัฒนาตนเองโดยรวม | 0.50 ^{**} | 0.00 |
| ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งความสอดคล้อง | - ด้านร่างกายและบุคลิกภาพ | 0.43 ^{**} | 0.00 |
| | - ด้านงาน | 0.52 ^{**} | 0.00 |
| | - ด้านสังคม | 0.38 ^{**} | 0.00 |

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.19 พบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งความสอดคล้องมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองโดยรวมของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ในระดับปานกลาง คือ 0.50

เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์เป็นรายด้านพบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งความสอดคล้อง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเอง โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ในระดับปานกลาง คือ 0.52 ด้านร่างกายและบุคลิกภาพ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ในระดับปานกลาง คือ 0.43 และด้านสังคม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ในระดับต่ำ คือ 0.38 ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับบรรยากาตองค์การ และวัฒนธรรมองค์การของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย 2) เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ที่ปฏิบัติหน้าที่ในส่วนกลาง จำนวน 260 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถนำมาสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะได้ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 58.1 มีอายุระหว่าง 30-39 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.4 รองลงมา มีอายุระหว่าง 40-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.6 ซึ่งส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 46.9 รองลงมา คือระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 41.9 และมีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35 รองลงมา คือ 16 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 30.4 สำหรับประเภทของบุคลากร ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 65 รองมาเป็นพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 31.2

5.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลบรรยากาตองค์การ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลบรรยากาตองค์การ พบว่า กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย มีระดับบรรยากาตองค์การโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.55)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย มีระดับบรรยากาตองค์การอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.63) ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.63) ด้านการใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์การ ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.62) ด้านการนำเทคนิคมาใช้ในองค์การ ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.80) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.78) และด้านการคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.70)

5.1.3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลวัฒนธรรมองค์การ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลวัฒนธรรมองค์การ พบว่า กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย มีระดับวัฒนธรรมองค์การโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.68)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย มีระดับวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.82) ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งความสอดคล้อง ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.71) ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.71) ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.81)

5.1.4 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาตนเอง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาตนเอง พบว่า บุคลากรของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย มีระดับการพัฒนาตนเองโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.53)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย มีระดับการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านสังคม ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.63) ด้านงาน ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.57) และด้านร่างกายและบุคลิกภาพ ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.62)

5.1.5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากร กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

จากผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.1 บรรยากาศองค์การด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

จากผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.2 บรรยากาศองค์การด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

จากผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.3 บรรยากาศองค์การด้านการคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

จากผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การด้านการคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.4 บรรยากาศองค์การด้านการใช้อำนาจในองค์การ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

ตารางที่ 5.1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

| สมมติฐาน | ผลการทดสอบ | |
|--|-------------------|----------------------|
| | เป็นไปตามสมมติฐาน | ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน |
| สมมติฐานที่ 1 บรรยากาศในองค์การมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย | ✓ | |
| สมมติฐานที่ 1.1 บรรยากาศในองค์การ ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย | ✓ | |
| สมมติฐานที่ 1.2 บรรยากาศในองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย | ✓ | |
| สมมติฐานที่ 1.3 บรรยากาศในองค์การ ด้านการคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย | ✓ | |
| สมมติฐานที่ 1.4 บรรยากาศในองค์การ ด้านการใช้อำนาจในองค์การ มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย | ✓ | |
| สมมติฐานที่ 1.5 บรรยากาศในองค์การ ด้านการนำเทคนิคมาใช้ในองค์การ มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย | ✓ | |
| สมมติฐานที่ 1.6 บรรยากาศในองค์การ ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย | ✓ | |
| สมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย | ✓ | |
| สมมติฐานที่ 2.1 วัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย | ✓ | |

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

| สมมติฐาน | ผลการทดสอบ | |
|---|-------------------|----------------------|
| | เป็นไปตามสมมติฐาน | ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน |
| สมมติฐานที่ 2.2 วัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย | ✓ | |
| สมมติฐานที่ 2.3 วัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากร กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย | ✓ | |
| สมมติฐานที่ 2.4 วัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งความสอดคล้องมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากร กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย | ✓ | |

GRAD VRU

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 อภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาตนเอง

จากการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย พบว่าบุคลากรของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย มีระดับการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะบุคลากรในหน่วยงานต้องปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เนื่องจากภารกิจงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีขอบเขตอันกว้างขวาง สาธารณภัยในปัจจุบันมีปริมาณและความซับซ้อนมากขึ้น จึงต้องปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบสูง มีความหลากหลายเชิงสหวิทยาการ (Multi Disciplines) และครอบคลุมทุกลักษณะงาน ทั้งงานด้านวิชาการ งานอำนวยการ และงานปฏิบัติการ รวมถึงเป็นงานในลักษณะบูรณาการความร่วมมือจากทุกภาคส่วน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยสำหรับประชาชนทุกคน บนพื้นฐานของรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 73 ความว่า “บุคคลมีหน้าที่รับราชการ ช่วยเหลือในการป้องกันและบรรเทาภัยพิบัติสาธารณะ เสียภาษีอากร ช่วยเหลือราชการ รับการศึกษาอบรม พิทักษ์ปกป้อง และสืบสานศิลปวัฒนธรรมของชาติและภูมิปัญญาท้องถิ่น และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม...” ดังนั้น จึงเป็นผลให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองในทุกๆ ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อเป็นการร่วมกันขับเคลื่อนภารกิจขององค์การให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คติ โฆษณันตชัย (2554) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด พบว่า พนักงานระดับบังคับบัญชาของบริษัทฯ มีระดับการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบริษัทนวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด เป็นองค์กรที่อยู่ในช่วงของการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริมนัส ละครวงษ์ (2549) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ซี.พี. เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานของบริษัทฯ มีระดับการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1) การพัฒนาตนเองด้านร่างกายและบุคลิกภาพ มีระดับการพัฒนาตนเองด้านร่างกายและบุคลิกภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะบุคลากรของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย เห็นว่า สุขภาพร่างกายต้องได้รับการดูแลเอาใจใส่ จิตใจต้องได้รับการดูแลเช่นเดียวกับร่างกาย เพราะสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดีจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ รวมถึงเพื่อเป็นการตอบสนองความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายและภารกิจของกรม ซึ่งมีภารกิจหลักในการดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของประเทศ มีหน้าที่จัดทำและพัฒนาระบบการจัดการภัยพิบัติของประเทศไทย ทั้งก่อนเกิดภัย ขณะเกิดภัย และหลังเกิดภัยให้มีมาตรฐาน เผยแพร่ประชาสัมพันธ์และถ่ายทอดความรู้ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้แก่ทุกภาคส่วน บริหารจัดการสาธารณภัยให้มีประสิทธิภาพ เพื่อลดความสูญเสียในชีวิตและทรัพย์สิน

ช่วยเหลือสงเคราะห์ผู้ประสบภัยและบรรเทาทุกข์ในเบื้องต้นแก่ผู้ประสบภัย พัฒนาระบบการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยในเบื้องต้นให้ทั่วถึงและเป็นธรรม พื้นฟูบูรณะพื้นที่ประสบภัยด้วยการจัดทำโครงการฟื้นฟูสภาพพื้นที่ และโครงสร้างพื้นฐานที่ได้รับความเสียหายจากสาธารณภัยให้กลับสู่สภาพปกติโดยเร็ว จากภารกิจที่มากมายข้างต้นจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด หากบุคลากรมีสภาพร่างกายที่ย่ำแย่ก็จะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงในด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิเชียร บัวบาน (2549) ที่ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีต่อการพัฒนาตนเอง พบว่า มีระดับการพัฒนาตนเองด้านร่างกายและบุคลิกภาพอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมรัตน์ ไทยวี (2549) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานบริการลูกค้า บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) พบว่า มีระดับการพัฒนาตนเองด้านร่างกายและบุคลิกภาพอยู่ในระดับมาก

