

หัวข้อ	ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีดับเพลิงและกู้ภัย พหลโยธิน สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. ปกรณ์ ปรียากร
ชื่อนักศึกษา	นายพงศ์พิสุทธิ์ ผิวขาว
หลักสูตร	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีดับเพลิงและกู้ภัยพหลโยธิน สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร และเพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีดับเพลิงและกู้ภัยพหลโยธิน สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรคือเจ้าหน้าที่สถานีดับเพลิงและกู้ภัยพหลโยธิน สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำนวน 29 คน โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการใช้แบบสอบถาม ในการวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติเชิงพรรณนา หาค่าสถิติพื้นฐานได้แก่ ความถี่ และร้อยละ เพื่ออธิบายข้อมูลพื้นฐานลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีอายุ 41 – 50 ปี มีสถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท มีตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน และมีอายุราชการ 16 ปี ขึ้นไป 2. ระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สถานีดับเพลิงและกู้ภัยพหลโยธิน สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ด้านภาพรวม พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = .603) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ตามลำดับ ดังนี้

1. ด้านลักษณะของงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = .506)
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = .677)
3. ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = .598)
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = .727)
5. ด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 1.024)
6. ด้านผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = .784) ตามลำดับ

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ การปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่สถานีดับเพลิงและกู้ภัยพหลโยธิน สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

Title	Motivation of Performance of Phaholyothin Fire Fighters Public Rescue Department, Bangkok Metropolitan Administration
Advisor	Assoc. Prof. Pakorn Priyakorn, Ph.D.
Name	Phongphisut Phiwkhoaw
Degree	Master of Public Administration
Academic year	2023

Abstract

The objective of this independent study is to study the motivation factors and problems of the motivation of Phaholyothin Fire Fighters of Public Rescue Department, Bangkok Metropolitan Administration. This survey research had been conducted by distributing questionnaires to the 29 samples. The collected data had been analyzed and presented in descriptive statistics; frequency, percentages and Standard Deviation. The independent study results reveals that;

1. most of samples are married, aged in 41-50 years, educated lower than bachelor's degree, monthly earned in 25,001 – 35,000 baht, practical level, and more 16 year experienced,

2. in their opinions, most of them have been found in high levels, ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = .603), in details it can be presented as follows;

2.1 the highest one ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = .506) in the work itself

2.2 the high one ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = .677) in environment

2.3 the high one ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = .598) in policy and management

2.4 the high one ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = .727) in personal relations

2.5 the high one ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 1.024) in budget and tools, and

2.6 the high one ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = .784) in returns and benefits respectively

Keywords: Motivation Performance Phaholyothin Fire Fighters Public Rescue Department Bangkok Metropolitan Administration

ความสำคัญของเรื่องทวิวิจัย

สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครซึ่งโอนย้ายจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ปีพ.ศ. 2546 เป็นองค์กรที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัยรวมถึงการบรรเทาสาธารณภัยต่างๆ ที่เกิดขึ้นในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล หรือตามที่ร้องขอ กู้ภัยและช่วยเหลือผู้ประสบภัย ตรวจตรา สืบสวนและจัดทำแผนที่แหล่งน้ำแหล่งชุมชนและเส้นทางตามจุดอันตราย ดูแลและรักษาเครื่องมืออุปกรณ์ ตลอดจนยานพาหนะต่างๆ ให้อยู่ในสภาพพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้ทุกโอกาส ผูกอบรมเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อเสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินทั้งของประชาชนและของรัฐ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

เนื่องด้วยสถานีดับเพลิงและกู้ภัยพหลโยธินมีเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่มาจากหลายสถานีและจากหน่วยงานอื่น ทั้งที่เป็นข้าราชการที่มาช่วยราชการจากสถานีหลักอื่นๆ และลูกจ้างจากฝ่ายปฏิบัติการพิเศษและกู้ภัยทางน้ำ ในส่วนการปฏิบัติงานร่วมกันอาจมีการเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานไม่ตรงกันและเจ้าหน้าที่บางส่วนได้รับการฝึกอบรมยังไม่ครบตามหลักสูตรมีเพียงไม่กี่หลักสูตร จึงอาจทำให้เกิดข้อบกพร่องผิดพลาดและอาจไม่ปลอดภัยต่อตัวผู้ปฏิบัติงานเองอาจส่งผลกระทบต่อทำให้ความช่วยเหลือประชาชนทำให้ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

