

การศึกษาเรื่อง กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 7 สกลนคร ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับกำลังขวัญของข้าราชการและลูกจ้างประจำศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 7 สกลนคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 7 สกลนคร
3. เพื่อศึกษาความต้องการในการเสริมสร้างกำลังขวัญให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 7 สกลนคร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการและลูกจ้างประจำศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 7 สกลนคร จำนวน 194 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วนคือ 1) คำถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล 2) คำถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยด้านองค์การที่คาดว่าจะมีผลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน 3) คำถามเกี่ยวกับกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน 4) ข้อเสนอแนะ ปัญหา อุปสรรคและการปรับปรุงแก้ไข สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequencies) ร้อยละ (Percentage) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ t-test F-test , และด้วยค่าสหสัมพันธ์ Pearson Correlation (r)

ผลการศึกษา พบว่า

1. ข้าราชการและลูกจ้างประจำศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 7 สกลนคร ส่วนใหญ่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท เป็นลูกจ้างประจำ และอายุราชการมากกว่า 10 ปี
2. กำลังขวัญในการปฏิบัติงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก สำหรับรายละเอียดในแต่ละด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความภูมิใจในงาน รองลงมาคือ ความผูกพันต่อองค์กร และน้อยที่สุดคือ การอุทิศตนเพื่องาน
3. ปัจจัยด้านองค์การในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง สำหรับรายละเอียดในแต่ละด้านรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และน้อยที่สุดคือ ความพร้อมของอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน
4. ปัจจัยที่มีผลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 7 สกลนคร ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพร้อมของอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โอกาสความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
5. ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขต 7 สกลนคร ได้แก่ รายได้ ตำแหน่งงาน

The study was conducted for the following objectives :

- 1) to measure the work morale of the government officials and employees of the Public Disaster Prevention and Relief Center, Area 7, Sakon Nakhon Province;
- 2) to identify the factors affecting their work morale;
- 3) to find out what they needed for boosting their morale.

The sample of 194 government officials and employees of the Public Disaster prevention and Relief Center, Area 7, Sakon Nakhon Province were included in the study. The questionnaire was divided into 4 parts : 1) personal data of the respondents, 2) organizational factors expected to affect the work morale; 3) work morale of the respondents, and 4) work problems and suggestion on the solutions. Frequency, percentage, mean and standard deviation were used to describe the data, while t-test, F-test and Pearson Correlation R were employed to test the hypotheses.

The findings were briefly stated as follows :

1. Most of the samples were 40 years old or more. Their education was below a Bachelor's degree and their monthly income was 10,001-20,000 baht. The majority were regular employees and had worked there for more than ten years.
2. The work morale of the samples were high. The dimension that had the highest mean was pride in work, followed by sense of belonging, and devotion to work (the lowest mean), respectively.
3. The overall organization factors had a moderate mean. The relationship with colleagues had the highest mean, followed by the relationship with the superior, and the readiness of the work facilities, respectively.
4. The factors influencing their work morale were age, education number of working years, salary and welfare, work environment, readiness of the work facilities, relationship with the superior, relationship with colleagues, and career advancement.
5. The factors that had no influence on their work morale were income and work policy.