

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของ  
ข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  
ส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย

ชื่อผู้เขียน

ปรีวัชร วัชรวิภา

อาจารย์ที่ปรึกษา

ดร. ชำนาญ ปิยวนิชพงษ์

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจ (การจัดการ)

ปีการศึกษา

2551

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย และเพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อบรรยากาศองค์การ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อบรรยากาศองค์การ โดยเปรียบเทียบตามลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อรูปแบบบรรยากาศองค์การ โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคือ ข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ระดับ 1 – 8 ที่สังกัดหน่วยงานระดับกองในส่วนบริหารราชการส่วนกลางของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน 188 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือและค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่า  $t$  – test และ  $F$  – test

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีความคิดเห็นว่าองค์กรมีบรรยากาศในระดับดีมาก และระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศส่วนใหญ่แตกต่างกันไปตามปัจจัยด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ รูปแบบบรรยากาศที่พบในองค์การคือบรรยากาศแบบเป็นมิตร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	๗
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	๘
กิตติกรรมประกาศ.....	๑
สารบัญตาราง.....	๗
สารบัญภาพ.....	๗
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 สมมติฐานในการวิจัย.....	3
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
1.5 นิยามศัพท์.....	4
2. แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	27
3. ระเบียบวิธีวิจัย.....	30
3.1 แบบจำลอง และกรอบแนวคิดในการศึกษา.....	30
3.2 ประชากร และวิธีการสุ่มตัวอย่าง.....	31
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	33
3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	34
3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	35

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4. ผลการศึกษา.....	36
4.1 การนำเสนอผลการศึกษาข้อมูล.....	36
4.2 ผลการศึกษาข้อมูล.....	37
5. สรุปผลการศึกษา.....	91
5.1 สรุปผลการศึกษา.....	93
5.2 อภิปรายผลการศึกษา.....	97
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	98
5.4 ข้อเสนอแนะในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งต่อไป.....	99
บรรณานุกรม.....	100
ภาคผนวก.....	104
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	105
หนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย.....	110
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	111

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศสององค์การตามแนวคิดของกิบสัน (Gibson).....	11
3.1 จำนวนข้าราชการและกลุ่มตัวอย่าง.....	32
3.2 เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน.....	34
4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย จำแนกตามเพศ.....	37
4.2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย จำแนกตามอายุ.....	38
4.3 จำนวนและร้อยละของข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	38
4.4 จำนวนและร้อยละของข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย จำแนกตามระดับการศึกษา.....	39
4.5 จำนวนและร้อยละของข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย จำแนกตามระดับตำแหน่ง.....	39
4.6 จำนวนและร้อยละของข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	40

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.7 จำนวนและร้อยละของข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย จำแนกตามรายได้.....	41
4.8 ระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของข้าราชการกรมป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย.....	41
4.9 ระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของข้าราชการกรมป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย จำแนกตาม มิติด้านโครงสร้างการทำงาน.....	42
4.10 ระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของข้าราชการกรมป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย จำแนกตาม มิติด้านความรับผิดชอบ.....	43
4.11 ระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของข้าราชการกรมป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย จำแนกตาม มิติด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษ.....	44
4.12 ระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของข้าราชการกรมป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย จำแนกตาม มิติด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง.....	44
4.13 ระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของข้าราชการกรมป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย จำแนกตาม มิติด้านความอบอุ่น.....	45

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.14 ระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของข้าราชการกรมป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย จำแนกตาม มิติด้านการสนับสนุน.....	46
4.15 ระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของข้าราชการกรมป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย จำแนกตาม มิติด้านมาตรฐานงาน.....	46
4.16 ระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของข้าราชการกรมป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย จำแนกตาม มิติด้านความขัดแย้ง.....	47
4.17 ระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของข้าราชการกรมป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย จำแนกตาม มิติด้านเอกภาพขององค์การ.....	48
4.18 ค่าที่ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การ ของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทยจำแนกตามเพศ.....	48
4.19 ค่าที่ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การ ของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทยจำแนกตามอายุ.....	50
4.20 ผลการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกัน กับความคิดเห็นต่อมิติด้าน โครงสร้างการทำงาน.....	51

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.21 ผลการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกัน กับความคิดเห็นต่อมิติด้านความรับผิดชอบ.....	53
4.22 ผลการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกัน กับความคิดเห็นต่อมิติด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษ.....	53
4.23 ผลการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกัน กับความคิดเห็นต่อมิติด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง.....	55
4.24 ผลการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกัน กับความคิดเห็นต่อมิติด้านการสนับสนุน.....	56
4.25 ผลการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกัน กับความคิดเห็นต่อมิติด้านมาตรฐานงาน.....	57
4.26 ผลการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกัน กับความคิดเห็นต่อมิติด้านความขัดแย้ง.....	59
4.27 ค่าที่ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การ ของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทยจำแนกตามสถานภาพสมรส.....	60
4.28 ค่าที่ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การ ของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทยจำแนกตามระดับการศึกษา.....	61
4.29 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน กับมิติด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษ.....	63
4.30 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน กับมิติ ด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง.....	64

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.31 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน กับมิติด้านมาตรฐานงาน.....	65
4.32 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน กับมิติด้านความขัดแย้ง.....	66
4.33 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน กับมิติด้านเอกภาพขององค์การ.....	67
4.34 ค่าที่ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลางกระทรวงมหาดไทยจำแนกตามระดับตำแหน่ง.....	68
4.35 ค่าเอฟทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลางกระทรวงมหาดไทย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	69
4.36 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกับมิติด้านความรับผิดชอบ.....	71
4.37 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน กับมิติด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษ.....	72
4.38 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน กับมิติด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง.....	73
4.39 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน กับมิติด้านความอบอุ่น.....	75



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.40 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีประสบการณ์ ในการทำงานแตกต่างกัน กับมิติด้านการสนับสนุน.....	76
4.41 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีประสบการณ์ ในการทำงานแตกต่างกัน กับมิติด้านมาตรฐานงาน.....	78
4.42 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีประสบการณ์ ในการทำงาน แตกต่างกัน กับมิติด้านเอกภาพขององค์กร.....	80
4.43 ค่าเอฟเทสเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กร ของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทยจำแนกตามรายได้.....	81
4.44 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีรายได้แตกต่างกัน กับมิติด้านความรับผิดชอบ.....	83
4.45 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีรายได้แตกต่างกัน กับมิติ ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ.....	84
4.46 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีรายได้แตกต่างกัน กับมิติ ด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง.....	85
4.47 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีรายได้แตกต่างกัน กับมิติด้านความอบอุ่น.....	85
4.48 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีรายได้แตกต่างกัน กับมิติด้านการสนับสนุน.....	87
4.49 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีรายได้แตกต่างกัน กับมิติด้านมาตรฐานงาน.....	88

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.50 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีรายได้แตกต่างกัน กับมิติด้านความขัดแย้ง.....	89
4.51 จำนวนและร้อยละของข้อมูลแบบของบรรยากาศองค์การในกรม ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย.....	90

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 แผนภูมิโครงสร้างกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย.....	26
3.1 ภาพประกอบกรอบแนวคิดในการศึกษา.....	30

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

จากสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันองค์การในภาครัฐและเอกชน ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ เนื่องจากคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ได้ส่งผลต่อความสามารถในการดำเนินงานขององค์การ โดยเฉพาะในยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ปัจจัยภายนอกองค์การไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง หรือแม้กระทั่งในด้านเทคโนโลยีต่างๆ ล้วนแต่ส่งผลกระทบต่อภายในองค์การทั้งสิ้น นอกจากนี้ ปัจจัยภายในองค์การเองซึ่งมีปัจจัยที่มองไม่เห็น เช่น การให้ความสำคัญ การมีความเข้าใจอันดีต่อกัน ความเป็นมิตร และทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์การ (เสนาะ ดิยาวี, 2535 : 296) หรือปัจจัยที่มองเห็นได้แก่ โครงสร้าง กฎเกณฑ์ แบบของความเป็นผู้นำ ล้วนส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพในการทำงานทั้งสิ้น และเป็นลักษณะธรรมชาติของสิ่งแวดล้อมภายใน หรือเรียกว่าบรรยากาศขององค์การทั้งสิ้น (อรุณ รักธรรม, 2523 : 223) และจากการศึกษาแนวความคิด เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) ทำให้ทราบว่า บรรยากาศขององค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลภายในองค์การ และความพึงพอใจในการทำงาน ดังจะเห็นได้จากผลการวิจัยของ Brown & Moberg (1980 : 667) ซึ่งได้เสนอว่า หากต้องการจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การแล้วสิ่งที่ต้องพิจารณาในอันดับแรก ๆ คือ บรรยากาศขององค์การนั่นเอง

การพัฒนาประเทศไทยให้ประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานของข้าราชการ การมีบรรยากาศองค์การในการทำงานที่ดีไม่เพียงแต่จะเป็นผลดีต่อข้าราชการเท่านั้น แต่ยังเป็นผลดีต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนโดยส่วนรวมที่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับข้าราชการตลอดเวลา ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าข้าราชการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ย่อมจะเอื้อให้ข้าราชการสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นการเอื้อหนุนให้การพัฒนาประเทศบรรลุเป้าหมายตามเจตนารมณ์ของรัฐบาลด้วย ดังนั้น ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการจะต้องพัฒนาให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงาน มีคุณธรรมและจิตใจที่มุ่งมั่นบริการประชาชนและพัฒนาชีวิตความเป็นข้าราชการซึ่งหมายถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน

กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยซึ่งเป็นหน่วยงานระดับกรม สังกัดอยู่ภายใต้ใน กระทรวงมหาดไทย จัดตั้งขึ้นตามผลของการปฏิรูประบบราชการ โดยพระราชบัญญัติปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 กำหนดให้กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีภารกิจตาม กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2545 คือ “การจัดทำแผนแม่บท วางมาตรการ ส่งเสริม สนับสนุน การป้องกัน บรรเทาและฟื้นฟูสาธารณภัย โดยกำหนดนโยบายด้านความปลอดภัย สร้างระบบป้องกัน เตือนภัย ฟื้นฟูหลังเกิดภัย และการ ติดตามประเมินผล เพื่อให้หลักประกันในด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน” โดยมี อำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. ดำเนินการจัดทำนโยบาย แนวทาง และวางมาตรการในการป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย
2. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบป้องกัน เตือนภัย และบรรเทาสาธารณภัย
3. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการป้องกัน เตือนภัย และบรรเทาสาธารณภัย
4. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการสร้างเครือข่ายป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย
5. สร้างความตระหนักและเตรียมความพร้อมของประชาชนในการป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย
6. ฝึกอบรมและฝึกปฏิบัติในการป้องกัน บรรเทาสาธารณภัย และการช่วยเหลือ ผู้ประสบภัยและฟื้นฟูสภาพพื้นที่ ตามระเบียบที่กฎหมายกำหนด
7. ส่งเสริม สนับสนุน และปฏิบัติในการป้องกัน บรรเทาสาธารณภัย และการช่วยเหลือ ผู้ประสบภัย และฟื้นฟูสภาพพื้นที่
8. อำนวยการและประสานการปฏิบัติการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัย และฟื้นฟูบูรณะ สภาพพื้นที่ที่ประสบสาธารณภัยขนาดใหญ่
9. ประสานความช่วยเหลือในการป้องกัน การช่วยเหลือ การบรรเทาและฟื้นฟูกับ หน่วยงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ
10. ดำเนินการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่ กระทรวง หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น พบว่า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการ บรรลุเป้าหมายขององค์กรขึ้นอยู่กับบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นๆ โดยเฉพาะบรรยากาศ องค์กรของบุคคลที่มีต่อองค์กร ถ้าหากบรรยากาศในองค์กรเอื้ออำนวยต่อการทำงาน ผลการ ปฏิบัติงานก็ย่อมที่จะสูงตามไปด้วย ในทางตรงกันข้าม ถ้าบรรยากาศในองค์กรไม่เอื้ออำนวยต่อ

การปฏิบัติงาน การทำงานก็จะขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการต่อบรรยากาศองค์การของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย และเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อบรรยากาศองค์การของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ตามตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล รวมทั้งมุ่งศึกษารูปแบบของบรรยากาศองค์การว่าเป็นไปแบบใด ผลการศึกษาที่ได้รับย่อมจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการและการวางแผน เพื่อให้การทำงานในกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกระทรวงมหาดไทย ได้เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อบรรยากาศองค์การ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อบรรยากาศองค์การ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย โดยเปรียบเทียบตามลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้
3. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อรูปแบบบรรยากาศองค์การกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย

## 1.3 สมมติฐานในการวิจัย

1. ข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย ที่มีเพศต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การแตกต่างกัน
2. ข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย ที่มีอายุต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การแตกต่างกัน
3. ข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การแตกต่างกัน
4. ข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การแตกต่างกัน
5. ข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การแตกต่างกัน

6. ข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การแตกต่างกัน

7. ข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย ที่มีรายได้ต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การแตกต่างกัน

8. ข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย ที่รู้สึกต่อแบบของบรรยากาศองค์การต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การแตกต่างกัน

#### 1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถนำผลการศึกษาวิจัยนี้ไปใช้ในการพิจารณาปรับปรุง แก้ไข หรือส่งเสริมบรรยากาศขององค์การ

2. ช่วยให้การพัฒนาศักยภาพมนุษย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล และสามารถวางแผน หรือปรับการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ให้สอดคล้องกับรูปแบบบรรยากาศขององค์การ

#### 1.5 นิยามศัพท์

ความคิดเห็น หมายถึง ความคิดเห็นของข้าราชการ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย ที่มีต่อบรรยากาศบรรยากาศองค์การของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย โดยแสดงความรู้สึกนึกคิดใน 5 ระดับ ถือเป็นจริงมากที่สุด เป็นจริงมาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด

ข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย หมายถึง กลุ่มข้าราชการระดับซี 1 – 8 ที่สังกัดหน่วยงานระดับกอง ในส่วนบริหารราชการส่วนกลางของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ซึ่งสำนักงานอยู่ที่กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ถนนอุทงนอก เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร

บรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงานของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย มีประกอบ 9 มิติ ได้แก่

1. มิติด้านโครงสร้างการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของข้าราชการที่เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ ขั้นตอนการในการดำเนินงาน การถือตามกฎระเบียบและการติดต่อสื่อสารการบังคับบัญชา

2. มิติด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับความเข้าใจทางด้านความท้าทาย

ของงาน ความสำเร็จของงาน หน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองโดยไม่ต้องตรวจสอบ เมื่อข้าราชการปฏิบัติงานก็จะรู้สึกรับผิดชอบในงาน

3. มิติด้านการให้รางวัลและการลงโทษ หมายถึง ผลตอบแทนที่เป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การเลื่อนชั้น การเลื่อนตำแหน่ง การยกย่องชมเชย การยอมรับในงาน จัดหารางวัล รวมถึงการลงโทษเมื่อข้าราชการทำงานผิดพลาด

4. มิติด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง หมายถึง การตัดสินใจดำเนินงานอย่างหนึ่งภายในองค์กร โดยอาศัยข้อมูลที่มีอยู่พิจารณาถึงความน่าจะเป็นหรือโอกาสที่จะเกิดขึ้นของเหตุการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

5. มิติด้านความอบอุ่น หมายถึง การให้ความสำคัญกับข้าราชการ การเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา การสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความเป็นกันเองและอบอุ่นความเข้าใจแทนที่จะเป็นการลงโทษ ความอบอุ่นที่มีภายในองค์กรจะช่วยลดความกังวลใจในการปฏิบัติงานลงได้

6. มิติด้านการสนับสนุน หมายถึง การรับรู้ถึงการให้ความสำคัญทางด้านการส่งเสริมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. มิติด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง หลักเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเพื่อให้ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่วนกลาง อย่างเป็นระบบและชัดเจน

8. มิติด้านความขัดแย้ง หมายถึง สถานการณ์ที่ข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่วนกลาง มีความเห็น หรือมีทัศนคติที่ไม่สอดคล้องกัน ทำให้ต้องมีการตัดสินใจเลือกทางใดทางหนึ่ง เพื่อหาข้อยุติอันเป็นที่พอใจของทั้งสองฝ่าย

9. มิติด้านเอกภาพในการทำงาน หมายถึง ระดับที่ข้าราชการมีความเป็นอิสระในการทำงานหรือการตัดสินใจ

รูปแบบของบรรยากาศ หมายถึง ชนิดของบรรยากาศในองค์กร

รูปแบบของบรรยากาศองค์กร แบ่งออกได้ดังนี้คือ

บรรยากาศแบบกลัว สงสัย หมายถึง บรรยากาศแบบกลัวจะไม่เป็นที่ยอมรับ ต่างสงสัยไม่ไว้วางใจกันและกัน บรรยากาศจะก้าวร้าว ซึมเซา เฉื่อยชาไม่มีชีวิตชีวา แต่ละคนจะคอยให้ผู้อื่นเป็นฝ่ายพูดออกความเห็นก่อน

บรรยากาศเป็นมิตร อบอุ่น อิสระ หมายถึง บรรยากาศแบบทุกคนรู้สึกสบายที่จะแสดงความคิดเห็นพูดจากันตรงไปตรงมา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความรู้สึกของตน



บรรยากาศแบบเผด็จการ หมายถึง บรรยากาศแบบผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ที่รู้ดีที่สุดว่า  
กลุ่มควรจะทำอะไรตามที่ตนตั้งใจ ไม่มีใครมีส่วนร่วมหรือริเริ่มกระทำการยกเว้นที่ได้รับคำสั่ง

บรรยากาศแบบประชาธิปไตย หมายถึง บรรยากาศแบบทุกคนจะได้รับการกระตุ้นให้  
มีบทบาทเป็นผู้นำเพื่อที่จะร่วมกันทำงานไปสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้

บรรยากาศที่เชื่อในคุณค่า หมายถึง บรรยากาศแบบเชื่อในคุณค่าของผู้อื่นยอมรับ  
ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้อื่น ผู้บังคับบัญชามีสายตากว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของ  
ผู้ร่วมงาน

## บทที่ 2

### แนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวการศึกษาวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สามารถอธิบายได้ด้วยแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 9 ส่วน ดังนี้

- 2.1.1 แนวความคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น
  - 2.1.2 แนวความคิดเกี่ยวกับความหมายขององค์การ
  - 2.1.3 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
  - 2.1.4 ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ
  - 2.1.5 แบบของบรรยากาศองค์การ
  - 2.1.6 แนวความคิดทางจิตวิทยาถึงความแตกต่างของบุคคล
  - 2.1.7 อำนาจหน้าที่ และบทบาทของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
  - 2.1.8 วิสัยทัศน์และพันธกิจกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
  - 2.1.9 โครงสร้างของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 2.1.1 แนวความคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

คำว่า “ความคิดเห็น” (Opinion) ได้มีนักวิชาการให้คำนิยามไว้ต่าง ๆ กัน เช่น

พจนานุกรมของเว็บสเตอร์ (Webster, 1976: 301) ให้คำจำกัดความของความคิดเห็นว่าเป็นความเชื่อที่ไม่ได้ตั้งอยู่บนความแน่นอน หรือความรู้อันแท้จริง แต่ตั้งอยู่ที่จิตใจ ความคิด และการลงความเห็นของแต่ละบุคคลที่เห็นว่าจะจะเป็นจริง หรือน่าจะตรงตามที่คิดไว้

เรื่องวิทย์ แสงรัตนา (2522: 20) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางด้านความรู้สึกต่อสิ่งใดด้วยการพูดหรือการเขียน โดยอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อม ซึ่งการแสดงความคิดเห็นนี้อาจจะได้รับการยอมรับ หรือการปฏิเสธ จากคนอื่น ๆ ก็ได้

วัตรภู อางหาญ (2542: 8) กล่าวว่า ความคิดเห็น เป็นการแสดงออกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งมีผลมาจากความเชื่อ ความคิดและทัศนคติ ซึ่งต้องอาศัยพื้นฐานความรู้ประสบการณ์ และพฤติกรรมระหว่างบุคคล เป็นเครื่องช่วยในการพิจารณาก่อนที่จะตัดสินใจแสดงออกมา การลงความเห็นอาจจะเป็นไปในลักษณะเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย ซึ่งไม่อาจบอกได้ว่าเป็นการถูกต้องหรือไม่ และปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นต่าง ๆ นั้นประกอบขึ้นด้วยสิ่งสำคัญ คือ ความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อม

จากแนวความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดเห็นดังกล่าวสรุปได้ว่า ความคิดเห็น เป็นการแสดงออกด้านความรู้สึกรู้สึกของบุคคล ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งมีพื้นฐานจากส่วนประกอบต่าง ๆ ได้แก่ ความรู้ ประสบการณ์และสภาพแวดล้อม

### 2.1.2 แนวความคิดเกี่ยวกับความหมายขององค์การ

นักทฤษฎีองค์การ ได้พยายามหาคำจำกัดความเพื่อใช้อธิบายความหมายขององค์การโดยใช้พื้นฐานจากแนวคิดต่าง ๆ เช่น การพิจารณาจากปรากฏการณ์ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดองค์การ ความคิดเห็นเชิงทฤษฎีจากศาสตร์สาขาที่สัมพันธ์กัน ซึ่งสามารถนำมาอธิบายเรื่ององค์การได้ เช่น สาขาสังคมวิทยา สาขามนุษยวิทยา สาขาพฤติกรรมศาสตร์ และทฤษฎีระบบ (Systems Theory) เป็นต้น

นักทฤษฎีองค์การได้ให้คำจำกัดความของคำว่า “องค์การ” (Organization) ไว้มากมายที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

Litwin and Stringer (อ้างใน กาญจนานันท์, 2541: 15) นิยามคำว่า “บรรยากาศขององค์การ” เป็นครั้งแรก โดยได้ข้อมูลเชิงประจักษ์จากการรวบรวมผลการประชุมปรึกษาหารือในหัวข้อ “บรรยากาศ” พบว่า บรรยากาศขององค์การหมายถึง การรับรู้ของสมาชิกในองค์การเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์การ รางวัล ความอบอุ่น และการสนับสนุน โดยเรียกว่า “มิติบรรยากาศ”

ส่วน Tagiuri and Litwin (อ้างใน กาญจนานันท์, 2541: 15) บรรยากาศขององค์การ คือ สภาพแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่งสมาชิกขององค์การนั้นเรียนรู้มีประสบการณ์และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ

ฮิกส์ (Hicks, 1976: 6) กล่าวว่า องค์การ คือ กระบวนการที่ถูกกำหนดขึ้นเป็นโครงสร้างเพื่อให้บุคคลฝ่ายต่าง ๆ ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ฮิกซ์ และกุลเล็ต (Hicks and Gullett, 1967: 22) กล่าวว่า องค์การทุกองค์การจะต้องมีองค์ประกอบพื้นฐานสำคัญที่เหมือนกัน 5 ประการ คือ ประการแรก องค์การต้องมีตัวบุคคล (Person) อันหมายถึง สมาชิกภายในองค์การ ประการที่สอง บุคคลเหล่านี้จะต้องมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ต่อกันทางใดทางหนึ่ง ประการที่สาม ลักษณะของการปฏิสัมพันธ์ ดังกล่าวมักจะเข้าไปในลักษณะของการรับคำสั่งหรือถ่ายทอดโดยอาศัยโครงสร้าง (Structure) ในรูปแบบใดแบบหนึ่ง ประการที่สี่ ทุกคนที่อยู่ในองค์การจะมีวัตถุประสงค์ส่วนตัว (Personal Objectives) อันเป็นสาเหตุจูงใจในการทำงาน และมีความคาดหวังว่าการร่วมมือปฏิบัติงานในองค์การจะเป็นหนทางที่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ส่วนตัวได้ และประการสุดท้าย การมีปฏิสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นทั้งหมดจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมขององค์การในท้ายที่สุด

แคทซ์ และคาน (Katz and Kahn, 1966: 20) ได้ให้คำอธิบายไว้ว่า องค์การ คือ ระบบเปิดที่มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นกระบวนการต่อเนื่อง ระบบนี้ประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการเปลี่ยนแปลง (Transformation) และผลผลิต