จากปัญหาข้างต้นที่กล่าวมานี้ ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีดับเพลิงและกู้ภัยพหลโยธิน สำนักป้องกันและบรรเทาสา

ธารณภัย กรุงเทพมหานคร” เพื่อหาปัจจัยที่ใช้ในการปฏิบัติงาน การให้บริการและให้ความช่วยเหลือประชาชนในด้านการป้องกันและระงับอัคคีภัย และด้านสาธารณภัยต่างๆ ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกัน จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียังไง ทั้งนี้เพื่อนำผลการศึกษาวินิจฉัยไปใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีดับเพลิงและกู้ภัยพหลโยธิน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในงานวิจัยนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีดับเพลิงและกู้ภัยพหลโยธิน สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีดับเพลิงและกู้ภัยพหลโยธิน สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีดับเพลิงและกู้ภัยพหลโยธิน สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

ขอบเขตเนื้อหา

ในการศึกษานี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีดับเพลิงและกู้ภัยพหลโยธิน สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยเลือกปัจจัยการปฏิบัติงานของ Herzberg (1959 อ้างถึงในเนตรพัฒนา ยาวีราช, 2552) โดยการวิจัย

ครั้งนี้ผู้วิจัยนำมาประยุกต์ใช้เป็นกรอบในการวิจัย เลือกลงมา จำนวน 6 ด้านประกอบด้วย

1. ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ
2. ด้านลักษณะของงาน
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
4. ด้านผลตอบแทนและประโยชน์
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
6. ด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์

ขอบเขตพื้นที่

พื้นที่ในการวิจัยภายในสถานีดับเพลิงและกู้ภัยพหลโยธิน สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตประชากร

เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของสถานีดับเพลิงและกู้ภัยพหลโยธิน สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำนวน 29 คน โดยจำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1. ข้าราชการ จำนวน 17 คน และ 2. ลูกจ้างฝ่ายปฏิบัติการพิเศษและกู้ภัยทางน้ำ จำนวน 12 คน

ขอบเขตระยะเวลา

ระยะเวลาในการจัดทำวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตั้งแต่เดือน กุมภาพันธ์ – สิงหาคม 2566

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้ทราบถึงปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีดับเพลิงและกู้ภัยพหลโยธิน สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร
2. ได้ทราบปัญหาและอุปสรรคปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีดับเพลิงและกู้ภัยพหลโยธิน สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร
3. ผลงานวิจัยนำไปเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาและจัดการอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เจ้าหน้าที่สถานี

ดับเพลิงและกู้ภัยพหลโยธิน สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

4. ผลงานวิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการป้องกันและระงับอัคคีภัยของสถานีดับเพลิงและกู้ภัยพหลโยธิน สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร และสถานีดับเพลิงและกู้ภัยอื่นๆ ต่อไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีดับเพลิงและกู้ภัยพหลโยธิน สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร”

การปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติตามหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การใช้ความรู้ ความสามารถ เทคนิค รวมทั้งประสบการณ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่ทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

การป้องกันและระงับอัคคีภัย หมายถึง การดำเนินการเพื่อมิให้เกิดเพลิงไหม้ การดับเพลิงและการลดการสูญเสียชีวิต สูญเสียอวัยวะร่างกายและทรัพย์สินอันเนื่องมาจากการเกิดเพลิงไหม้และให้หมายความรวมถึงการเตรียมการเพื่อรองรับเหตุการณ์เมื่อเกิดเพลิงไหม้ด้วย

เจ้าหน้าที่ หมายถึง ผู้ซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสถานีดับเพลิงและกู้ภัยพหลโยธิน สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

สถานีดับเพลิงและกู้ภัยพหลโยธิน หมายถึง สถานีดับเพลิงและกู้ภัย (ส่วนย่อย) ของสถานีดับเพลิงและกู้ภัย (หลัก) สุทธิสาร กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 1 สำนัก

ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

สาธารณภัย หมายถึง อัคคีภัย วาตภัย อุทกภัย อุบัติภัยทางน้ำ โรคระบาดมนุษย์ โรคระบาดสัตว์และการระบาดของศัตรูพืช ตลอดจนภัยอื่นๆ อันมีผลกระทบต่อสาธารณะไม่ว่าจะเกิดจากธรรมชาติ มีผู้กระทำให้เกิดขึ้นหรือเหตุอื่นใดซึ่งก่อให้เกิดอันตรายแก่ชีวิตร่างกายของประชาชน หรือความเสียหายแก่ทรัพย์สินของประชาชนหรือของรัฐและให้หมายรวมถึงภัยทางอากาศและ การก่อวินาศกรรม

ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการทำงานของเจ้าหน้าที่แต่ละคนโดยพิจารณาจากปัจจัยนำเข้าได้แก่ ความพร้อมความสามารถ ความคล่องแคล่ว เทคนิควิธีในการปฏิบัติงาน ตลอดจนประสบการณ์ต่างๆ ที่ผ่านมาโดยพิจารณาเปรียบเทียบกับผลงานที่ได้ หรือการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยคำนึงถึงความถูกต้องรวดเร็วของงาน และความเสมอภาค รวมถึงปริมาณผลงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีปัจจัย 6 ด้าน ดังนี้ 1. นโยบายและการบริหารจัดการ 2. ลักษณะของงาน 3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4. ผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล 5. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และ 6. งบประมาณและวัสดุอุปกรณ์

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา “คุณภาพชีวิตการทำงานของการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีดับเพลิงและกู้ภัยพหลโยธิน สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร” ผู้ศึกษาได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎีผลงานวิจัย เอกสารทาง

วิชาการที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
5. ข้อมูลที่เกี่ยวข้องของสถานีดับเพลิงและกู้ภัยพหลโยธิน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2548) กล่าวถึงประสิทธิภาพการทำงานทั่วไปว่า หมายถึงการทำงานที่ประหยัด ได้ผลงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพ คุ่มค่ากับการที่ใช้ทรัพยากรในด้านการเงิน คน อุปกรณ์และเวลา ดังนั้นประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งที่สามารถทำให้เกิดขึ้นได้และสามารถวัดได้โดยทางปฏิบัติจะวัดประสิทธิภาพจากปัจจัยนำเข้า กระบวนการหรือผลผลิตที่ออกมา โดยวัดอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างประกอบกัน ดังนั้น ประสิทธิภาพจึงสามารถมองได้ในแง่มุมต่างๆ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพในแง่มุมของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (Input) เช่น การใช้ทรัพยากรทั้งคน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด
2. ประสิทธิภาพในแง่มุมของกระบวนการบริหาร (Process) เช่นการทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคนิคที่สะดวกสบายกว่าเดิม

3. ประสิทธิภาพในแง่มุมของผลลัพธ์ เช่น การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ท้นเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการเป็นที่พอใจของลูกค้า ดังเช่น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรใช้เพื่อกระตุ้นสมาชิกในองค์กรกระทำใน สิ่งที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรและแรงจูงใจควรที่ตอบสนองความต้องการของสมาชิกในองค์กรได้อย่างเหมาะสม สำหรับความหมายของแรงจูงใจได้มีผู้รู้และนักวิชาการกล่าวไว้ดังนี้

อริศรา ซอบจิต (2560) ได้ให้ความหมายของ แรงจูงใจว่าหมายถึงองค์ประกอบที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมาย

อหิติ เฟ่งพิโรจ (2565) กล่าวคือ การจูงใจ หมายถึง อิทธิพลภายในบุคคลซึ่งจะกำหนดระดับทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง การจูงใจเป็นแรงผลักดันภายใน ที่ทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุม รักษาพฤติกรรมและการกระทำ ซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคคลมีพฤติกรรมที่เชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ดังนี้

1.ทฤษฎีปัจจัยสองประการของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg Two-Factor Theory)

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2552) กล่าวว่า Herzberg (1959) เป็นนักจิตวิทยาชาวอเมริกันอีกผู้หนึ่งที่มุ่งมั่นศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ผลงานของเขาเรื่องนี้แพร่หลายมาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1966 และ ค.ศ. 1968 ปัญหาที่เขาเฝ้าถามตัวเองอยู่เสมอ คือทำอย่างไรจะ

จูงใจคนในการทำงานได้เป็นอย่างดี เขาเห็นว่าการให้ค่าแรงต่ำ ทำให้คนงานไม่พอใจ แต่การให้ค่าแรงสูงก็ได้ทำให้คนงานอยากทำงานหนักขึ้น เงินมิใช่สิ่งจูงใจสูงสุดที่จะทำให้คนทำงานได้มากกว่าเดิม แม้เงินจะมีความสำคัญก็ตาม ขณะเดียวกันความมั่นคงและบรรยากาศที่ดีในองค์กรก็มีใช้สิ่งจูงใจสูงสุดอีกเช่นเดียวกัน ทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์กเน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจหรือตัวกระตุ้น (Motivators) และปัจจัยแวดล้อมหรือการบำรุงรักษา (Hygiene) สองปัจจัยดังกล่าวนี้ มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างดี ซึ่งผู้บริหารองค์กรควรพิจารณาเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารคนและบริหารงาน เฮิร์ซเบิร์ก ได้ทำการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชีจำนวน 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรมและธุรกิจ 11 แห่งของเมืองพิตต์สเบิร์ก