2) การพัฒนาตนเองด้านงาน มีระดับการพัฒนาตนเองด้านงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะเห็นว่าในปัจจุบันบุคลากรของรัฐที่ดีต้องมีความรู้ความสามารถสูง เพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ กอปรกับการพัฒนาระบบราชการไทยได้เริ่มต้นอย่างจริงจังตั้งแต่ พ.ศ. 2545 โดยเฉพาะการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เข้ามาประยุกต์ใช้ในระบบราชการของไทยดังเจตนารมณ์ปรากฏในมาตรา 3/1 ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 และมีการวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (ในช่วงปี พ.ศ. 2546 - พ.ศ. 2550 และ พ.ศ. 2551 - พ.ศ. 2555) เป็นกรอบแนวทางหลักในการผลักดันการพัฒนาระบบราชการไทยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 มาถึงปัจจุบัน มีการดำเนินงานตามแผนงานโครงการที่สอดคล้องตามแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ ทำให้หน่วยงานราชการได้ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน ทบทวนปรับโครงสร้าง บทบาท และภารกิจ ดังจะเห็นได้ว่าการพัฒนาระบบราชการไทยในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาจึงมีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องเกิดผลเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทยจึงได้มุ่งพัฒนาขีดสมรรถนะขององค์กร โดยให้ความสำคัญในเรื่องของการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้มีขีดสมรรถนะสูงและมีความทันสมัย ต้องเร่งนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามา ประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานให้มากขึ้น เพื่อปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างต่อเนื่องในทุกสถานการณ์ รวมทั้งยังมีความจำเป็นต้องบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพของกำลังคนให้เหมาะสม เพื่อเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้นบุคลากรของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย จึงมีความตื่นตัวในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนไป

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ร้อยตำรวจเอกหญิงอัญญาณี วิภากุล (2549) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองด่านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานกรุงเทพ พบว่า มีการพัฒนาตนเองด้านงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิเชียร บัวบาน (2549) ที่ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีต่อการพัฒนาตนเอง พบว่ามีระดับการพัฒนาตนเองด้านงาน อยู่ในระดับมาก

3) การพัฒนาตนเองด้านสังคม มีระดับการพัฒนาตนเองด้านสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะบุคลากรของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย เห็นว่าการที่บุคคลต้องรู้จักปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา และสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลรอบข้างจะเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน นับว่าเป็นการพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ซึ่งในการทำงานให้สำเร็จนั้นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจกันระหว่างสมาชิกในหน่วยงาน

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพร แซ่เฮ้ง (2549) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตนเองของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่เข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษาของมหาวิทยาลัย พบว่า มีระดับการพัฒนาตนเองด้านสังคม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สหวัฒน์ ประไพทรัพย์สกุล (2546) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง: กรณีศึกษาบริษัทค้าปลีกซีเมนต์ไทยจำกัด พบว่า มีระดับการพัฒนาตนเองด้านสังคม อยู่ในระดับมาก

5.2.2 อภิปรายผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 บรรยากาศองค์การของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บรรยากาศองค์การของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองโดยรวมของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบรรยากาศองค์การจะเป็นคุณลักษณะขององค์การที่คนในองค์การรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยองค์ประกอบของบรรยากาศในองค์การนั้นเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้เกิดเป็นบรรยากาศองค์การในลักษณะต่างๆ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การนั้นมีความสำคัญต่อการที่จะสามารถกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์การในลักษณะต่างๆ ได้ นอกจากบรรยากาศในองค์การจะมีความสำคัญต่อสมาชิกขององค์การในทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นระดับผู้บริหารหรือบุคลากรอื่นๆ แล้วยังมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการอีกด้วย ซึ่งลักษณะเฉพาะขององค์การที่มีผลต่อการพัฒนาของบุคลากรในองค์การ ประกอบด้วย การสร้างบรรยากาศองค์การด้านการติดต่อสื่อสาร โดยที่ภายในหน่วยงาน มีการประชุมชี้แจงข่าวสารต่างๆ ให้บุคลากรได้รับทราบ มีการปรึกษาหารือเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในด้านการทำงานอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งผู้บังคับบัญชายังเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและรับฟังข้อเสนอแนะได้อย่างเปิดกว้าง การสร้างบรรยากาศองค์การด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน ร่วมกันวางแผน การปฏิบัติงานมีการทำงานเป็นทีม หากมีปัญหาที่เกี่ยวกับการทำงานเกิดขึ้นก็จะร่วมกันในการแก้ไขปัญหาต่างๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้ การสร้างบรรยากาศองค์การด้านการคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน โดยที่หน่วยงานให้ความเอาใจใส่ จัดสรรสวัสดิการให้กับบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นธรรม และปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัย เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทั้งความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง การสร้าง

บรรยากาศองค์การด้านการใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์การ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้มีการมอบหมายสั่งการตามสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร การสร้างบรรยากาศองค์การด้านการนำเทคนิคมาใช้ในองค์การ โดยหน่วยงานได้มีการสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ การสร้างบรรยากาศองค์การด้านแรงจูงใจในการทำงาน โดยการให้ความสำคัญไปที่ตัวบุคคล มองว่าทุกคนมีความสำคัญกับองค์การ มอบโอกาสความก้าวหน้าและปรับปรุงเงินเดือนให้มีความทัดเทียมกัน โดยยึดหลักความสามารถ ดังนั้นบรรยากาศองค์การที่ดีจะเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์การให้ประสบผลสำเร็จ ทั้งการพัฒนาตัวร่างกายและบุคลิกภาพ ด้านงาน และด้านสังคม

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิเชียร หล่อฉัตรนพคุณ (2546) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่ พบว่า ปัจจัยด้านงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ได้แก่ บรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิศรุตาทองแกมแก้ว (2552) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ ภาควิชาการ มหาวิทยาลัยทักษิณ พบว่า ปัจจัยองค์การ ซึ่งก็คือบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยทักษิณ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัคภัลป์ คณศวรานันท์ (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนบริการขายนครหลวงที่ 42 บริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่า บรรยากาศองค์การ ทั้งด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานในการทำงาน ด้านการใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์การ ด้านการนำเทคนิคและวิทยาการมาใช้ในองค์การ และด้านการจูงใจพนักงานในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง

สมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมองค์การของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า วัฒนธรรมองค์การของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองโดยรวมของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากวัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการกำหนดทิศทางขององค์การในด้านการบริหารและสามารถเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งยังเป็นเครื่องมือที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การได้ ตามแนวคิดของ รัชชัย สันติวงษ์ (2538) ซึ่งวัฒนธรรมองค์การจะเป็นส่วนสำคัญในการกระตุ้นให้องค์การแสดงพฤติกรรมของความมุ่งมั่นไปสู่ทิศทางที่องค์การเพื่อให้สามารถเป็นส่วนหนึ่งในการนำพาองค์การไปสู่ทิศทางที่ตั้งไว้ โดยบุคลากรในกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้รับรู้ถึงวัฒนธรรมองค์การในรูปแบบวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วม โดยองค์การให้ความสำคัญกับสมาชิกในองค์การเปรียบเสมือนเครือญาติ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับตนเอง

มีการสอนงาน และคอยดูแลช่วยเหลือต่างๆ เน้นการทำงานเป็นทีมมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน วัฒนธรรมองค์การในรูปแบบวัฒนธรรมแบบปรับตัว โดยที่องค์การให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อม ภายนอกและความกล้าตัดสินใจ การบริหารงาน เน้นให้สมาชิกขององค์การกล้าตัดสินใจ และสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ วัฒนธรรมองค์การในรูปแบบวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ ซึ่งบุคลากรมักจะชอบแข่งขันกัน ในการทำงาน มีความตั้งใจทุ่มเทและขยันขันแข็ง ต้องการเห็นความสำเร็จของงาน และวัฒนธรรม องค์การในรูปแบบวัฒนธรรมแบบมุ่งความสอดคล้อง ซึ่งองค์การมีโครงสร้างองค์การที่ชัดเจน สมาชิก ขององค์การส่วนใหญ่ปฏิบัติตามระเบียบที่กำหนดไว้ ผู้บังคับบัญชาจะเน้นการควบคุมกำกับเพื่อให้ การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น และมีประสิทธิภาพ ดังนั้น วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นปัจจัยสำคัญ ต่อการกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ทั้งการพัฒนาด้านร่างกายและ บุคลิกภาพ ด้านงาน และด้านสังคม

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนูญญา ประสูตรแสงจันทร์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การกับการพัฒนาตนเองของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดราชบุรี พบว่า วัฒนธรรม องค์การของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดราชบุรีมีความสัมพันธ์กับระดับการพัฒนาตนเอง อย่างมี นัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง คือ ด้านการให้ความสำคัญ กับบุคลากร การให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม และความมั่นคง สำหรับด้านที่มีความสัมพันธ์ น้อยที่สุด คือ การปฏิบัติงานในเชิงรุก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ คติ โฆษณานันตชัย (2554) ที่ได้ ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท นวพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด พบว่า วัฒนธรรมองค์การ ทั้งในรูปแบบการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง รูปแบบความสามารถในการปรับตัว และรูปแบบการมุ่งเน้นที่พันธกิจ ต่างมีความสัมพันธ์ในทางบวก กับการพัฒนาตนเอง อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.01