พิฟเนอร์ และเชอร์วู้ด (Piffner and Sherwood, 1960: 30) กล่าวว่า องค์การเป็นระบบการทำงานของบุคคลจำนวนมาก ซึ่งยากที่จะสามารถติดต่อกันได้โดยตรงอย่างถึงถึง และได้เข้ามาร่วมกันทำงานที่อยู่ยากซับซ้อน จึงจำเป็นต้องสร้างระบบการทำงานขึ้นมาเพื่อให้สามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ที่ได้ตกลงกันไว้

สมพงษ์ เกษมสิน (2519: 102) ให้ความหมายขององค์การว่า คือ กลุ่มบุคคลกลุ่มหนึ่งซึ่งร่วมกันดำเนินการร่วมกันอย่างมีระเบียบ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้น

จากความหมายแต่ละองค์ประกอบพื้นฐานขององค์การตามที่นักวิชาการข้างต้นได้ให้ไว้อาจสรุปได้ว่า องค์การ คือ ระบบที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มารวมกันโดยมีปฏิสัมพันธ์ร่วมมือกัน และมีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งงาน กระบวนการปฏิบัติงาน เพื่อวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายร่วมกัน โดยมีปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบพื้นฐานขององค์การ 4 ประการ คือ

1. วัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายในการก่อตั้งองค์การขึ้นมา เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติกิจกรรม
2. โครงสร้าง องค์การต้องมีการจัดแบ่งหน่วยงานภายใน โดยอาศัยหลักการ โดยอาศัยหลักการกำหนดอำนาจหน้าที่ การแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะอย่าง และการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น อันจะเป็นหนทางนำไปสู่การร่วมมือประสานงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในข้อที่ 1

3. กระบวนการปฏิบัติงาน หมายถึง แบบอย่างหรือวิธีปฏิบัติ กิจกรรมหรืองานที่กำหนด ขึ้นไว้อย่างมีแบบแผน เพื่อให้ทุกคนในองค์กรใช้เป็นหลักในการปฏิบัติงาน

4. บุคคล องค์กรต้องประกอบด้วยกลุ่มบุคคลที่เป็นสมาชิก โดยทำหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ภายใต้โครงสร้างที่จัดตามกระบวนการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ให้สำเร็จตาม วัตถุประสงค์ข้างต้น

### 2.1.3 แนวความคิดและทฤษฎี เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

บรรยากาศองค์กรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เนื่องจากคนที่ทำงานในองค์กรไม่ได้ ทำงานอยู่ในความว่างเปล่า แต่การทำงานของคนที่ทำงานในองค์กรอยู่ภายใต้การกำกับควบคุมโดยบางสิ่ง บางอย่าง ตั้งแต่แบบของความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความไม่ยืดหยุ่นของโครงสร้างองค์กร กฎระเบียบขององค์กร ตลอดจนสิ่งต่าง ๆ ภายในองค์กรที่มองไม่เห็น หรือจับต้องไม่ได้ แต่รู้สึก และรับรู้ได้ ความรู้สึกที่เกิดจากความนึกคิดเอาเองของสิ่งต่าง ๆ ในองค์กรนี้ คือ บรรยากาศ องค์กร ซึ่งบรรยากาศองค์กรมีความสำคัญต่อผู้บริหารและบุคคลอื่น ด้วยเหตุผลสามประการ ประการแรก คือ บรรยากาศองค์กรบางอย่างทำให้ผลการปฏิบัติงานของคนในองค์กรดีกว่า บรรยากาศองค์กรอื่น ๆ ประการที่สอง ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์กรของคนภายใน องค์กร และประการที่สาม ความเหมาะสมระหว่างบุคคลและองค์กร มีผลกระทบต่อ การปฏิบัติงาน และความพอใจของบุคคลในองค์กร (สมยศ นาวิการ, 2525: 30)

แนวคิดเรื่องบรรยากาศองค์กรเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่าเป็นแนวความคิดที่ สามารถใช้ศึกษาถึงผลกระทบทางด้านพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลได้อย่างลึกซึ้ง ซึ่งเป็นผลมาจากการรับรู้หรือเข้าใจ (Perceived) ต่อสภาพแวดล้อมของพวกเขาก่อนกระทั่ง Brown & Moberg (1980: 667) ถึงกับเสนอว่า หากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์กรแล้ว สิ่ง ที่นักพัฒนาองค์กรจะต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงอันดับแรก ๆ ก็คือบรรยากาศองค์กรนั่นเอง

การปรับปรุงบรรยากาศองค์กร และการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อ การแสดงออกของศักยภาพของคนในองค์กร เพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์ของบรรยากาศที่เอื้อต่อ การพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศ องค์กร คือ

2.1.3.1 บรรยากาศจำลองของ เลวิน (Lewin 1968 อ้างใน สมยศ นาวิการ, 2526: 293) ศึกษาเรื่องบรรยากาศขององค์กรในปี ค.ศ. 1930 เขาพยายามเชื่อมโยงระหว่างพฤติกรรมของ บุคคลและสภาพแวดล้อมเข้าด้วยกันตามแบบจำลอง

$B = f(P \times E)$  โดย B เป็นพฤติกรรมของพยาบาลในโรงพยาบาล ซึ่งขึ้นอยู่กับ หรือได้รับอิทธิพลมาจาก P บุคลิกภาพหรือคุณลักษณะส่วนบุคคลและ E สภาพแวดล้อม หรือบรรยากาศของโรงพยาบาล

2.3.1.2 ทฤษฎีบรรยากาศองค์การ จากการสรุปของอารี เพชรสุด (2529: 62) มี 3 ทฤษฎี คือ

1) Multiple Measurement-Organizational Attribute Approach หมายถึง ลักษณะต่าง ๆ ขององค์การที่ทำให้แตกต่างจากองค์การอื่น ๆ ซึ่งเห็นได้ชัดตลอดเวลาและลักษณะเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การนั้น ๆ

2) Perceptual Measurement-Organizational Attribute Approach ซึ่งเกี่ยวข้องกับความรู้โดยตรงของสมาชิกและสิ่งแวดล้อมในองค์การ ความอิสระในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และ โอกาสของแต่ละบุคคลในการแสดงออกตามความสามารถ

3) Multiple Measurement-Organizational Attribute Approach คือ การรับรู้ของแต่ละบุคคลเหมือนกับองค์การเป็นบุคคลหนึ่งเป็นลักษณะทางด้านจิตวิทยาบุคคลและบรรยากาศ (individual and climate)

2.1.3.3 Gibson, Ivancevich and Donnelly (อ้างถึงใน สมถวิล แก้วปลั่ง, 2542: 45-46) ได้ประมวลทฤษฎี และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การที่มีผู้ศึกษาไว้เพื่อเป็นแนวคิดและแนวทางในการปฏิบัติงานต่อการบริหารองค์การดังนี้

ตารางที่ 2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การตามแนวคิดของกิบสัน (Gibson)

ทฤษฎีและแนวคิด	การให้ความสำคัญของทฤษฎีและแนวความคิด	แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
ทฤษฎีการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ของเทเลอร์ (Taylor)	การบริหารงานมีวิธีที่ดีที่สุดเพียงวิธีเดียว	การจัดแบ่งหน่วยงานและการกำหนดสายการบังคับบัญชาจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ
ทฤษฎีของวูดเวิร์ด, ลอเรนซ์และลอร์ช (Woodward, Lawrence and Lorsch)	ความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยี โครงสร้างการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อม	โครงสร้างขององค์การและเทคโนโลยี เป็นตัวกำหนดบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังในงาน
ทฤษฎีไซเบอร์เนติกส์ (Cybernetics)	มนุษย์สามารถควบคุมและปรับปรุงสภาพแวดล้อมของตัวเองได้	ข้อมูลมีอิทธิพลต่อบรรยากาศในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ทฤษฎีและแนวคิด	การให้ความสำคัญของทฤษฎีและแนวความคิด	แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
ตัวแบบการจัดช่วงกาบังคับบัญชา ลอคฮีด (Lockheed) Span of control ของ Lockheed	การพัฒนาแบบที่มีจุดเด่น ซึ่งได้ผลดีที่สุดคือ การจัดช่วงกาบังคับบัญชา	ใช้มาตรวัดเพื่อประเมินองค์ประกอบที่สำคัญของบรรยากาศ เช่น ระดับการฝึกอบรม และบรรยากาศการวางแผนที่ดี
การกระจายอำนาจ (Decentralization)	การกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้กับหน่วยปฏิบัติหรือ หน่วยปฏิบัติหรือหน่วยงานระดับล่าง	การมอบงาน อำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบขึ้นอยู่กับความไว้วางใจ ความเชื่อถือของบุคคล
ทฤษฎีระบบ 4 ของไลเคิร์ต (Likert)	กระบวนการกลุ่มซึ่งจะสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร การจูงใจ แบบของผู้นำ เป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิสัมพันธ์ กัน	บรรยากาศองค์การแบบปรึกษาหารือหรือนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
การเพิ่มภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน (Job Enrichment)	ปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจของบุคคลโดยการปรับปรุงลักษณะงาน	ส่งเสริมบรรยากาศที่ทำให้บุคคลมีความรับผิดชอบ การยอมรับ และโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน

จากทฤษฎีและแนวความคิดดังกล่าว สามารถอธิบายได้ว่า การบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์โดย Taylor ผู้ซึ่งเป็นบิดาของการบริหารงานแบบนี้ ได้กำหนดหลักการในการบริหารงานโดยยึดหลักวิทยาศาสตร์ การบริหารงานในยุคนี้จึงไม่ได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์การอย่างชัดเจน แต่ให้ความสำคัญกับความชำนาญเฉพาะด้าน การแบ่งหน้าที่การทำงานและการหาวิธีที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดโครงสร้างของการบริหารงานเป็นแบบรูปนัย นอกจากนั้น มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2533: 183) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ของ Taylor ว่าควรเสริมสร้างบรรยากาศภายในองค์การโดยใช้วิธีการจูงใจ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สมยศ นาวิการ (2536: 74) กล่าวว่า การให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าวจะเป็นสิ่งที่จำกัดต่อการพิจารณาเรื่องของส่วนบุคคลและปรากฏการณ์ที่เกิดจากความ

นึกคิด อย่างไรก็ตามแนวความคิดดังกล่าวนี้จะเกี่ยวข้องกับระหว่างกันและก่อให้เกิดบรรยากาศภายในองค์กร

ทฤษฎีของ Woodward and Lorsch (อ้างในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 5233: 194) เป็นทฤษฎีที่จัดการบริหารงานตามสถานการณ์ เน้นความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในองค์กรเทคโนโลยี โครงสร้างขององค์กรและการปฏิบัติงาน ดังนั้น แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร จึงเกิดจากอิทธิพลของเทคโนโลยีและโครงสร้างขององค์กรที่มีผลต่อความคาดหวังของงานเนื่องจากโครงสร้างองค์กรต้องปรับเปลี่ยนตามเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป

สำหรับทฤษฎี ไซเบอร์เนติกส์ (Cybernetics) การบริหารงานตามทฤษฎีนี้เชื่อว่ามนุษย์สามารถควบคุม ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมรอบตัวได้ เพราะเป็นเรื่องของการควบคุม โดยมีการส่งข้อมูลย้อนกลับเข้ามาโดยอัตโนมัติ ดังนั้นแนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรที่ติดต่อกันระหว่างผู้ปฏิบัติด้วยกัน

แนวคิดการกระจายอำนาจ (Decentralization) ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญในเรื่องการกระจายอำนาจ การตัดสินใจให้กับหน่วยงานระดับรองลงไป ดังนั้น แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรจึงขึ้นอยู่กับกระจายอำนาจการตัดสินใจที่กระจายให้หน่วยงานระดับรองลงไป ซึ่งการกระจายอำนาจนี้จะต้องอยู่บนพื้นฐานของสภาพความเป็นจริงและความไว้วางใจที่มีอยู่ในองค์กร

ระบบ 4 ของไมเคิลท์ (Management System 4) ทฤษฎีนี้ยึดระบบของกระบวนการกลุ่ม ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กันโดยเน้นในเรื่องการมีส่วนร่วม การสื่อสาร การจูงใจและระดับการมีปฏิสัมพันธ์กัน ระดับการปฏิสัมพันธ์กันอยู่ในระดับขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำเป็นสำคัญ ดังนั้นบรรยากาศองค์กรจึงอยู่ที่กระบวนการกลุ่มและระดับของการมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน แนวคิดการเพิ่มภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน (Job Enrichment) การบริหารงานตามแนวความคิดนี้เป็นการบริหารงานเพื่อค้นหาและปรับปรุงสมรรถภาพการทำงานตลอดจนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานด้วยการปรับปรุงลักษณะงาน ดังนั้น แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร จึงขึ้นอยู่กับทำให้ผู้ปฏิบัติงานพร้อมที่จะปฏิบัติงาน มีความสำนึกในหน้าที่ การงานและโอกาสของความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

จากแนวคิดทฤษฎีในการบริหารงานดังกล่าวข้างต้น เมื่อองค์กรบริหารงานตามทฤษฎีใดก็ตามย่อมเกิดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หรือบรรยากาศองค์กรตามแนวคิดหรือทฤษฎีนั้น ๆ และเมื่อแนวคิดทฤษฎีเปลี่ยนแปลงบรรยากาศองค์กรเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย



เราอาจแบ่งการมองหรือวิธีการวัดบรรยากาศองค์การของนักวิชาการออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแนวความคิดรูปธรรม และกลุ่มแนวความคิดนามธรรมหรือการรับรู้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

กลุ่มที่ 1 บรรยากาศองค์การตามแนวความคิดรูปธรรม

นักวิชาการกลุ่มนี้ให้ความสนใจต่อปริมาณของระเบียบ ขนาดองค์การการกำหนดอำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการ และลักษณะที่จับต้องได้อื่น ๆ ขององค์การเป็นหลักซึ่ง Forehand & Gilmer (1964) อธิบายบรรยากาศองค์การว่า เป็นกลุ่มคุณลักษณะที่อธิบายสภาพองค์การ ซึ่ง

ทำให้องค์การนั้นแตกต่างไปจากองค์การอื่น ๆ

เป็นลักษณะที่คงอยู่เป็นระยะที่ยาวนานและ

มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การสิ่งที่ Forehand & Gilmer นำมาใช้ วัดบรรยากาศองค์การมี 5 มิติ คือ ขนาด โครงสร้างองค์การ ความสัมพันธ์ของระบบต่าง ๆ รูปแบบผู้นำและเป้าหมายขององค์การ (Piumsombun, 1979: 54)

Lawrence & Lorch (1967) และ Prien & Roman (1971) พยายามจำแนกความแตกต่างขององค์การโดยใช้ปัจจัยที่เป็นรูปธรรมที่คล้าย ๆ กัน ได้แก่ ระดับของอำนาจหน้าที่ ปริมาณกฎเกณฑ์ที่เป็นทางการ และอัตราส่วนของบุคลากรด้านการผลิต นักวิชาการซึ่งใช้ปัจจัยเป็นรูปธรรมในการศึกษาบรรยากาศองค์การอื่น เช่น Sell (1963), Bloom (1964) เชื่อว่า การจัดสภาพแวดล้อมจะต้องกระทำอย่างอิสระจากการรับรู้ของคน (Piumsombun, 1979: 55)

อย่างไรก็ดี การวัดบรรยากาศในแง่มนี่ แม้จะมีความแม่นยำสูง และความน่าเชื่อถือสูง เนื่องจากการวัดจากสิ่งที่เป็นรูปธรรมแต่ก็เป็นวิธีที่มีจุดอ่อนมากมาย ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ชี้ข้อออกมาคือ

การศึกษาในลักษณะนี้ จะครอบคลุมตัวแปรต่าง ๆ มากมาย และเฉพาะเจาะจงลงไปยากที่จะตีความลักษณะภาพรวมได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิธีนี้ไม่ก่อให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ในแง่การทำความเข้าใจเรื่ององค์การแต่อย่างใด

Forehand & Gilmer (1964) วิพากษ์การศึกษาแง่ที่ว่า การศึกษาที่พิจารณาถึงคุณลักษณะรูปธรรมเฉพาะขององค์การดังกล่าวนี้ไม่ได้ให้คำตอบต่อคำถามที่ว่าคุณลักษณะนั้นเกี่ยวข้องกับซึ่งกันและกันอย่างไร และเกี่ยวข้องกับอย่างไรกับแนวความคิดในการทำงานขององค์การ (Organizational Functioning) (Piumsombun, 1979: 55)

เป็นการวัดในลักษณะอ้อมโดยแท้จริงแล้วพฤติกรรมของคนเป็นผลโดยตรงมาจากการรับรู้ของคนมากกว่าจะเป็นผลจากลักษณะรูปธรรมต่าง ๆ ขององค์การ

กลุ่มที่ 2 บรรยายสององค์การตามแนวความคิดนามธรรม หรือการรับรู้

แนวโน้มการศึกษาในระยะหลัง ๆ มุ่งศึกษาในแนวนามธรรมหรือการรับรู้มากกว่า โดยนัยนี้คือการศึกษาบรรยายสององค์การนิยมศึกษาในแง่ของการรับรู้ของสมาชิกเกี่ยวกับสภาพต่างๆ ขององค์การ การรับรู้เปรียบเสมือนการกลั่นกรองประสบการณ์ต่าง ๆ จากภายนอกเข้ามาสู่สมาชิกในองค์การ คุณลักษณะต่าง ๆ ขององค์การที่สะท้อนออกมา จึงอาจไม่ใช่ความเป็นจริงทั้งหมด แต่เป็นลักษณะที่ถูกรับรู้ด้วยค่านิยม ความต้องการความคาดหวังของสมาชิกในลักษณะต่าง ๆ นักวิชาการ เชื่อว่าการวิเคราะห์แนวทางนี้จะทำให้เกิดความเข้าใจซึ่งใกล้เคียงความเป็นจริงในส่วนที่เกี่ยวกับผลกระทบต่อพฤติกรรมต่าง ๆ ของคนได้มากกว่าการวิเคราะห์ลักษณะแท้ ๆ ขององค์การ เพราะในทางจิตวิทยาพบว่า พฤติกรรมของบุคคลขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เขารู้มากกว่าที่จะขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมแท้ ๆ

Hellriegel & Slocum (1979: 289) ได้ชี้ให้เห็นความแตกต่างของแนวการศึกษาดังกล่าวกับการศึกษารูปธรรม ดังนี้

1. ปฏิบัติการตอบสนองการรับรู้จะเป็นคำอธิบายเบื้องต้น (Primary Descriptive) มากกว่าจะเป็นการประเมิน (Evaluation)
2. ระดับของการสรุปรวบยอดในเรื่องต่าง ๆ จะเป็นไปในลักษณะมหภาคมากกว่าระดับจุลภาค
3. หน่วยของการวิเคราะห์จะเป็นเรื่องขององค์การ หรือระบบย่อยอันใดอันหนึ่งมากกว่าตัวบุคคล

4. การรับรู้นี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล

นักวิชาการแนวนามธรรมหรือการรับรู้นี้ได้ให้ความหมายบรรยายสององค์การได้ต่าง ๆ ดังนี้

Likert (1969: 196-211) ได้เสนอมิติบรรยายสององค์การไว้ 8 มิติ คือ

1. กระบวนการภาวะผู้นำ (Leadership Process)
2. ลักษณะของปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ (Character of Motivational Forces)
3. ลักษณะของกระบวนการติดต่อสื่อสาร (Character of Communication Process)
4. ลักษณะของกระบวนการการเสวนาต่อกัน (Character of Interaction Influence Process)
5. ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจ (Character of Decision Process)
6. ลักษณะการวางเป้าหมายหรือการออกคำสั่ง (Character of Goal Setting or

Ordering)

7. ลักษณะของกระบวนการควบคุม (Character of Control Process)

8. การฝึกอบรม (Training)

ต่อมา Litwin & Stringer (1968: 45-46) ได้แยกมิติบรรยากาศองค์การไว้ดังนี้

1. โครงสร้าง (Structure) โครงสร้างที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่มีผลต่อพฤติกรรมระหว่างบุคคลและพฤติกรรมของพนักงานที่เกี่ยวกับงาน

2. ความท้าทายและความรับผิดชอบ (Challenge and Responsibility) ซึ่งจะวัดเกี่ยวกับความเข้าใจหรือการรับรู้ทางด้านความท้าทายของงาน และความรู้สึกที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน

3. ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) ความอบอุ่น และการสนับสนุนที่มีอยู่ภายในองค์การจะช่วยลดความกังวลในส่วนที่เกี่ยวกับงานลงได้พนักงานย่อมต้องการบรรยากาศที่มีความอบอุ่น และการสนับสนุน โดยเฉพาะพนักงานใหม่มีความจำเป็นมากสำหรับบรรยากาศเช่นนี้

4. การให้รางวัลและการลงโทษ การเห็นด้วย และการไม่เห็นด้วย (Reward and Punishment, Approval and Disapproval) ภายในสภาพแวดล้อมที่ให้ความสำคัญต่อการจัดการรางวัลแทนที่การลงโทษ ย่อมจะเป็นสิ่งกระตุ้นความสนใจของพนักงานทางด้านความสำเร็จและความผูกพันได้ และจะลดความกลัวเกี่ยวกับความล้มเหลวของเขาได้ การให้รางวัลเท่ากับแสดงให้เห็นว่ายอมรับหรือเห็นด้วยกับพฤติกรรมหรือการกระทำที่เกิดขึ้น ในขณะที่การลงโทษจะเป็นสัญญาณที่แสดงให้เห็นถึงการให้ยอมรับในพฤติกรรมหรือการกระทำที่เกิดขึ้น

5. ความขัดแย้ง (Conflict) จะเป็นการวัดความเข้าใจเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลที่แตกต่างกัน และหน่วยงานที่แข่งขันกันภายในองค์การ องค์การต้องเผชิญกับความขัดแย้ง และการแก้ปัญหาความขัดแย้งอยู่เสมอ

6. มาตรฐานผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง (Performance Standards and Expectations) ปัจจัยนี้วัดความรู้สึกหรือการรับรู้เกี่ยวกับความสำคัญของผลการปฏิบัติงานและความชัดเจนของความคาดหวังเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานภายในองค์การ

7. ความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง (Risk and Risk Taking) จะเป็นการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับปรัชญาของฝ่ายบริหารด้านการยอมรับความเสี่ยงภัย คนที่ต้องการความสำเร็จสูงมักจะยอมรับความเสี่ยงภัยปานกลาง บรรยากาศองค์การที่ยอมรับความเสี่ยงปานกลางจะกระตุ้นความต้องการความสำเร็จของพนักงานได้ในขณะที่บรรยากาศไม่ยอมรับให้มีการเสี่ยงจะก่อให้เกิดความไม่สมหวังและความอ่อนแอของความต้องการทางด้านความสำเร็จ

ต่อมา Litwin & Stringer ได้ปรับปรุงงานการศึกษา บรรยากาศองค์การโดยเพิ่มเติมมิติ บรรยากาศองค์การเป็น 9 มิติ ดังนี้คือ โครงสร้าง ความรับผิดชอบ รางวัล ความเสี่ยง ความอบอุ่น การสนับสนุน มาตรฐานงาน ความขัดแย้ง และเอกภาพขององค์การ (Litwin & Stringer, 1968: 204-207)

จากผลงานนักวิชาการที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ พบว่า มิติต่าง ๆ ของบรรยากาศองค์การมีอยู่ในทุกองค์การแต่ความมากน้อยของมิติต่าง ๆ จะขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ อย่าง เช่น ลักษณะของแต่ละองค์การ โครงสร้างองค์การ องค์ประกอบของบุคคลในองค์การ และยังขึ้นอยู่กับสถานการณ์ภายนอกในแต่ละช่วงเวลาอีกด้วย