ผลการศึกษาของเขาสรุปได้ว่า ความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีความแตกต่างกัน คือ การที่บุคคลพอใจในการทำงานมิได้หมายความว่าบุคคลนั้นมีแรงจูงใจในการทำงานเสมอไป ความพอใจในการทำงานส่งผลให้บุคคลไม่คิดจะลาออกจากงานหรือไม่มีความคิดจะนัดหยุดงาน แต่อาจไม่มีส่วนต่อการมุ่งมั่นทำให้งานเจริญก้าวหน้า แต่ถ้าคนงานผู้ใดมีแรงจูงใจในการทำงาน คนงานนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดี ทฤษฎีและการศึกษาของเฮิร์ซเบิร์กจึงให้ความสำคัญแก่ปัจจัยจูงใจหรือตัวกระตุ้นและปัจจัยแวดล้อมหรือการบำรุงรักษาที่มีต่อเจตคติในงานของผู้ปฏิบัติงาน

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Hoppock (1935 อ้างถึงใน นาทยา บุตสารส, 2565) เป็นผู้นิยามความหมายของความพึงพอใจในงานเป็นคนแรกว่าเป็นการผสมผสานทางจิตวิทยากับสภาพแวดล้อมคือความรู้สึกหรือทัศนคติต่อคุณลักษณะของแต่ละบุคคลที่มีต่องานของตน ทัศนคติเชิงบวกก็จะบ่งบอกถึงความพึงพอใจในงาน ทัศนคติในเชิงลบก็บ่งบอกถึงความไม่พอใจในงาน ซึ่งอาจจะเป็นทัศนคติที่มีต่อค่าจ้าง สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ความพึงพอใจในงานจึงเป็นตัววัดความคาดหวังของงานซึ่งสอดคล้องกับ ลักซิกา นูซอดม (2564) ที่ระบุว่าความพึงพอใจในงาน คือความรู้สึกถึงความสุขที่มีต่อการทำงาน ตลอดทั้งมีความสัมพันธ์ที่ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่เนื่องจากแรงกายและแรงใจดี ปัญหาของการขาดงาน การมาสายก็น้อยลง

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

ความหมายของการบริหารจัดการ

Drucker (1998) การบริหารคือศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น การทำงานต่างๆ ให้ลุล่วงไปโดยอาศัยคนอื่น เป็นผู้ทำภายในสภาพองค์การทรัพยากรมนุษย์ ด้านบุคคลจะเป็นทรัพยากรหลักของด้านวัตถุอื่น ๆ เครื่องจักร อุปกรณ์ วัสดุดิบ เงินทุน รวมทั้งข้อมูลสารสนเทศต่างๆ เพื่อเพิ่มผลผลิตสินค้าหรือบริการออกจำหน่ายและตอบสนองความพอใจให้กับสังคม

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานีดับเพลิงและกู้ภัย พหลโยธิน กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