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) องค์การควรส่งเสริมและให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ บุคลากรขององค์การมีความรู้ ความสามารถ และประสิทธิภาพต่อการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ อย่างต่อเนื่อง ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ร่วมกับฝ่ายทรัพยากรบุคคลขององค์การในการวางแผนประเมิน ติดตามผลและให้ข้อมูลป้อนกลับ อีกทั้งบุคลากรจะต้องมุ่งมั่นที่จะแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเอง อย่างสม่ำเสมอทั้งงานในหน้าที่รับผิดชอบและงานในส่วนอื่นขององค์การ

2) องค์การจะต้องให้ความสำคัญในการวางระบบและกระบวนการบริหารทรัพยากร บุคคล ให้มีความชัดเจน โปร่งใส ยุติธรรม ตรวจสอบได้ และเป็นไปในแนวทางเดียวกันทั้งองค์การ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรภายในองค์การว่าจะได้รับความเป็นธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ภายในองค์การ

ข้อเสนอแนะเชิงบริหาร

1) ควรจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับบุคลากรอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม และหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านสวัสดิการ (กองการเจ้าหน้าที่) ควรมีการทำประกันชีวิตให้กับบุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน รวมถึงมีการดูแลเกี่ยวกับเรื่องสุขภาพอนามัยของบุคลากรเป็นประจำ เช่น มีการตรวจสุขภาพประจำปี โดยมีแพทย์ และพยาบาล จากโรงพยาบาล เข้ามาทำการตรวจ จัดให้มีการฉีดวัคซีนเป็นประจำทุกปี เช่น วัคซีนป้องกันไข้หวัดใหญ่สายพันธุ์ใหม่ จัดเงินช่วยเหลือ กรณีพนักงานเจ็บป่วยต้องรักษาตัวในโรงพยาบาล และจัดเงินช่วยเหลือ กรณี บิดา ภรรยา บุตร หรือตัวบุคลากรเองเสียชีวิต

2) ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้มีความสะดวกสบาย เพื่อช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสุข โดยไม่ได้มีเพียงการจัดโต๊ะให้นั่งทำงานเท่านั้น แต่ยังหมายถึงการจัดห้องทำงาน รวมถึงตัวอาคารสำนักงานให้น่าทำงานด้วย เช่น การทาสีอาคารใหม่ เพื่อช่วยดึงดูดบุคลากรให้อยากทำงาน เช่น สีเขียว สีน้ำเงิน สีฟ้า หรือติดภาพธรรมชาติที่สวยงามน่ามอง หรืออาจจะมิมุดต้นไม้เล็กๆ ที่ช่วยให้บุคลากรมาผ่อนคลายอริยาบถ เพื่อป้องกันอาการเมื่อยล้าจากการทำงาน ซึ่งการจัดสถานที่ทำงานให้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีจะช่วยให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลาย และรู้สึกภูมิใจในสถานที่ทำงานของตนเอง

3) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับแสดงความคิดเห็นและแสดงความสามารถในการทำงาน โดยผู้บริหารจะต้องกระตุ้นให้บุคลากรหมั่นคิดหาวิธีการทำงานแบบใหม่ด้วยตัวเอง เพื่อที่บุคลากรจะได้เกิดความภาคภูมิใจ หากสิ่งที่เขาคิดค้นประสบผลสำเร็จ และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร นอกจากงานจะพัฒนาไปข้างหน้าแล้ว สมอบของบุคลากรในองค์กรยังได้ทำงานอยู่ตลอดด้วย ซึ่งจะเป็นการสร้างความรู้สึผูกพันกับงานและมุ่งหวังความสำเร็จอยู่ตลอดเวลา

4) ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้เล่นกีฬาและออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ โดยจัดสถานที่ไว้สำหรับบุคลากรได้ออกกำลังกายในช่วงหลังเลิกงาน เช่น สนามเปตอง ห้องฟิตเนส สนามบาส เป็นต้น และจัดให้มีกีฬาสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานภายใน และหน่วยงานในภูมิภาคเพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรภายในองค์กร

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1) ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกตรงกับความต้องการและมีความชัดเจนมากขึ้น

2) ควรมีการสำรวจปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ในการพัฒนาตนเองของบุคลากร เพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงอันจะนำมาซึ่งปัจจัยที่ใช้ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทยต่อไป

3) ควรศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กับบุคลากรของหน่วยงานอื่นที่สังกัดกระทรวงมหาดไทย เพื่อให้ทราบความแตกต่างในการพัฒนาตนเอง และสามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เทียบเท่ากับองค์กรอื่นๆ ได้



บรรณานุกรม

GRAD VRU

บรรณานุกรม

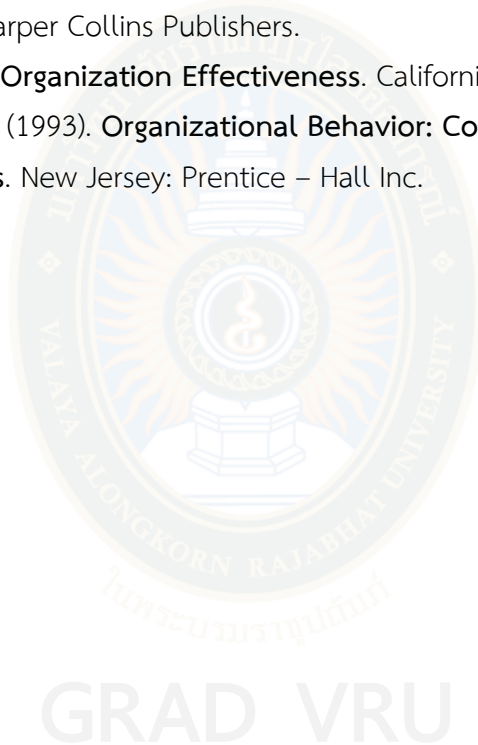
- กรรณิการ์ วิชัมภประหาร. (2539). **การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการในมหาวิทยาลัยขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กรองแก้ว อยู่สุข. (2533). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กันยา เพิ่มผล. (2541). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน**. กรุงเทพฯ: ฝ่ายเอกสารและตำรา สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- คติ โฆษานันตชัย. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท นวพลาสติก อุตสาหกรรม จำกัด**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จินตนา สุจจันท์. (2554). **การศึกษาตลอดชีวิตและการพัฒนาชุมชน**. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรีนติ้งเฮาส์
- เฉลิมรัตน์ ไทยวี. (2549). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานบริการลูกค้า บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชาญชัย อาจิมสมาจาร. (2540). **การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**. กรุงเทพฯ: มิตร สยาม.
- ทิพวรรณ เหล่าสุวรรณรัตน์. (2544). **ทฤษฎีองค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2542). **การบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชย์.
- นิภา ศรีงาม. (2532). **จิตวิทยาองค์การ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิภาพร แซ่เฮ้ง. (2549). **การพัฒนาตนเองของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่เข้าร่วมกิจกรรมของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปราณีต งามสูตร และจรัส ดั่งสุวรรณ. (2545). **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ธนะการพิมพ์.
- ปรียามาลัย บุญมาก. (2540). **ความต้องการพัฒนาตนในการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอนวิชาศิลปศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตศึกษา 10**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม.
- ปิยะรัตน์ นิลอัยกา. (2537). **การพัฒนาตนเอง: ประตู่สู่ความสำเร็จ**. วารสารส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอน. 5(1), 7.
- พจน์ เพชรบุรณิน. (2528). **การพัฒนาตนเอง**. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการส่งเสริมงานวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พิสิทธิ์ สารวิจิตร. (2540). การพัฒนาตนเองกับการป้องกันปัญหาสุขภาพของตนและสังคม. **วารสารบัณฑิตศึกษา**. 1(2), 83-87.
- ภักดิ์กัลป์ คณะศรารานันท์. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนบริการขายสายนครหลวงที่ 4.2 บริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- มนัญญา ประสูตร์แสงจันทร์. (2552). **วัฒนธรรมองค์กรกับการพัฒนาตนเองของพนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลในจังหวัดราชบุรี**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เมธาวิ อุดมธรรมานภาพ, รัตนา ประเสริฐสม, และเรียม ศรีทอง. (2544). **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน**. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือสถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ระพี สาคริก. (2552). **การศึกษากับการจัดการ**. กรุงเทพฯ: วศิระ
- เรียม ศรีทอง. (2542). **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน**. กรุงเทพฯ: เวิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.
- ลัดดา พัชรวิมาส. (2550). **บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานชั่วคราว บริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)**. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิเชียร แก่นไร่. (2542). **การพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิเชียร บัวบาน. (2549). **ความคิดเห็นของข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีต่อการพัฒนาตนเอง**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิเชียร หล่อฉัตรนพคุณ. (2546). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิศรุตฯ ทองแกมแก้ว. (2552). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการกรณีศึกษามหาวิทยาลัยทักษิณ**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศิริมนัส ลครวงษ์. (2549). **การพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ซี.พี.เซเว่นอีฟเว่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ. (2541). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กส์.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2543). **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน**. กรุงเทพฯ: บริษัท อักษรภาพิพัฒน์ จำกัด.