#### 2.1.4 ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เนื่องจากคนที่ทำงานในองค์การไม่ได้ทำงานในความว่างเปล่า แต่การทำงานของพวกเขายู่ภายใต้การกำกับ ควบคุมตั้งแต่แบบของความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความไม่ยืดหยุ่นของโครงสร้างองค์การกฎระเบียบขององค์การ ตลอดจนสิ่งต่าง ๆ ภายในองค์การที่มองไม่เห็นหรือจับต้องไม่ได้ แต่รู้สึกและรับรู้ได้ ความรู้สึกที่เกิดจากความนึกคิดเอาเองของเขาถึงสิ่งต่าง ๆ ในองค์การนี้ ซึ่งบรรยากาศองค์การนี้มีความสำคัญต่อผู้บริหาร และบุคคลอื่นด้วยเหตุผลสามประการคือ ประการแรก บรรยากาศองค์การบางอย่างทำให้ผลการปฏิบัติงานของเขาอย่างใดอย่างหนึ่งดีกว่าบรรยากาศอื่น ๆ ประการที่สองผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบรรยากาศของพวกเขา หรือโดยเฉพาะอย่างยิ่งแผนงานของพวกเขาเองภายในองค์การ และประการที่สาม ความเหมาะสมระหว่างบุคคลและองค์การ ปรากฏว่ามีผลกระทบต่อการทำงาน และความพอใจของบุคคลในองค์การ บรรยากาศขององค์การที่ดีจะส่งผลให้บุคคลมีการทำงานที่ดียิ่งขึ้น สิ่งที่จะสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีเหมาะสมแก่การทำงาน ได้แก่ การมีระบบบังคับบัญชาที่ดี การที่สมาชิกในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการทำงานดี รวมทั้งการที่องค์การมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทางสังคม และทางจิตใจที่ดีเพียงพอที่จะสร้างเสริมให้เกิดบรรยากาศที่ดีได้ (นิภา แก้วศรีงาม, 2532: 204) นอกจากนี้ Steers (อ้างถึงใน มณฑิรา บุญมาก, 2542: 82) ได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์การว่ามีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การ ดังนี้

1. บรรยากาศองค์การเป็นการรับรู้ของบุคลากร ทั้งในระดับบุคคลและกลุ่มซึ่งเป็นพฤติกรรมองค์การ ดังนั้น การกำหนดรูปแบบการบริหารองค์การจึงต้องพิจารณาถึงความต้องการของบุคลากรทั้งในระดับบุคคลและกลุ่ม

2. จากการที่บรรยากาศองค์การ ซึ่งเหมาะสมต่อองค์การหนึ่ง แต่อาจจะไม่เหมาะสมต่ออีกองค์การหนึ่ง ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องพิจารณาถึงเป้าหมายและความพยายามที่จะนำไปสู่การสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อองค์การ และสอดคล้องกับเป้าหมายของบุคลากร โดยบรรยากาศ

แบบเน้นผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรจะเหมาะสมต่อองค์กรที่เน้นต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กร ในขณะที่บรรยากาศองค์กรแบบเน้นความอบอุ่น และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กรนั้นจะเหมาะสมต่อองค์กรที่เน้นความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรเป็นหลัก

3. แม้ว่าบรรยากาศองค์กรจะมีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรแต่ไม่สามารถคาดหวังว่าบรรยากาศองค์กรจะมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

กล่าวโดยสรุป บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงาน กล่าวคือ หากผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจในบรรยากาศของหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่แล้วเขาจะรู้สึกพอใจที่จะทำงานและเต็มใจที่จะทำงานนั้นอย่างเต็มความสามารถจนทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในที่สุด และนอกจากบรรยากาศองค์กรจะมีความสำคัญและก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานก็จะปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและเกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

#### 2.1.5 แบบของบรรยากาศองค์กร

Beal (1963: 83-85) กล่าวถึงบรรยากาศและความสัมพันธ์ของพฤติกรรมกลุ่ม ว่า พฤติกรรมของกลุ่มเป็นเครื่องมือตัดสินบรรยากาศกลุ่ม กลุ่มที่มีบรรยากาศอบอุ่น อิสระ ประชาธิปไตย ดูเหมือนจะมีผลงานดีกว่าและน่าพอใจมากกว่า เพราะจะลดความไม่พึงพอใจ ความคับข้องใจ ความก้าวร้าวลงจะมีแต่ความเป็นมิตร ความจริงใจ ความร่วมมือและความรู้สึก “พวกเรา” มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีแรงจูงใจ การมีส่วนร่วมตัดสินใจในงานขององค์กรที่มีบรรยากาศประชาธิปไตยช่วยเอื้อให้มีพัฒนาการเพิ่มผลผลิตและขวัญ แบบบรรยากาศของ Beal มีดังนี้

1. บรรยากาศแบบกลัว สงสัย กลัวจะไม่เป็นที่ยอมรับ ต่างสงสัยไม่ไว้วางใจกันและกัน บรรยากาศจะก้าวร้าว ซึมเซา เนื้อหาไม่มีชีวิตชีวา แต่ละคนจะคอยให้ผู้อื่นเป็นฝ่ายพูดออกความเห็นก่อน
2. บรรยากาศเป็นมิตรอบอุ่น อิสระ ทุกคนรู้สึกสบายที่จะแสดงความคิดเห็นพูดจากันตรงไปตรงมา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความรู้สึกของตน
3. บรรยากาศแบบเผด็จการ ผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ที่รู้ดีที่สุดว่ากลุ่มควรจะทำอะไรตามที่ตนตั้งใจ ไม่มีใครมีส่วนร่วมหรือริเริ่มกระทำการยกเว้นที่ได้รับคำสั่ง
4. บรรยากาศแบบประชาธิปไตย ทุกคนจะได้รับการกระตุ้นให้มีบทบาทเป็นผู้นำเพื่อที่จะร่วมกันทำงานไปสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้
5. บรรยากาศที่เชื่อในคุณค่าของผู้อื่นยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้อื่น ผู้บังคับบัญชามีสายตากว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน

Halpin and Croft (1962: 174-181) จัดบรรยากาศองค์การ โดยใช้การคิดจากคะแนนใน 8 ด้านของพฤติกรรมองค์การที่เป็นคะแนนมาตรฐาน ซึ่งบรรยากาศองค์การประกอบด้วย 6 แบบ ดังนี้

1. บรรยากาศแบบเปิด (Open climate) มีลักษณะที่เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถ แสดงความคิดเห็นในหน่วยงาน และเกิดความสุข งานมีลักษณะของความยืดหยุ่น ประกอบกับผู้บริหารมีความเป็นกันเอง มีความใกล้ชิดและจริงจังต่อให้งานสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศแบบนี้ให้โอกาสและเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองสูงทำให้ผู้ร่วมงานเกิดขวัญกำลังใจสูง มีความสนิทสนมกับผู้ร่วมงานมาก ความใส่ใจของผู้บริหารมากและให้ความไว้วางใจเป็นอย่างดี การมุ่งเน้นการผลิตผลงานต่ำ กฎและระเบียบต่าง ๆ สามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม ผู้บริหารมีบุคลิกของความเป็นผู้นำและสร้างสถานะผู้นำให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน

2. บรรยากาศแบบอิสระ (autonomous climate) คือลักษณะบรรยากาศที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจในบางเรื่อง แต่น้อยกว่าบรรยากาศแบบเปิด ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือให้กำลังใจ กำกับถึงความต้องการของผู้ร่วมงาน และทำงานร่วมกันด้วยดี ไม่มีอุปสรรคในการทำงาน มีความพอใจในการทำงานร่วมกันผู้บริหารมีความยุติธรรมแก่ทุกคน พยายามสร้างให้ผู้ร่วมงานมีความรับผิดชอบ ไม่จับผิดผู้ร่วมงาน ทำงานหนักเพื่อแบบอย่างแก่ผู้ร่วมงาน มีความยืดหยุ่นในการทำงานเปิดโอกาสให้ทำงานตามความสามารถ ลักษณะของบรรยากาศแบบนี้ ผู้ร่วมงานมีขวัญและกำลังใจสูง ก่อเกิดให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้ร่วมงานมีความสนิทสนมกันสูงมีอุปสรรคบ้างเล็กน้อย ความโดดเด่นของผู้บริหารสูง การมุ่งเน้นการผลิตผลงานต่ำ ผู้บริหารให้ความใส่ใจปานกลางและให้ความไว้วางใจ

3. บรรยากาศแบบควบคุม (controlled climate) คือ ลักษณะที่ผู้บริหารต้องการความสำเร็จของงานเพียงประการเดียว ผู้ร่วมงานต้องทำงานอย่างหนัก ไม่มีเวลาพบปะเพื่อสร้างความสัมพันธ์กันผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือน้อย ผู้บริหารไม่ปล่อยให้ทำงานโดยอิสระ ผู้บริหารทำงานเป็นแบบอย่าง ทุกอย่างอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ที่ฝ่ายบริหารได้กำหนดและวางแผนไว้ ลักษณะของบรรยากาศแบบนี้ ด้านขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงานสูง ด้านไม่ให้ความร่วมมือต่ำ ด้านอุปสรรคสูง ด้านความสนิทสนมของผู้ร่วมงานต่ำ การมุ่งเน้นการผลิตผลงานสูง การให้ความใส่ใจต่ำ การให้ความไว้วางใจสูง ความโดดเด่นจากผู้บริหารปานกลาง

4. บรรยากาศเป็นกันเอง (familiar climate) คือ ลักษณะบรรยากาศที่ให้ความสนิทสนมระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน ผู้บริหารไม่ควบคุมการทำงานของผู้ร่วมงานทุกคนในหน่วยงานเป็นมิตรที่ดีต่อกันและรู้สึกต่อหน่วยงานของตนเหมือน “ครอบครัวใหญ่ที่แสนสุข” ลักษณะเฉพาะ

ของบรรยากาศแบบนี้ ด้านไม่ให้ความร่วมมือของผู้ร่วมงานสูง ด้านขวัญและกำลังใจของผู้บริหารปานกลาง ด้านอุปสรรคต่ำ ด้านความสัมพันธ์สนมของผู้ร่วมงานสูง การมุ่งเน้นผลิตผลต่ำ การให้ความใส่ใจของผู้บริหารสูง การให้ความไว้วางใจของผู้บริหารปานกลาง ความโดดเดี่ยวของผู้บริหารต่ำ

5. บรรยากาศแบบจันท์พอกับลูก (paternal climate) คือ ลักษณะที่ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพอใจ ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกถูกบังคับมากกว่าจะเกิดแรงจูงใจเป็นลักษณะบรรยากาศที่ค่อนข้างผิด ผู้บริหารไม่สามารถจะคุมสถานการณ์ได้ตลอดเวลาผู้ร่วมงานไม่ชอบสังคมภายในกลุ่ม ผู้บริหารจะคอยควบคุมการทำงาน และแนะนำผู้ร่วมงานเสมอเพราะต้องการให้มีผลงานสูงทำให้เกิดลักษณะที่มีผู้บริหารเปรียบเทียบกับเหมือน “คุณพ่อ ผู้รู้ดีไปทุกอย่าง” ลักษณะเฉพาะของบรรยากาศแบบนี้ในด้านไม่ให้ความร่วมมือของผู้ร่วมงานสูงเกิดอุปสรรคต่ำ การมุ่งเน้นการผลิต ผลงานสูง ความสนิทสนมระหว่างผู้ร่วมงานต่ำ ด้านขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงานต่ำ การให้ความใส่ใจของผู้บริหารสูง ความโดดเดี่ยวของผู้บริหารต่ำ การให้ความไว้วางใจของผู้บริหารปานกลาง

6. บรรยากาศแบบปิด (closed climate) เป็นลักษณะบรรยากาศที่ผู้บริหารไม่มีความสามารถในการควบคุมการทำงาน การให้สวัสดิการน้อย ไม่ค่อยมีการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานทำงานหนัก การดำเนินในงานต่าง ๆ ไม่ราบรื่นบริหารมีการสร้างงานให้แก่ตัวเอง การมอบหมายความรับผิดชอบไม่ถูกต้องผู้ร่วมงานมักมีอคติในการทำงานแบบ “เข้าขามเย็นขาม” เพราะขาดความหวังในชีวิตลักษณะเฉพาะของบรรยากาศแบบนี้คือ ด้านขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงานต่ำ ด้านไม่ให้ความร่วมมือของผู้ร่วมงานสูง ด้านอุปสรรคสูง ความสนิทสนมระหว่างผู้ร่วมงานปานกลางความใส่ใจของผู้บริหารต่ำและการให้ความไว้วางใจของผู้บริหารต่ำ ความโดดเดี่ยวของผู้บริหารสูง การมุ่งเน้นการผลิตผลงานสูง ลักษณะบรรยากาศแบบนี้หากเกิดในหน่วยงานใดควรรีบแก้ไขด่วน

ลักษณะบรรยากาศองค์การทั้ง 6 แบบดังกล่าวข้างต้น Halpin มีความเห็นว่าบรรยากาศแบบเปิดเป็นบรรยากาศที่ดีที่สุดและบรรยากาศแบบปิดเป็นบรรยากาศที่ไม่ดีและควรแก้ไขหากเกิดขึ้นในองค์การ

สรุปได้ว่า องค์การแต่ละองค์การย่อมมีรูปแบบการบริหารงานที่แตกต่างกันไปทำให้รูปแบบของบรรยากาศองค์การย่อมแตกต่างกันไปด้วย และบรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อการบริหารงานของผู้บริหารและมีบุคลากรในองค์การ ฉะนั้นการวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของบุคคล ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การจะไม่ถูกต้องและสมบูรณ์ถ้าไม่พิจารณาถึง

สภาพแวดล้อมในองค์กร (internal environment) ที่มีส่วนกำหนดทัศนคติ และพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กร

#### 2.1.6 แนวความคิดทางจิตวิทยาด้านความแตกต่างของบุคคล

การที่จะเข้าใจความคิดเห็นของบุคคลเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กร เกี่ยวข้องกับการทำความเข้าใจ พฤติกรรมในระดับบุคคล (Individual Behavior) ซึ่งต้องอาศัยแนวความคิดพื้นฐานทางจิตวิทยา เกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างบุคคล

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542: 66-67) ได้สรุปประเภทความแตกต่างระหว่างบุคคลโดยจำแนกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความแตกต่างเนื่องจากพันธุกรรม เช่น เพศ ความแตกต่างทางเพศมีผลทำให้บทบาท หน้าที่ ตลอดจนลักษณะความสนใจในงานแตกต่างกัน
2. ความแตกต่างเนื่องจากสิ่งแวดล้อม ได้แก่
  - การศึกษา บุคคลที่มีสติปัญญาพอกัน หากโอกาสทางการศึกษาแตกต่างกันย่อมทำให้การทำงานและความสามารถแตกต่างกัน การศึกษามีส่วนช่วยให้คนมีความคิด เหตุผล และมีความสามารถสูงขึ้น
  - ประสบการณ์ ประสบการณ์จากสิ่งทีพบเห็นที่แตกต่างกัน บางคนได้รับความกดดันจากประสบการณ์อย่างหนึ่งก็มีผลต่อการรับรู้ ความเชื่อของบุคคลนั้น และใช้เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ คนที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูง ย่อมมีความชำนาญและมีความผูกพันต่ออาชีพ และองค์กรสูงตามไปด้วย

สร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ (2545: 49-50) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างบุคคลว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคล ในด้านร่างกาย สติปัญญา สังคม และอารมณ์ มีสาเหตุมาจากพันธุกรรม และสภาพแวดล้อม ความแตกต่างนั้น จะทำให้บุคคลแต่ละคนมีลักษณะพิเศษเฉพาะตัวที่ไม่เหมือนใคร ทั้งนี้นอกเหนือจากความแตกต่างระหว่างบุคคลแล้ว ยังมีความแตกต่างภายในตัวบุคคล ซึ่งหมายถึงความผันแปรในบุคคลเดียวกันในเวลาที่แตกต่างกัน ปัจจัยทางสภาพแวดล้อม เช่น บรรยากาศในองค์กรมีบทบาทสำคัญที่จะทำให้เกิดการผันแปรในพฤติกรรม หรือบุคคลเดียวกันนั้นจะแตกต่างกันไปตามวัย

Ernest J. McCormick and Daniel R. Ilgen (1977: 15 อ้างใน พรพรรณราย ทรัพย์ยะประภา, 2529: 26-27) ได้เสนอแนวความคิดองค์ประกอบความแตกต่างระหว่างบุคคลในเชิงพฤติกรรมที่สัมพันธ์กับการทำงาน (Factors Associated With Differences Behavior) ได้แก่

1. ตัวแปรด้านบุคคล (Individual Variables) หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะบุคคลหนึ่งบุคคลใด ซึ่งเอกลักษณ์เหล่านี้จะนำมาซึ่งการกระทำบางชนิด หรือ



เกี่ยวกับพฤติกรรมบางลักษณะเฉพาะตน ตัวแปรด้านตัวบุคคลอาจแตกต่างกันในแต่ละคน ได้แก่ ความถนัด ลักษณะบุคลิกภาพ ลักษณะทางกายภาพ ความสนใจและแรงจูงใจ อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ และตัวแปรส่วนตัวอื่น ๆ

2. ตัวแปรสถานการณ์ (Situation Variables) หมายถึง เงื่อนไขของสถานการณ์ หรือลักษณะของสิ่งแวดล้อมนอกจากตัวบุคคลที่จะมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคล เงื่อนไขบางประเภทอาจอยู่นอกเหนือการรับรู้และนอกเหนือความสามารถที่จะควบคุมของเจ้าของพฤติกรรม แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

- ตัวแปรทางกายภาพและงาน (Physical and Job Variables) ได้แก่วิธีการทำงาน แบบและสภาพเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน สถานที่ทำงาน และการจัดสถานที่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ

- ตัวแปรทางองค์กรและสังคม (Organizational and Social Variables) ได้แก่ ลักษณะขององค์กร ชนิดของการฝึกอบรมและบังคับบัญชา ชนิดของสิ่งจูงใจ และสภาพแวดล้อมทางสังคม

จากแนวความคิดข้างต้นสรุปได้ว่า บุคคลในองค์กรมีความแตกต่างกัน เนื่องจากปัจจัยทางด้านกายภาพ ซึ่งได้มาจากกรรมพันธุ์และสิ่งแวดล้อม ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม และหากมีการปรับเปลี่ยนสภาพสิ่งแวดล้อม เช่น บรรยากาศขององค์กร ก็อาจจะทำให้มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในบางสิ่งบางอย่าง

#### 2.1.7 อำนาจหน้าที่ และบทบาทของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

จากนโยบายของรัฐบาลที่วางแนวทางในการปฏิรูประบบราชการ โดยดำเนินการปรับปรุงระบบการบริหารราชการแผ่นดินของส่วนราชการต่างๆ ให้เป็นระบบ ซึ่งมีการก่อตั้งหน่วยงานขึ้นใหม่ เพื่อให้เป็นหน่วยงานหลักในการปฏิบัติการกิจที่เคยเข้าช้อนอยู่ในหน่วยงานอื่นๆ ให้เป็นระบบ เปรียบเสมือนเป็นเจ้าภาพในการดำเนินงาน เพื่อประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติเป็นหลัก ทั้งยังเป็นการตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น ในส่วนของกระทรวงมหาดไทยมีหน่วยงานใหม่ถือกำเนิดขึ้นเพื่อจัดการสาธารณภัยอย่างเป็นระบบ คือ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยมีการจัดทำแผนแม่บท วางมาตรการ ส่งเสริมสนับสนุน การป้องกัน บรรเทาและฟื้นฟูจากสาธารณภัย โดยกำหนดนโยบายด้านความปลอดภัย สร้างระบบป้องกัน เตือนภัย ฟื้นฟูหลังเกิดภัย และการติดตามประเมินผล เพื่อให้หลักประกันในด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ประกอบด้วยบุคลากรที่ถ่ายโอนมาจาก 5 หน่วยงาน คือ กรมเร่งรัดพัฒนาชนบท กรมป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน กรมการปกครอง สำนักงานคณะกรรมการป้องกันอุบัติเหตุ สำนักงานปลัดสำนัก

นายกรัฐมนตรี กองสภเคราะห์ผู้ประสพภัย กรมประชาสงเคราะห์ และกรมการพัฒนาชุมชน (งานบริการด้านช่างพื้นฐาน) ซึ่งบุคลากรจากหน่วยงานเหล่านี้จะเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในการปฏิบัติงานป้องกัน บรรเทา และฟื้นฟู ด้วยระบบการบริหารจัดการสาธารณสุขอย่างเป็นระบบ และเกิดผลสัมฤทธิ์ในการลดความสูญเสียที่เกิดขึ้นจากสาธารณสุขทุกประเภทอย่างเป็นรูปธรรม ส่วนราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ประกอบด้วย สำนักงานเลขาธิการกรม กองการเจ้าหน้าที่ กองคลัง ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 1-12 (เขต 1 ปทุมธานี เขต 2 สุพรรณบุรี เขต 3 ปราจีนบุรี เขต 4 ประจวบคีรีขันธ์ เขต 5 นครราชสีมา เขต 6 ขอนแก่น เขต 7 อุบลราชธานี เขต 8 กำแพงเพชร เขต 9 พิษณุโลก เขต 10 ลำปาง เขต 11 สุราษฎร์ธานี และเขต 12 สงขลา) ศูนย์อำนวยการบรรเทาสาธารณภัย สำนักช่วยเหลือผู้ประสพภัย สำนักนโยบายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักมาตรการป้องกันสาธารณสุข และสำนักส่งเสริมการป้องกันสาธารณสุข เมื่อมีกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็นหน่วยงานหลักในการจัดการสาธารณสุขอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาประสิทธิภาพระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพื่อให้ประชาชนได้รับการดูแลเอาใจใส่ให้มีความปลอดภัย และไม่ได้รับความสูญเสียด้านชีวิตและทรัพย์สินที่สืบเนื่องจากสาธารณสุข

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2545 กำหนดให้กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีภารกิจเกี่ยวกับการจัดทำแผนแม่บท วางมาตรการ ส่งเสริม สนับสนุนการป้องกัน บรรเทาและฟื้นฟูจากสาธารณสุข โดยการกำหนดนโยบายด้านความปลอดภัย สร้างระบบป้องกัน เตือนภัย ฟื้นฟูหลังเกิดภัยและติดตามประเมินผล เพื่อให้หลักประกันในด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการจัดทำนโยบาย แนวทาง และวางมาตรการในการป้องกันและบรรเทาสาธารณสุข
2. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบป้องกัน เตือนภัย และบรรเทาสาธารณสุข
3. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการป้องกัน เตือนภัย และบรรเทาสาธารณสุข
4. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการสร้างเครือข่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณสุข
5. สร้างความตระหนักและเตรียมความพร้อมของประชาชนในการป้องกันและบรรเทาสาธารณสุข
6. ฝึกอบรมและฝึกปฏิบัติในการป้องกัน บรรเทาสาธารณสุข และการช่วยเหลือผู้ประสพภัยและฟื้นฟูสภาพพื้นที่ตามระเบียบที่กฎหมายกำหนด

7. ส่งเสริม สนับสนุน และปฏิบัติการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยช่วยเหลือผู้ประสบภัย และฟื้นฟูสภาพพื้นที่

8. อำนวยการและประสานการปฏิบัติการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัย และฟื้นฟูบูรณะสภาพพื้นที่ที่ประสบภัยขนาดใหญ่

9. ประสานความช่วยเหลือในการป้องกัน การช่วยเหลือ การบรรเทาและฟื้นฟูกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ

10. ดำเนินการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่กระทรวง หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

#### 2.1.8 วิสัยทัศน์และพันธกิจกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

1. การจัดวางระบบป้องกัน เตือนภัยจากสาธารณภัย ภัยฝ่ายพลเรือน และเตรียมความพร้อมในทุกพื้นที่

2. อำนวยการและดำเนินการบรรเทาสาธารณภัยฝ่ายพลเรือนที่เกิดขึ้น

3. มีการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ยานพาหนะ และเครื่องจักรกลที่จำเป็นในการป้องกัน บรรเทาระงับ เครื่องช่วยเหลือผู้ประสบภัย

4. จัดให้มีการฟื้นฟูสาธารณประโยชน์ที่เสียหาย ร่างกาย จิตใจ สิ่งจำเป็นต่อการยังชีพ และประกอบอาชีพอย่างรวดเร็ว ทั้งถึงเป็นธรรมสอดคล้องกับความต้องการ

5. บูรณาการระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย แผนงาน การดำเนินการ และการติดตามประเมินผลร่วมกับองค์กรภายในและต่างประเทศ

#### 2.1.9 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีการจัดโครงสร้างเป็น 2 ส่วน คือ

1. โครงสร้างตามกฎหมายกระทรวง แบ่งส่วนราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2545 แบ่งส่วนราชการออกเป็น 3 กอง 5 สำนัก 12 ศูนย์ ดังนี้

- สำนักนโยบายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- สำนักมาตรการป้องกันสาธารณภัย