ประวัติความเป็นมา

สถานีดับเพลิงและกู้ภัยพหลโยธิน กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร เป็นสถานีดับเพลิงและกู้ภัยที่จัดตั้งขึ้นใหม่ในปี พ.ศ.2562 ทางสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ได้เล็งเห็นความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน กรุงเทพมหานครเป็นสำคัญ จึงมีนโยบายให้ขยายสถานีดับเพลิงและกู้ภัยเพื่อให้ครอบคลุมพื้นที่ ลดการสูญเสียและให้การช่วยเหลือประชาชนได้ทั่วถึงทันทั่วถึง โดยจัดตั้งสถานีดับเพลิงและกู้ภัยเพิ่ม (ในรูปแบบของสถานีดับเพลิงและกู้ภัยส่วนย่อย) อีก 4 สถานี ในเขตพื้นที่ที่มีเขตความรับผิดชอบกว้างมากไป และสถานีดับเพลิงและกู้ภัยพหลโยธินเป็นสถานีส่วนย่อยของสถานีดับเพลิงและกู้ภัยสุทธิสาร กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร โดยมีเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นข้าราชการส่วนหนึ่งและลูกจ้างจากฝ่ายปฏิบัติการพิเศษและกู้ภัยทางน้ำ สำนักงานอำนวยการสาธารณภัย สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อีกส่วนหนึ่ง ซึ่งเจ้าหน้าที่ทั้งหมดมีคำสั่งของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครให้ช่วยราชการ (เป็นสถานีย่อยที่ยังไม่มีกรอบอัตรากำลังเหมือนสถานีหลัก) มีภารกิจและหน้าที่รับผิดชอบงานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7” ผลการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นในประเด็นลักษณะงานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถมาก ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจำนวน 4 ด้าน คือ 1. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีระดับความคิดเห็นในประเด็นการได้รับการสนับสนุนในทุกๆ ด้านจากผู้บังคับบัญชาสูงสุด 2. ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน มีระดับความคิดเห็นในประเด็นความเชื่อมั่นต่ออนาคตขององค์กรสูงสุด 3. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร มีระดับความคิดเห็นในประเด็นความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้สูงสุด และ 4. ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีระดับความคิดเห็นในประเด็นงานที่ได้รับมอบหมายส่งผลต่อการดำเนินชีวิตมาก

ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา” ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาอยู่ในระดับมาก โดยด้านปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลา ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

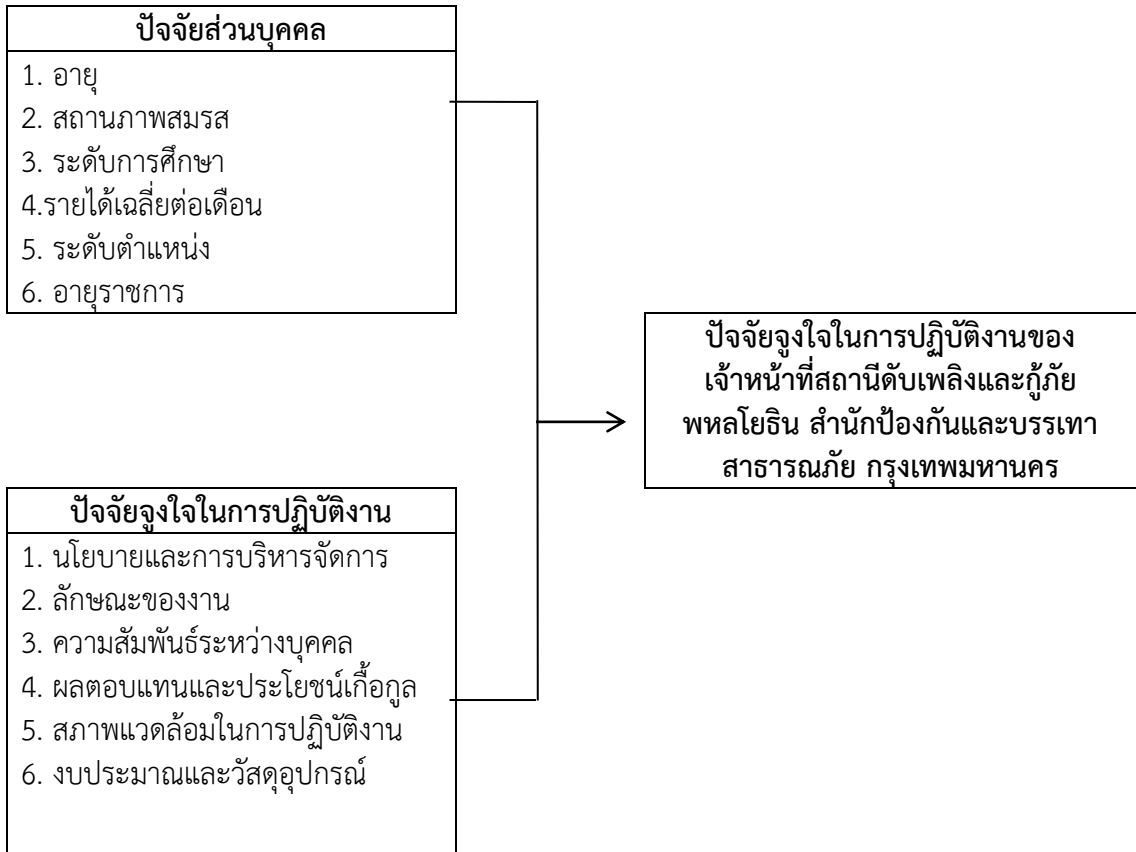
แตกต่างกันมีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านรูปแบบการบริหาร และด้านความสามารถ และสุดท้าย พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีดับเพลิงและกู้ภัยพลโยธิน สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร” ครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ Herzberg (1959 อ้างถึงใน เนตรพัฒนา ยาวีราช, 2552) โดยการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยนำมาประยุกต์ใช้เป็นกรอบในการวิจัยเลือกมา จำนวน 6 ด้านประกอบด้วย 1. ด้านนโยบาย และการบริหารจัดการ 2. ด้านลักษณะของงาน 3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4. ด้านผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล 5. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และ 6. ด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีดับเพลิงและกู้ภัยพลโยธิน สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและได้มีการค้นคว้าจากเอกสารงานวิจัยต่างๆ เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบการศึกษาตามหัวข้อ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
2. แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล
5. วิธีจัดกระทำกับข้อมูล
6. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของสถานีดับเพลิงและกู้ภัยพลโยธิน กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำนวน 29 คน โดยจำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1. ข้าราชการ จำนวน 17 คน และ 2. ลูกจ้างฝ่ายปฏิบัติการพิเศษและกู้ภัยทางน้ำ จำนวน 12 คน โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อทราบ

ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีดับเพลิงและกู้ภัยพลโยธิน สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร และได้ทำการรวบรวมโดยออกแบบสอบถามจากเจ้าหน้าที่ในสถานีดับเพลิงและกู้ภัยพลโยธิน สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) คือ ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา ค้นคว้าจากหนังสือ ตำราเอกสารต่างๆ รวมถึงการค้นคว้าข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลอ้างอิงประกอบการศึกษาให้มีความน่าเชื่อถือและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ลักษณะเป็นตัวเลขมาตราส่วนประมาณค่า (Numerical Rating Scale) เป็นการวัดเพื่อแสวงระดับมี 5 ระดับ ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสารแนวคิดทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำข้อมูลมาสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีดับเพลิงและกู้ภัยพลโยธิน สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ 1. อายุ 2. สถานภาพสมรส 3. ระดับการศึกษา 4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5. ระดับตำแหน่ง และ 6. อายุราชการ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีดับเพลิงและกู้ภัยพลโยธิน สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร เป็นคำถามแบบ Rating

Scale ตามแบบของ Likert Scale 5 ระดับ ประกอบด้วย

ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน 6 ด้าน คือ

1. ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ
2. ด้านลักษณะของงาน
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
4. ด้านผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
6. ด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์

ลักษณะของแบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อแสดงระดับความคิดเห็นมี 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	ผู้ตอบ
		แบบสอบถามเห็นด้วยมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	ผู้ตอบ
		แบบสอบถามเห็นด้วยมาก
ระดับ 3	หมายถึง	ผู้ตอบ
		แบบสอบถามเห็นด้วยปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	ผู้ตอบ
		แบบสอบถามเห็นด้วยน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	ผู้ตอบ
		แบบสอบถามเห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะจากคำถามปลายเปิด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดนิยามของตัวแปรที่ทำการศึกษาในแต่ละข้อ โดยให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา
2. สร้างข้อคำถามให้มีเนื้อหาที่มีความครอบคลุมกับตัวแปรที่ศึกษาและนำแบบสอบถามที่ได้ไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา

ความเหมาะสมของข้อคำถาม การใช้ภาษา และปรับปรุงการแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยได้ทำการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองแก่เจ้าหน้าที่สถานีดับเพลิงและกู้ภัยพหลโยธิน สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร พร้อมชี้แจงรายละเอียดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจและรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

วิธีจัดกระทำกับข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามทุกฉบับ ตรวจสอบการให้คะแนนของแบบสอบถามทั้งหมด แล้วนำมาวิเคราะห์ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จ ด้วยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละและนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีดับเพลิงและกู้ภัยพหลโยธิน สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ทั้ง 6 ด้าน ด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยการแปลความหมายและคะแนนเฉลี่ยระดับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานระดับตามเกณฑ์ เป็นรายด้านและรายข้อ โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยใช้คะแนนเฉลี่ยที่ได้จากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