- สมยศ นาวิการ. (2547). **ทฤษฎีองค์การ**. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สหวัฒน์ ประไพทรัพย์สกุล. (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท คำสากลซิเมนต์ไทย จำกัด**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุชาดา รังสีนันท์. (2541). **คุณพร้อมที่จะอยู่ในองค์การยุคใหม่หรือยัง**. วารสารข้าราชการ. 43 (มีนาคม-เมษายน), 65-66.
- สุนทร วงษ์ไวยวรรณ. (2540). **วัฒนธรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: โฟร์เพช.
- สุภัททา ปินตะแพทย์. (2542). **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน: จิตวิทยาขั้นพื้นฐานและการประยุกต์**. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- อรุณ ทั้ยแป. (2550). **ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุดรดิตถ์**. ปริญญาโทรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- อรุณ รักธรรม. (2533). **มนุษย์สัมพันธ์กับนักบริหาร**. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์.
- อรุณ รักธรรม. (2534). **การบริหารและจัดการองค์กร**. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์.
- อรุณ รักธรรม. (2534). **การพัฒนาองค์การเพื่อการเปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อัญญาณีย์ อัญญากุล, ร้อยตำรวจเอกหญิง. (2549). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ด้านตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยาน กรุงเทพฯ**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Argyris, C. (1995). "Action Science and Organization Learning". *Journal of Management Psychology*. 10 (April), 20-27.
- Brown, W.B., & Moberg, D.J. (1980). **Organization Theory and Management: A Macro Approach**. New York: John Willy & Sons, Inc.
- Cameron, Kim S., & Quinn, Robert E. (1999). **Diagnosing and Changing Organizational Culture**. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company.
- Cherrington, David. J. (1994). **Organizational Behavior**. 2nd ed. Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Cooke, R. A., & Iafferty, J.C. (1989). **Organization Culture Inventory**. Plymouth MI: Human Synergistics.
- Covey, S.R. (1990). **The seven habits of highly effective people**. New York: McGraw-Hill.

- Deal, Terrance E., & Kennedy, Allen A. (1982). **The New Corporate Cultures**. Cambridge: Basic Books.
- Dessler, G. (1980). **Organization theory: Integrating structure and behavior**. 2nd ed. New York: Prentice-Hall.
- Downs, Anthony. (1967). **Inside Bureaucracy**. 3rd ed. Boston: little, Brown and Co., (Canada) Ltd.
- Forehand, G.A., & Gilmer, B.V.H. (1964). **“Environmental in studies of organizational behavior”**. New York: McGraw- Hill.
- Fox, Steve. (1990). “Self-Development: From to Deconstruction”. In **Self-Development to Organizations**. London: McGraw-Hill.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1973). **Organizations: Structure, process, behavior**. Texas: Business Publications.
- Halpin, A. W., & Crofts, D. B. (1963). **The original climate of schools**. Chicago: University of Chicago, Midwest Administration Center.
- Herzberg, Frederick. (1959). **The Motivation to work**. New York: John Wiley and Sons.
- Hofstede, G. (1997). **Cultures and Organizations: Software of the mine**. New York: McGraw- Hill.
- Kemp, J.E. (1990). **The Instructional Design Process**. New York: Harper & Row Publisher.
- Likert, R., & Likert, J. (1976). **New way of Managing Conflict**. New York: McGraw-Hill.
- Likert, Rensis. (1967). **The Human Organization: Its Management and Value**. New York: McGraw-Hill.
- Litwin, G.H., & Stringer, R.A. (1968). **Motivation and organizational climate**. Boston: Harvard University.
- Maslow, Abraham M. (1954). **Motivation and Personality**. New York: Harper and Row Publishers.
- Mayo, Elton. (1954). **The Human Problems of an Industrial Civilization**. Boston: Harvard University.
- McShane & Glinow. (2005). **Organizational Behavior**. 3rd ed. New York: McGraw-Hill.
- Meggison, D., & Pedler, M. (1992). **Self-development: A facilitator’s guide**. London: McGraw-Hill.
- Peters, Tom & Waterman, Robert. (1982). **In search of excellent lesson from America’s best run companies**. New York: Harper and Row.

- Richard L. Daft. (2000). **The New Era of Management**. Ohio: South-Western, part of the Thomson Corporation.
- Sathe, Vijay. (1985). **Culture and Relate Corporate Realities**. Illinois: Richard D. Irwin.
- Schein, E.H. (1992). **Organizational Culture and Leadership**.
San Francisco: Jossey-Bass.
- Smirch, Linda. (1983). "Concepts of Culture and Organizational Analysis".
Administrative Science Quarterly. 28(3), 339-358.
- Steers, R. M. (1991). **Introduction to organizational behavior**. 4th ed.
New York: Harper Collins Publishers.
- Steers, R. M. (1977). **Organization Effectiveness**. California: Goodyear Publishers Inc.
- Stephen P. Robbins. (1993). **Organizational Behavior: Concepts Controversies and Applications**. New Jersey: Prentice – Hall Inc.





ภาคผนวก

GRAD VRU



ภาคผนวก ก

หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

GRAD VRU

ที่ ศธ.๐๕๕๑.๑๓/ว.๒๓๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ.ประตุน้ำพระอินทร์ จ.ปทุมธานี
๑๓๑๘๐

๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.บุญเรือง ศรีเหรียญ

ด้วย นางสาวศรีชญา อรุณประเสริฐ นักศึกษาปริญญาโท รหัสนักศึกษา ๕๕B๕๓๓๓๐๒๐๓ หลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งอยู่ระหว่างการทำภาคนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง
ของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย” โดยมี อาจารย์ ดร.พรนภา เทียสุธิกุล
เป็นประธานควบคุมภาคนิพนธ์

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เรียนเชิญท่านเป็น
ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าวข้างต้น และขอขอบพระคุณ
ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

GRADUATE

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรินทร์ นียมางกูร)

ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร

รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิตและมหาบัณฑิต

โครงการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
โทรศัพท์ ๐๒ ๕๒๙ ๔๐๔๖ ต่อ ๔๐๗
โทรสาร ๐๒ ๕๒๙ ๔๐๔๖ ต่อ ๔๐๘

ที่ ศธ.๐๕๕๑.๑๓/ว.๒๓๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณ.จ.ประตุน้ำพระอินทร์ จ.ปทุมธานี
๑๓๑๘๐

๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน อาจารย์ พลเอก ดร.เกษมชาติ นเรศเสนีย์

ด้วย นางสาวศรีฐา อรุณประเสริฐ นักศึกษาปริญญาโท รหัสนักศึกษา ๕๕B๕๓๓๓๐๒๐๓ หลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งอยู่ระหว่างการทำภาคนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง
ของบุคลากรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย” โดยมี อาจารย์ ดร.พจนภา เตียสุธิกุล
เป็นประธานควบคุมภาคนิพนธ์

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เรียนเชิญท่านเป็น
ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าวข้างต้น และขอขอบพระคุณ
ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรินทร์ นิชมางกูร)

ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร

รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิตและมหาบัณฑิต

โครงการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
โทรศัพท์ ๐๒ ๕๒๙ ๔๐๔๖ ต่อ ๔๐๗
โทรสาร ๐๒ ๕๒๙ ๔๐๔๖ ต่อ ๔๐๘



ที่ ศธ.๐๕๕๑.๑๓/ว.๒๓๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณ.ประตุน้ำพระอินทร์ จ.ปทุมธานี
๑๓๑๘๐

๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สุรินทร์ นียมมางกูร

ด้วย นางสาวศรีชญา อรุณประเสริฐ นักศึกษาปริญญาโท รหัสนักศึกษา ๕๕B๕๓๓๓๐๒๐๓ หลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งอยู่ระหว่างการทำภาคนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาด้าน
ของบุคลากรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย” โดยมี อาจารย์ ดร.พรนภา เตียสุธิกุล
เป็นประธานควบคุมภาคนิพนธ์

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เรียนเชิญท่านเป็น
ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าวข้างต้น และขอขอบพระคุณ
คุณ โอภาส

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรินทร์ นียมมางกูร)

ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร

รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิตและมหาบัณฑิต

โครงการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
โทรศัพท์ ๐๒ ๕๒๙ ๔๐๔๖ ต่อ ๔๐๗
โทรสาร ๐๒ ๕๒๙ ๔๐๔๖ ต่อ ๔๐๘



ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม

GRAD VRU

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
กระทรวงมหาดไทย

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของภาคนิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

2. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบ ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ และจะใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาเท่านั้น

3. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check - List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ และวัฒนธรรมองค์การของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยข้อความมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยข้อความมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

4. กรุณาตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริง และตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด คำตอบของท่านทุกคำตอบผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับและการนำเสนอข้อมูลจะทำในลักษณะผลรวมทั้งหมด ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในการนำผลวิจัยไปใช้ในการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่อไป

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือและความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(คริสฐา อรุณประเสริฐ)

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 30 ปี

30-39 ปี

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

4. ระยะเวลาในการทำงาน (โดยนับระยะเวลาตั้งแต่วันที่เริ่มปฏิบัติงาน เศษของเดือนตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป ให้นับเป็น 1 ปี) ปี

5. ประเภทของบุคลากร

ข้าราชการ

ลูกจ้างประจำ

พนักงานราชการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การและวัฒนธรรมองค์การของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการประเมินที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง มากที่สุด

4 หมายถึง มาก

3 หมายถึง ปานกลาง

2 หมายถึง น้อย

1 หมายถึง น้อยที่สุด

| ข้อ | บรรยากาศองค์การ | ระดับการประเมิน | | | | |
|---|---|-----------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ | | | | | | |
| 1. | หน่วยงานของท่านมีการประชุมชี้แจงข่าวสารต่างๆ ให้บุคลากรรับทราบเป็นประจำ | | | | | |
| 2. | ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสรับฟังข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นของท่าน | | | | | |
| 3. | ท่านสามารถเข้าพบผู้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลา โดยไม่ต้องนัดล่วงหน้า | | | | | |
| 4. | ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการปรึกษาหารือเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติอยู่เสมอ | | | | | |
| ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ | | | | | | |
| 5. | ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 6. | ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 7. | ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ของการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 8. | การตัดสินใจส่วนใหญ่ในหน่วยงานใช้การตัดสินใจแบบกลุ่มและมีการทำงานเป็นทีม | | | | | |
| ด้านการคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน | | | | | | |
| 9. | หน่วยงานของท่านจัดสวัสดิการต่างๆ ให้แก่บุคลากรอย่างเป็นธรรมทุกระดับ | | | | | |
| 10. | หน่วยงานของท่านมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีความปลอดภัยอย่างเพียงพอ | | | | | |
| 11. | หน่วยงานของท่านมีการจัดวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน เพียงพอ | | | | | |
| 12. | ท่านได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา ทั้งความรู้ความสามารถและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | | | | | |
| ด้านการใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์การ | | | | | | |
| 13. | ผู้บังคับบัญชาจะใช้อำนาจหน้าที่ตามที่ได้รับตามกฎหมาย อย่างเหมาะสม | | | | | |

| ข้อ | บรรยากาศองค์การ | ระดับการประเมิน | | | | |
|---------------------------------------|---|-----------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 14. | ผู้บังคับบัญชามักจะเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ตลอดจนแก้ปัญหาและอุปสรรคเพียงผู้เดียว | | | | | |
| 15. | มีการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตามความเหมาะสมของบุคลากร | | | | | |
| 16. | บุคลากรต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ และข้อบังคับที่องค์การกำหนดไว้อย่างเคร่งครัด | | | | | |
| ด้านการนำเทคนิคมาใช้ในองค์การ | | | | | | |
| 17. | องค์การมีการสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีทันสมัยมาใช้ในการทำงาน | | | | | |
| 18. | องค์การมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่างๆ | | | | | |
| 19. | บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่องค์การนำมาใช้อย่างสม่ำเสมอ | | | | | |
| 20. | องค์การให้ความสำคัญกับการปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้ | | | | | |
| ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน | | | | | | |
| 21. | ท่านคิดว่างานที่ท่านทำมีโอกาสดำเนินงานในอาชีพ | | | | | |
| 22. | ท่านพร้อมที่จะสนับสนุนและปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็งเพื่อให้งานสำเร็จ | | | | | |
| 23. | ท่านภูมิใจที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน | | | | | |
| 24. | ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรในหน่วยงาน | | | | | |

| ข้อ | วัฒนธรรมองค์การ | ระดับการประเมิน | | | | |
|--------------------------------|--|-----------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| วัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วม | | | | | | |
| 1. | ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านให้คำปรึกษา ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี | | | | | |
| 2. | ลักษณะการทำงานในหน่วยงานของท่านเป็นแบบ ครอบครัว ให้ความเป็นกันเองแก่บุคลากร เอื้อเพื่อเอื้อแก่ ซึ่งกันและกัน | | | | | |
| 3. | หน่วยงานของท่านมุ่งการทำงานเป็นทีม โดยให้สมาชิก มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ | | | | | |
| 4. | หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับความเชื่อถือ ไว้วางใจ ต่อกัน | | | | | |
| วัฒนธรรมแบบปรับตัว | | | | | | |
| 5. | ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านเป็นตัวอย่างที่ดี ของการเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | | | | | |
| 6. | หน่วยงานของท่านมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การทำงาน เพื่อให้มีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมเสมอ | | | | | |
| 7. | หน่วยงานของท่านมักมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน โดยนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้เสมอ | | | | | |
| 8. | ท่านมักได้รับมอบหมายงานใหม่ๆ ที่ท้าทายให้ปฏิบัติเสมอ | | | | | |
| วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ | | | | | | |
| 9. | หน่วยงานของท่านมีการกำหนดวัตถุประสงค์ และ เป้าหมายที่ชัดเจน | | | | | |
| 10. | หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงาน และผลลัพธ์การปฏิบัติงาน | | | | | |
| 11. | หน่วยงานของท่านมุ่งเน้นชัยชนะเหนือคู่แข่ง โดย ทำงานแบบ “ผู้นำในการแข่งขัน” | | | | | |
| 12. | บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความตั้งใจ ทุ่มเท และขยัน ขันแข็งในการทำงาน | | | | | |

| ข้อ | วัฒนธรรมองค์การ | ระดับการประเมิน | | | | |
|-----------------------------|--|-----------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| วัฒนธรรมแบบมุ่งความสอดคล้อง | | | | | | |
| 13. | หน่วยงานของท่านมีการจัดโครงสร้างองค์กรชัดเจน | | | | | |
| 14. | ค่านิยมในการทำงานของบุคลากรเน้นประสิทธิภาพและความประหยัดเป็นหลัก | | | | | |
| 15. | หน่วยงานของท่านมีกระบวนการทำงานและวิธีปฏิบัติงานที่เป็นระบบ | | | | | |
| 16. | บุคลากรปฏิบัติงานโดยเน้นให้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อปฏิบัติต่างๆ | | | | | |

**ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
กระทรวงมหาดไทย**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการประเมินที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

- | | | |
|---|---------|------------|
| 5 | หมายถึง | มากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มาก |
| 3 | หมายถึง | ปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | น้อย |
| 1 | หมายถึง | น้อยที่สุด |

| ข้อ | การพัฒนาตนเอง | ระดับการประเมิน | | | | |
|-------------------------|---|-----------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ด้านร่างกายและบุคลิกภาพ | | | | | | |
| 1. | ท่านมักออกกำลังกายเพื่อความแข็งแรงของร่างกายเสมอ | | | | | |
| 2. | ท่านเห็นว่าร่างกายที่แข็งแรงจะทำให้ท่านทำงานได้ดี มีประสิทธิภาพ | | | | | |
| 3. | ท่านจะให้ความสนใจกับบุคคลที่มีบุคลิกภาพที่ดีเพื่อเป็นแบบอย่างให้กับตนเอง | | | | | |
| 4. | ท่านมักหาโอกาสเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่องค์กรจัดขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง | | | | | |

| ข้อ | การพัฒนาตนเอง | ระดับการประเมิน | | | | |
|------------------|--|-----------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5. | ท่านรู้สึกยินดีอย่างมากหากหน่วยงานส่งท่านไปอบรมสัมมนาศึกษาหรือดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ | | | | | |
| 6. | ท่านได้พัฒนาความสามารถด้านต่างๆ เพิ่มขึ้น เพื่อให้เป็นบุคคลที่มีคุณค่าและมีคุณภาพ | | | | | |
| ด้านงาน | | | | | | |
| 7. | ท่านมักจะกำหนดแผนหรือเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง เพื่อความสำเร็จในอาชีพการงาน | | | | | |
| 8. | ท่านจะสำรวจตนเองเสมอว่า ขาดความรู้ทักษะหรือความสามารถอะไร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองต่อไป | | | | | |
| 9. | ท่านทราบว่าจะใช้จุดเด่นอะไรในการผลักดันตนเองให้ก้าวหน้าในอาชีพการงาน | | | | | |
| 10. | ท่านจะนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ในการวางแผนการพัฒนาตนเอง | | | | | |
| 11. | ท่านเห็นว่าการได้รับความรู้ใหม่ๆ จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน | | | | | |
| 12. | ท่านมักแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับงานที่ท่านรับผิดชอบเสมอ | | | | | |
| ด้านสังคม | | | | | | |
| 13. | ท่านคิดว่าสัมพันธภาพที่ดีที่มีต่อบุคคลรอบข้าง มีความสำคัญกับการทำงาน | | | | | |
| 14. | ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี | | | | | |
| 15. | ท่านมักเรียนรู้ถึงวิธีการที่จะทำให้บุคคลอื่นมีความสุข | | | | | |
| 16. | หากมีผู้มาสอบถามข้อมูลที่ท่านไม่ทราบ ท่านจะรีบค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อให้สามารถตอบข้อมูลนั้นๆ ได้ | | | | | |
| 17. | ท่านมักกระตือรือร้นในการให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่ผู้อื่น | | | | | |
| 18. | ท่านสามารถรับรู้ถึงอารมณ์และความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี | | | | | |



ภาคผนวก ค

คำสัมภาษณ์ความเชื่อมั่นแบบสอบถาม

GRAD VRU

ตารางภาคผนวก ค.1 ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบสอบถามบรรยากาศองค์การ ด้านการติดต่อสื่อสาร
ภายในองค์กร

Reliability Statistics

| | |
|---------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .729 | 4 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| a1 | 10.7667 | 6.323 | .484 | .690 |
| a2 | 11.2333 | 4.875 | .741 | .515 |
| a3 | 10.9667 | 5.895 | .597 | .621 |
| a4 | 10.3333 | 8.230 | .285 | .778 |

ตารางภาคผนวก ค.2 ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบสอบถามบรรยากาศองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมใน
การตัดสินใจ

Reliability Statistics

| | |
|---------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .908 | 4 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| a5 | 10.2667 | 8.961 | .809 | .879 |
| a6 | 10.2000 | 8.234 | .876 | .852 |
| a7 | 10.2333 | 8.392 | .846 | .863 |
| a8 | 10.1000 | 8.093 | .682 | .932 |

ตารางภาคผนวก ค.3 ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบสอบถามบรรยากาศองค์การ ด้านการคำนึงถึง
ผู้ปฏิบัติงาน

Reliability Statistics

| | |
|---------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .760 | 4 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| a9 | 9.9667 | 7.137 | .550 | .708 |
| a10 | 9.3333 | 5.954 | .718 | .606 |
| a11 | 9.2667 | 7.789 | .486 | .741 |
| a12 | 9.4333 | 7.495 | .490 | .740 |

ตารางภาคผนวก ค.4 ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบสอบถามบรรยากาศองค์การ ด้านการใช้อำนาจและ
อิทธิพลในองค์การ

Reliability Statistics

| | |
|---------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .746 | 4 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| a13 | 10.2667 | 6.340 | .577 | .667 |
| a14 | 10.4333 | 7.633 | .370 | .780 |
| a15 | 10.2667 | 6.823 | .614 | .650 |
| a16 | 9.9333 | 6.547 | .625 | .641 |

ตารางภาคผนวก ค.5 ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบสอบถามบรรยากาศองค์การด้านการนำเทคนิค
มาใช้ในองค์กร

Reliability Statistics

| | |
|---------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .950 | 4 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| a17 | 10.0000 | 7.655 | .911 | .927 |
| a18 | 9.8000 | 9.338 | .891 | .938 |
| a19 | 10.0333 | 8.723 | .878 | .936 |
| a20 | 10.0667 | 8.064 | .875 | .938 |

ตารางภาคผนวก ค.6 ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบสอบถามบรรยากาศองค์การ ด้านการสร้าง
แรงจูงใจในการทำงาน

Reliability Statistics

| | |
|---------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .728 | 4 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| a21 | 12.6000 | 3.283 | .478 | .728 |
| a22 | 11.4333 | 4.116 | .533 | .660 |
| a23 | 11.5333 | 3.775 | .677 | .580 |
| a24 | 11.2333 | 4.668 | .464 | .702 |

ตารางภาคผนวก ค.7 ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรม
แบบมีส่วนร่วม

Reliability Statistics

| | |
|---------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .883 | 4 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| b1 | 9.6667 | 10.782 | .580 | .909 |
| b2 | 9.7000 | 9.252 | .770 | .841 |
| b3 | 9.5667 | 9.220 | .799 | .830 |
| b4 | 9.5667 | 8.806 | .846 | .810 |

ตารางภาคผนวก ค.8 ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรม
แบบปรับตัว

Reliability Statistics

| | |
|------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .926 | 4 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| b5 | 9.6333 | 9.620 | .908 | .877 |
| b6 | 9.6000 | 10.386 | .905 | .877 |
| b7 | 9.7000 | 10.562 | .913 | .875 |
| b8 | 9.2667 | 13.306 | .610 | .967 |

ตารางภาคผนวก ค.9 ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรม
แบบมุ่งผลสำเร็จ

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .861 | 4 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| b9 | 10.3333 | 7.609 | .773 | .797 |
| b10 | 10.1667 | 7.454 | .838 | .772 |
| b11 | 11.0667 | 7.995 | .496 | .927 |
| b12 | 10.1333 | 7.844 | .798 | .792 |

ตารางภาคผนวก ค.10 ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่ง
ความสอดคล้อง

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .890 | 4 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| b13 | 10.6333 | 7.964 | .748 | .864 |
| b14 | 10.9667 | 7.895 | .665 | .893 |
| b15 | 10.9667 | 7.137 | .799 | .843 |
| b16 | 10.8333 | 7.040 | .831 | .830 |

ตารางภาคผนวก ค.11 ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบสอบถามการพัฒนาตนเองด้านร่างกายและบุคลิกภาพ

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .854 | 6 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| c1 | 18.8333 | 16.764 | .516 | .856 |
| c2 | 18.0333 | 18.861 | .436 | .862 |
| c3 | 18.5000 | 16.466 | .728 | .814 |
| c4 | 18.8000 | 15.269 | .724 | .812 |
| c5 | 18.4000 | 15.697 | .802 | .799 |
| c6 | 18.6000 | 16.524 | .670 | .824 |

ตารางภาคผนวก ค.12 ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบสอบถามการพัฒนาตนเองด้านงาน

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .813 | 6 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| c7 | 19.1667 | 12.626 | .545 | .791 |
| c8 | 19.2000 | 10.924 | .781 | .737 |
| c9 | 19.2667 | 11.582 | .672 | .763 |
| c10 | 19.2667 | 10.547 | .833 | .723 |
| c11 | 18.8333 | 13.109 | .455 | .808 |
| c12 | 19.2667 | 12.754 | .289 | .862 |

ตารางภาคผนวก ค.13 ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบสอบถามการพัฒนาศักยภาพตนเอง ด้านสังคม

Reliability Statistics

| | |
|---------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .870 | 6 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| c13 | 19.5000 | 11.293 | .750 | .838 |
| c14 | 19.6667 | 11.471 | .723 | .842 |
| c15 | 20.0333 | 10.033 | .768 | .829 |
| c16 | 20.2333 | 10.599 | .578 | .870 |
| c17 | 19.9000 | 10.300 | .777 | .828 |
| c18 | 19.8333 | 12.075 | .491 | .876 |

GRAD VRU



ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและวัฒนธรรมองค์การ
กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

GRAD VRU

ตารางภาคผนวก ง.1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

Correlations

| | | mTotalC1 | mTotalC2 | mTotalC3 | mTotalC1C3 | mtotalA1 |
|------------|---------------------|----------|----------|----------|------------|----------|
| mTotalC1 | Pearson Correlation | 1 | .666** | .579** | .855** | .363** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 260 | 260 | 260 | 260 | 260 |
| mTotalC2 | Pearson Correlation | .666** | 1 | .723** | .902** | .447** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 260 | 260 | 260 | 260 | 260 |
| mTotalC3 | Pearson Correlation | .579** | .723** | 1 | .877** | .347** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 260 | 260 | 260 | 260 | 260 |
| mTotalC1C3 | Pearson Correlation | .855** | .902** | .877** | 1 | .437** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 260 | 260 | 260 | 260 | 260 |
| mtotalA1 | Pearson Correlation | .363** | .447** | .347** | .437** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 260 | 260 | 260 | 260 | 260 |

