

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและ  
บรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง)

Performance Motivation Affecting to Working Behavior of Personnel of  
Department of Disaster Prevention and Mitigation (Central)

นิชาพัช โยธนัง

สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Nichapat Yothanang

Department of Management, Faculty of Business Administration,

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding Author

E-mail : Rukgate@gmail.com

**บทคัดย่อ**

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) (2) ศึกษาพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) จำนวน 656 คน ทำการคำนวณด้วยวิธีมานาเนได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 249 คน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิฐานตามสัดส่วน สถิติ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการทดสอบสมมติฐานสถิติที่ใช้ Independent Sample t-test One-way ANOVA Multiple Regression Analysis ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ตำแหน่งงานข้าราชการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี 1) มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.90$ )

ด้านที่มากที่สุดคือด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.20$ ) และระดับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.11$ ) ด้านที่มากที่สุดคือด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.23$ ) 2) บุคลากรที่มี อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาส่งผลเชิงลบกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง)

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง)

### Abstract

This survey research aimed to (1) Study the level working behavior of personnel of Department of Disaster Prevention and Mitigation (Central) (2) Study to working behavior of personnel of Department of Disaster Prevention and Mitigation (Central) as classified by personal factors (3) Study to performance motivation affecting to working behavior of personnel of Department of Disaster Prevention and Mitigation (Central). Population of 656 personnel staff computed by Yamane formula to derive at 249 sample size. The data were analyzed using Proportional Stratified Random Sampling statistics, were employed as a tool to collect data. Questionnaire were distributed proportionally and conveniently. Statistics for data analysis are percentage, frequency, mean and standard deviation and testing the hypothesis used are Independent Sample t-test, One-way ANOVA, and multiple Regression Analysis. The study finding reveal that most participants were females, aged between 31 and 40 years, single, had a bachelor's degree or equivalent, job title as government official, average income between 15,001 – 25,000 bath, the period of work is less than or equal to 5 years. 1) The level performance motivation affecting to working behavior of personnel of Department of Disaster Prevention and Mitigation (Central) is high level ( $\bar{X} = 3.90$ ) and the success in work at a high level ( $\bar{X} = 4.20$ ) and the level Working Behavior of Personnel of Department of Disaster Prevention and Mitigation (Central) is high level ( $\bar{X} = 4.11$ ) and consistency in work at a high level ( $\bar{X} = 4.23$ ) 2) Personnel personal information including with gender, age, status, level of education, income and the period of work, was no differences the working behavior. 3) Performance motivation affecting in responsibility and relation to supervisors have a negative effect with the working behavior.

**Keyword:** Performance Motivation Affecting Behavior of Personnel Department of Disaster Prevention and Mitigation (Central)

## บทนำ

แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะสร้างแรงขับเคลื่อนให้กับบุคลากรภายในองค์กร ตามที่ McClelland (1961) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้กับบุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมให้ประสบผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานที่ตนนั้นได้ตั้งไว้ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้นเป็นตัวบ่งชี้ถึงคุณภาพชีวิตของมนุษย์ เพราะเป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นให้มีลักษณะของผู้ประกอบการขึ้นในตัวบุคคล คือ ความสนใจ ความกระตือรือร้น ความตั้งใจ และเต็มใจอุทิศ แรงกาย เวลา และความคิดของตน เพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กร ให้มากยิ่งขึ้น

พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้นก็เป็นตัวหนึ่งแปรที่จะนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อที่จะกำหนดสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับนโยบายในการพัฒนาบุคลากรนั้น แรงจูงใจจึงถือเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางที่องค์กรต้องการ และเปรียบเสมือนแรงขับเคลื่อนภายในที่จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานตามที่องค์กรได้คาดหวังไว้ให้ประสบความสำเร็จ

กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นหน่วยงานภาครัฐอยู่ในส่วนราชการระดับกรมของสังกัดกระทรวงมหาดไทย โดยมีภารกิจในการจัดทำแผนแม่บท วางมาตรการ ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันบรรเทาและฟื้นฟูจากสาธารณภัย โดยกำหนดนโยบายด้านความปลอดภัย สร้างระบบป้องกันเตือนภัย ฟื้นฟูหลังเกิดภัย และการติดตามประเมินผล เพื่อให้หลักประกันในด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