ซึ่ง ประคอง กรรมสูตร (2552) โดยกำหนด
เกณฑ์พิจารณา ดังนี้

ช่วงกว้างของคะแนนระหว่างชั้น

= คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด

จำนวนชั้น

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

5

= 0.8

ซึ่งหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถนำมา
แปลความหมายระดับคะแนนการกำหนด
ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นได้ดังนี้

4.21 - 5.00 หมายถึง ความคิดเห็น
ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
สถานีดับเพลิงและกู้ภัยพหลโยธิน อยู่ในระดับ
เห็นด้วยมากที่สุด

3.41 - 4.20 หมายถึง ความคิดเห็นปัจจัย
เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานี
ดับเพลิงและกู้ภัยพหลโยธิน อยู่ในระดับเห็น
ด้วยมาก

2.61 - 3.40 หมายถึง ความคิดเห็น
ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
สถานีดับเพลิงและกู้ภัยพหลโยธิน อยู่ในระดับ
เห็นด้วยปานกลาง

1.81 - 2.60 หมายถึง ความคิดเห็น
ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
สถานีดับเพลิงและกู้ภัยพหลโยธิน อยู่ในระดับ
เห็นด้วยน้อย

1.00 - 1.80 หมายถึง ความคิดเห็น
ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
สถานีดับเพลิงและกู้ภัยพหลโยธิน อยู่ในระดับ
เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคของปัจจัย
จูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานี
ดับเพลิงและกู้ภัยพหลโยธิน สำนักป้องกันและ
บรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล
ประกอบด้วย 1. อายุ 2. สถานภาพสมรส
3. ระดับการศึกษา 4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
5. ระดับตำแหน่ง และ 6. อายุราชการ

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน 6 ด้าน
ประกอบด้วย 1. ด้านนโยบายและการบริหาร
จัดการ 2. ด้านลักษณะของงาน 3. ด้าน
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4. ด้าน
ผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล 5. ด้าน
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และ 6. ด้าน
งบประมาณและวัสดุอุปกรณ์

ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีดับเพลิงและ
กู้ภัยพหลโยธิน สำนักป้องกันและบรรเทาสา
ธารณภัย กรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

โดยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive
Statistics) ที่ใช้ในการนำเสนอและวิเคราะห์
ข้อมูล ประกอบด้วย 1. ค่าความถี่
(Frequency) 2. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้
ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลและ
ของกลุ่มตัวอย่าง 3. ค่าเฉลี่ย (Mean) และ
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard
Deviation) ใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจใน
การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีดับเพลิง
และกู้ภัยพหลโยธิน สำนักป้องกันและบรรเทา
สาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

สรุปผล

1.ข้าราชการส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีตรี
มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 - 35,000
บาท มีตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน และมีอายุ
ราชการ 16 ปี ขึ้นไป

2. ระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สถานีดับเพลิงและกู้ภัยพลโยธิน สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ด้านภาพรวม พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = .603) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ตามลำดับ ดังนี้

1. ด้านลักษณะของงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = .506)

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = .677)

3. ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = .598)

4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = .727)

5. ด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 1.024)

6. ด้านผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = .784) ตามลำดับ

อภิปรายผล

ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สถานีดับเพลิงและกู้ภัยพลโยธิน สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีดับเพลิงและกู้ภัยพลโยธิน สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ด้านภาพรวม พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือลี้ก้งกับงานวิจัยของ

ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา” ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาอยู่ในระดับมาก โดยด้านปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลา ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ ต่อเดือน แตกต่างกันมีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านรูปแบบการบริหาร และด้านความสามารถ และสุดท้ายพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบใน การทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ ควรมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ เพื่อความเหมาะสมและผลสัมฤทธิ์ของงาน เพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถ ตลอดจนจัดให้มีการศึกษาดูงาน นอกหน่วยงาน เพื่อสร้างมุมมอง เพื่อให้เกิดแนวความคิดใหม่ ๆ ให้บุคลากร สามารถที่จะนำมาต่อยอดและ

พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานต่อไป ซึ่งอาจส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ในการทำงาน และมีการวางแผนทางในการติดตามและประเมินผล ในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจนเป็นมาตรฐาน

2. ด้านลักษณะของงาน ควรภาคภูมิใจในอาชีพ ซึ่งเป็นที่ยอมรับนับถือของคนในสังคมว่ามีเกียรติและมีศักดิ์ศรี มีหน้าที่ดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ทำให้คนในสังคมให้ความเคารพและปฏิบัติตาม และควรมีการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปรับหรือโยกย้ายตำแหน่งให้ก้าวหน้ากว่าเดิม และควรมีการจัดเตรียมและพัฒนาแหล่งข้อมูล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน และควรมีความพร้อม ตั้งรับกับงานอื่นที่เข้ามาโดยไม่คาดคิดในแต่ละวัน

