

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
กระทรวงมหาดไทย

Work Motivation of Personnel in the Department of
Disaster Prevention and, Mitigation Ministry of Interior.

สุพิชชา วงศ์ลือชา¹, สมเกียรติ วันทะนะ² และ ภิรดา ชัยรัตน์³

Supitcha Wongluecha¹, Somkiat Wanthana² and Pirada Chairat³

สาขารัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์^{1,2,3}

Political Science Department of Political Science and Public Administration Kasetsart University^{1,2,3}

Corresponding Author, Email :supitcha.won@ku.th

Retrieved; 5-07-2025; Revised; 7-04-2026. Accepted; 24-04-2026

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกระทรวงมหาดไทย 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกระทรวงมหาดไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกระทรวงมหาดไทย จำนวน 3,344 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก และปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประเภทตำแหน่ง รายได้ต่อเดือนและสังกัดต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.; บุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

Abstract

The objectives of this study were: 1) to study the level of work motivation**, and** 2) to compare the levels of work motivation classified by personal factors. The sample consisted of 400 personnel from the Department of Disaster Prevention and Mitigation. The data were collected by questionnaire and analyzed by statistical software. The statistical tools were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way ANOVA. The level of significance was set at 0.05.

The results of this study found that the work motivation level was at a high level, including motivational factors and maintenance factors. The hypothesis testing showed that officers with different personal factors, such as gender, age, education level, monthly income, position level, and working period, did not have different levels of work motivation.

Keywords: Work motivation; Personnel Department of Disaster Prevention and Mitigation

บทนำ

ในยุคปัจจุบัน ความเสี่ยงจากสาธารณภัยที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและมีความซับซ้อนมากขึ้น เช่น ภัยธรรมชาติ (น้ำท่วม แผ่นดินไหว ไฟป่า) และภัยจากมนุษย์ (อัคคีภัย อุบัติเหตุร้ายแรง) ส่งผลกระทบต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในวงกว้าง กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย เป็นหน่วยงานหลักที่มีบทบาทสำคัญในการลดผลกระทบจากสาธารณภัยเหล่านี้ โดยการดำเนินการ ป้องกัน บรรเทา และฟื้นฟูพื้นที่ประสบภัย เพื่อให้ประชาชนสามารถกลับสู่ชีวิตปกติได้อย่างรวดเร็ว การปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากพวกเขาคือกลไกสำคัญในการดำเนินการกิจที่ต้องการความร่วมมือทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และทักษะเฉพาะทาง อย่างไรก็ตามการทำงานในสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยความเสี่ยงและความกดดัน รวมถึงข้อจำกัดด้านทรัพยากร การสนับสนุน และการตอบสนองอาจส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน หากบุคลากรมีแรงจูงใจที่ดี พวกเขาจะมีพลังและความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ในทางกลับกัน หากขาดแรงจูงใจ บุคลากรอาจขาดความทุ่มเท ทำให้งานที่ต้องการความรวดเร็วและความแม่นยำ ในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยหรือการจัดการสถานการณ์ฉุกเฉินเป็นไปอย่างล่าช้าหรือขาดประสิทธิภาพ

ดังนั้น การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย จึงเป็นเรื่องสำคัญ เพื่อทำความเข้าใจถึงสาเหตุและแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสม อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การลดปัญหาด้านสุขภาพจิตหรือความเหนื่อยล้าจากการทำงาน และการสร้างความยั่งยืนในสายงานสำคัญนี้ งานวิจัยนี้มีเป้าหมายเพื่อ

วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ทั้งในมิติส่วนบุคคล องค์กร และสภาพแวดล้อม รวมถึงเสนอแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนา นโยบาย เพื่อสนับสนุนแรงจูงใจให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทยที่มีปัจจัย ส่วนบุคคลต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากรของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทยที่มีเพศ ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 บุคลากรของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทยที่มีอายุ ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 บุคลากรของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทยที่มีวุฒิ การศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 บุคลากรของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ที่มีประเภทตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 บุคลากรของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 บุคลากรของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทยที่มีรายได้ ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7 บุคลากรของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทยที่มีสังกัด ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

บุญทัน ดอกไธสง (2540) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจ เป็นพลังภายในเกิดจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมบางอย่างเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้หากแรงจูงใจมีความชัดเจนและสอดคล้องกับความสามารถจะส่งผลให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

กมล น้อยทองเล็ก และพลสันต์ โพธิ์ศรีทอง (2565) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งใดก็ตามที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมกระทำ ลักษณะสำคัญคือมีพลังในการชี้นำและคงอยู่ในพฤติกรรมของตน