- สำนักส่งเสริมการป้องกันสาธารณภัย

- ศูนย์อำนวยการบรรเทาสาธารณภัย

- สำนักช่วยเหลือผู้ประสบภัย

- ศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 1-12

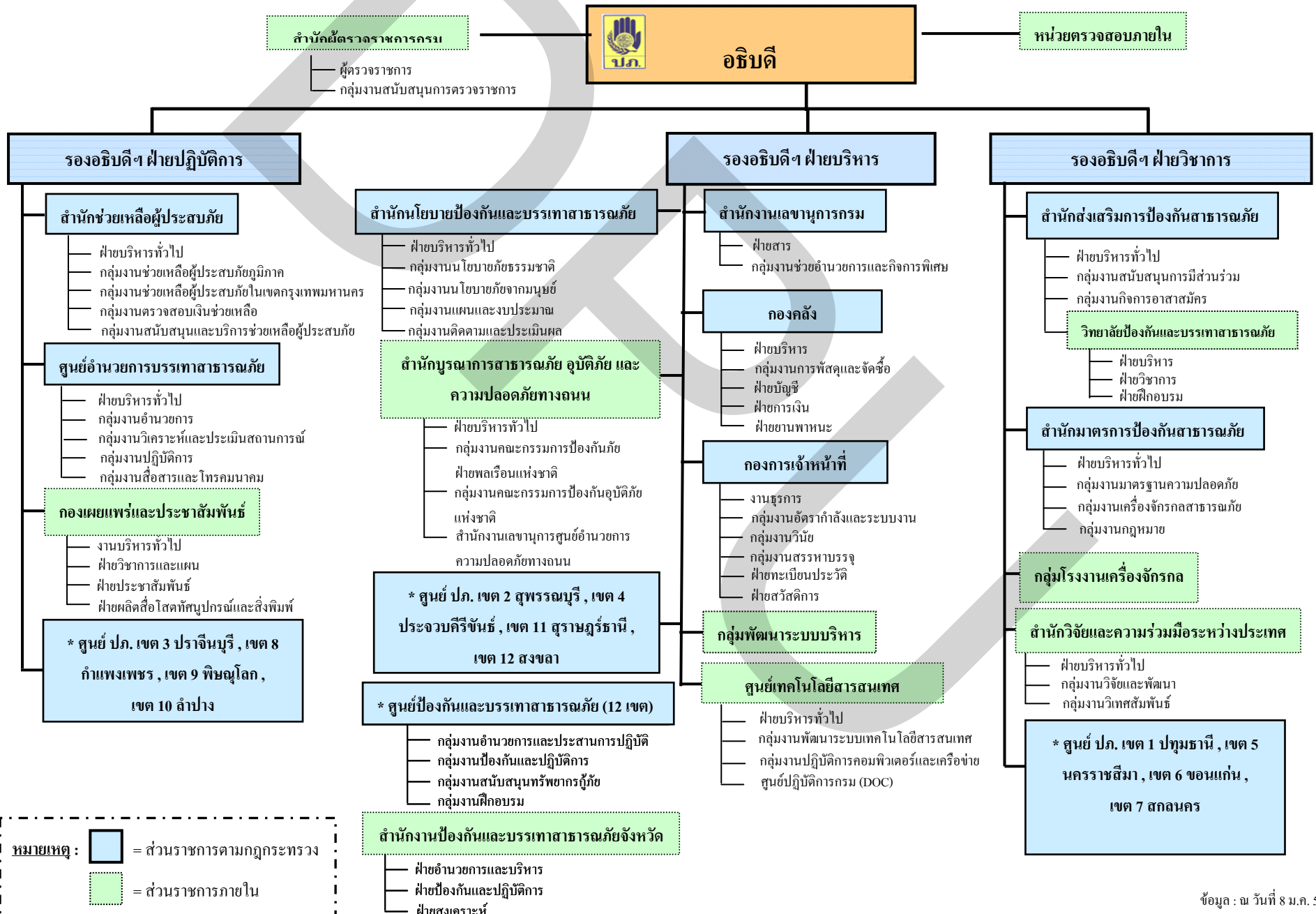
- สำนักงานเลขานุการกรม

- กองการเจ้าหน้าที่

- กองคลัง
- 2. โครงสร้างโดยการบริหารจัดการภายใน ได้แก่
  - สำนักบูรณาการสาธารณสุข อุบัติภัย และความปลอดภัยทางถนน
  - สำนักวิจัยและความร่วมมือระหว่างประเทศ
  - สำนักผู้ตรวจราชการกรม
  - กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์
  - ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ
  - วิทยาลัยป้องกันและบรรเทาสาธารณสุข
  - สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณสุขจังหวัด
  - กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
  - หน่วยตรวจสอบภายใน

โดยอัตรากำลังในปี 2550 กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณสุขมีอัตรากำลังรวมทั้งสิ้น 4,576 อัตรากำลังเป็นข้าราชการ 2,159 อัตรากำลังลูกจ้างประจำ 2,120 อัตรากำลังและพนักงานราชการ 297 อัตรากำลัง โครงสร้างการบริหารงานของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณสุข ดังแสดงในภาพที่ 1

ภาพที่ 2.1 แผนภูมิโครงสร้างกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย



หมายเหตุ :    = ส่วนราชการตามกฎกระทรวง  
   = ส่วนราชการภายใน

## 2.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Litwin & Stringer (1968) ทำการวิจัยนักศึกษา 45 คน ที่เข้าไปทำงานในบริษัทธุรกิจเกี่ยวกับเรดาห์ 3 แห่ง โดยการสร้างบรรยากาศที่แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศเผด็จการ (Authoritarian Climate) ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานต่ำสุด ส่วนบรรยากาศที่มีความเป็นมิตร (Democratic Friendly Climate) สร้างความพึงพอใจสูงสุด ต่อมา Cawsey (1973) ได้ศึกษาการทำงานของพนักงานบริษัทประกันภัย จำนวน 600 คน โดยใช้แบบสอบถามของ Litwin & Stringer พบว่าพนักงานที่ทำงานในบรรยากาศมุ่งผลสำเร็จในงาน (Achievement Climate) จะประเมินตัวเองว่าผลปฏิบัติงานดีกว่าพวกที่อยู่ในบรรยากาศที่จูงใจน้อยกว่าในแง่ทัศนคติต่องาน พบว่า ความพึงพอใจในงานจะสูงขึ้นเมื่อพนักงานรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานว่ามีโอกาสแห่งความสำเร็จมากขึ้น

Pritchard & Karasick (1973) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้จัดการระดับกลางจำนวน 76 คน จากองค์การอุตสาหกรรม พบว่า บรรยากาศมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของคณงานมากกว่าผลการปฏิบัติงาน และเขาสรุปว่า บรรยากาศที่มีการสนับสนุน (Supportive Climate) มีสหสัมพันธ์กับความพึงพอใจสูง โดยไม่สนใจตัวแปรบุคลิกภาพ

Hellriegel Slocum (1974) สรุปยืนยันผลการศึกษาและวิจัยของนักวิชาการที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงในทางบวกกับทัศนคติต่องาน

ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2527) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจของตำรวจ 501 นาย จากสถานีตำรวจนครบาล 38 แห่ง ที่กรุงเทพมหานคร โดยใช้เทคนิค Job Description Index ของ Smith และคณะวัดความพึงพอใจในงานและใช้มาตรวัดบรรยากาศองค์การของ Litwin & Stringer พบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน

ไพพรรณ มุสิกสาร (2517: 1-2) ได้วิจัยถึงความสัมพันธ์ของสภาพส่วนตัวของอาจารย์ใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาแบบประสมกับบรรยากาศขององค์การ โดยใช้แบบสอบถาม พบว่าเพศ วุฒิการศึกษา และระยะเวลาการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง มีความสัมพันธ์กับการรับรู้บรรยากาศองค์การ

ศุภฤกษ์ สมสิริชาติ (2527: 70-72) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องบรรยากาศขององค์การศึกษานเฉพาะกรณีเทศบาลเมืองพังงา ตะกั่วป่า ภูเก็ท และกระบี่ โดยอาศัยมิติของบรรยากาศทางด้านโครงสร้าง ความรับผิดชอบ ความอบอุ่น และการสนับสนุน พบว่า

เพศของกลุ่มตัวอย่าง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การ ให้มิติด้านความรับผิดชอบและการสนับสนุน โดยเพศชายมีระดับการรับรู้สูงกว่าเพศหญิงระดับ

ตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่าง มีความสัมพันธ์ต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การในมิติด้านการสนับสนุน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งสูง มีการรับรู้สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่า และพบว่า ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การในมิติที่ใช้ในการศึกษา

สุพัตรา เพชรมณี และเชียวชาญ อาศุวัฒนากุล (2528: 84-98) วิจัยเรื่องปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการพัฒนากำลังคนในระบบราชการไทย โดยสำนักนายกรัฐมนตรี และข้าราชการส่วนภูมิภาคจากจังหวัด เชียงใหม่ ขอนแก่น และสงขลา พบว่า

เพศชาย มีระดับการรับรู้ต่อบรรยากาศในระดับดีมากกว่าเพศหญิง

ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การอย่างมีนัยสำคัญในทิศทางที่กลับกัน คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงมีระดับการรับรู้ต่ำกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำ โดยเฉพาะระดับปริญญาโทขึ้นไปมีการรับรู้ต่อบรรยากาศองค์การต่ำที่สุด

และพบว่า ระดับตำแหน่งและอายุราชการ ไม่มีความสัมพันธ์ใด ๆ กับการรับรู้บรรยากาศองค์การ

วรรณภา ณ สงขลา (2530: 118-119) ศึกษาวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ศึกษาองค์ประกอบบรรยากาศทางการศึกษา 5 ด้าน คือ ลักษณะโครงสร้างโรงเรียน นโยบายการบริหารและการจัดการวิทยากรที่ใช้ในโรงเรียน ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ กลุ่มตัวอย่างคือ ครู-อาจารย์ ผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ปีการศึกษา 2536 พบว่า ครู-อาจารย์ ที่สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีอายุต่างกัน และที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน มีความรู้สึกต่อบรรยากาศองค์การไม่แตกต่างกัน

กาญจนา เกียรติธนาพันธุ์ (2542) ศึกษาบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษา กองสาธารณสุขภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า อายุและสถานะทางตำแหน่งที่ต่างกันมีผลต่อการรับรู้การพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ เช่นเดียวกับระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้การพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับที่สอดคล้องกันด้วย

บุญใจ ลืมศิลา (2542) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การกับการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน : กรณีศึกษาข้าราชการ สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ข้าราชการมีการรับรู้บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับ ค่อนข้างสูงกับการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน และลักษณะของบรรยากาศที่แตกต่างกันมีผลทำให้ข้าราชการมีการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน โดยกลุ่มข้าราชการที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับสูงมีการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่ากลุ่มข้าราชการที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับปานกลาง และระดับต่ำ นอกจากนี้ยังพบว่าอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานไม่มีผลต่อการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน

มณฑิรา บุญมาก (2542) ทำการศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การกับการพัฒนา คณาจารย์: กรณีศึกษาสถาบันราชภัฏพระนคร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้บรรยากาศองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาการรับรู้บรรยากาศองค์การเป็นรายด้านและรายข้อ พบว่า ด้านนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านปรัชญาการจัดการ ด้านโครงสร้างของ องค์การ ด้านนโยบายเกี่ยวกับการเงิน ด้านระบบการให้รางวัลตอบแทน มีการรับรู้บรรยากาศ องค์การอยู่ในระดับปานกลางทั้งสิ้น และกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศวุฒิการศึกษา และคณะวิชาที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกันส่วนอายุ และอายุราชการที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ บรรยากาศองค์การไม่แตกต่างกัน

สมถวิล แก้วปลั่ง (2542) ทำการศึกษายบรรยากาศองค์การในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสาย ข และสาย ค ในสำนักงานอธิการบดี พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การในสำนักงานอธิการบดีโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยมีมิติความรับผิดชอบ มิติความเสี่ยงของงาน และมิติความภักดีต่อองค์การ อยู่ใน ระดับดี ส่วนมิติโครงสร้างองค์การ มิติการให้รางวัล มิติความอบอุ่น มิติการสนับสนุน มิติ มาตรฐานงาน และมิติความขัดแย้งอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่า บุคลากรที่มีเพศ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศ องค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน

จากศึกษาดังกล่าวสามารถชี้ให้เห็นว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความ พอใจในงาน ย่อมใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงบรรยากาศองค์การให้ตอบสนองต่อความพอใจ ในงานได้



# บทที่ 3

## ระเบียบวิธีวิจัย

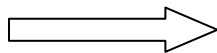
### 3.1 แบบจำลองและกรอบแนวคิดในการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ทำการวิจัยได้กำหนดแบบจำลองและกรอบแนวคิดในการศึกษาดังแสดงในภาพที่ 3.1 ต่อไปนี้

ตัวแปรต้น (independent variables)

ตัวแปรตาม (dependent variable)

- คุณลักษณะส่วนบุคคล
- เพศ
  - อายุ
  - สถานภาพสมรส
  - ระดับการศึกษา
  - ตำแหน่ง
  - ประสบการณ์ในการทำงาน
  - รายได้



- ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรฯ
- มิติด้านโครงสร้างการทำงาน
  - มิติด้านความรับผิดชอบ
  - มิติด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษ
  - มิติด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง
  - มิติด้านความอบอุ่น
  - มิติด้านการสนับสนุน
  - มิติด้านมาตรฐานงาน
  - มิติด้านความขัดแย้ง
  - มิติด้านเอกภาพขององค์กร

ภาพที่ 3.1 ภาพประกอบกรอบแนวคิดในการศึกษา

### 3.2 ประชากรและวิธีการสุ่มตัวอย่าง

**ประชากร** ในการวิจัยครั้งนี้ เก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับ 1- 8 ที่สังกัดหน่วยงานระดับกองในส่วนบริหารราชการส่วนกลางของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อันประกอบไปด้วย สำนักผู้ตรวจราชการกรม หน่วยตรวจสอบภายใน สำนักช่วยเหลือผู้ประสบภัย ศูนย์อำนวยการบรรเทาสาธารณภัย กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ สำนักมาตรการป้องกันสาธารณภัย สำนักส่งเสริมการป้องกันสาธารณภัย สำนักวิจัยและความร่วมมือระหว่างประเทศ สำนักบูรณาการสาธารณภัย อุบัติภัย และความปลอดภัยทางถนน สำนักนโยบายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักเลขานุการกรม กองคลัง กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร และศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งสิ้น 15 หน่วยงาน ในปีงบประมาณ 2550 ของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 354 คน

**วิธีการสุ่มตัวอย่าง** ในการวิจัยครั้งนี้ จะทำการสุ่มตัวอย่างข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ระดับ 1-8 ในส่วนบริหารราชการส่วนกลางทั้งหมด สำหรับการสุ่มตัวอย่างจะกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้หลักการคำนวณของ Yamane โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่น 95 % ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง  $\pm 5 \%$  หรือ 0.5 ซึ่งได้จำนวนประชากรจำนวนทั้งสิ้น คน จากนั้นจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) หลังจากได้ขนาดตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม จะทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลาก (Lottery) ในกลุ่มประชากรแต่ละระดับที่คำนวณได้

#### ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากร 354 คน ใช้สูตร Yamane

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

เมื่อ  $n$  แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง  
 $N$  แทน จำนวนหน่วยประชากรทั้งหมด  
 $e$  แทน ความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญ

จากสูตรข้างต้น จำนวนประชากร 354 คน มีความคลาดเคลื่อน 0.05 จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า} \quad n &= \frac{354}{(1 + (354)(0.05)^2)} \\ &= 187.80 \text{ ค่าประมาณ } 188 \text{ คน} \end{aligned}$$

ดังนั้น จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 187.80 คน ซึ่งคิดเป็นจำนวนเต็มได้เท่ากับ 188 คน จากนั้นทำการสุ่มแบบชั้นปฐมภูมิ (Stratified Sampling) โดยการเลือกตัวอย่างจากข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย และเทียบสัดส่วนเพื่อหาขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมในแต่ละสายงาน โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างแต่ละสายงาน} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละสายงาน}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 3.1 จำนวนข้าราชการ และกลุ่มตัวอย่าง

ระดับตำแหน่ง	1 - 5		6 - 8		รวม	
	จำนวนประชากร	จำนวนตัวอย่าง	จำนวนประชากร	จำนวนตัวอย่าง	จำนวนประชากร	จำนวนตัวอย่าง
กอง						
สำนักผู้ตรวจราชการกรม	5	3	4	2	9	5
หน่วยตรวจสอบภายใน	3	2	7	3	10	5
สำนักช่วยเหลือผู้ประสบภัย	16	9	29	16	45	25
ศูนย์อำนวยการบรรเทาสาธารณภัย	15	8	17	8	32	16
กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์	10	5	7	3	17	9
สำนักมาตรการป้องกันสาธารณภัย	11	6	19	10	30	16
สำนักส่งเสริมการป้องกันสาธารณภัย	16	9	18	10	34	19
สำนักวิจัยและความร่วมมือระหว่างประเทศ	9	5	16	9	25	14
สำนักบูรณาการสาธารณภัย อุบัติภัยและความปลอดภัยทางถนน	3	2	11	5	14	7
สำนักนโยบายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	4	2	1	1	5	3
สำนักเลขานุการกรม	9	5	9	4	18	9
กองคลัง	31	17	14	8	45	25
กองการเจ้าหน้าที่	28	15	22	12	50	27
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	2	1	5	2	7	3
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ	6	3	67	3	113	6
<b>รวม</b>	<b>168</b>	<b>92</b>	<b>186</b>	<b>96</b>	<b>354</b>	<b>188</b>

### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่วนกลาง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Question) จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน ของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่วนกลาง มีจำนวน 9 ด้าน ได้แก่

- |  |             |
|--|-------------|
| 1. มิติด้านด้านโครงสร้างการทำงาน         | จำนวน 3 ข้อ |
| 2. มิติด้านความรับผิดชอบ                 | จำนวน 2 ข้อ |
| 3. มิติด้านรางวัลการตอบแทนและการลงโทษ    | จำนวน 4 ข้อ |
| 4. มิติด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง | จำนวน 4 ข้อ |
| 5. มิติด้านความอบอุ่น                    | จำนวน 3 ข้อ |
| 6. มิติด้านการสนับสนุน                   | จำนวน 2 ข้อ |
| 7. มิติด้านมาตรฐานงาน                    | จำนวน 3 ข้อ |
| 8. มิติด้านความขัดแย้ง                   | จำนวน 4 ข้อ |
| 9. มิติด้านเอกภาพขององค์กร               | จำนวน 4 ข้อ |

โดยมีแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 29 ข้อ ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบ Semantic Differential Scale ซึ่งเป็นมาตราส่วน ที่ใช้หลักความแตกต่างทางด้านความหมาย เพื่อให้สอดคล้องกับทัศนคติตามความเป็นจริง ของผู้ตอบคำถาม เป็นคำถามให้เลือกตอบเพียงตัวเลือกเดียว ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยผู้ตอบแสดงความคิดเห็นออกมาเป็น 5 ระดับด้วยกัน ซึ่งคำถามที่ผู้ตอบจะต้องตอบจะมีการกำหนดระดับของคะแนนต่ำสุด-สูงสุด โดยมีคุณลักษณะน้อยสุด-มากที่สุดอันเป็นลักษณะตรงข้ามกันเราเรียกว่า Bipolar Adjective เช่น

คำถาม		ระดับความเป็นจริงในหน่วยงาน				
		1	2	3	4	5
1.	องค์กรมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน					

โดยที่ 1 คือ น้อยที่สุด, 2 คือ น้อย, 3 คือ ปานกลาง, 4 คือ มาก และ 5 คือ มากที่สุด

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวมาประเมินค่า (Rating Scale) เพื่อแปลความหมายค่าคะแนน โดยใช้สูตร (มัลลิกา บุณนาค, 2537 : 29)

$$\begin{aligned} \text{ช่วงความกว้างของข้อมูลในแต่ละชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	
	ข้อความทางปฏิฐาน (Positive)	ข้อความทางปฏิเสธ (Negative)
4.21-5.00	บรรยากาศดีมากที่สุด	บรรยากาศดีน้อยที่สุด
3.41-4.20	บรรยากาศดีมาก	บรรยากาศดีน้อย
2.61-3.40	บรรยากาศดีปานกลาง	บรรยากาศดีปานกลาง
1.81-2.60	บรรยากาศดีน้อย	บรรยากาศดีมาก
1.00-1.80	บรรยากาศดีน้อยที่สุด	บรรยากาศดีมากที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับแบบของบรรยากาศองค์การ ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Question) จำนวน 1 ข้อ

### 3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการเก็บข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยจากแหล่งข้อมูลดังต่อไปนี้

1. การศึกษาข้อมูลจากเอกสาร (Documentary research) เช่น เอกสาร บทความ ตำราทางวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. การใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยการนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย จำนวน 354 คน

### 3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยในครั้งนี้ใช้สถิติดังต่อไปนี้

3.5.1 จากข้อมูลของแบบสอบถามที่ได้ทำการสำรวจมา จะนำมาทำการรวบรวมเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

3.5.2 ทำการลงรหัสแล้วนำข้อมูลมาบันทึก เพื่อทำการประมวลผลด้วยโปรแกรม SPSS (Statistical Package for Social Science) ซึ่งเป็นโปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีการวิเคราะห์ผลการศึกษา ดังนี้

3.5.2.1 วิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ ในข้อที่ 1-7 วิเคราะห์โดยการหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2.2 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การด้านต่าง ๆ ในข้อที่ 8-36 วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.2.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแบบของบรรยากาศองค์การในข้อที่ 37 โดยการหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2.4 ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จึงทดสอบรายคู่โดยใช้ Least-Significant Different (LSD) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างอีกชั้นหนึ่ง (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2542 : 393)

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย ผลการศึกษาข้อมูลและการแปลความหมายของผลการศึกษาข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการศึกษาดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน	ขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา t-Distribution
F-Ratio	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา F-Distribution
F-Ratio.,p	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### 4.1 การนำเสนอผลการศึกษาข้อมูล

การศึกษาข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอ ออกเป็น 4 ตอน ตามลำดับต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 การศึกษาข้อมูลความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย

ตอนที่ 3 การศึกษาข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 4 การศึกษาข้อมูลแบบของบรรยากาศองค์การ

## 4.2 ผลการศึกษาข้อมูล

ตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล

ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถาม จำนวน 188 คน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ โดยแจกแจงจำนวนและค่าร้อยละ ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	44	23.4
หญิง	144	76.6
รวม	188	100.0

จากตารางที่ 4.1 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ พบว่าข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย ที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 และเพศหญิงมีจำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 76.6 โดยข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย



ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	59	31.4
30-40 ปี	55	29.3
41-50 ปี	63	33.5
51 ปีขึ้นไป	11	5.9
รวม	188	100.0

จากตารางที่ 4.2 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลจำแนกอายุ ข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย ที่ตอบแบบสอบถามมีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4 ข้าราชการที่มีอายุ 31-40 ปี มีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3 ข้าราชการที่มีอายุ 41-50 ปี มีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 33.5 ข้าราชการที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9 โดยข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีอายุ 41-50 ปี รองลงมาได้แก่ข้าราชการที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ข้าราชการที่มีอายุ 31-40 ปี และข้าราชการที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	114	60.6
สมรส	74	39.4
รวม	188	100.0

จากตารางที่ 4.3 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตามสถานภาพสมรส ข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย ที่ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพสมรสเป็นโสด มีจำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 60.6 และที่มีสถานภาพสมรสเป็นสมรส

มีจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 39.4 โดยข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีสถานภาพสมรสเป็นโสดมากกว่าข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสเป็นสมรส

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	17	9.1
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	145	77.1
ปริญญาโทขึ้นไป	26	13.8
รวม	188	100.0

จากตารางที่ 4.4 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตามระดับการศึกษา ข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย ที่ตอบแบบสอบถามเป็นผู้มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 ข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีจำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 77.1 และข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 โดยข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า รองลงมาได้แก่ข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป และข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
ระดับ 1-5	92	48.9
ระดับ 6 ขึ้นไป	96	51.1
รวม	188	100.0