** Correlations is Significant at the 0.01 Level (2-tailed)

mtotalA1 หมายถึง บรรยากาศองค์การของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

mTotalC1 หมายถึง การพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านร่างกายและบุคลิกภาพ

mTotalC2 หมายถึง การพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านงาน

mTotalC3 หมายถึง การพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านสังคม

mTotalC1C3 หมายถึง การพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านร่างกายและบุคลิกภาพ ด้านงาน ด้านสังคม

ตารางภาคผนวก ง.2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

Correlations

| | | mTotalC1 | mTotalC2 | mTotalC3 | mTotalC1C3 | mtotalA2 |
|------------|---------------------|----------|----------|----------|------------|----------|
| mTotalC1 | Pearson Correlation | 1 | .666** | .579** | .855** | .402** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 260 | 260 | 260 | 260 | 260 |
| mTotalC2 | Pearson Correlation | .666** | 1 | .723** | .902** | .499** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 260 | 260 | 260 | 260 | 260 |
| mTotalC3 | Pearson Correlation | .579** | .723** | 1 | .877** | .383** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 260 | 260 | 260 | 260 | 260 |
| mTotalC1C3 | Pearson Correlation | .855** | .902** | .877** | 1 | .486** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 260 | 260 | 260 | 260 | 260 |
| mtotalA2 | Pearson Correlation | .402** | .499** | .383** | .486** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 260 | 260 | 260 | 260 | 260 |

** Correlations is Significant at the 0.01 Level (2-tailed)

mtotalA2 หมายถึง บรรยากาศองค์การของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

mTotalC1 หมายถึง การพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านร่างกายและบุคลิกภาพ

mTotalC2 หมายถึง การพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านงาน

mTotalC3 หมายถึง การพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านสังคม

mTotalC1C3 หมายถึง การพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านร่างกายและบุคลิกภาพ ด้านงาน ด้านสังคม

ตารางภาคผนวก ง.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ด้านการคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

Correlations

| | | mTotalC1 | mTotalC2 | mTotalC3 | mTotalC1C3 | mtotalA3 |
|------------|---------------------|----------|----------|----------|------------|----------|
| mTotalC1 | Pearson Correlation | 1 | .666** | .579** | .855** | .329** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 260 | 260 | 260 | 260 | 260 |
| mTotalC2 | Pearson Correlation | .666** | 1 | .723** | .902** | .409** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 260 | 260 | 260 | 260 | 260 |
| mTotalC3 | Pearson Correlation | .579** | .723** | 1 | .877** | .206** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .001 |
| | N | 260 | 260 | 260 | 260 | 260 |
| mTotalC1C3 | Pearson Correlation | .855** | .902** | .877** | 1 | .355** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 260 | 260 | 260 | 260 | 260 |
| mtotalA3 | Pearson Correlation | .329** | .409** | .206** | .355** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .001 | .000 | |
| | N | 260 | 260 | 260 | 260 | 260 |

** Correlations is Significant at the 0.01 Level (2-tailed)

mtotalA3 หมายถึง บรรยากาศองค์การของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านการคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน

mTotalC1 หมายถึง การพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านร่างกายและบุคลิกภาพ

mTotalC2 หมายถึง การพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านงาน

mTotalC3 หมายถึง การพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านสังคม

mTotalC1C3 หมายถึง การพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านร่างกายและบุคลิกภาพ ด้านงาน ด้านสังคม

ตารางภาคผนวก ง.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ด้านการใช้อำนาจในองค์การกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

Correlations

| | | mTotalC1 | mTotalC2 | mTotalC3 | mTotalC1C3 | mtotalA4 |
|------------|---------------------|----------|----------|----------|------------|----------|
| mTotalC1 | Pearson Correlation | 1 | .666** | .579** | .855** | .430** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 260 | 260 | 260 | 260 | 260 |
| mTotalC2 | Pearson Correlation | .666** | 1 | .723** | .902** | .466** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 260 | 260 | 260 | 260 | 260 |
| mTotalC3 | Pearson Correlation | .579** | .723** | 1 | .877** | .426** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 260 | 260 | 260 | 260 | 260 |
| mTotalC1C3 | Pearson Correlation | .855** | .902** | .877** | 1 | .501** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 260 | 260 | 260 | 260 | 260 |
| mtotalA4 | Pearson Correlation | .430** | .466** | .426** | .501** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 260 | 260 | 260 | 260 | 260 |

** Correlations is Significant at the 0.01 Level (2-tailed)

mtotalA4 หมายถึง บรรยากาศองค์การของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านการใช้อำนาจในองค์การ

mTotalC1 หมายถึง การพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านร่างกายและบุคลิกภาพ

mTotalC2 หมายถึง การพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านงาน

mTotalC3 หมายถึง การพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านสังคม

mTotalC1C3 หมายถึง การพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านร่างกายและบุคลิกภาพ ด้านงาน ด้านสังคม

ตารางภาคผนวก ง.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ด้านการนำเทคนิคมาใช้ในองค์การ กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

Correlations

| | | mTotalC1 | mTotalC2 | mTotalC3 | mTotalC1C3 | mtotalA5 |
|------------|---------------------|----------|----------|----------|------------|----------|
| mTotalC1 | Pearson Correlation | 1 | .666** | .579** | .855** | .325** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 260 | 260 | 260 | 260 | 260 |
| mTotalC2 | Pearson Correlation | .666** | 1 | .723** | .902** | .419** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 260 | 260 | 260 | 260 | 260 |
| mTotalC3 | Pearson Correlation | .579** | .723** | 1 | .877** | .291** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 260 | 260 | 260 | 260 | 260 |
| mTotalC1C3 | Pearson Correlation | .855** | .902** | .877** | 1 | .391** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 260 | 260 | 260 | 260 | 260 |
| mtotalA5 | Pearson Correlation | .325** | .419** | .291** | .391** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 260 | 260 | 260 | 260 | 260 |

** Correlations is Significant at the 0.01 Level (2-tailed)

mtotalA5 หมายถึง บรรยากาศองค์การของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านการนำเทคนิคมาใช้ในองค์การ

mTotalC1 หมายถึง การพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านร่างกายและบุคลิกภาพ

mTotalC2 หมายถึง การพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านงาน

mTotalC3 หมายถึง การพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านสังคม

mTotalC1C3 หมายถึง การพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านร่างกายและบุคลิกภาพ ด้านงาน ด้านสังคม

ตารางภาคผนวก ง.6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

Correlations

| | | mTotalC1 | mTotalC2 | mTotalC3 | mTotalC1C3 | mtotalA6 |
|------------|---------------------|----------|----------|----------|------------|----------|
| mTotalC1 | Pearson Correlation | 1 | .666** | .579** | .855** | .474** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 260 | 260 | 260 | 260 | 260 |
| mTotalC2 | Pearson Correlation | .666** | 1 | .723** | .902** | .552** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 260 | 260 | 260 | 260 | 260 |
| mTotalC3 | Pearson Correlation | .579** | .723** | 1 | .877** | .561** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 260 | 260 | 260 | 260 | 260 |
| mTotalC1C3 | Pearson Correlation | .855** | .902** | .877** | 1 | .603** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 260 | 260 | 260 | 260 | 260 |
| mtotalA6 | Pearson Correlation | .474** | .552** | .561** | .603** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 260 | 260 | 260 | 260 | 260 |

** Correlations is Significant at the 0.01 Level (2-tailed)

mtotalA6 หมายถึง บรรยากาศองค์การของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

mTotalC1 หมายถึง การพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านร่างกายและบุคลิกภาพ

mTotalC2 หมายถึง การพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านงาน

mTotalC3 หมายถึง การพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านสังคม

mTotalC1C3 หมายถึง การพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านร่างกายและบุคลิกภาพ ด้านงาน ด้านสังคม

ตารางภาคผนวก ง.7 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วมกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

Correlations

| | | mTotalC1 | mTotalC2 | mTotalC3 | mTotalC1C3 | mTotalB1 |
|------------|---------------------|----------|----------|----------|------------|----------|
| mTotalC1 | Pearson Correlation | 1 | .666** | .579** | .855** | .354** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 260 | 260 | 260 | 260 | 260 |
| mTotalC2 | Pearson Correlation | .666** | 1 | .723** | .902** | .468** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 260 | 260 | 260 | 260 | 260 |
| mTotalC3 | Pearson Correlation | .579** | .723** | 1 | .877** | .377** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 260 | 260 | 260 | 260 | 260 |
| mTotalC1C3 | Pearson Correlation | .855** | .902** | .877** | 1 | .453** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 260 | 260 | 260 | 260 | 260 |
| mTotalB1 | Pearson Correlation | .354** | .468** | .377** | .453** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 260 | 260 | 260 | 260 | 260 |

