



ขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

The Morale for Job Performance of Personnel Under Center of Disaster Prevention
and Mitigation in Northeastern of Thailand

จิราวัฒน์ มั่นตรา¹

ปรีชา ศรีกังพาน²

วีระยุทธ รัชตเวชกุล³

ณิชกานต์ ถนอมศักดิ์ชัย⁴

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลกระทบต่อการทำงาน และกำลังใจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพ มีกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคือ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวนทั้งสิ้น 300 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบการทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่าง รายคู่ตามวิธีของ LSD (Least Significant Differential) และสรุปผลปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ โดยวิธีวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 169 คน อายุส่วนใหญ่ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 130 คน สถานภาพส่วนใหญ่สมรส จำนวน 226 คน การศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 125 คน ตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 146 คน รายได้เฉลี่ยส่วนใหญ่ต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป จำนวน 194 คน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 182 คน ส่วนด้านขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน และด้านสวัสดิการที่ได้รับและด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความเป็นธรรมของหน่วยงานเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อขวัญและกำลังใจศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่สถิติระดับ 0.05

คำสำคัญ : ขวัญและกำลังใจ , ผู้ปฏิบัติงาน และศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

Abstract

The purposes of this study were : 1) to study the morale for Job performance of personnel under center of disaster prevention and mitigation in Northeastern of Thailand, 2) to study the personels opinions towards the Morale for job performance of personnel under center of disaster prevention and mitigation in northeastern of Thailand, by studying the samples of 300 persons. The research tool used questionnaire. The data analysis techniques used frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses of the study have been tested by t- test and F- test (One Way ANOVA). If there were significant difference therefore they would be pursued by multiple comparisons (Least Significant Difference : LSD), and summarized the problems, obstacles and suggestion by analysis and synthesis of data.

¹⁻³อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

⁴นักศึกษาประจำสาขาวิชาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

The study results revealed that personnel opinions towards the morale for job performance of personnel under center of disaster prevention and mitigation in northeastern of Thailand, overall aspect was at a high level.

When comparing the opinions of personnel towards the Morale for job performance of under center of disaster prevention and mitigation in northeastern of Thailand classified by status : It was found that the gender, age, educational and position of the respondents affected about the morale for job performance of personnel center of disaster prevention and mitigation in northeastern of Thailand was significantly different at 0.05.

Keywords: Morale for job, Performance of personnel, Disaster prevention and mitigation

บทนำ

สาธารณภัยตามพระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. 2550 หมายความว่า อัคคีภัย ภัยพิบัติ อุทกภัย ภัยแล้ง โรคระบาดในมนุษย์ โรคระบาดในสัตว์ โรคระบาดในสัตว์น้ำ การระบาดของศัตรูพืช ตลอดจนภัยอื่นๆ อันมีผลกระทบต่อสาธารณสุข ไม่ว่าจะเกิดจากธรรมชาติ มีผู้ทำให้เกิดขึ้นอุบัติเหตุหรือเหตุอื่นใด ซึ่งก่อให้เกิดอันตรายแก่ชีวิต ร่างกายของประชาชน หรือความเสียหายแก่ทรัพย์สินของประชาชนหรือของรัฐ สาธารณภัยที่เกิดขึ้นแต่ละครั้ง สร้างความเสียหายมากขึ้นอยู่กับระดับความรุนแรงขนาดของภัย และสถานที่ (กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, 2550)

สาธารณภัยในปัจจุบันที่เกิดขึ้นบ่อยครั้ง และมีแนวโน้มที่จะทวีความรุนแรงขึ้นเรื่อยๆ นั้นได้ก่อให้เกิดความสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สิน วิถีชีวิตความเป็นอยู่ อีกทั้งกระทบต่อสภาพแวดล้อมและส่งผลต่อการพัฒนาประเทศ เป็นทั้งสาธารณภัยที่เกิดจากธรรมชาติ และเกิดจากการกระทำของมนุษย์ปรากฏการณ์เรือนกระจก (Green House Effect) ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้อุณหภูมิของโลกสูงขึ้น ก่อให้เกิดสาธารณภัยต่างๆ มากมาย เช่น ฝนตกหนัก น้ำท่วม ลมพายุ ความแห้งแล้ง ระดับน้ำทะเลสูงขึ้นอย่างผิดปกติ ผลิตธรรมชาติ และมีความรุนแรงมากขึ้นตามลำดับ (กรมป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย, 2559)

องค์กรราชการหรือเอกชนคนถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร ผู้บริหารจำนวนมากเริ่มให้ความสำคัญเรื่องคนเป็นอันดับต้นๆ การส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ในองค์กรมีขวัญและกำลังใจที่ดีเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ตามบทบาทและความรับผิดชอบ หากเจ้าหน้าที่มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีแล้ว จะช่วยให้พวกเขาเกิดความพึงพอใจเกิดความรัก ความศรัทธาเสียสละทุ่มเทกำลังกายกำลังใจและกำลังสติปัญญา เพื่อหาทางปรับปรุงให้งานนั้นๆ เจริญก้าวหน้าขึ้นไปในทางตรงกันข้ามหากปัจจัยดังกล่าวมี

ผลออกมาเชิงลบ จะมีผลทำให้เจ้าหน้าที่มีการลาออกจากงาน เกิดความเบื่อหน่ายมีความสัมพันธ์ที่เย็นชาต่อกัน ไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน ขาดความสามัคคีไม่เข้าปฏิบัติงานโดยไม่มีสาเหตุ สิ่งเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงสภาพขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ด้วยภารกิจที่มากมายแต่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของศูนย์ป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับสาธารณภัยที่เพิ่มความรุนแรงมากขึ้นทั้ง อัคคีภัย ภัยพิบัติ อุทกภัย ภัยแล้ง โรคระบาดในมนุษย์ โรคระบาดในสัตว์ โรคระบาดในสัตว์น้ำ การระบาดของศัตรูพืช ตลอดจนภัยอื่นๆ อันมีผลกระทบต่อสาธารณสุข ไม่ว่าจะเกิดจากธรรมชาติ มีผู้ทำให้เกิดขึ้นอุบัติเหตุหรือเหตุอื่นใด ซึ่งก่อให้เกิดอันตรายแก่ชีวิต ร่างกายของประชาชน หรือความเสียหายแก่ทรัพย์สินของประชาชน หรือของรัฐ และให้หมายความถึงภัยทางอากาศ และการก่อวินาศกรรม สาธารณภัยที่เกิดขึ้นแต่ละครั้ง สร้างความเสียหายมากขึ้นอยู่กับระดับความรุนแรงขนาดของภัย และสถานที่ ทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเหนื่อยล้าในการทำงาน มีสภาพจิตใจที่ย่ำแย่ ไม่มีเวลาให้กับครอบครัวเกิดความไม่ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานไม่ทันสมัยสภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยกับการปฏิบัติงาน

ขวัญและกำลังใจ จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานควรได้รับในองค์กรควรให้ความสำคัญกับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรของตนเอง เพราะถ้าเจ้าหน้าที่มีขวัญและกำลังใจที่ดีจะส่งผลทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จได้ ดังนั้นทุกหน่วยงานควรให้ความสำคัญกับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

จากความสำคัญดังกล่าวคณะผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยข้อมูลที่ได้จากการศึกษา



ดังกล่าว คณะผู้วิจัยจะนำไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนาขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพ

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทราบถึงขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้ง 5 ด้าน 1) สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน 2) การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา 3) ความเป็นธรรมของหน่วยงาน 4) สวัสดิการที่ได้รับ 5) ความก้าวหน้าในอาชีพ
2. ทราบถึงข้อมูลขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประกอบการพิจารณาวางแผนปรับปรุง พัฒนาขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในอนาคตต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 1,200 คน (กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, 2559)
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษามีจำนวน 300 คน (จากการคำนวณโดยสูตร ทาโรยามาเน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนอยู่ที่ระดับ + 5)
2. ขอบเขตด้านพื้นที่ที่ศึกษาได้แก่ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 5 นครราชสีมา, เขต 6 ขอนแก่น, เขต 7 สกลนคร, เขต 13 อุบลราชธานี และเขต 14 อุดรธานี

3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน 2) ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา 3) ด้านความเป็นธรรมของหน่วยงาน 4) ด้านสวัสดิการที่ได้รับ และ 5) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

วิธีการดำเนินการวิจัย

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานตามแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. รวบรวมข้อมูลต่างๆ ที่ได้จากเอกสารงานวิจัยเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน โดยกำหนดขอบเขตและเนื้อหาให้ครอบคลุมจุดมุ่งหมาย

3. สร้างเครื่องมือแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยให้มีขอบเขตและเนื้อหาให้ครอบคลุมทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ด้านความเป็นธรรมของหน่วยงาน ด้านสวัสดิการที่ได้รับ และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งแบ่งเป็น แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) และ แบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open ended Questions)

4. นำแบบสอบถามที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้น ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยตรวจสอบความถูกต้องและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม พร้อมทั้งแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยทั้ง 5 เขต จำนวน 30 คน จากนั้นนำไปหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.93

6. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้

7. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปขอความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยทั้ง 5 เขต ได้แก่ ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 5 นครราชสีมา ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 6 ขอนแก่น ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 7 สกลนคร ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 13 อุบลราชธานี และศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 14 อุดรธานี ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยทั้ง 5 เขต ตอบแบบสอบถามภายในเวลาที่กำหนด ได้กลับคืนมาร้อยละ 100

8. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา ไปตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดให้ หลังจากนั้นนำข้อมูลของแบบสอบถามแต่ละชุดไปคำนวณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

9. วิเคราะห์สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าร้อยละ และการวิเคราะห์ขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

10. การวิเคราะห์เปรียบเทียบโดยใช้ค่า t-test และใช้ค่าความแตกต่าง ใช้ค่า F-test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ทดสอบความแตกต่างกรณีมีกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ถ้าพบว่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของ LSD (Least Significant Differential)

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ด้านการสนับสนุนของบังคับบัญชา ด้านความเป็นธรรมของหน่วยงาน ด้านสวัสดิการที่ได้รับ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน รองลงมา ด้านสวัสดิการที่ได้รับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความเป็นธรรมของหน่วยงาน โดยคณะผู้วิจัยได้สรุปผลรายด้านดังนี้

1. **ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน** โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สภาพแวดล้อมภายนอกอาคารมีความร่มรื่น

และปลอดภัย รองลงมา หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเพียงพอ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ภาระเบี่ยงข้อบังคับขององค์กรเอื้ออำนวยต่อการทำงาน

2. **ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา** โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน รองลงมา ผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีม มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

3. **ด้านความเป็นธรรมของหน่วยงาน** กลุ่มตัวอย่างมีขวัญและกำลังใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชามีเหตุผลสามารถปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาได้ เมื่อเกิดปัญหา รองลงมา การพิจารณาความดีความชอบมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์กรมีการกระจายงาน ให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมเท่าเทียมกัน

4. **ด้านสวัสดิการที่ได้รับ** กลุ่มตัวอย่างมีขวัญและกำลังใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการบริการตรวจสอบสุขภาพประจำปี รองลงมา จัดตั้งหน่วยงานฉาปนกิจสงเคราะห์ของหน่วยงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีสวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาลและการศึกษาบุตร

5. **ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ** กลุ่มตัวอย่างมีขวัญและกำลังใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นองค์กรที่มั่นคง รองลงมา ท่านมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเช่น การเลื่อนตำแหน่ง

6. **ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจ** ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เมื่อจำแนกตามเพศโดยภาพรวม ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามเพศมาเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ด้านความเป็นธรรมของหน่วยงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7. **ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจ** ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เมื่อจำแนกตามอายุโดยภาพรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ



0.05 จำแนกตามอายุมาเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ด้านสวัสดิการที่ได้รับและด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

8. ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจ ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เมื่อ **จำแนกตามวุฒิการศึกษา** โดยภาพรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามวุฒิการศึกษามาเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ด้านความเป็นธรรมของหน่วยงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

9. ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจ ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ **จำแนกตามตำแหน่ง** โดยภาพรวมและทุกด้าน ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คณะผู้วิจัยอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

1. ด้านขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานของศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน

1.1 ด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ ทำงาน พบว่า สภาพแวดล้อมภายนอกอาคารมีความร่มรื่นและปลอดภัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีสภาพแวดล้อมที่ร่มรื่นประกอบด้วยต้นไม้ขนาดใหญ่จำนวนมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของอนุตร พูนพัฒนา (2556) ได้ศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทมาเลย์ คอมโพ-เน็นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่าด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีมากกว่าด้านอื่น คือ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือร่วมกันทำงานอยู่ในระดับมากเท่ากับ 3.58 รองลงมาคือ หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเพียงพอ ภายในอาคารที่ทำงานมีความสะอาดระเบียบข้อบังคับของบริษัทเอื้ออำนวยต่อการทำงาน สภาพแวดล้อมภายนอกอาคารมีความร่มรื่น มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้

ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน

1.2 ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา พบว่า ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชาและข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชา โดยให้ผู้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วม ในการตัดสินใจในการดำเนินขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศิตา ปิ่นทองคำ (2556) ได้ศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสามพราน อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสามพราน อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม และเพื่อนำผลการศึกษาเสนอผู้บริหารเป็นแนวทางสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสามพราน อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีขวัญและกำลังใจอันดับที่หนึ่งคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อันดับที่สองคือ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ อันดับที่สามคือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน อันดับที่สุดคือ ด้านการมอบหมายงาน อันดับสุดท้ายคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานตามลำดับ

1.3 ด้านความเป็นธรรมของหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชามีเหตุผลสามารถปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาได้เมื่อเกิดปัญหา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชาใช้เหตุผลในการตัดสินใจกับปัญหาและสามารถปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาได้ เพื่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสมชาย คุ่มพูล (2555) ได้ศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษจังหวัดปทุมธานี ระดับตำแหน่งชำนาญงาน และระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษจังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก คือ ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน รองลงมา คือ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน และด้านความเพียงพอของรายได้ ตามลำดับสำหรับผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำไปเสนอแนะให้ทัณฑสถานบำบัดพิเศษจังหวัดปทุมธานี เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษจังหวัดปทุมธานี

1.4 **ด้านสวัสดิการที่ได้รับ** พบว่า มีการบริการตรวจสอบสุขภาพประจำปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรให้ความสำคัญกับสุขภาพของเจ้าหน้าที่ในองค์กร และมีการบริการตรวจสอบสุขภาพประจำปี ซึ่งไม่สอดคล้องกับวิจัยผลงานวิจัยของวสันต์ พลั้วพันธ์ (2555) ได้ศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการมูลนิธิโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร ผลการศึกษาพบว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีขวัญกำลังใจด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการดูแลสุขภาพและด้านสวัสดิการในหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง

1.5 **ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ** พบว่า รู้สึกว่าหน่วยงานเป็นองค์กรที่มั่นคง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเป็นองค์กรของภาครัฐมีระเบียบทางราชการที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยผลของ อนุตร์ พูนพัฒนา (2556 ข) ได้ศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทมาเลย์ คอมโพ-เน็นท์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่าด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานพบว่าด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า บริษัทเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยพร้อมด้วยการจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้กับพนักงาน ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบันที่ปฏิบัติอยู่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน การสนับสนุนด้านการฝึกอบรมการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มความรู้ในหน้าที่ความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยจากการศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังต่อไปนี้

1.1 **ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา** ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีข้อผู้บังคับบัญชาให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่พบว่ามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรให้เจ้าหน้าที่ในองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

1.2 **ด้านความเป็นธรรมของหน่วยงานของ** เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์กรมีการกระจายงานให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมเท่าเทียมกัน แต่พบว่ามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นทางองค์กรจึงปรับเปลี่ยนการกระจายงานให้เหมาะสมและเท่าเทียมกัน

1.3 **ด้านสวัสดิการที่ได้รับ** ของหน่วยงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือสวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาลและการศึกษาบุตร แต่พบว่ามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นทางองค์กรจึงควรให้ความสำคัญทางด้านค่ารักษาพยาบาลและการศึกษาบุตร

1.4 **ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ** ของหน่วยงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความก้าวหน้าในตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ แต่พบว่ามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นทางองค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของผู้ปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจกับหน่วยงานอื่นในจังหวัดขอนแก่น เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในภาพรวมของหน่วยงานและการมุ่งเน้นในการปฏิบัติงานขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

- 1 กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. (2550). พระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ.2550. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- 2 กัลยา วานิชย์บัญชา. (2548). การวิเคราะห์สถิติสถิติเพื่อการตัดสินใจ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- 3 จรัสศรี ลิ่นทอง. (2557). ระดับขวัญและกำลังใจของพนักงานบริษัท เอ็น. ที. พี. ซัพพลาย แอนด์ เซอร์วิส จำกัด. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.
- 4 ฌัญฐรัฐ จันทะโลก. (2553). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเมืองพัทยา 5 (บ้านเนินพัทยาเหนือ) สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทย. ภาคนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.



- 5 บริสุทธิ์ อธิจิต. (2556). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จังหวัดนครสวรรค์**. ปรินญาณินพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาและสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์.
- 6 พนิดา วรรณเวียง. (2553). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ กรมทหารสื่อสาร**. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- 7 พัชรี คงดี. (2557). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์**. ปรินญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- 8 วสันต์ พลั้วพันธ์. (2555). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการมูลนิธิโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาอุตสาหกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การจัดการอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- 9 ศิดา ปิ่นทองคำ. (2556). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสามพราน อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- 10 สมชาย คุ่มพูล. (2555). **ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษจังหวัดปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
11. สมบัติ ปัญญาจิรพงศ์. (2556). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลชั้นประทวนพลทหาร และอาสาสมัครในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรีและตราด**. ภาคนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- 12 สุวัฒน์ พันธฤทธิ์. (2557). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ เพื่อพัฒนาชุมชน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขต12. ปัตตานี.
- 13 อนุตร์ พูลพัฒนา.(2556). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มาเลย์ เอ็นจิน คอมโพเน้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด**. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาการจัดการ กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- 14 Alderfer, C. P. (1972). **Existence Relatedness and Growth: Human Needs in Organizational Setting**. New York : Free Press.
- 15 Maslow, A. H. (1954). **Motivation and Personality**. New York : Harper & Row.
- 16 Vroom, V. H. (1964). **Work and Motivation**. Now York : Wiley and Sons.