จากตารางที่ 4.5 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตามระดับตำแหน่ง ข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย ที่ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งระดับ 1-5 จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 48.9 และข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 6 ขึ้นไป มีจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 51.1 โดยข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งระดับ 6 ขึ้นไป มากกว่าข้าราชการที่มีตำแหน่งระดับ 1-5

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	65	34.6
5-10 ปี	13	6.9
11-15 ปี	38	20.2
16 ปีขึ้นไป	72	38.3
รวม	188	100.0

จากตารางที่ 4.6 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย ที่ตอบแบบสอบถาม มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีจำนวน 65 คนคิดเป็นร้อยละ 34.6 ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 20.2 และข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป มีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 โดยข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป รองลงมาได้แก่ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี และข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย จำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	48	25.5
10,000-20,000 บาท	68	36.2
20,000 บาทขึ้นไป	72	38.3
รวม	188	100.0

จากตารางที่ 4.7 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตามรายได้ ข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย ที่ตอบแบบสอบถามเป็นผู้มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 ข้าราชการที่มีรายได้ 10,000-20,000 บาท มีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 36.2 และข้าราชการที่มีรายได้ 20,000 บาทขึ้นไป มีจำนวน 38.3 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 โดยข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีรายได้ 20,000 บาทขึ้นไป รองลงมาได้แก่ข้าราชการที่มีรายได้ 10,000-20,000 บาท และข้าราชการที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ตามลำดับ

**ตอนที่ 2** การศึกษาข้อมูลความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย โดยแจกแจงจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานดังนี้

ตารางที่ 4.8 ระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย

ความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
มิติด้านโครงสร้างการทำงาน	3.25	0.470	ระดับบรรยากาศดีปานกลาง
มิติด้านความรับผิดชอบ	3.54	0.671	ระดับบรรยากาศดีมาก
มิติด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษ	3.19	0.876	ระดับบรรยากาศดีปานกลาง
มิติด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง	3.44	0.572	ระดับบรรยากาศดีปานกลาง

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
มิติด้านความอบอุ่น	3.79	0.975	ระดับบรรยากาศดีมาก
มิติด้านการสนับสนุน	3.60	0.829	ระดับบรรยากาศดีมาก
มิติด้านมาตรฐานงาน	3.69	0.696	ระดับบรรยากาศดีมาก
มิติด้านความขัดแย้ง	3.12	0.692	ระดับบรรยากาศดีปานกลาง
มิติด้านเอกภาพขององค์กร	3.26	0.434	ระดับบรรยากาศดีปานกลาง
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.49</b>	<b>0.725</b>	<b>ระดับบรรยากาศดีมาก</b>

จากตารางที่ 4.8 พบว่าข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับบรรยากาศดีมาก 4 มิติ ได้แก่ มิติด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{x} = 3.54$ ) มิติด้านความอบอุ่น ( $\bar{x} = 3.79$ ) มิติด้านการสนับสนุน ( $\bar{x} = 3.60$ ) และมิติด้านมาตรฐานงาน ( $\bar{x} = 3.69$ ) นอกนั้นอีก 5 มิติมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับบรรยากาศดีปานกลาง ได้แก่ มิติด้านโครงสร้างการทำงาน ( $\bar{x} = 3.25$ ) มิติด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษ ( $\bar{x} = 3.19$ ) มิติด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง ( $\bar{x} = 3.44$ ) มิติด้านความขัดแย้ง ( $\bar{x} = 3.12$ ) และมิติด้านเอกภาพขององค์กร ( $\bar{x} = 3.26$ )

ตารางที่ 4.9 ระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย จำแนกตามมิติด้านโครงสร้างการทำงาน

มิติด้านโครงสร้างการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
- มีการกำหนดโครงสร้างการทำงาน วิสัยทัศน์ ใ้ไว้อย่างชัดเจน	4.04	0.756	ระดับบรรยากาศดีมาก
- มีการแบ่งแยกหน้าที่ความรับผิดชอบของงาน ใ้ชัดเจน	3.88	0.699	ระดับบรรยากาศดีมาก
- ขึ้นตอนหรือกฎระเบียบเป็นอุปสรรคขัดขวางการทำงาน	2.71	0.885	ระดับบรรยากาศดีปานกลาง
- รู้สึกท้อถอยเมื่อปฏิบัติหน้าที่ผิดพลาด โคน ผู้บังคับบัญชาตำหนิ	2.60	0.891	ระดับบรรยากาศดีปานกลาง

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

มิติด้านโครงสร้างการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
- กฎระเบียบขององค์กรเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.05	0.806	ระดับบรรยากาศดีปานกลาง
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.25</b>	<b>0.807</b>	<b>ระดับบรรยากาศดีปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.9 พบว่าข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับบรรยากาศดีมาก 2 ข้อ ได้แก่มีการกำหนดโครงสร้างการทำงาน วิสัยทัศน์ไว้อย่างชัดเจน ( $\bar{x} = 4.04$ ) และมีการแบ่งแยกหน้าที่ความรับผิดชอบของงานไว้อย่างชัดเจน ( $\bar{x} = 3.88$ ) นอกนั้นอีก 3 ข้ออยู่ในระดับบรรยากาศดีปานกลาง ได้แก่ ขั้นตอนหรือกฎระเบียบเป็นอุปสรรคขัดขวางการทำงาน ( $\bar{x} = 2.71$ ) รู้สึกท้อถอยเมื่อปฏิบัติหน้าที่ผิดพลาดโดนผู้บังคับบัญชาตำหนิ ( $\bar{x} = 2.60$ ) และกฎระเบียบขององค์กรเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ( $\bar{x} = 3.05$ )

ตารางที่ 4.10 ระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย จำแนกตามมิติด้านความรับผิดชอบ

มิติด้านความรับผิดชอบ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
- งานที่รับผิดชอบมีความท้าทาย	3.36	0.806	ระดับบรรยากาศดีปานกลาง
- สามารถตัดสินใจการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	3.31	0.966	ระดับบรรยากาศดีปานกลาง
- องค์กรต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคม	3.97	0.874	ระดับบรรยากาศดีมาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.54</b>	<b>0.882</b>	<b>ระดับบรรยากาศดีมาก</b>

จากตารางที่ 4.10 พบว่าข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับบรรยากาศดีมาก 1 ข้อ คือ องค์กรต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคม ( $\bar{x} = 3.97$ ) นอกนั้นอีก 2 ข้ออยู่ในระดับบรรยากาศดีปานกลาง ได้แก่ งานที่รับผิดชอบมีความท้าทาย ( $\bar{x} = 3.36$ ) และสามารถตัดสินใจการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{x} = 3.31$ )

ตารางที่ 4.11 ระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทา

สาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย จำแนกตามมิติด้านรางวัลตอบแทนและ  
การลงโทษ

มิติด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
- การเลื่อนขั้นตำแหน่งอยู่บนพื้นฐาน ความสามารถ	3.29	1.077	ระดับบรรยากาศดีปานกลาง
- การประเมินผลงานเพื่อให้รางวัลมีความยุติธรรม	3.02	1.005	ระดับบรรยากาศดีปานกลาง
- การลงโทษเป็นไปตามกฎระเบียบขององค์กร อย่างเคร่งครัด	3.09	1.025	ระดับบรรยากาศดีปานกลาง
- ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนเมื่อ ผู้ใต้บังคับบัญชามีผลงานดี	3.38	0.891	ระดับบรรยากาศดีปานกลาง
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.19</b>	<b>0.999</b>	<b>ระดับบรรยากาศดีปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.11 พบว่าข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับบรรยากาศดีปานกลาง ทั้ง 4 ข้อคือ การเลื่อนขั้นตำแหน่งอยู่บนพื้นฐานความสามารถ ( $\bar{x} = 3.29$ ) การประเมินผลงาน เพื่อให้รางวัลมีความยุติธรรม ( $\bar{x} = 3.02$ ) การลงโทษเป็นไปตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด ( $\bar{x} = 3.09$ ) และผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีผลงานดี ( $\bar{x} = 3.38$ )

ตารางที่ 4.12 ระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทา  
สาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย จำแนกตามมิติด้านความเสี่ยงและการ  
รับความเสี่ยง

มิติด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
- เต็มใจที่จะปฏิบัติงานแม้จะต้องเสี่ยงอันตราย	3.21	0.849	ระดับบรรยากาศดีปานกลาง
- งานที่เสี่ยงต่อความผิดพลาดจะปรึกษา ผู้บังคับบัญชาทุกครั้ง	4.20	0.715	ระดับบรรยากาศดีมาก

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

มิติด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
- องค์กรเน้นการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด	3.85	0.827	ระดับบรรยากาศดีมาก
- ลักษณะงานที่ปฏิบัติต้องเสี่ยงกับอันตราย	2.54	1.176	ระดับบรรยากาศดีน้อย
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.45</b>	<b>0.891</b>	<b>ระดับบรรยากาศดีมาก</b>

จากตารางที่ 4.12 พบว่าข้าราชการของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับบรรยากาศดีมาก 2 ข้อ คือ งานที่เสี่ยงต่อความผิดพลาดจะปรึกษาผู้บังคับบัญชาทุกครั้ง ( $\bar{x} = 4.20$ ) และองค์กรเน้นการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ( $\bar{x} = 3.85$ ) มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อคือ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานแม้จะต้องเสี่ยงอันตราย ( $\bar{x} = 3.21$ ) และที่เหลืออีก 1 ข้อ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับบรรยากาศดีน้อย คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติต้องเสี่ยงกับอันตราย ( $\bar{x} = 2.54$ )

ตารางที่ 4.13 ระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย จำแนกตามมิติด้านความอบอุ่น

มิติด้านความอบอุ่น	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
- บรรยากาศในการทำงานมีความเป็นกันเองอบอุ่น	3.72	1.085	ระดับบรรยากาศดีมาก
- ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่การทำงานและความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.81	0.944	ระดับบรรยากาศดีมาก
- มักได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.86	1.025	ระดับบรรยากาศดีมาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.79</b>	<b>1.018</b>	<b>ระดับบรรยากาศดีมาก</b>

จากตารางที่ 4.13 พบว่าข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับบรรยากาศดีมากทั้ง 3 ข้อคือ บรรยากาศในการทำงานมีความเป็นกันเอง อบอุ่น ( $\bar{x} = 3.72$ ) ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่การ



ทำงานและความเป็นอยู่ส่วนตัว ( $\bar{x} = 3.81$ ) และมักได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{x} = 3.86$ )

ตารางที่ 4.14 ระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย จำแนกตามมิติด้านการสนับสนุน

มิติด้านการสนับสนุน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
- องค์การสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.79	0.824	ระดับบรรยากาศดีมาก
- องค์การสนับสนุนให้มีการฝึกอบรม ศึกษานอย่างทั่วถึง	3.43	0.919	ระดับบรรยากาศดีปานกลาง
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.61</b>	<b>.871</b>	<b>ระดับบรรยากาศดีมาก</b>

จากตารางที่ 4.14 พบว่าข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับบรรยากาศดีมาก 1 ข้อ คือ องค์การสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ( $\bar{x} = 3.79$ ) และมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับบรรยากาศดีปานกลางอีก 1 ข้อคือ องค์การสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมศึกษานอย่างทั่วถึง ( $\bar{x} = 3.43$ )

ตารางที่ 4.15 ระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย จำแนกตามมิติด้านมาตรฐานงาน

มิติด้านมาตรฐานงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
- องค์การกำหนดการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน เคร่งครัด	3.52	0.904	ระดับบรรยากาศดีมาก
- ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามที่มาตรฐานองค์การกำหนดไว้	3.78	0.741	ระดับบรรยากาศดีมาก
- หลักเกณฑ์ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐาน	3.79	0.692	ระดับบรรยากาศดีมาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.69</b>	<b>0.779</b>	<b>ระดับบรรยากาศดีมาก</b>

จากตารางที่ 4.15 พบว่าข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อคือ องค์การกำหนดการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนเคร่งครัด ( $\bar{x} = 3.52$ ) ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามที่มาตรฐานองค์การกำหนดไว้ ( $\bar{x} = 3.78$ ) และหลักเกณฑ์ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐาน ( $\bar{x} = 3.79$ )

ตารางที่ 4.16 ระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย จำแนกตามมิติด้านความขัดแย้ง

มิติด้านความขัดแย้ง	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
- หากความคิดเห็นไม่ตรงกันองค์การเปิดโอกาสโต้แย้งกันได้	3.32	0.607	ระดับบรรยากาศดีปานกลาง
- หลังยุติข้อขัดแย้งข้าราชการในองค์การจะไม่มีอคติต่อกัน	2.90	0.908	ระดับบรรยากาศดีปานกลาง
- เมื่อมีข้อขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชายอมรับฟัง	3.15	0.975	ระดับบรรยากาศดีปานกลาง
- ท่านมักยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเสมอ	3.90	0.702	ระดับบรรยากาศดีมาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.31</b>	<b>0.798</b>	<b>ระดับบรรยากาศดีปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.16 พบว่าข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับบรรยากาศดีมาก 1 ข้อคือ ท่านมักยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเสมอ ( $\bar{x} = 3.90$ ) นอกนั้นอีก 3 ข้อมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับบรรยากาศดีปานกลาง คือ หากความคิดเห็นไม่ตรงกันองค์การเปิดโอกาสโต้แย้งกันได้ ( $\bar{x} = 3.32$ ) หลังยุติข้อขัดแย้งข้าราชการในองค์การจะไม่มีอคติต่อกัน ( $\bar{x} = 2.90$ ) และ เมื่อมีข้อขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชายอมรับฟัง ( $\bar{x} = 3.15$ )

ตารางที่ 4.17 ระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทา

สาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย จำแนกตามมิติด้านเอกภาพขององค์การ

มิติด้านเอกภาพขององค์การ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
- ได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ	3.72	0.702	ระดับบรรยากาศดีมาก
- บุคลากรในองค์การมีความเข้าใจและประสานงานเป็นอย่างดี	3.65	0.734	ระดับบรรยากาศดีมาก
- บุคลากรในองค์การส่วนใหญ่ไม่สนิทหรือไม่รู้จักกัน	2.44	0.854	ระดับบรรยากาศดีน้อย
- มีการแบ่งกลุ่มในองค์การและมักช่วยเหลือเฉพาะพวกพ้องของตน	3.14	1.134	ระดับบรรยากาศดีปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.23	0.856	ระดับบรรยากาศดีปานกลาง

จากตารางที่ 4.17 พบว่าข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับบรรยากาศดีมาก 2 ข้อคือ ได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ ( $\bar{x} = 3.72$ ) และบุคลากรในองค์การมีความเข้าใจและประสานงานเป็นอย่างดี ( $\bar{x} = 3.65$ ) มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับบรรยากาศดีปานกลาง 1 ข้อคือ มีการแบ่งกลุ่มในองค์การและมักช่วยเหลือเฉพาะพวกพ้องของตน ( $\bar{x} = 3.14$ ) และอีก 1 ข้อ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับน้อย คือ บุคลากรในองค์การส่วนใหญ่ไม่สนิทหรือไม่รู้จักกัน ( $\bar{x} = 2.44$ )

### ตอนที่ 3 การศึกษาข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.18 ค่าทีทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของข้าราชการ

กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทยจำแนกตามเพศ

ความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การ	t-test for Equality of Means					
	เพศ	$\bar{x}$	S.D.	t	df	p
มิติด้านโครงสร้างการทำงาน	ชาย	3.15	0.571	-1.360	186	.179
	หญิง	3.28	0.432			

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การ	t-test for Equality of Means					
	เพศ	$\bar{x}$	S.D.	t	df	p
มิติด้านความรับผิดชอบ	ชาย	3.68	0.607	1.584	186	.115
	หญิง	3.50	0.686			
มิติด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษ	ชาย	3.62	0.823	3.860*	186	.000
	หญิง	3.06	0.852			
มิติด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง	ชาย	3.90	0.557	6.769*	186	.000
	หญิง	3.30	0.500			
มิติด้านความอบอุ่น	ชาย	4.17	0.864	2.986*	186	.003
	หญิง	3.68	0.981			
มิติด้านการสนับสนุน	ชาย	4.25	0.719	6.468*	186	.000
	หญิง	3.41	0.760			
มิติด้านมาตรฐานงาน	ชาย	4.12	0.726	4.657*	186	.000
	หญิง	3.56	0.632			
มิติด้านความขัดแย้ง	ชาย	3.55	0.779	2.467*	186	.016
	หญิง	3.24	0.524			
มิติด้านเอกภาพขององค์การ	ชาย	3.17	0.364	-1.306	186	.193
	หญิง	3.25	0.380			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.18 เมื่อใช้สถิติทีทดสอบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของข้าราชการกรมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย จำแนกตามเพศ พบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นระหว่างเพศชายและเพศหญิงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ในมิติด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษ มิติด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง มิติด้านความอบอุ่น มิติด้านการสนับสนุน มิติด้านมาตรฐานงาน และมิติด้านความขัดแย้ง สำหรับมิติด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.19 ค่าเอฟเทสเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของข้าราชการ

กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย จำแนกตามอายุ

ความคิดเห็นต่อ บรรยากาศองค์การ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob
มิติด้านโครงสร้าง การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.334	0.778	3.669*	.013
	ภายในกลุ่ม	184	39.028	0.212		
	รวม	187	41.362			
มิติด้านความ รับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3	4.252	1.417	3.258*	.023
	ภายในกลุ่ม	184	80.062	0.435		
	รวม	187	84.314			
มิติด้านรางวัลตอบ แทนและการลงโทษ	ระหว่างกลุ่ม	3	24.259	8.086	12.448*	.000
	ภายในกลุ่ม	184	119.530	0.650		
	รวม	187	143.789			
มิติด้านความเสี่ง และการรับความ เสี่ง	ระหว่างกลุ่ม	3	16.463	5.488	22.472*	.000
	ภายในกลุ่ม	184	44.932	0.244		
	รวม	187	61.395			
มิติด้านความอบอุ่น	ระหว่างกลุ่ม	3	3.633	1.211	1.279	.283
	ภายในกลุ่ม	184	174.242	0.947		
	รวม	187	177.875			
มิติด้านการ สนับสนุน	ระหว่างกลุ่ม	3	23.752	7.917	13.906*	.000
	ภายในกลุ่ม	184	104.763	0.569		
	รวม	187	128.515			
มิติด้านมาตรฐาน งาน	ระหว่างกลุ่ม	3	16.535	5.512	13.668*	.000
	ภายในกลุ่ม	184	74.202	0.403		
	รวม	187	90.738			

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ความคิดเห็นต่อ บรรยากาศองค์การ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob
มิติด้านความขัดแย้ง	ระหว่างกลุ่ม	3	7.569	2.523	7.591*	.000
	ภายในกลุ่ม	184	61.157	0.332		
	รวม	187	68.726			
มิติด้านเอกภาพของ องค์การ	ระหว่างกลุ่ม	3	.590	0.197	1.390	.247
	ภายในกลุ่ม	184	26.057	0.142		
	รวม	187	26.647			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.19 เมื่อใช้สถิติเอฟเทสทดสอบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของข้าราชการกรมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย จำแนกตามอายุ พบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นระหว่างอายุต่ำกว่า 30 ปี อายุ 30-40 ปี อายุ 41-50 และอายุ 51 ปีขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ในมิติด้านโครงสร้างการทำงาน มิติด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษ มิติด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง มิติด้านการสนับสนุน มิติด้านมาตรฐานงาน และมิติด้านความขัดแย้ง สำหรับมิติด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

จากนั้นนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ (LSD) เพื่อหาว่ามีคู่เฉลี่ยใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกัน กับความคิดเห็นต่อมิติด้านโครงสร้างการทำงาน

อายุ	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 30 ปี	30-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		3.20	3.26	3.21	3.69
ต่ำกว่า 30 ปี	3.20	-	-.062 (.914)	-.009 (1.000)	-.484* (.019)

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

อายุ	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 30 ปี	30-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		3.20	3.26	3.21	3.69
30-40 ปี	3.26			.053 (.942)	-.421 (.056)
41-50 ปี	3.21				-.475* (.021)
51 ปีขึ้นไป	3.69				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.20 ข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี กับข้าราชการที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ .019 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับความคิดเห็นแตกต่างเป็นรายคู่กับข้าราชการที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป ต่อบรรยากาศองค์การ ด้านมิติโครงสร้างการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -.484 แสดงว่า ข้าราชการที่อายุต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศดีน้อยกว่า ข้าราชการที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป

ข้าราชการที่มีอายุ 41-50 ปี กับข้าราชการที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ .021 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ข้าราชการที่มีอายุ 41-50 ปี มีระดับความคิดเห็นแตกต่างเป็นรายคู่กับข้าราชการที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป ต่อบรรยากาศองค์การ ด้านมิติโครงสร้างการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -.475 แสดงว่า ข้าราชการที่อายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศดีน้อยกว่า ข้าราชการที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยรายกลุ่มของข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกัน กับความคิดเห็น  
ต่อมิติด้านความรับผิดชอบ

อายุ	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 30 ปี	30-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		3.43	3.42	3.71	3.81
ต่ำกว่า 30 ปี	3.43	-	.010 (1.000)	-.284 (.133)	-.383 (.375)
30-40 ปี	3.42			-.295 (.121)	-.393 (.355)
41-50 ปี	3.71				-.098 (.976)
51 ปีขึ้นไป	3.81				-

จากตารางที่ 4.21 ข้าราชการที่มีอายุตั้งแต่ต่ำกว่า 30 ปี ถึงข้าราชการที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์หาค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ได้จากการคำนวณมากกว่า .05 หมายความว่า ข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ถึงข้าราชการที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไปมีระดับความคิดเห็นต่อบรรยากาศ ไม่แตกต่างเป็นรายกลุ่มเลย ต่อบรรยากาศองค์การ ด้านมิติตามความรับผิดชอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การ ด้านมิติตามความรับผิดชอบของ ข้าราชการทุกช่วงอายุมีความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศไปในทางเดียวกัน

ตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยรายกลุ่มของข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกัน กับความคิดเห็น  
ต่อมิติด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษ

อายุ	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 30 ปี	30-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		3.68	2.79	3.07	3.27
ต่ำกว่า 30 ปี	3.68	-	.895* (.000)	.615* (.001)	.413 (.478)



ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

อายุ	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 30 ปี	30-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		3.68	2.79	3.07	3.27
30-40 ปี	2.79			-280 (.317)	-481 (.354)
41-50 ปี	3.07				-201 (.900)
51 ปีขึ้นไป	3.27				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.22 ข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี กับข้าราชการที่มีอายุ 30-40 ปี จากการวิเคราะห์มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับความคิดเห็นแตกต่างเป็นรายคู่กับข้าราชการที่มีอายุ 30-40 ปี ต่อบรรยากาศองค์การ ด้านมิติรางวัลตอบแทนและการลงโทษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ .895 แสดงว่า ข้าราชการที่อายุต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศดีมากกว่า ข้าราชการที่มีอายุ 30-40 ปี

ข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี กับข้าราชการที่มีอายุ 41-50 ปี จากการวิเคราะห์พบว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับความคิดเห็นแตกต่างเป็นรายคู่กับข้าราชการที่มีอายุ 41-50 ปี ต่อบรรยากาศองค์การ ด้านมิติรางวัลตอบแทนและการลงโทษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ .615 แสดงว่า ข้าราชการที่อายุต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศดีมากกว่า ข้าราชการที่มีอายุ 41-50 ปี

ตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกัน กับความคิดเห็น  
ต่อมิติด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง

อายุ	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 30 ปี	30-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		3.79	3.14	3.30	3.97
ต่ำกว่า 30 ปี	3.79	-	.646* (.000)	.490* (.000)	-.184 (.730)
30-40 ปี	3.14			-.156 (.405)	-.831* (.000)
41-50 ปี	3.30				-.675* (.001)
51 ปีขึ้นไป	3.97				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.23 ข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี กับข้าราชการที่มีอายุ 30-40 ปี จากการวิเคราะห์มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับความคิดเห็นแตกต่างเป็นรายคู่กับข้าราชการที่มีอายุ 30-40 ปี ต่อบรรยากาศองค์กร ด้านมิติด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ .646 แสดงว่า ข้าราชการที่อายุต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศดีมากกว่า ข้าราชการที่มีอายุ 30-40 ปี