3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ควรจัดให้มีกิจกรรมต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรภายในหน่วยงานจะช่วยส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีความสะดวกรวดเร็วมากขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานต้นสังกัด และผู้บังคับบัญชามีเหตุผลกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน และกำหนดทิศทางในการทำงานไปในแนวเดียวกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

4. ด้านผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลเงินเดือน ค่าเลี้ยงดูที่ได้รับยังไม่เหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบกับการปฏิบัติงาน ควรพิจารณาในเรื่องรายได้ของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ซึ่งหากไม่สามารถขอปรับเพิ่มในเรื่องของอัตราเงินเดือนของข้าราชการได้ ก็ควรเพิ่มสวัสดิการในด้านอื่นๆ เช่น เบี้ยเลี้ยง เบี้ยขยัน สำหรับเจ้าหน้าที่ซึ่งมีความขยันและตั้งใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งรายได้ที่เพียงพอจะช่วยส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ลดความ

กังวลในเรื่องค่าใช้จ่ายต่างๆ นอกจากนี้ยังหลีกเลี่ยงโอกาสที่เจ้าหน้าที่จะประพฤติมิชอบต่อหน้าที่การงานของตนเองได้อีกทางหนึ่งด้วย

5. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ควรใส่ใจในเรื่องสถานที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง และการถ่ายเทอากาศในสถานที่ทำงาน ตลอดจนการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ และทันสมัยมาใช้ในสถานที่ทำงาน เพื่อเป็นสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เกิดความปลอดภัยต่อเจ้าหน้าที่ผู้เข้ารับเหตุและช่วยเหลือผู้ประสบภัยได้เร็วขึ้น และควรจัดหาสถานที่จอดรถ สะดวก เพียงพอเหมาะสม

6. ด้านงบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ ควรจัดสรรงบประมาณในการบริหารจัดการเพียงพอเพื่อการบริหารในส่วนต่าง ๆ ในสถานีดับเพลิงและกู้ภัยพลโยธิน จัดหาอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการทำงานในด้านต่าง ๆ จัดหาวัสดุอุปกรณ์รุ่นใหม่ ๆ จัดให้มีการซ่อมแซมบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์เก่าโดยช่างผู้ชำนาญการ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาในครั้งนี้ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีดับเพลิงและกู้ภัยพลโยธิน สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร เพื่อให้เกิดผลดียิ่งขึ้น จึงขอเสนอแนะให้มีการวิจัยในครั้งต่อไปเพิ่มเติมดังนี้

1. ควรมีการศึกษาวิจัย ปัจจัยในด้านอื่นๆ ทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในที่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสถานีดับเพลิง

2. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรอาจจะเพิ่มการสัมภาษณ์มาประกอบ ซึ่งอาจจะทำให้ได้รับข้อมูลที่แท้จริงและหลากหลาย

บรรณานุกรม

หนังสือ

เนตรพัฒนา ยาวีราช . (2552) . **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์**. (พิมพ์ครั้งที่) 7. กรุงเทพฯ :

สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). **การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ : สำนักคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

บทนิพนธ์

ณัฐวัตร เป็งวันปลูก. (2560). **ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่**.

ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**.

นาคยา บุตสารส. (2565). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่บ้านของพนักงานกลุ่ม Gen Y ในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล**.

ลักษิกา นุชอุดม. (2564.) **ทัศนคติและความพึงพอใจของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภค (FMCG) ประเทศไทยต่อรูปแบบการทำงานที่บ้าน (Work From Home) ในช่วงสถานการณ์วิกฤต COVID-19. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล**.

อริศรา ขอบจิต. (2560). **แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง (ภาคเหนือตอนบน) เขตชายแดนไทย-พม่า: กรณีศึกษา ครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**.

อติติ เฟ่งพิโรจ. (2565). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**.

ภาษาอังกฤษ

Drucker, Peter F. (1998). **The Practice of Management**. New York : Harper& Row.

แหล่งข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. [ออนไลน์]. (2566). **แผนป้องกันและบรรเทาสาธารณะภัยภัย**

กรุงเทพมหานคร. สืบค้นเมื่อ 2 มกราคม 2566 , เข้าสืบได้จาก

<http://pramgroup.myreadyweb.com>.