Maslow (1943) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าเป็นแรงผลักดันภายใน เกิดจากลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ ตั้งแต่ความต้องการพื้นฐาน เช่น อาหารและความปลอดภัย ไปจนถึงความต้องการด้านความเคารพนับถือและการเติมเต็มตนเอง โดยลำดับความต้องการเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้บุคคลแสวงหาพฤติกรรมหรือการกระทำเพื่อให้บรรลุสิ่งที่ตนปรารถนา

Herzberg (1966) มองว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดจากปัจจัยสร้างแรงจูงใจซึ่งเกี่ยวข้องกับลักษณะของงานและความสำเร็จในงาน เช่น ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และการยอมรับในขณะเดียวกันก็แยกจากปัจจัยคงสภาพ ซึ่งไม่สร้างแรงจูงใจโดยตรง แต่หากขาดหายไปจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ เช่น เงินเดือนหรือความมั่นคงในงาน

สรุปได้ว่า ความหมายแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจหมายถึง พลังหรือแรงผลักดันภายในและภายนอกที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยแรงจูงใจจะมีบทบาทในการกำหนดทิศทาง ความมุ่งมั่น และความคงอยู่ของพฤติกรรมนั้น ๆ ทั้งนี้ แรงจูงใจสามารถเกิดจากความต้องการส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน ความคาดหวังผลตอบแทนหรือการตอบสนองต่อสิ่งเร้า ซึ่งส่งผลต่อระดับความพยายามและผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานในแต่ละบุคคล ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

Maslow (1954) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจของมนุษย์ในรูปแบบลำดับขั้นของความต้องการ โดยอธิบายว่ามนุษย์มีความต้องการพื้นฐานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมดำรงชีวิตและการทำงาน ความต้องการเหล่านี้จะเรียงลำดับจากขั้นพื้นฐานที่สุดไปสู่ขั้นสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับล่างได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอแล้ว มนุษย์จะเกิดแรงขับเพื่อแสวงหาการตอบสนองในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

Maslow (1954) แบ่งความต้องการของมนุษย์ ออกเป็น 5 ขั้น ได้แก่

1. ความต้องการทางสรีรวิทยา (Physiological Needs) คือ ความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิต เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย และการพักผ่อน เป็นแรงผลักดันพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่
2. ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety Needs) คือ ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน เช่น ความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน การมีรายได้ประจำ และหลักประกันสุขภาพ
3. ความต้องการด้านความรักและความเป็นส่วนหนึ่ง (Social Needs) ครอบคลุมถึงความสัมพันธ์ทางสังคม เช่น การเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน การมีความผูกพันในองค์กร และการทำงานเป็นทีม

4. ความต้องการการยกย่องและการเห็นคุณค่า (Esteem Needs) คือ ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับ การยกย่อง และการเห็นคุณค่าจากผู้อื่น รวมถึงความภาคภูมิใจในความสำเร็จของตนเอง

5. ความต้องการการเติมเต็มตนเอง (Self-actualization Needs) คือ ความต้องการสูงสุดของมนุษย์ การได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และการมีโอกาสแสดงความสามารถในระดับสูง

Maslow (1954) ให้ความสำคัญกับลำดับขั้นของความต้องการว่าเป็นสิ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจในการกระทำของบุคคล และในบริบทของการทำงาน ความสามารถขององค์กรในการตอบสนองต่อความต้องการเหล่านี้ย่อมส่งผลโดยตรงต่อแรงจูงใจของบุคลากร โดยเฉพาะในหน่วยงานราชการที่ต้องการรักษาขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Herzberg, Mausner and Snyderman (1959) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลผ่านการศึกษากลุ่มพนักงานในหลากหลายสายอาชีพทำให้เกิดกรอบแนวคิดที่เรียกว่าทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) หรือที่รู้จักกันอีกชื่อว่าทฤษฎีแรงจูงใจและสุขอนามัย (Motivation-Hygiene Theory)