ข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี กับข้าราชการที่มีอายุ 41-50 ปี จากการวิเคราะห์พบว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับความคิดเห็นแตกต่างเป็นรายคู่กับข้าราชการที่มีอายุ 41-50 ปี ต่อบรรยากาศองค์กร ด้านมิติด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ .490 แสดงว่า ข้าราชการที่อายุต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศดีมากกว่า ข้าราชการที่มีอายุ 41-50 ปี

ข้าราชการที่มีอายุ 30-40 ปี กับข้าราชการที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ข้าราชการที่

มีอายุ 30-40 ปี มีระดับความคิดเห็นแตกต่างเป็นรายคู่กับข้าราชการที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป ต่อ  
บรรยากาสองค์การ ด้านมิติความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05  
โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -.831 แสดงว่า ข้าราชการที่อายุ 30-40 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับ  
บรรยากาสคติน้อยกว่า ข้าราชการที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป

ข้าราชการที่มีอายุ 41-50 ปี กับข้าราชการที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่าค่า  
ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ข้าราชการที่  
มีอายุ 41-50 ปี มีระดับความคิดเห็นแตกต่างเป็นรายคู่กับข้าราชการที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป ต่อ  
บรรยากาสองค์การ ด้านมิติความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05  
โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -.675 แสดงว่า ข้าราชการที่อายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับ  
บรรยากาสคติน้อยกว่า ข้าราชการที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกัน กับความคิดเห็น  
ต่อมิติด้านการสนับสนุน

อายุ	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 30 ปี	30-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 30 ปี	4.07	-	.812* (.000)	.671* (.000)	.076 (.992)
30-40 ปี	3.26			-.141 (.795)	-.736* (.036)
41-50 ปี	3.40				-.595 (.124)
51 ปีขึ้นไป	4.00				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.24 ข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี กับข้าราชการที่มีอายุ 30-40 ปี จากการ  
วิเคราะห์มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า

ว่าข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับความคิดเห็นแตกต่างเป็นรายคู่กับข้าราชการที่มีอายุ 30-40 ปี ในความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กร ด้านมิติการสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ .812 แสดงว่า ข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศดีมากกว่า ข้าราชการที่มีอายุ 30-40 ปี

ข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี กับข้าราชการที่มีอายุ 41-50 ปี จากการวิเคราะห์พบว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับความคิดเห็นแตกต่างเป็นรายคู่กับข้าราชการที่มีอายุ 41-50 ปี ต่อบรรยากาศองค์กร ด้านมิติการสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ .670 แสดงว่า ข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศดีมากกว่า ข้าราชการที่มีอายุ 41-50 ปี

ข้าราชการที่มีอายุ 30-40 ปี กับข้าราชการที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ .036 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ข้าราชการที่มีอายุ 30-40 ปี มีระดับความคิดเห็นแตกต่างเป็นรายคู่กับข้าราชการที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป ต่อบรรยากาศองค์กร ด้านมิติการสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -.736 แสดงว่า ข้าราชการที่มีอายุ 30-40 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศดีน้อยกว่า ข้าราชการที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกัน กับความคิดเห็น

ต่อมิติด้านมาตรฐานงาน

อายุ	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 30 ปี	30-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 30 ปี	4.01	-	.453* (.003)	.614* (.000)	-.286 (.598)
30-40 ปี	3.56			.161 (.594)	-.739* (.007)

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

อายุ	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 30 ปี	30-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		4.01	3.56	3.40	4.30
41-50 ปี	3.40				-.900* (.000)
51 ปีขึ้นไป	4.30				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.25 ข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี กับข้าราชการที่มีอายุ 30-40 ปี จากการวิเคราะห์หาค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับความคิดเห็นแตกต่างเป็นรายคู่กับข้าราชการที่มีอายุ 30-40 ปี ต่อบรรยากาศองค์กร ด้านมิติมาตรฐานงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ .453 แสดงว่า ข้าราชการที่อายุต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศดีมากกว่า ข้าราชการที่มีอายุ 30-40 ปี

ข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี กับข้าราชการที่มีอายุ 41-50 ปี จากการวิเคราะห์พบว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับความคิดเห็นแตกต่างเป็นรายคู่กับข้าราชการที่มีอายุ 41-50 ปี ต่อบรรยากาศองค์กร ด้านมิติมาตรฐานงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ .614 แสดงว่า ข้าราชการที่อายุต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศดีมากกว่า ข้าราชการที่มีอายุ 41-50 ปี

ข้าราชการที่มีอายุ 30-40 ปี กับข้าราชการที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ .007 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ข้าราชการที่มีอายุ 30-40 ปี มีระดับความคิดเห็นแตกต่างเป็นรายคู่กับข้าราชการที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป ต่อบรรยากาศองค์กร ด้านมิติมาตรฐานงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -.739 แสดงว่า ข้าราชการที่อายุ 30-40 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศดีน้อยกว่า ข้าราชการที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป

ข้าราชการที่มีอายุ 41-50 ปี กับข้าราชการที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ข้าราชการที่มีอายุ 41-50 ปี มีระดับความคิดเห็นแตกต่างเป็นรายคู่กับข้าราชการที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป ต่อบรรยากาศองค์การ ด้านมิติมาตรฐานงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -.900 แสดงว่า ข้าราชการที่อายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศดีน้อยกว่าข้าราชการที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.26 ผลการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกัน กับความคิดเห็นต่อมิติด้านความขัดแย้ง

อายุ	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 30 ปี	30-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		3.56	3.09	3.24	3.56
ต่ำกว่า 30 ปี	3.56	-	.476* (.000)	.325* (.023)	-.000 (1.000)
30-40 ปี	3.09			-.151 (.570)	-.477 (.103)
41-50 ปี	3.24				-.326 (.395)
51 ปีขึ้นไป	3.56				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.26 ข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี กับข้าราชการที่มีอายุ 30-40 ปี จากการวิเคราะห์มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับความคิดเห็นแตกต่างเป็นรายคู่กับข้าราชการที่มีอายุ 30-40 ปี ต่อบรรยากาศองค์การ ด้านความขัดแย้ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ .476 แสดงว่า ข้าราชการที่อายุต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศดีมากกว่าข้าราชการที่มีอายุ 30-40 ปี

ข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี กับข้าราชการที่มีอายุ 41-50 ปี จากการวิเคราะห์พบว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ .023 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับความคิดเห็นแตกต่างเป็นรายคู่กับข้าราชการที่มีอายุ 41-50 ปี ต่อบรรยากาศองค์กร ด้านมิติความขัดแย้ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ .325 แสดงว่า ข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศดีมากกว่าข้าราชการที่มีอายุ 41-50 ปี

ตารางที่ 4.27 ค่าทีทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทยจำแนกตามสถานภาพสมรส

ความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กร	t-test for Equality of Means					
	สถานภาพ	$\bar{x}$	S.D.	t	df	p
มิติด้านโครงสร้างการทำงาน	โสด	3.22	0.524	-1.101	186	.272
	สมรส	3.30	0.370			
มิติด้านความรับผิดชอบ	โสด	3.50	0.675	-1.111	186	.268
	สมรส	3.61	0.663			
มิติด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษ	โสด	3.32	0.928	2.732*	186	.007
	สมรส	2.98	0.752			
มิติด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง	โสด	3.49	0.576	1.308	186	.193
	สมรส	3.38	0.564			
มิติด้านความอบอุ่น	โสด	3.67	1.056	-2.340*	186	.020
	สมรส	3.99	0.803			
มิติด้านการสนับสนุน	โสด	3.70	0.918	2.060*	186	.041
	สมรส	3.46	0.648			
มิติด้านมาตรฐานงาน	โสด	3.65	0.730	-1.051	186	.295
	สมรส	3.76	0.639			

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

ความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การ	t-test for Equality of Means					
	สถานภาพ	$\bar{x}$	S.D.	t	df	p
มิติด้านความขัดแย้ง	โสด	3.33	0.691	0.434	186	.665
	สมรส	3.29	0.446			
มิติด้านเอกภาพขององค์การ	โสด	3.25	0.414	0.658	186	.511
	สมรส	3.21	0.314			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.27 เมื่อใช้สถิติทีทดสอบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของข้าราชการกรมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย จำแนกตามสถานภาพสมรส พบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นระหว่างข้าราชการที่โสด และข้าราชการที่สมรสที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ในมิติด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษ มิติด้านความอบอุ่น และมิติด้านการสนับสนุน สำหรับมิติด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.28 ค่าเอฟเทสเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของข้าราชการกรมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทยจำแนกตามระดับการศึกษา

ความคิดเห็นต่อ บรรยากาศองค์การ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob
มิติด้านโครงสร้าง การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.364	.182	.822	.441
	ภายในกลุ่ม	185	40.998	.222		
	รวม	187	41.362			
มิติด้านความ รับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.213	.606	1.350	.262
	ภายในกลุ่ม	185	83.102	.449		
	รวม	187	84.314			



ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

ความคิดเห็นต่อ บรรยากาศองค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob
มิติด้านรางวัลตอบ แทนและการลงโทษ	ระหว่างกลุ่ม	2	6.601	3.300	4.450*	.013
	ภายในกลุ่ม	185	137.188	.742		
	รวม	187	143.789			
มิติด้านความเสี่ยง และการรับความ เสี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	2	11.237	5.618	20.722*	.000
	ภายในกลุ่ม	185	50.158	.271		
	รวม	187	61.395			
มิติด้านความอบอุ่น	ระหว่างกลุ่ม	2	.463	.231	.241	.786
	ภายในกลุ่ม	185	177.412	.959		
	รวม	187	177.875			
มิติด้านการ สนับสนุน	ระหว่างกลุ่ม	2	3.598	1.799	2.664	.072
	ภายในกลุ่ม	185	124.916	.675		
	รวม	187	128.515			
มิติด้านมาตรฐาน งาน	ระหว่างกลุ่ม	2	4.339	2.170	4.646*	.011
	ภายในกลุ่ม	185	86.398	.467		
	รวม	187	90.738			
มิติด้านความขัดแย้ง	ระหว่างกลุ่ม	2	3.732	1.866	5.312*	.006
	ภายในกลุ่ม	185	64.994	.351		
	รวม	187	68.726			
มิติด้านเอกภาพของ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.495	.747	5.498*	.005
	ภายในกลุ่ม	185	25.152	.136		
	รวม	187	26.647			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.28 เมื่อใช้สถิติเอฟเทสทดสอบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของข้าราชการกรมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย จำแนกตามระดับการศึกษา พบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นระหว่างข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และปริญญาโทขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ในมิติด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษ มิติด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง มิติด้านมาตรฐานงาน มิติด้านความขัดแย้ง และมิติด้านเอกภาพขององค์การ สำหรับมิติด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

จากนั้นนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ (LSD) เพื่อหาว่ามีคู่เฉลี่ยใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.29 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน กับมิติด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษ

ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	ต่ำกว่า ปริญญาตรี 3.58	ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า 3.21	ปริญญาโท ขึ้นไป 2.80
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.58	-	.370 (.246)	.780* (.016)
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.21			.409 (.085)
ปริญญาโทขึ้นไป	2.80			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4.29 ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป จากการวิเคราะห์มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ .016 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นแตกต่างเป็นรายคู่กับข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป ต่อบรรยากาศองค์การ ด้านมิติรางวัลตอบแทนและการลงโทษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ .780 แสดงว่า ข้าราชการที่มี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศดีมากกว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป

ตารางที่ 4.30 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน กับมิติ ด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง

ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท ขึ้นไป
		4.04	3.32	3.77
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.04	-	.723* (.000)	.265 (.266)
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.32			-.458* (.000)
ปริญญาโทขึ้นไป	3.77			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.30 ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จากการวิเคราะห์หาค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นแตกต่างเป็นรายคู่กับข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ต่อบรรยากาศองค์กร ด้านมิติความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ .723 แสดงว่า ข้าราชการที่มี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศดีมากกว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า กับข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีระดับความคิดเห็นแตกต่างเป็นรายคู่กับข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป ต่อบรรยากาศ

การสองค่าการ ด้านมิติความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -.458 แสดงว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นน้อยกว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป

ตารางที่ 4.31 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน กับมิติด้านมาตรฐานงาน

ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท ขึ้นไป
		4.15	3.62	3.75
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.15	-	.526* (.012)	.400 (.174)
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.62			-.126 (.686)
ปริญญาโทขึ้นไป	3.75			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.31 ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จากการวิเคราะห์หาค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ .012 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นแตกต่างเป็นรายคู่กับข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ต่อบรรยากาศองค์การ มิติด้านมาตรฐานงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ .526 แสดงว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศดีมากกว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

ตารางที่ 4.32 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน  
กับมิติด้านความขัดแย้ง

ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	ต่ำกว่า ปริญญาตรี 3.52	ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า 3.35	ปริญญาโท ขึ้นไป 2.99
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.52	-	.175 (.513)	.539* (.016)
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.35			.363* (.017)
ปริญญาโทขึ้นไป	2.99			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.32 ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป จากการวิเคราะห์มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ .016 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นแตกต่างเป็นรายคู่กับข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป ต่อบรรยากาศองค์การ ด้านมิติความขัดแย้ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ .539 แสดงว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศมากกว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป

ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า กับข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ .017 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีระดับความคิดเห็นแตกต่างเป็นรายคู่กับข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป ต่อบรรยากาศองค์การ ด้านมิติความขัดแย้ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ .363 แสดงว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศดีมากกว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป

ตารางที่ 4.33 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน  
กับมิติด้านเอกภาพขององค์กร

ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	ต่ำกว่า ปริญญาตรี 3.51	ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า 3.21	ปริญญาโท ขึ้นไป 3.17
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.51	-	.300* (.007)	.341* (.013)
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.21			.040 (.874)
ปริญญาโทขึ้นไป	3.17			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.33 ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จากการวิเคราะห์มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ .007 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นแตกต่างเป็นรายคู่กับข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ต่อบรรยากาศองค์กร มิติด้านเอกภาพขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ .300 แสดงว่า ข้าราชการที่มี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศดีมากกว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป จากการวิเคราะห์มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ .040 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นแตกต่างเป็นรายคู่กับข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป ต่อบรรยากาศองค์กร มิติด้านเอกภาพขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ .874 แสดงว่า ข้าราชการที่มี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศดีมากกว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป

ตารางที่ 4.34 ค่าทีทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของข้าราชการ  
กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทยจำแนกตามระดับ  
ตำแหน่ง

ความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การ	t-test for Equality of Means					
	ตำแหน่ง	$\bar{x}$	S.D.	t	df	p
มิติด้านโครงสร้างการทำงาน	1-5	3.24	0.527	-.429	186	.668
	6 ขึ้นไป	3.27	0.410			
มิติด้านความรับผิดชอบ	1-5	3.39	0.687	-3.245*	186	.001
	6 ขึ้นไป	3.70	0.622			
มิติด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษ	1-5	3.49	0.922	4.920*	186	.000
	6 ขึ้นไป	2.90	0.724			
มิติด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง	1-5	3.67	0.585	5.575*	186	.000
	6 ขึ้นไป	3.23	0.473			
มิติด้านความอบอุ่น	1-5	3.74	0.910	-.708	186	.480
	6 ขึ้นไป	3.84	1.036			
มิติด้านการสนับสนุน	1-5	3.90	0.816	5.047*	186	.000
	6 ขึ้นไป	3.32	0.742			
มิติด้านมาตรฐานงาน	1-5	3.93	0.698	4.812*	186	.000
	6 ขึ้นไป	3.46	0.618			
มิติด้านความขัดแย้ง	1-5	3.45	0.765	3.069*	186	.003
	6 ขึ้นไป	3.18	0.355			
มิติด้านเอกภาพขององค์การ	1-5	3.30	0.421	2.371*	186	.019
	6 ขึ้นไป	3.17	0.318			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.34 เมื่อใช้สถิติทีทดสอบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การ  
ของข้าราชการกรมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย จำแนกตามระดับ

ตำแหน่ง พบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นระหว่างระดับตำแหน่ง 1-5 และระดับตำแหน่ง 6 ขึ้นไปที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ในมิติด้านความรับผิดชอบ มิติด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษ มิติด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง มิติด้านการสนับสนุน มิติด้านมาตรฐานงาน มิติด้านความขัดแย้ง และมิติด้านเอกภาพขององค์กร สำหรับมิติด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.35 ค่าเอฟเทสเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรของข้าราชการ  
กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย จำแนกตาม  
ประสบการณ์ในการทำงาน

ความคิดเห็นต่อ บรรยากาศองค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob
มิติด้านโครงสร้าง การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.412	.471	2.168	.093
	ภายในกลุ่ม	184	39.950	.217		
	รวม	187	41.362			
มิติด้านความ รับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	3	20.345	6.782	19.507*	.000
	ภายในกลุ่ม	184	63.969	.348		
	รวม	187	84.314			
มิติด้านรางวัลตอบแทน และการลงโทษ	ระหว่างกลุ่ม	3	14.319	4.773	6.784*	.000
	ภายในกลุ่ม	184	129.469	.704		
	รวม	187	143.789			
มิติด้านความเสี่ยง และการรับความ เสี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	3	10.047	3.349	12.001*	.000
	ภายในกลุ่ม	184	51.348	.279		
	รวม	187	61.395			



ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

ความคิดเห็นต่อ บรรยากาศองค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob
มิติด้านความอบอุ่น	ระหว่างกลุ่ม	3	44.595	14.865	20.522*	.000
	ภายในกลุ่ม	184	133.279	.724		
	รวม	187	177.875			
มิติด้านการสนับสนุน	ระหว่างกลุ่ม	3	32.567	10.856	20.818*	.000
	ภายในกลุ่ม	184	95.948	.521		
	รวม	187	128.515			
มิติด้านมาตรฐาน งาน	ระหว่างกลุ่ม	3	16.741	5.580	13.876*	.000
	ภายในกลุ่ม	184	73.997	.402		
	รวม	187	90.738			
มิติด้านความขัดแย้ง	ระหว่างกลุ่ม	3	2.463	.821	2.280	.081
	ภายในกลุ่ม	184	66.263	.360		
	รวม	187	68.726			
มิติด้านเอกภาพของ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	1.204	.401	2.902*	.036
	ภายในกลุ่ม	184	25.443	.138		
	รวม	187	26.647			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.35 เมื่อใช้สถิติเอฟเทสทดสอบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรของข้าราชการกรมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นระหว่างข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี และประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ในมิติด้านความรับผิดชอบ มิติด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษ มิติด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง มิติด้านความอบอุ่น มิติด้านการสนับสนุน มิติด้านมาตรฐานงาน และมิติด้านเอกภาพขององค์กร สำหรับมิติด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

จากนั้นนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ (LSD) เพื่อหาว่ามีคู่เฉลี่ยใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.36 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกับมิติด้านความรับผิดชอบ

ประสบการณ์ ในการทำงาน	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	3.31	-	-0.097 (.961)	.093 (.896)	.650* (.000)
5-10 ปี	3.41			.190 (.961)	-.552 (.024)
11-15 ปี	3.21				-.743* (.000)
16 ปีขึ้นไป	3.96				-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.36 ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์หาค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีระดับความคิดเห็นแตกต่างเป็นรายคู่กับข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป ต่อบรรยากาศองค์กร ด้านมิติความรับผิดชอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ .650 แสดงว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศดีมากกว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป

ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี กับข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี มีระดับความคิดเห็นแตกต่างเป็นรายคู่กับข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป ต่อ

บรรยากาศองค์การ ด้านมิติความรับผิดชอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -.743 แสดงว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศดีน้อยกว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.37 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน

แตกต่างกัน กับมิติด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษ

อายุ	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16 ปีขึ้นไป
		3.54	2.67	2.96	3.09
ต่ำกว่า 5 ปี	3.54	-	.873*	.579*	.455*
			(.010)	(.011)	(.020)
5-10 ปี	2.67			-.294	-.417
				(.756)	(.438)
11-15 ปี	2.96				-.123
					(.911)
16 ปีขึ้นไป	3.09				-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.37 ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี จากการวิเคราะห์หาค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ .010 ซึ่งเท่ากับ .05 หมายความว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีระดับความคิดเห็นแตกต่างเป็นรายคู่กับข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี ต่อบรรยากาศองค์การ ด้านมิติรางวัลตอบแทนและการลงโทษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ .873 แสดงว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศดีมากกว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี

ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี จากการวิเคราะห์พบว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ .011 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีระดับ

ความคิดเห็นแตกต่างเป็นรายคู่กับข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี ต่อบรรยากาศองค์การ ด้านมิติรางวัลตอบแทนและการลงโทษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ .579 แสดงว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศดีมากกว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี

ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ .020 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีระดับความคิดเห็นแตกต่างเป็นรายคู่กับข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป ต่อบรรยากาศองค์การ ด้านมิติรางวัลตอบแทนและการลงโทษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ .455 แสดงว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศดีมากกว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.38 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน กับมิติด้านความเล็งและการรับความเสี่ยง

อายุ	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16 ปีขึ้นไป
		3.74	3.13	3.18	3.37
ต่ำกว่า 5 ปี	3.74	-	.611* (.003)	.561* (.000)	.367* (.001)
5-10 ปี	3.13			-.049 (.994)	-.243 (.505)
11-15 ปี	3.18				-.194 (.342)

ตารางที่ 4.38 (ต่อ)

อายุ	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16 ปีขึ้นไป
		3.74	3.13	3.18	3.37
16 ปีขึ้นไป	3.37				-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.38 ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี จากการวิเคราะห์หาค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ .003 ซึ่งเท่ากับ .05 หมายความว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีระดับความคิดเห็นแตกต่างเป็นรายคู่กับข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี ต่อบรรยากาศองค์กร ด้านมิติความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ .611 แสดงว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศดีมากกว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี

ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี จากการวิเคราะห์พบว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีระดับความคิดเห็นแตกต่างเป็นรายคู่กับข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี ต่อบรรยากาศองค์กร ด้านมิติความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ .561 แสดงว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศดีมากกว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี

ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีระดับความคิดเห็นแตกต่างเป็นรายคู่กับข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป ต่อบรรยากาศองค์กร ด้านมิติความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ .367 แสดงว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศดีมากกว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.39 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน  
แตกต่างกัน กับมิติด้านความอบอุ่น

อายุ	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16 ปีขึ้นไป
		3.84	2.41	3.38	4.22
ต่ำกว่า 5 ปี	3.84	-	1.143* (.000)	.460 (.075)	-.376 (.087)
5-10 ปี	2.41			-.975* (.006)	-1.811* (.000)
11-15 ปี	3.38				-.836* (.000)
16 ปีขึ้นไป	4.22				-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.39 ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี จากการวิเคราะห์มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ .000 ซึ่งเท่ากับ .05 หมายความว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีระดับความคิดเห็นแตกต่างเป็นรายคู่กับข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี ต่อบรรยากาศองค์การ ด้านมิติความอบอุ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 1.143 แสดงว่า ข้าราชการที่ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศดีมากกว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี

ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี กับข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี จากการวิเคราะห์พบว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ .006 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี มีระดับความคิดเห็นแตกต่างเป็นรายคู่กับข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี ต่อบรรยากาศ

องค์การ ด้านมิติความอบอุ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -.975 แสดงว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศดีน้อยกว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15ปี

ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี กับข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี มีระดับความคิดเห็นแตกต่างเป็นรายคู่กับข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป ต่อบรรยากาศองค์การ ด้านมิติความอบอุ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -1.881 แสดงว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศดีน้อยกว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป

ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี กับข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี มีระดับความคิดเห็นแตกต่างเป็นรายคู่กับข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป ต่อบรรยากาศองค์การ ด้านมิติความอบอุ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -.836 แสดงว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศดีน้อยกว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.40 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน

แตกต่างกัน กับมิติด้านการสนับสนุน

อายุ	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16 ปีขึ้นไป
		4.01	2.34	3.46	3.54
ต่ำกว่า 5 ปี	4.01	-	1.669*	.554*	.466
			(.000)	(.003)	(.003)
5-10 ปี	2.34			-1.114*	-1.202*
				(.000)	(.000)

ตารางที่ 4.40 (ต่อ)