** Correlations is Significant at the 0.01 Level (2-tailed)

mTotalB1 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วม

mTotalC1 หมายถึง การพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านร่างกายและบุคลิกภาพ

mTotalC2 หมายถึง การพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านงาน

mTotalC3 หมายถึง การพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านสังคม

mTotalC1C3 หมายถึง การพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านร่างกายและบุคลิกภาพ ด้านงาน ด้านสังคม

ตารางภาคผนวก ง.8 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัวกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

Correlations

| | | mTotalC1 | mTotalC2 | mTotalC3 | mTotalC1C3 | mTotalB2 |
|------------|---------------------|----------|----------|----------|------------|----------|
| mTotalC1 | Pearson Correlation | 1 | .666** | .579** | .855** | .455** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 260 | 260 | 260 | 260 | 260 |
| mTotalC2 | Pearson Correlation | .666** | 1 | .723** | .902** | .516** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 260 | 260 | 260 | 260 | 260 |
| mTotalC3 | Pearson Correlation | .579** | .723** | 1 | .877** | .340** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 260 | 260 | 260 | 260 | 260 |
| mTotalC1C3 | Pearson Correlation | .855** | .902** | .877** | 1 | .495** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 260 | 260 | 260 | 260 | 260 |
| mTotalB2 | Pearson Correlation | .455** | .516** | .340** | .495** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 260 | 260 | 260 | 260 | 260 |

** Correlations is Significant at the 0.01 Level (2-tailed)

mTotalB2 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว

mTotalC1 หมายถึง การพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านร่างกายและบุคลิกภาพ

mTotalC2 หมายถึง การพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านงาน

mTotalC3 หมายถึง การพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านสังคม

mTotalC1C3 หมายถึง การพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านร่างกายและบุคลิกภาพ ด้านงาน ด้านสังคม

ตารางภาคผนวก ง.9 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมแบบ มุ่งผลสำเร็จกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

Correlations

| | | mTotalC1 | mTotalC2 | mTotalC3 | mTotalC1C3 | mTotalB3 |
|------------|---------------------|----------|----------|----------|------------|----------|
| mTotalC1 | Pearson Correlation | 1 | .666** | .579** | .855** | .442** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 260 | 260 | 260 | 260 | 260 |
| mTotalC2 | Pearson Correlation | .666** | 1 | .723** | .902** | .525** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 260 | 260 | 260 | 260 | 260 |
| mTotalC3 | Pearson Correlation | .579** | .723** | 1 | .877** | .391** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 260 | 260 | 260 | 260 | 260 |
| mTotalC1C3 | Pearson Correlation | .855** | .902** | .877** | 1 | .513** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 260 | 260 | 260 | 260 | 260 |
| mTotalB3 | Pearson Correlation | .442** | .525** | .391** | .513** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 260 | 260 | 260 | 260 | 260 |

** Correlations is Significant at the 0.01 Level (2-tailed)

mTotalB3 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านวัฒนธรรมแบบ มุ่งผลสำเร็จ

mTotalC1 หมายถึง การพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านร่างกายและ บุคลิกภาพ

mTotalC2 หมายถึง การพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านงาน

mTotalC3 หมายถึง การพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านสังคม

mTotalC1C3 หมายถึง การพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านร่างกายและบุคลิกภาพ ด้านงาน ด้านสังคม

ตารางภาคผนวก ง.10 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่ง
ความสอดคล้องกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

Correlations

| | | mTotalC1 | mTotalC2 | mTotalC3 | mTotalC1C3 | mTotalB4 |
|------------|---------------------|----------|----------|----------|------------|----------|
| mTotalC1 | Pearson Correlation | 1 | .666** | .579** | .855** | .433** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 260 | 260 | 260 | 260 | 260 |
| mTotalC2 | Pearson Correlation | .666** | 1 | .723** | .902** | .524** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 260 | 260 | 260 | 260 | 260 |
| mTotalC3 | Pearson Correlation | .579** | .723** | 1 | .877** | .378** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 260 | 260 | 260 | 260 | 260 |
| mTotalC1C3 | Pearson Correlation | .855** | .902** | .877** | 1 | .505** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 260 | 260 | 260 | 260 | 260 |
| mTotalB4 | Pearson Correlation | .433** | .524** | .378** | .505** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 260 | 260 | 260 | 260 | 260 |

** Correlations is Significant at the 0.01 Level (2-tailed)

mTotalB4 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งความสอดคล้อง

mTotalC1 หมายถึง การพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านร่างกายและบุคลิกภาพ

mTotalC2 หมายถึง การพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านงาน

mTotalC3 หมายถึง การพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านสังคม

mTotalC1C3 หมายถึง การพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านร่างกายและบุคลิกภาพ ด้านงาน ด้านสังคม

ตารางภาคผนวก ง.11 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การโดยรวมกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

Correlations

| | | mTotalC1 | mTotalC2 | mTotalC3 | mTotalC1C3 | mTotalA1A6 |
|------------|---------------------|----------|----------|----------|------------|------------|
| mTotalC1 | Pearson Correlation | 1 | .666** | .579** | .855** | .484** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 260 | 260 | 260 | 260 | 260 |
| mTotalC2 | Pearson Correlation | .666** | 1 | .723** | .902** | .584** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 260 | 260 | 260 | 260 | 260 |
| mTotalC3 | Pearson Correlation | .579** | .723** | 1 | .877** | .458** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 260 | 260 | 260 | 260 | 260 |
| mTotalC1C3 | Pearson Correlation | .855** | .902** | .877** | 1 | .577** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 260 | 260 | 260 | 260 | 260 |
| mTotalA1A6 | Pearson Correlation | .484** | .584** | .458** | .577** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 260 | 260 | 260 | 260 | 260 |

** Correlations is Significant at the 0.01 Level (2-tailed)

mTotalC1 หมายถึง การพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านร่างกายและบุคลิกภาพ

mTotalC2 หมายถึง การพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านงาน

mTotalC3 หมายถึง การพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านสังคม

mTotalC1C3 หมายถึง การพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านร่างกายและบุคลิกภาพ ด้านงาน ด้านสังคม

mTotalA1A6 หมายถึง บรรยากาศองค์การของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ทั้ง 6 ด้าน ประกอบด้วย การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน การใช้อำนาจในองค์การ การนำเทคนิคมาใช้ในองค์การ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ตารางภาคผนวก ง.12 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การโดยรวมกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

Correlations

| | | mTotalC1 | mTotalC2 | mTotalC3 | mTotalC1C3 | mTotalB1B4 |
|------------|---------------------|----------|----------|----------|------------|------------|
| mTotalC1 | Pearson Correlation | 1 | .666** | .579** | .855** | .472** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 260 | 260 | 260 | 260 | 260 |
| mTotalC2 | Pearson Correlation | .666** | 1 | .723** | .902** | .570** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 260 | 260 | 260 | 260 | 260 |
| mTotalC3 | Pearson Correlation | .579** | .723** | 1 | .877** | .417** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 260 | 260 | 260 | 260 | 260 |
| mTotalC1C3 | Pearson Correlation | .855** | .902** | .877** | 1 | .552** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 260 | 260 | 260 | 260 | 260 |
| mTotalB1B4 | Pearson Correlation | .472** | .570** | .417** | .552** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 260 | 260 | 260 | 260 | 260 |

** Correlations is Significant at the 0.01 Level (2-tailed)

mTotalC1 หมายถึง การพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านร่างกายและบุคลิกภาพ

mTotalC2 หมายถึง การพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านงาน

mTotalC3 หมายถึง การพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านสังคม

mTotalC1C3 หมายถึง การพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านร่างกายและบุคลิกภาพ ด้านงาน ด้านสังคม

mTotalB1B4 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยโดยรวมกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ประวัติผู้วิจัย

| | |
|------------------------------|---|
| ชื่อ - นามสกุล | ศรีษฐา อรุณประเสริฐ |
| วัน เดือน ปี ที่เกิด | 13 กุมภาพันธ์ 2518 |
| สถานที่เกิด | จังหวัดสุโขทัย |
| ที่อยู่ปัจจุบัน | 94 หมู่ 3 ถนนรังสิต-ปทุมธานี ตำบลบางพูน อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี |
| ประวัติการศึกษา | |
| พ.ศ. 2542 | บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยรังสิต |
| ประวัติการทำงาน | |
| พ.ศ. 2554 | นักวิชาการแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน |
| พ.ศ. 2555 | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย |
| ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน |
| ที่ทำงานปัจจุบัน | วิทยาลัยป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี |

GRAD VRU