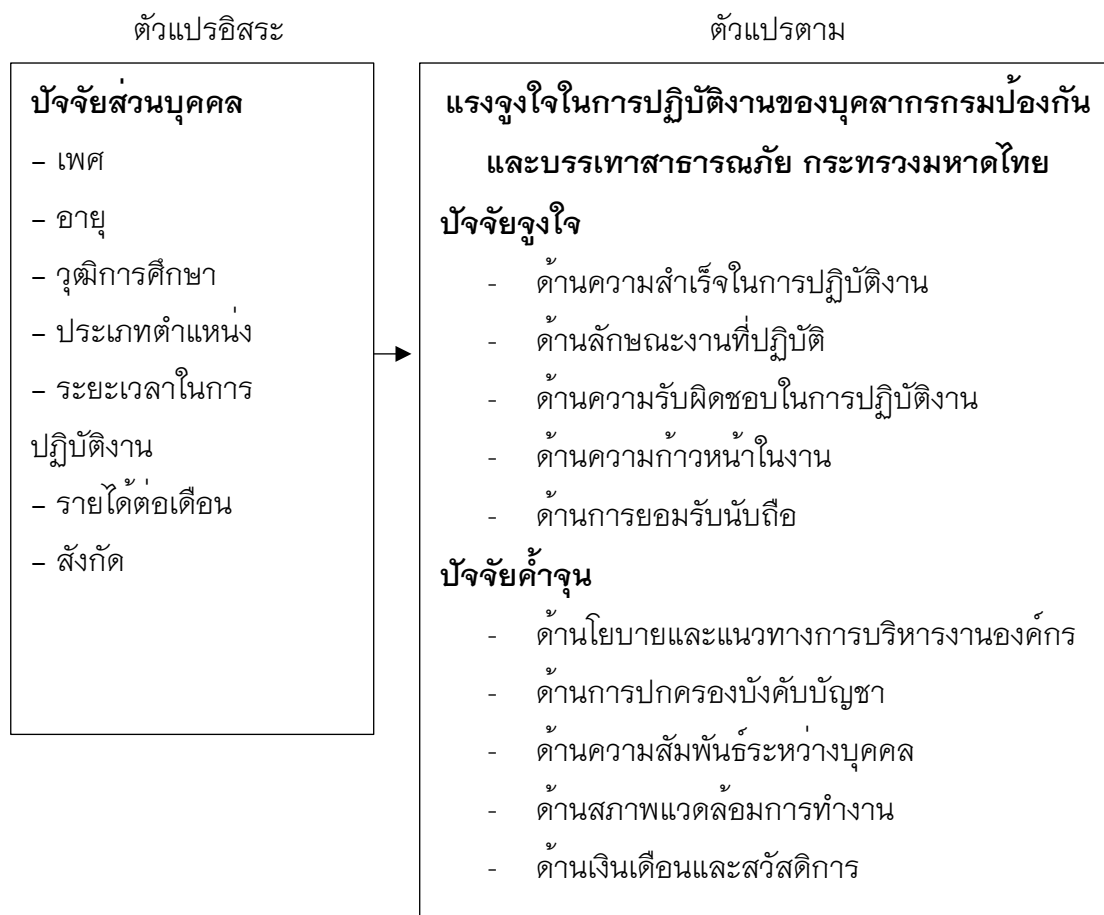
Herzberg, Mausner and Snyderman (1959) แบ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ ออกเป็น 2 กลุ่มหลัก ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivators) เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ความสำเร็จ (Achievement) การได้รับการยอมรับ (Recognition) ความก้าวหน้าในสายงาน (Advancement) ความรับผิดชอบ (Responsibility) และลักษณะของงานที่ท้าทายหรือมีคุณค่า (Work Itself) ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบภายในตัวงาน ที่สามารถสร้างแรงขับเคลื่อนเชิงบวกให้บุคคลพยายามพัฒนาตนเองและสร้างผลงานอย่างเต็มที่

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่หากขาดไปจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ แต่หากมีอยู่ก็ไม่ได้ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ เงินเดือน (Salary) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions) นโยบายขององค์กร (Company Policies) ความมั่นคงในงาน (Job Security) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า (Interpersonal Relations)

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกระทรวงมหาดไทย โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ ประชากร คือ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกระทรวงมหาดไทย

ประชากร คือ บุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกระทรวงมหาดไทย จำนวน 3,344 คน (กองการเจ้าหน้าที่ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ข้อมูล ณ วันที่ 17 กรกฎาคม 2567)

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกระทรวงมหาดไทย จำนวน 400 คน ใช้วิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างตามสูตรคำนวณของ Yamane (1973) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) แบ่งเป็น บุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนกลาง 200 คน และบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่วนภูมิภาค 200 คน โดยการแจกแบบสอบถามด้วยการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ให้ครบตามจำนวนที่ต้องการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และสังกัด มีลักษณะคำถามปลายปิดแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating scale) ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประยุกต์ตามแนวทางของลิเคิร์ต (Likert) ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัยเป็นขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างข้อคำถาม

2. สร้างแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีตัวเลือก 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องความเหมาะสมและปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามคำแนะนำ กับวัตถุประสงค์

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient method) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1970)

5. นำแบบสอบถามมาจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามจำนวน 400 ชุด โดยการแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ชุด

2. ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนของข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1. ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage) ในการวิเคราะห์ตัวแปร ที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ที่ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และสังกัด

2. ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ดังนี้

การเปรียบเทียบความแตกต่างพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลใช้เครื่องมือสถิติในการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

1) Independent Sample t-test ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ ตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม ได้แก่ ประเภทตำแหน่ง และ สังกัด

2) One –Way ANOVA ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปร อิสระตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน และหากพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่จำแนกมากกว่า 3 กลุ่มขึ้นไป จะใช้วิธี Least-Significant Different (LSD) เป็นรายคู่