อายุ	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16 ปีขึ้นไป
		4.01	2.34	3.46	3.54
11-15 ปี	3.46				-.088 (.946)
16 ปีขึ้นไป	3.54				-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.40 ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี จากการวิเคราะห์มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ .000 ซึ่งเท่ากับ .05 หมายความว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีระดับความคิดเห็นแตกต่างเป็นรายคู่กับข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี ต่อบรรยากาศองค์กร ด้านมิติการสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ 1.669 แสดงว่า ข้าราชการที่ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศดีมากกว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี

ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี จากการวิเคราะห์พบว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีระดับความคิดเห็นแตกต่างเป็นรายคู่กับข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี ต่อบรรยากาศองค์กร ด้านมิติการสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ .554 แสดงว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศดีมากกว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี

ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี กับข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี จากการวิเคราะห์พบว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี มีระดับความ



คิดเห็นแตกต่างเป็นรายคู่กับข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี ต่อบรรยากาศองค์การ ด้านมิติการสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -1.114 แสดงว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศดีน้อยกว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี

ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี กับข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี มีระดับความคิดเห็นแตกต่างเป็นรายคู่กับข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป ต่อบรรยากาศองค์การ ด้านมิติการสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -1.202 แสดงว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศดีน้อยกว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.41 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน กับมิติด้านมาตรฐานงาน

อายุ	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16 ปีขึ้นไป
		3.95	2.74	3.58	3.68
ต่ำกว่า 5 ปี	3.95	-	1.215* (.000)	.371* (.045)	.273 (.099)
5-10 ปี	2.74			-.844* (.001)	-.941* (.000)
11-15 ปี	3.58				-.097 (.899)
16 ปีขึ้นไป	3.68				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.41 ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี จากการวิเคราะห์มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ได้จากการ



ตารางที่ 4.42 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน  
แตกต่างกัน กับมิติด้านเอกภาพขององค์กร

อายุ	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16 ปีขึ้นไป
		3.21	3.26	3.10	3.31
ต่ำกว่า 5 ปี	3.21	-	-.057 (.967)	.106 (.582)	-.107 (.413)
5-10 ปี	3.26			.163 (.598)	-.050 (.977)
11-15 ปี	3.10				-.214* (.044)
16 ปีขึ้นไป	3.31				-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.42 ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี กับข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์หาค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ .044 ซึ่งเท่ากับ .05 หมายความว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี มีระดับความคิดเห็นแตกต่างเป็นรายคู่กับข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป ต่อบรรยากาศองค์กร ด้านมิติเอกภาพขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -.214 แสดงว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศดีน้อยกว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.43 ค่าเอฟเทสเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของข้าราชการ  
กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทยจำแนกตามรายได้

ความคิดเห็นต่อ บรรยากาศองค์การ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob
มิติด้านโครงสร้าง การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.985	0492	2.256	.108
	ภายในกลุ่ม	185	40.378	.218		
	รวม	187	41.362			
มิติด้านความ รับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	14.181	7.090	18.703*	.000
	ภายในกลุ่ม	185	70.134	.379		
	รวม	187	84.314			
มิติด้านรางวัลตอบแทน และการลงโทษ	ระหว่างกลุ่ม	2	14.618	7.309	10.468*	.000
	ภายในกลุ่ม	185	129.171	.698		
	รวม	187	143.789			
มิติด้านความเสี่ยง และการรับความเสี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	2	4.060	2.030	6.550*	.002
	ภายในกลุ่ม	185	57.335	.310		
	รวม	187	61.395			
มิติด้านความอบอุ่น	ระหว่างกลุ่ม	2	25.282	12.641	15.326*	.000
	ภายในกลุ่ม	185	152.592	.825		
	รวม	187	177.875			
มิติด้านการ สนับสนุน	ระหว่างกลุ่ม	2	11.433	5.717	9.033*	.000
	ภายในกลุ่ม	185	117.081	.633		
	รวม	187	128.515			
มิติด้านมาตรฐาน งาน	ระหว่างกลุ่ม	2	7.553	3.776	8.399*	.000
	ภายในกลุ่ม	185	83.185	.450		
	รวม	187	90.738			

ตารางที่ 4.43 (ต่อ)

ความคิดเห็นต่อ บรรยากาศองค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob
มิติด้านความขัดแย้ง	ระหว่างกลุ่ม	2	2.365	1.183	3.297*	.039
	ภายในกลุ่ม	185	66.361	.359		
	รวม	187	68.726			
มิติด้านเอกภาพของ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	.634	.317	2.254	.108
	ภายในกลุ่ม	185	26.013	.141		
	รวม	187	26.647			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.43 เมื่อใช้สถิติเอฟเทสทดสอบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อบรรยากาศ  
องค์กรของข้าราชการกรมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย จำแนกตาม  
รายได้พบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นระหว่างรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท รายได้ 10,000-  
20,000 บาท และรายได้ 20,000 บาทขึ้นไปในระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ในมิติด้านโครงสร้างการ  
ทำงาน มิติด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษ มิติด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง มิติด้านการ  
สนับสนุน มิติด้านมาตรฐานงาน และมิติด้านความขัดแย้ง สำหรับมิติด้านอื่น ๆ ไม่พบความ  
แตกต่าง

จากนั้นนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีการทดสอบแบบ (LSD)  
เพื่อหาว่ามีคู่เฉลี่ยใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.44 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีรายได้แตกต่างกัน กับมิติ

ด้านความรับผิดชอบ

ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000-20,000 บาท	20,000 บาท ขึ้นไป
		3.18	3.46	3.87
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.18	-	-278 (.059)	-682* (.000)
10,000-20,000 บาท	3.46			-404* (.001)
20,000 บาทขึ้นไป	3.87			-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.44 ข้าราชการที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท กับข้าราชการที่มีรายได้ 20,000 บาทขึ้นไป จากการวิเคราะห์มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ข้าราชการที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นแตกต่างเป็นรายคู่กับข้าราชการที่มีรายได้ 20,000 บาทขึ้นไป ต่อบรรยากาศองค์กร ด้านมิติความรับผิดชอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -.682 แสดงว่า ข้าราชการที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศดีน้อยกว่า ข้าราชการที่มีรายได้ 20,000 บาทขึ้นไป

ข้าราชการที่มีรายได้ 10,000-20,000 บาท กับข้าราชการที่มีรายได้ 20,000 บาทขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ข้าราชการที่มีรายได้ 10,000-20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นแตกต่างเป็นรายคู่กับข้าราชการที่มีรายได้ 20,000 บาทขึ้นไป ต่อบรรยากาศองค์กร ด้านมิติความรับผิดชอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -.404 แสดงว่า ข้าราชการที่มีรายได้ 10,000-20,000 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศดีน้อยกว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 20,000 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 4.45 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีรายได้แตกต่างกัน กับมิติ  
ด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษ

ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000-20,000 บาท	20,000 บาท ขึ้นไป
		3.66	3.07	2.99
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.66	-	.593* (.001)	.673* (.000)
10,000-20,000 บาท	3.07			.080 (.850)
20,000 บาทขึ้นไป	2.99			-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.45 ข้าราชการที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท กับข้าราชการที่มีรายได้ 10,000-20,000 บาท จากการวิเคราะห์หาค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ข้าราชการที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นแตกต่างเป็นรายคู่กับข้าราชการที่มีรายได้ 10,000-20,000 บาท ต่อบรรยากาศองค์กร ด้านมิติรางวัลตอบแทนและการลงโทษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ .593 แสดงว่า ข้าราชการที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศดีมากกว่า ข้าราชการที่มีรายได้ 10,000-20,000 บาท

ข้าราชการที่มีรายได้ 10,000-20,000 บาท กับข้าราชการที่มีรายได้ 20,000 บาทขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ข้าราชการที่มีรายได้ 10,000-20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นแตกต่างเป็นรายคู่กับข้าราชการที่มีรายได้ 20,000 บาทขึ้นไป ต่อบรรยากาศองค์กร ด้านมิติรางวัลตอบแทนและการลงโทษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ .673 แสดงว่า ข้าราชการที่มีรายได้ 10,000-20,000 บาท มีความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศดีมากกว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 20,000 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 4.46 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีรายได้แตกต่างกัน กับมิติ  
ด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง

ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000-20,000 บาท	20,000 บาท ขึ้นไป
		3.66	3.47	3.28
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.66	-	.190 (.194)	.373* (.002)
10,000-20,000 บาท	3.47			.182 (.156)
20,000 บาทขึ้นไป	3.28			-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.46 ข้าราชการที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท กับข้าราชการที่มีรายได้ 20,000 บาทขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ข้าราชการที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นแตกต่างเป็นรายคู่กับข้าราชการที่มีรายได้ 20,000 บาทขึ้นไป ต่อบรรยากาศองค์กร ด้านมิติความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ .373 แสดงว่า ข้าราชการที่มีรายได้ 10,000 บาท มีความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศดีมากกว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 20,000 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 4.47 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีรายได้แตกต่างกัน กับมิติ  
ด้านความอบอุ่น

ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000-20,000 บาท	20,000 บาท ขึ้นไป
		3.79	3.36	4.21
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.79	-	.428* (.046)	-.421* (.047)



ตารางที่ 4.47 (ต่อ)

ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 10,000 บาท 3.79	10,000-20,000 บาท 3.36	20,000 บาท ขึ้นไป 4.21
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.79	-	.428* (.046)	-.421* (.047)
10,000-20,000 บาท	3.36			-.850* (.000)
20,000 บาทขึ้นไป	4.21			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.47 ข้าราชการที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท กับข้าราชการที่มีรายได้ 10,000-20,000 บาท จากการวิเคราะห์มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ .046 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ข้าราชการที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นแตกต่างเป็นรายคู่กับข้าราชการที่มีรายได้ 10,000-20,000 บาท ต่อบรรยากาศองค์กร ด้านมิติความอบอุ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ .428 แสดงว่า ข้าราชการที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศดีมากกว่า ข้าราชการที่มีรายได้ 10,000-20,000 บาท

ข้าราชการที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท กับข้าราชการที่มีรายได้ 20,000 บาทขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ .047 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ข้าราชการที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นแตกต่างเป็นรายคู่กับข้าราชการที่มีรายได้ 20,000 บาทขึ้นไป ต่อบรรยากาศองค์กร ด้านมิติความอบอุ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -.421 แสดงว่า ข้าราชการที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศดีน้อยกว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 20,000 บาทขึ้นไป

ข้าราชการที่มีรายได้ 10,000-20,000 บาท กับข้าราชการที่มีรายได้ 20,000 บาทขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05

หมายความว่า ข้าราชการที่มีรายได้ 10,000-20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นแตกต่างเป็นรายคู่กับ ข้าราชการที่มีรายได้ 20,000 บาทขึ้นไป ต่อบรรยากาศองค์กร ด้านมิติความอบอุ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ -.850 แสดงว่า ข้าราชการที่มีรายได้ 10,000-20,000 บาท มีความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศดีน้อยกว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 20,000 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 4.48 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีรายได้แตกต่างกัน กับมิติ  
ด้านการสนับสนุน

ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000-20,000 บาท	20,000 บาท ขึ้นไป
		4.01	3.38	3.55
ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.01	-	.628* (.000)	.454* (.010)
10,000-20,000 บาท	3.38			-.173 (.438)
20,000 บาทขึ้นไป	3.55			-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.48 ข้าราชการที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท กับข้าราชการที่มีรายได้ 10,000-20,000 บาท จากการวิเคราะห์มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ข้าราชการที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นแตกต่างเป็นรายคู่กับข้าราชการที่มีรายได้ 10,000-20,000 บาท ต่อบรรยากาศองค์กร ด้านมิติการสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ .628 แสดงว่า ข้าราชการที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศดีมากกว่า ข้าราชการที่มีรายได้ 10,000-20,000 บาท

ข้าราชการที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท กับข้าราชการที่มีรายได้ 20,000 บาทขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ .010 ซึ่งเท่ากับ .01

หมายความว่า ข้าราชการที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นแตกต่างเป็นรายคู่กับ ข้าราชการที่มีรายได้ 20,000 บาทขึ้นไป ต่อบรรยากาศองค์กร ด้านมิติการสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ .454 แสดงว่า ข้าราชการที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศดีมากกว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 20,000 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 4.49 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีรายได้แตกต่างกัน กับมิติ  
ด้านมาตรฐานงาน

ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000-20,000 บาท	20,000 บาท ขึ้นไป
		4.03	3.54	3.60
ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.03	-	.485* (.001)	.428* (.003)
10,000-20,000 บาท	3.54			-.057 (.880)
20,000 บาทขึ้นไป	3.60			-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.49 ข้าราชการที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท กับข้าราชการที่มีรายได้ 10,000-20,000 บาท จากการวิเคราะห์มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ข้าราชการที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นแตกต่างเป็นรายคู่กับข้าราชการที่มีรายได้ 10,000-20,000 บาท ต่อบรรยากาศองค์กร ด้านมิติมาตรฐานงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ .485 แสดงว่า ข้าราชการที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศดีมากกว่า ข้าราชการที่มีรายได้ 10,000-20,000 บาท

ข้าราชการที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท กับข้าราชการที่มีรายได้ 20,000 บาทขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า .05

หมายความว่า ข้าราชการที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีระดับความคิดเห็นแตกต่างเป็นรายคู่กับ ข้าราชการที่มีรายได้ 20,000 บาทขึ้นไป ต่อบรรยากาศองค์กร ด้านมิติมาตรฐานงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างเฉลี่ยเท่ากับ .428 แสดงว่า ข้าราชการที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศดีมากกว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 20,000 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 4.50 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการที่มีรายได้แตกต่างกัน กับมิติ ด้านความขัดแย้ง

ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000-20,000 บาท	20,000 บาท ขึ้นไป
		3.51	3.26	3.24
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.51	-	.249 (.090)	.263 (.064)
10,000-20,000 บาท	3.26			.014 (.990)
20,000 บาทขึ้นไป	3.24			-

จากตารางที่ 4.50 ข้าราชการที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ถึงข้าราชการที่มีรายได้ 20,000 บาทขึ้นไป จากการวิเคราะห์หาค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ได้จากการคำนวณมากกว่า .05 หมายความว่า ข้าราชการที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ถึงข้าราชการที่มีรายได้ 20,000 บาทขึ้นไปมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างเป็นรายคู่กันเลย ต่อบรรยากาศองค์กร ด้านมิติความขัดแย้ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือมีความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศองค์กร ส่วนมิติด้านความความขัดแย้งของข้าราชการทุกช่วงรายได้มีความคิดเห็นต่อระดับบรรยากาศไปในทางเดียวกัน

#### ตอนที่ 4 การศึกษาข้อมูลแบบของบรรยากาศองค์การ

การศึกษาข้อมูลแบบของบรรยากาศองค์การ คือ การศึกษาแบบของบรรยากาศองค์การ ในกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย โดยแจกแจงจำนวนและค่า ร้อยละ ดังนี้

ตารางที่ 4.51 จำนวนและร้อยละของข้อมูลแบบของบรรยากาศองค์การในกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย

แบบของบรรยากาศองค์การ	จำนวน	ร้อยละ
บรรยากาศแบบกลัว สงสัย	9	4.8
บรรยากาศเป็นมิตร	60	31.9
บรรยากาศแบบเผด็จการ	34	18.1
บรรยากาศแบบประชาธิปไตย	31	16.5
บรรยากาศที่เชื่อในคุณค่าของผู้อื่น	54	28.7
รวม	188	100.0

จากตารางที่ 4.51 ผลการศึกษาข้อมูลแบบของบรรยากาศองค์การในกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย จำนวน 188 คน จำแนกตามแบบของบรรยากาศองค์การได้ดังนี้

ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามว่าเป็นบรรยากาศแบบกลัว สงสัยมีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 บรรยากาศเป็นมิตรจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 31.9 บรรยากาศแบบเผด็จการจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1 บรรยากาศแบบประชาธิปไตย 31 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 และบรรยากาศที่เชื่อในคุณค่าของผู้อื่นจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7 โดยข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คิดว่าเป็นบรรยากาศเป็นมิตร รองลงมาคือบรรยากาศที่เชื่อในคุณค่าของผู้อื่น บรรยากาศแบบเผด็จการ บรรยากาศแบบประชาธิปไตย และบรรยากาศแบบกลัว สงสัย ตามลำดับ

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษา

การวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย ” โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อบรรยากาศองค์การ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อบรรยากาศองค์การ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย โดยเปรียบเทียบตามลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ 3) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อรูปแบบบรรยากาศองค์การ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย ว่าเป็นไปในรูปแบบใด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการในหน่วยงานของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย จำนวน 188 คน ซึ่งได้มาโดยอาศัยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นคำถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ และแบบของบรรยากาศ

ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับข้าราชการต่อบรรยากาศการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย ประกอบด้วย 9 มิติ รวมทั้งสิ้น 29 ข้อ ได้แก่ (1) มิติด้านโครงสร้างการทำงาน จำนวน 3 ข้อ (2) มิติด้านความรับผิดชอบ จำนวน 2 ข้อ (3) มิติด้านการให้รางวัลและการลงโทษ จำนวน 4 ข้อ (4) มิติด้านความเลื่อมใสและการรับความเลื่อมใส จำนวน 4 ข้อ (5) มิติด้านความอบอุ่น จำนวน 3 ข้อ (6) มิติด้านการสนับสนุน จำนวน 2 ข้อ (7) มิติด้านมาตรฐานงาน จำนวน 3 ข้อ (8) มิติด้านความขัดแย้ง จำนวน 4 ข้อ และ (9) มิติด้านเอกภาพของ

องค์การ จำนวน 4 ข้อ ลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดมาตร (Scale) ในการเลือกตอบเป็น 5 ระดับตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) คือ ระดับเป็นจริงมากที่สุด ระดับเป็นจริงมาก ระดับเป็นจริงปานกลาง ระดับเป็นจริงน้อย และระดับเป็นจริงน้อยที่สุด

การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ ตรวจสอบความเรียบร้อยของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา เพื่อวิเคราะห์โดยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science) แปลความหมายข้อมูลที่ประมวลผลแล้วนำมารายงานผลการวิจัยต่อไป

1. วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแบบของบรรยากาศองค์การ โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทยโดยแจกแจงจำนวน ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4. ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 โดยเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่อิสระจากกัน โดยใช้ t-test ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 เฉพาะเพศ สถานภาพสมรส และระดับตำแหน่ง และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างที่มากกว่า 2 กลุ่มในสมมติฐานข้อที่ 1 ยกเว้นเพศ สถานภาพสมรส และระดับตำแหน่ง ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จึงทดสอบรายคู่โดยใช้ Least-Significant different (LSD) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างอีกขั้นหนึ่ง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้างนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ในการประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC for Windows เพื่อหาค่าสถิติ ดังนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้ค่าสถิติทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน 1 ตัวประกอบ (One-Way Analysis for Variance) กรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ในระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Least-Significant different (LSD)

## 5.1 สรุปผลการศึกษา

### 5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า

เพศ ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 และเพศหญิง มีจำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 76.6 โดยข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

อายุ ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามมีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4 ข้าราชการที่มีอายุ 30-40 ปี มีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3 ข้าราชการที่มีอายุ 41-50 ปี มีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 33.5 และข้าราชการที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9 โดยข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีอายุ 41-50 ปี รองลงมาได้แก่ ข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ข้าราชการที่มีอายุ 30-40 ปี และข้าราชการที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป ตามลำดับ

สถานภาพสมรส ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพเป็นโสด มีจำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 60.6 และข้าราชการที่มีสถานภาพสมรส มีจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 39.4 โดยข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีสถานภาพโสดมากกว่าข้าราชการที่มีสถานภาพสมรส

ระดับการศึกษา ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 17 คิดเป็นร้อยละ 9.1 ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีจำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 77.1 และข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 โดยข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือ



เทียบเท่า รองลงมาคือ ข้าราชการที่ระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป และข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

ระดับตำแหน่ง ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่ง 1-5 มีจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 48.9 และข้าราชการที่มีระดับตำแหน่ง 6 ขึ้นไป มีจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 51.1 โดยข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่ง 6 ขึ้นไป มากกว่าข้าราชการที่มีระดับตำแหน่ง 1- 5

ประสบการณ์ในการทำงาน ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 34.6 ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 20.2 และข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป มีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 โดยข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป รองลงมาคือ ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี และข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี ตามลำดับ

รายได้ ข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 ข้าราชการที่มีรายได้ 10,000-20,000 บาท มีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 36.2 และข้าราชการที่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาท มีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 โดยข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 20,000 บาทขึ้นไป รองลงมาคือ ข้าราชการที่มีรายได้ 10,000-20,000 บาท และข้าราชการที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ตามลำดับ

#### 5.1.2 ข้อมูลแบบของบรรยากาศองค์กร

จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลแบบของบรรยากาศองค์กร ในกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย พบว่าข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามตอบว่าเป็นบรรยากาศแบบกลัว สงสัย มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 บรรยากาศเป็นมิตร มีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 31.9 บรรยากาศแบบเผด็จการ มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1 บรรยากาศแบบประชาธิปไตย มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 และบรรยากาศที่เชื่อในคุณค่าของผู้อื่น มีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7 โดยส่วนใหญ่พบว่าข้าราชการตอบแบบสอบถามว่าเป็น

บรรยากาศเป็นมิตร รองลงมาคือบรรยากาศที่เชื่อในคุณค่าของผู้อื่น บรรยากาศแบบเผด็จการ บรรยากาศแบบประชาธิปไตย และบรรยากาศแบบกลัว สงสัย ตามลำดับ

5.1.3 ข้อมูลความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การ ของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย

พบว่าข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย มีความคิดเห็นว่า บรรยากาศองค์การของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย ในมิติด้านความอบอุ่น ( $\bar{x} = 3.79$ ) มิติด้านมาตรฐานของงาน ( $\bar{x} = 3.69$ ) มิติด้านการสนับสนุน ( $\bar{x} = 3.60$ ) และมิติด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{x} = 3.54$ ) อยู่ในระดับบรรยากาศดีมาก นอกจากนั้นอยู่ในระดับบรรยากาศดีปานกลาง ซึ่งได้แก่ มิติด้านโครงสร้างการทำงาน ( $\bar{x} = 3.25$ ) มิติด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษ ( $\bar{x} = 3.19$ ) มิติด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง ( $\bar{x} = 3.44$ ) มิติด้านความขัดแย้ง ( $\bar{x} = 3.12$ ) และมิติด้านเอกภาพขององค์การ ( $\bar{x} = 3.26$ )

5.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

เมื่อทำการทดสอบสมมติฐานพบความแตกต่างดังนี้คือ

5.1.4.1 เพศ พบว่า ข้าราชการที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อมิติด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษ มิติด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง มิติด้านความอบอุ่น มิติด้านการสนับสนุน มิติด้านมาตรฐานงาน และมิติด้านความขัดแย้ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนมิติด้านโครงสร้างการทำงาน มิติด้านความรับผิดชอบ และมิติด้านเอกภาพขององค์การไม่แตกต่างกัน

5.1.4.2 อายุ พบว่า ข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การด้านมิติด้านโครงสร้างการทำงาน และมิติด้านความรับผิดชอบ มิติด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษ มิติด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง มิติด้านการสนับสนุน มิติด้านมาตรฐานงาน และมิติด้านความขัดแย้งแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนมิติด้านความอบอุ่น และมิติด้านเอกภาพขององค์การไม่แตกต่างกัน

5.1.4.3 สถานภาพสมรส พบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อมิติด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษ มิติด้านความอบอุ่น และมิติด้านการสนับสนุน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนมิติด้านโครงสร้างการทำงาน มิติด้านความ

รับผิดชอบ มิติด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง มิติด้านมาตรฐานงาน มิติด้านความขัดแย้ง และ มิติด้านเอกภาพขององค์กรไม่แตกต่างกัน

5.1.4.4 ระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรด้านมิติด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษ มิติด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง และมิติด้านมาตรฐานงาน มิติด้านความขัดแย้ง และมิติด้านเอกภาพขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนมิติด้านโครงสร้างการทำงาน มิติด้านความรับผิดชอบ มิติด้านการสนับสนุนและมิติด้านความอบอุ่น ไม่แตกต่างกัน

5.1.4.5 ระดับตำแหน่ง พบว่า ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อมิติด้านความรับผิดชอบ มิติด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษ มิติด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง มิติด้านการสนับสนุน มิติด้านมาตรฐานงาน มิติด้านความขัดแย้ง และมิติด้านเอกภาพขององค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนมิติด้านโครงสร้างการทำงาน และมิติด้านความอบอุ่นไม่แตกต่างกัน

5.1.4.6 ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรด้านมิติด้านความรับผิดชอบ มิติด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษ มิติด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง มิติด้านความอบอุ่น มิติด้านการสนับสนุน มิติด้านมาตรฐานงานและมิติด้านเอกภาพขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนมิติด้านโครงสร้างการทำงาน และมิติด้านความขัดแย้งไม่แตกต่างกัน

5.1.4.7 รายได้ พบว่า ข้าราชการที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรด้านมิติด้านความรับผิดชอบ มิติด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษ มิติด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง มิติด้านความอบอุ่น มิติด้านการสนับสนุน มิติด้านมาตรฐานงานและมิติด้านความขัดแย้งแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนมิติด้านโครงสร้างการทำงาน และมิติด้านเอกภาพขององค์กรไม่แตกต่างกัน

## 5.2 อภิปรายผลการศึกษา

ผลการวิจัยความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่วนกลางกระทรวงมหาดไทย มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

5.2.1 พบว่า ข้าราชการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2545 : 49-50) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างบุคคลว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคล ในด้านร่างกาย สติปัญญา สังคม อารมณ์พันธุกรรม และสภาพแวดล้อมนั้น จะทำให้บุคคลแต่ละคนมีลักษณะพิเศษเฉพาะตัวที่ไม่เหมือนใคร ทั้งนี้ นอกเหนือจากความแตกต่างระหว่างบุคคลแล้ว ยังมีความแตกต่างภายในตัวบุคคล ซึ่งหมายถึงความผันแปรในตัวบุคคลเดียวกันในเวลาที่แตกต่างกัน ปัจจัยทางสภาพแวดล้อม เช่น บรรยากาศในองค์การมีบทบาทสำคัญที่จะทำให้เกิดการผันแปรในพฤติกรรม หรือบุคคลเดียวกันนั้นจะแตกต่างกันไปตามวัย

5.2.2 ผลการศึกษาข้อมูลแบบของบรรยากาศองค์การ พบว่าข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คิดว่าบรรยากาศภายในองค์การเป็น บรรยากาศแบบเป็นมิตร อบอุ่น อิสระ ทุกคนรู้สึกสบายที่จะแสดงความคิดเห็นพูดจากันตรงไปตรงมา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความรู้สึกของตน สอดคล้องกับทฤษฎีของ Beal (1963 : 83-85) ซึ่งกล่าวถึงบรรยากาศและความสัมพันธ์ของพฤติกรรมกลุ่ม ว่าพฤติกรรมของกลุ่มเป็นเครื่องมือตัดสินบรรยากาศกลุ่ม กลุ่มที่มีบรรยากาศเป็นมิตร อบอุ่น อิสระ ประชาธิปไตย ดูเหมือนจะมีผลงานดีกว่าและน่าพอใจมากกว่า เพราะลดความไม่พึงพอใจ ความคับข้องใจ ความก้าวร้าวลง จะมีแต่ความเป็นมิตร ความจริงใจและความร่วมมือกัน

5.2.3 ผลการศึกษาระดับความเป็นจริงเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย พบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การว่า มิติด้านโครงสร้างการทำงาน มีการกำหนดโครงสร้างการทำงาน วิสัยทัศน์ไว้อย่างชัดเจน มิติด้านความรับผิดชอบ งานที่รับผิดชอบมีความท้าทายความสามารถ มิติด้านรางวัลตอบแทนและการลงโทษ ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีผลงานดี มิติด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง งานที่เสี่ยงต่อความผิดพลาดจะปรึกษาผู้บังคับบัญชาทุกครั้ง มิติด้านความอบอุ่น มักได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มิติด้านการ

สนับสนุน องค์กรสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มิติด้านมาตรฐานงาน หลักเกณฑ์ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐาน มิติด้านความขัดแย้ง มักยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเสมอ และมิติด้านเอกภาพขององค์กร จะได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับแนวคิดของ Gibson อธิบายไว้ว่าควรเสริมสร้างบรรยากาศภายในองค์กรโดยใช้วิธีการจูงใจ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสมยศ นาวิกาน (2536 : 74) กล่าวว่า การให้ความสำคัญดังกล่าวจะเป็นสิ่งที่จำกัด ต่อการพิจารณาเรื่องของส่วนบุคคลและปรากฏการณ์ที่เกิดจากความนึกคิด อย่างไรก็ตามแนวคิดดังกล่าวนี้จะเกี่ยวข้องระหว่างกัน และก่อให้เกิดผลกระทบต่อบรรยากาศภายในองค์กร

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาคิดเห็นต่อบรรยากาศของกิจการของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่วนกลางกระทรวงมหาดไทย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.3.1 มิติด้านโครงสร้างการทำงาน องค์กรให้ความสำคัญกับการกำหนดโครงสร้างการทำงาน วิสัยทัศน์ แต่ในขณะที่เดียวกันขั้นตอนหรือกฎระเบียบเป็นอุปสรรคขัดขวางการทำงาน ดังนั้นองค์กรควรจะต้องมีการ ปรับปรุงกฎระเบียบขององค์กรให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้นด้วย อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลลดการผิดพลาดการปฏิบัติงานให้น้อยลงได้

5.3.2 มิติด้านความรับผิดชอบ องค์กรควรให้อิสระแก่ข้าราชการทุกแผนก มีความทัดเทียมสามารถตัดสินใจการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

5.3.3 มิติด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง งานที่ต้องเสี่ยงอันตรายข้าราชการเต็มใจที่จะปฏิบัติงานแม้ว่าจะต้องเสี่ยงอันตราย แต่องค์กรต้องกำหนดมาตรการเพื่อลดความเสี่ยงให้น้อยที่สุดหรือไม่มีเลยเท่าที่จะทำได้

5.3.4 มิติด้านการสนับสนุน องค์กรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น แต่ต้องสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมดูงานอย่างทั่วถึง

5.3.5 มิติด้านความขัดแย้ง ข้าราชการมักยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น แต่ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงได้ยาก ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับการลดความขัดแย้งในการทำงานของ

ข้าราชการทุกระดับไม่ว่าจะเป็นผู้ได้บังคับบัญชา หรือผู้บังคับบัญชาก็ตาม โดยการสร้างทัศนคติในการทำงานให้เป็นไปในทางเดียวกัน

5.3.6 มิติด้านเอกภาพขององค์กร องค์กรจะต้องสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรให้ข้าราชการมีความสนิท รักใคร่ปรองดองกัน ในทุก ๆ แผนกงานเพื่อลดปัญหาการแบ่งกลุ่มและช่วยเหลือเฉพาะพวกพ้องของตน

## 5.4 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.4.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบ ความคิดเห็นต่อบรรยากาศสององค์กรของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในส่วนอื่นนอกเหนือจากส่วนกลางกระทรวงมหาดไทย เพื่อที่จะได้ทราบถึง ความคิดเห็นต่อบรรยากาศสององค์กรในส่วนอื่นด้วยว่ามีความแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด

5.4.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบ ความคิดเห็นต่อบรรยากาศสององค์กรของข้าราชการในองค์กรอื่นๆ ด้วยซึ่งจะได้ทราบถึงข้อดีข้อเสียของแบบของบรรยากาศแต่ละองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและดำเนินงานขององค์กร ควรมีการศึกษาด้านพฤติกรรมข้าราชการในองค์กรกับแบบของบรรยากาศสององค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงบรรยากาศขององค์กรให้เหมาะสมกับบุคลากรในหน่วยงานต่อไป

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

#### หนังสือ

- กัลยา วินิชย์บัญชา. (2540). การวิเคราะห์สถิติเพื่อการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : นิมิตรการพิมพ์
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2549). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : วี อินเทอร์เน็ต พริน.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2542). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ
- พรรณราย ททรัพย์ะประภา. (2529). จิตวิทยาสำหรับนักบริหาร. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. สถิติเศรษฐศาสตร์และธุรกิจ. (หน่วยที่ 1-8). กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- ระพีพันธ์ โปธิ์ศรี. (2549). สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมยศ นาวิการ. (2525). การบริหาร. กรุงเทพมหานคร: สมหมายการพิมพ์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2521). การบริหาร. (พิมพ์ครั้งที่ 6). แก้ไขเพิ่มเติม. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- สร้อยตระกูล (ดีवानนท์) อรรถมานะ. (2545). พฤติกรรมองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสนาะ ดิยาวี. (2535). การบริหารบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อารี เพชรผุด. (2529). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์วิชาการไทย-ออสเตรเลีย.
- อรุณ รักรธรรม. (2523). การพัฒนาองค์การเพื่อการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

## วิทยานิพนธ์

- กาญจนา เกียรติธนาพันธุ์. (2542). **บรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้**. ภาคนิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นิภา แก้วศรีงาม. (2532). **การเสริมสร้างบรรยากาศองค์การที่ดีในหน่วยงานการศึกษา**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาศึกษาศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บุญใจ ลิ้มศิลา. (2542). **บรรยากาศองค์การกับการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน**. กรณีศึกษาข้าราชการ สถาบันพระบรมราชชนก. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
- ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2527). **บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจของข้าราชการตำรวจ**. ภาคนิพนธ์มหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ : สถาบันบริหารพัฒนศาสตร์
- ไพพรรณ มุสิกสาร. (2517). **ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสส่วนตัวของอาจารย์ใหญ่โรงเรียนมัธยมแบบประสมกับบรรยากาศของโรงเรียน**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาศึกษาศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มณฑิรา บุญมาก. (2542). **การรับรู้บรรยากาศองค์การกับการพัฒนาอาจารย์**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาศึกษาศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เรืองวิทย์ แสงรัตนา. (2522). **ความคิดเห็นและการแสดงออกของแต่ละบุคคล**. ภาคนิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.
- วัตรภู อัจหาญ. (2542). **ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกองวิชาการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาศิลปะศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วรรณภา ณ สงขลา. (2530). **บรรยากาศองค์การในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาศึกษาศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศุภฤกษ์ สมสิริชาติ. (2527). **บรรยากาศขององค์การศึกษาดูเฉพาะกรณี เทศบาลเมืองพังงา ตะกั่วป่า ภูเก็ต และกระบี่**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาศึกษาศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมถวิล แก้วปลั่ง. (2542). **บรรยากาศองค์การในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง**. ปริญญาานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาศึกษาศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.



สมพงษ์ เกษมสิน. (2519). **บรรยากาศองค์การของโรงเรียนระดับประถมศึกษา**. วิทยานิพนธ์  
มหาบัณฑิต สาขาศึกษาศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.  
สุพัตรา เพชรมณี และเชียวชาญ อาศุวัฒนากุล. (2528). **ปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการพัฒนา  
กำลังคนในระบบข้าราชการไทย**. กรณีศึกษาข้าราชการส่วนภูมิภาค. กรุงเทพฯ :  
สำนักนายกรัฐมนตรี.

### ภาษาต่างประเทศ

### BOOKS

- Andrew Beal. (1963). **Relationship of behavior**. New York : McGraw-Hill.
- Brown, W. B., and D. J. Moberg. (1980). **Organization theory and management : A macro  
approach**. New York: John Wiley & Sons.
- Don Hellriegel & John W. Slocum. (1974). **Organization behavior**. New York : Harper &  
Brother.
- Don Hellriegel & John W. Slocum. (1979). **Organization theory for management**. New York :  
Harper & Brother.
- Forehand & Gilmer. (1964). **The Relationship between Organizational Climate and  
Employee**. California : Goodyear Publication.
- Halpin and Croft. (1962). **The climate instrument developed**. San Francisco : Berrett-Koehler.
- Hicks and Gullett. (1967). **The management of organizations**. Tokyo: McGraw-Hill  
Koyakucha.
- Hicks, Herbert G. (1967). **The management of organization: A System and Human Resources  
Approach**. New York: McGraw-Hill.
- John Bloom. (1964). **Leadership and Organization**. New York : McGraw-Hill.
- John M. Piffner and Frank P. Sherwood. (1980). **Organization theory**. New Jersey :  
Prentice-Hall
- John P. Cybernetics. (1977) **Cybernetics and Systems Theory**. New York : McGraw-Hill.

Katz, Daniel, and Robert L. Kahn. (1966). **The social psychology of organization.** New York : McGraw-Hill.

Likert. (1969). **Performance goal and training.** New York : McGraw-Hill.

Litwin & Stringer. (1968). **Motivation and organization climate.** New York : Robert A Publisher.

Lawrence & Lorch. (1967). **Organization and environment.** New York : John Wiley & Sons Inc.

Merriam Webster. (1976). **The Merriam Webster Dictionary.** New York : Merriam Webster Inc.

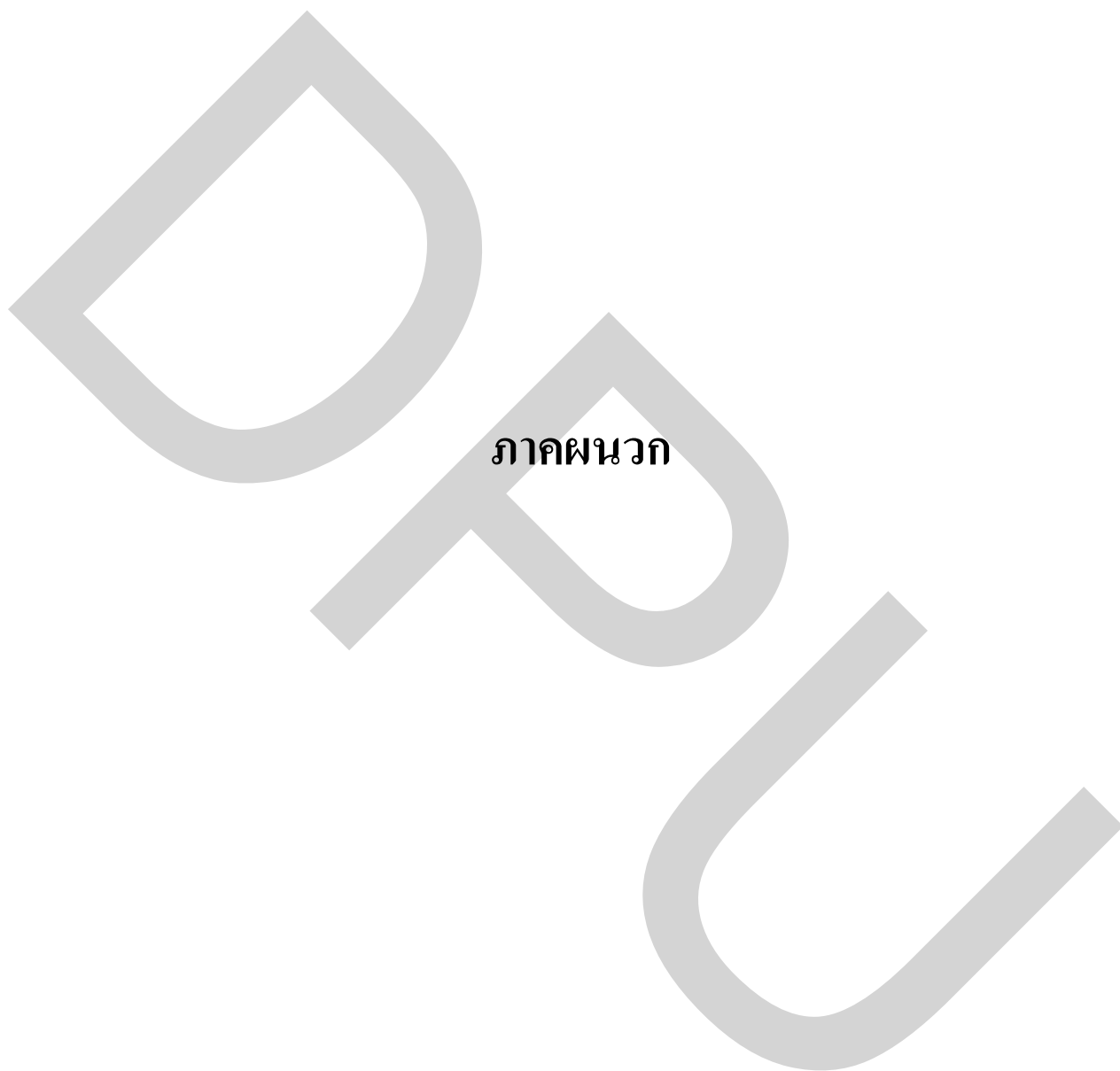
Merrill D. Beal. (1963). **I will fight no more forever.** Cambridge : Harvard University press.

Piumsombun, Purachai. (1979). **A Theory of Job Attitudes in Policing. Its Empirical Test in Thailand.** Ph.D. Dissertation, School of Criminology, The Florida State University.

Pritchard & Karasick. (1973). **Relationships between perceived organization climate and job.** California : Goodyear Publication.

Prier & Roman. (1971). **Organization theory for business.** San Francisco : Prentice-Hall

Pritchard & Karasick. (1973). **Organizational Behavior and Human Performance.** New York : State University of New York Print.



## โครงการวิจัยเรื่อง

### ความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การ ของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย

#### คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นโดยนักศึกษาปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย การตอบแบบสอบถามของท่านในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางต่อการช่วยพัฒนาคุณภาพและการจัดการบรรยากาศองค์การของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย ดังนั้นจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริง โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล

โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง ( ) ที่เกี่ยวข้องกับตัวท่าน เพียงคำตอบเดียว

#### 1. เพศ

( ) ชาย

( ) หญิง

#### 2. อายุ

( ) ต่ำกว่า 30 ปี

( ) 30 – 40 ปี

( ) 41 – 50 ปี

( ) 51 ปีขึ้นไป

#### 3. สถานภาพสมรส

( ) โสด

( ) สมรส

#### 4. ระดับการศึกษา

( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี

( ) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

( ) ปรวิญญาโทขึ้นไป

5. ระดับตำแหน่ง

( ) ระดับ 1 - 5

( ) ระดับ 6 ขึ้นไป

6. ประสบการณ์ในการทำงาน

( ) ต่ำกว่า 5 ปี

( ) 5 - 10 ปี

( ) 11 - 15 ปี

( ) 16 ขึ้นไป

7. รายได้

( ) ต่ำกว่า 10,000 บาท

( ) 10,000-20,000 บาท

( ) 20,000 บาทขึ้นไป

**ส่วนที่ 2** ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการฯ ต่อบรรยากาศการปฏิบัติงานในกรมป้องกัน  
และบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย

ท่านมีความเห็นต่อไปนี้ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างเพียงข้อเดียว โดย  
ที่ 1 คือ ดิน้อยที่สุด, 2 คือ ดิน้อย, 3 คือ ดีปานกลาง, 4 คือ ดีมาก และ 5 คือ ดีมากที่สุด

คำถาม		ระดับความเป็นจริง				
		1	2	3	4	5
<b>มิติด้านโครงสร้างการทำงาน</b>						
8.	องค์กรมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน					
9.	มีการแบ่งแยกหน้าที่ความรับผิดชอบของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ถูกกำหนดไว้ชัดเจน					
10.	ขั้นตอนหรือกฎระเบียบเป็นอุปสรรคขัดขวางการทำงาน					
<b>มิติด้านความรับผิดชอบ</b>						
11.	งานที่รับผิดชอบมีความท้าทายความสามารถของท่าน					
12.	ท่านสามารถตัดสินใจการปฏิบัติงานภายใต้ขอบข่ายที่ได้รับมอบหมาย					

คำถาม		ระดับความเป็นจริง				
		1	2	3	4	5
<b>มิติด้านการให้รางวัลและการลงโทษ</b>						
13.	การพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ตั้งอยู่บนพื้นฐาน ความสามารถ					
14.	การประเมินผลงานเพื่อให้รางวัลตอบแทนมีความยุติธรรม					
15.	การลงโทษเป็นไปตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด					
16.	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน หรือยกย่องเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีผลงานดี					
<b>มิติด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง</b>						
17.	ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน แม้ว่าจะต้องเสี่ยงอันตรายก็ตาม					
18.	งานที่ต้องเสี่ยงต่อความผิดพลาด ท่านจะปรึกษาผู้บังคับบัญชา ก่อนตัดสินใจดำเนินการทุกครั้ง					
19.	องค์กรเน้นการปฏิบัติงานตามกฎ ระเบียบอย่างเคร่งครัด เพื่อ ป้องกันอันตรายที่อาจจะเกิดขึ้น					
20.	ลักษณะงานที่ปฏิบัติต้องเสี่ยงกับอันตราย					
<b>มิติด้านความอบอุ่น</b>						
21.	บรรยากาศการทำงานในองค์กรมีความเป็นกันเองและอบอุ่น					
22.	ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่การทำงานและความเป็นอยู่ส่วนตัว ตลอดถึงมีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา					
23.	ท่านมักได้รับความช่วยเหลือ จากผู้บังคับบัญชา และเพื่อน ร่วมงานเมื่อมีปัญหาการปฏิบัติงาน					
<b>มิติด้านการสนับสนุน</b>						
24.	องค์กรสนับสนุนให้ข้าราชการลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
25.	องค์กรสนับสนุนให้มีการฝึกอบรม ศึกษานเพื่อพัฒนาการ ปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง					

คำถาม		ระดับความเป็นจริง				
		1	2	3	4	5
<b>มิติด้านมาตรฐานงาน</b>						
26.	องค์กรกำหนดแนวปฏิบัติการทำงานไว้อย่างชัดเจนและเคร่งครัด					
27.	ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามมาตรฐาน ที่องค์กรกำหนดไว้					
28.	หลักเกณฑ์ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐาน					
<b>มิติด้านความขัดแย้ง</b>						
29.	หากมีความคิดเห็นไม่ตรงกันในการปฏิบัติงาน องค์กรเปิดโอกาสให้ได้แย้งกันได้					
30.	หลังจากยุติข้อขัดแย้งต่อกันแล้ว ข้าราชการในองค์กรจะไม่มีอคติต่อกัน					
31.	เมื่อมีความคิดเห็นที่ขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาจะยอมรับฟังเหตุผลและรับไปพิจารณา					
32.	ท่านมักจะยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเสมอ					
<b>มิติด้านเอกภาพขององค์กร</b>						
33.	ท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ					
34.	บุคลากรในองค์กรของท่านมีความเข้าใจและประสานงานกันเป็นอย่างดี					
35.	บุคลากรในองค์กรส่วนใหญ่ไม่สนิทหรือไม่รู้จักกัน					
36.	มีการแบ่งกลุ่มในองค์กร และมักช่วยเหลือเฉพาะพวกพ้องของตน					

**ส่วนที่ 3** ข้อมูลเกี่ยวกับแบบของบรรยากาศองค์การ

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) ที่เกี่ยวข้องกับตัวท่าน เพียงคำตอบเดียว

37. แบบของบรรยากาศองค์การในกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่วนกลาง กระทรวงมหาดไทย

( ) บรรยากาศแบบกลัว สงสัย กลัวจะไม่ใช่ที่ยอมรับ ต่างสงสัยไม่ไว้วางใจกันและกัน บรรยากาศจะก้าวร้าว ซึมเซา เฉื่อยชาไม่มีชีวิตชีวา แต่ละคนจะคอยให้ผู้อื่นเป็นฝ่ายพูดออกความเห็นก่อน

( ) บรรยากาศเป็นมิตร อบอุ่น อิสระ ทุกคนรู้สึกสบายที่จะแสดงความคิดเห็นพูดจากันตรงไปตรงมา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความรู้สึกของตน

( ) บรรยากาศแบบเผด็จการ ผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ที่รู้ดีที่สุดว่ากลุ่มควรจะทำอะไรตามที่ตนตั้งใจ ไม่มีใครมีส่วนร่วมหรือริเริ่มกระทำการยกเว้นที่ได้รับคำสั่ง

( ) บรรยากาศแบบประชาธิปไตย ทุกคนจะได้รับการกระตุ้นให้มีบทบาทเป็นผู้นำ เพื่อที่จะร่วมกันทำงานไปสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้

( ) บรรยากาศที่เชื่อในคุณค่าของผู้อื่นยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้อื่น ผู้บังคับบัญชามีสายตากว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน



ชื่อ-นามสกุล

ประวัติการศึกษา

สถานที่ทำงาน

ปรีวัชร วัชรวิภา

นิติศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม ปี พ.ศ.2541

กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

ปรีวัชร วัชรวิภา