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 239 คน คิดเป็น ร้อยละ 59.8 มีอายุ 30 – 40 ปี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี/เทียบเท่า จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 58.5 มีตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ 63.5 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 15 ปี จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 48.5 มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 30,000 บาท จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 59.5 และมีสังกัดส่วนกลางจำนวน 200 คนคิดเป็นร้อยละ 50.0 และสังกัดส่วนภูมิภาค จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย จำแนกเป็นรายด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยแยกเป็นปัจจัยจูงใจทุกด้านอยู่ในระดับความสำคัญมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในงานและการยอมรับนับถือ ปัจจัยค่าจ้าง ด้านที่มีระดับความสำคัญมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านนโยบายและแนวทางการบริหารงาน ส่วนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนบุคลากรของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ที่มีสังกัดต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1) จากการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ มีแรงจูงใจภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมากทั้งหมด โดยพบว่า ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจเป็นลำดับแรก ลำดับถัดมาคือด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านการยอมรับนับถือ เป็นลำดับสุดท้าย ส่วนปัจจัยค่าจูง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากและปานกลาง โดยพบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นปัจจัยค่าจูงมีแรงจูงใจเป็นลำดับแรก ลำดับถัดมาคือด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านนโยบายและแนวทางการบริหารงานองค์กรอยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระพงษ์ศักดิ์ สนุตมโน (2561) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชญานิษฐ์ สมพิน (2566) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผลการศึกษพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2) จากการเปรียบเทียบระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ไม่แตกต่างกันเนื่องมาจากปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชญานิษฐ์ สมพิน (2566) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน เงินเดือน และประเภทตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพระพงษ์ศักดิ์ สนุตมโน (2561) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษพบว่า

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ส่วนบุคลากรของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านสังกัดแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยังไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่นำมาอ้างอิง

สรุป

จากผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย พบว่า ด้านปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนในการแสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน โดยการจัดกิจกรรมที่ทำให้บุคลากรได้มีที่แสดงความคิดเห็น เช่น จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร จัดอบรมที่ช่วยส่งเสริมด้านความเชื่อมั่นในตนเองให้บุคลากรเห็นคุณค่าของตัวเองในการปฏิบัติงาน กล้าแสดงออกทางความคิด ทั้งนี้กรมป้องกันต้องนำความคิดเห็นนั้นไปสู่การปฏิบัติงานจริง เพื่อสร้างการยอมรับของบุคลากรเหล่านั้น

2. ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในเรื่องค่าตอบแทนสนับสนุนต่อการดำรงชีพเป็นปัจจัยที่นอกเหนือการควบคุม แต่หน่วยงานสามารถจัดโครงการอบรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะของบุคลากรในสังกัดให้มีความพร้อมต่อการทำผลงานหรือการสอบ เพื่อเลื่อนขั้นตำแหน่งงานเพิ่มประจำตำแหน่ง นอกจากนี้การจัดให้ทำงานล่วงเวลาควรสนับสนุนงบประมาณค่าตอบแทนเพื่อเป็นขวัญกำลังใจต่อไป

ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการปรับขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้มีความหลากหลาย เพราะแต่ละจังหวัดมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่ต่างกันออกไปตามภัยพิบัติที่เกิดขึ้น ปริมาณอุบัติเหตุที่ต่างกันจึงมีภาระงานไม่เท่ากัน ส่งผลต่อผลลัพธ์แรงจูงใจที่แตกต่างกันในแต่ละพื้นที่

2. ควรปรับปรุงข้อคำถามที่เกี่ยวข้องและครอบคลุมหัวข้อที่ต้องการศึกษามากขึ้น

3. ควรมีการศึกษาวิจัยในรูปแบบเชิงคุณภาพ โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารหรือข้าราชการที่มีส่วนในการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคล

4. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องของปัจจัยที่ส่งผลให้สมมติฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

กมล น้อยทองเล็ก และ พลสันต์ โพธิ์ศรีทอง. (2565). ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการในเขตการบิน. *Educational Management and Innovation Journal*, 5(1), 87–103.

กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. (2566). *แผนยุทธศาสตร์กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. 2566–2570*. กระทรวงมหาดไทย.

ชญาณิชฐ์ สมพิน. (2566). *แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์].

ฐานะรัตน์ จินรัตน์. (2561). *แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์].

นิราวัลย์ ศรีทอง. (2563). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก เขตพื้นที่บางพระ* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก].

บุญทัน ดอกไธสง. (2540). *การจัดการองค์การ*. มูลนิธิพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเทคโนโลยีชนบท.

พระพงษ์ศักดิ์ สนมมโน. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสระแก้ว].

ศุภวิชญ์ หงส์โต. (2565). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกรมทรัพย์สินทางปัญญา* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยของรัฐ].

Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. World Publishing Company.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.

Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. Harper & Row.