หน้าที่เหล่านี้ของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยนั้นจะขับเคลื่อนไปสู่ภารกิจ เป้าหมายให้ได้ผลสำเร็จตามที่วางไว้นั้นจะต้องอาศัยสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนก็คือบุคลากรในการทำงานในด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งจะเห็นได้ว่าบุคลากรถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของความอยู่รอดและการขับเคลื่อนไปข้างหน้าขององค์กร ดังนั้นการรักษาทรัพยากรบุคคลไว้นั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่ง

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้น จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงาน และการสร้างผลสำเร็จให้กับองค์กร เพราะถือได้ว่าการที่บุคลากรมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีย่อมหมายถึงองค์กรสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกับองค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารเพื่อปรับปรุงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้มากยิ่งขึ้นต่อไป

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง)
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง)

### สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ต่างกันทำให้พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) ต่างกัน
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง)

### ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ คือความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน คือ นโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน คือ ด้านผลงาน ด้านความร่วมมือต่อหน่วยงาน ด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ

2. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) จำนวน 656 คน ผู้วิจัยได้ใช้สูตรของยามาเน (Yamane, 1976, p. 1088) ประกอบด้วย สำนัก/กอง จำนวน 19 สำนัก/กอง เป็นจำนวน 249 ตัวอย่าง (กองการเจ้าหน้าที่ วันที่ 15 มีนาคม 2565)

3. ขอบเขตระยะเวลาดำเนินการศึกษาวิจัยเริ่มตั้งแต่ เดือน กุมภาพันธ์ - เมษายน 2565

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มาใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงในการสนับสนุนพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง)
2. เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาวางแผนและพัฒนาองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. เพื่อเป็นประโยชน์ในการวิจัยค้นคว้าแก่ผู้ที่สนใจศึกษาในเรื่องพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การอื่นต่อไปในอนาคต

### ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับพฤติกรรม

แมกซ์เวเบอร์ (Max Weber) เป็นนักสังคมวิทยาชาวเยอรมัน ผลงานของเขาเกี่ยวข้องกับการจัดโครงสร้างองค์การ ภาวะผู้นำ การบริหารตามหลักการอย่างมีเหตุผล เขาเสนอระบบการบริหารราชการ (Bureaucracy) ว่าเป็นการบริหารงานอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพมีรูปแบบ มีเหตุผลเป็นระเบียบ เป็นองค์การขนาดใหญ่ มีความสลับซับซ้อนมาก คนส่วนมากจะมองระบบราชการเป็นระบบการทำงานที่ขาดประสิทธิภาพ เพราะมีความล่าช้า ยุ่งยาก ไม่ทันสมัยแต่แมกซ์เวเบอร์ (Max Weber) ไม่ได้มองเช่นนั้น เพราะระบบราชการมีกฎระเบียบที่แน่นอนเข้มงวด เขาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับระบบราชการมีกฎระเบียบที่แน่นอน เข้มงวด เขาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับระบบราชการเอาไว้ ดังนี้

1. หลักการแบ่งงานกันทำ เป็นการกำหนดหน้าที่ตามความชำนาญ เป็นการกำหนดขอบเขตของงานแต่ละงานอย่างชัดเจน รวมทั้งกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อให้แต่ละคนได้ปฏิบัติ
2. มีการกำหนดสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน จะเห็นได้ว่า ระบบราชการมีการกำหนดสายงานการบังคับบัญชาเอาไว้ชัดเจนจากเบื้องสูงลงเบื้องล่าง การสั่งการก็เป็นไปตามสายการบังคับบัญชาถือว่าเป็นระบบที่ดี
3. การคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานในตำแหน่งต่างๆ จะใช้หลักในการวัดความรู้ความสามารถเป็นเกณฑ์และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งก็จะใช้หลักเกณฑ์นี้ด้วย
4. มีการกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับเอาไว้ให้ทุกคนได้ปฏิบัติตาม กฎระเบียบ ข้อบังคับดังกล่าวจะใช้ในการวัดมาตรฐานในการปฏิบัติงานของทุกคน จะทำให้เกิดความเป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติหน้าที่
5. ในการปฏิบัติงานจะไม่ใช้การติดต่อ โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัว เพราะอาจทำให้เกิดปัญหากับงานปฏิบัติหน้าที่ ดังนั้น ในการปฏิบัติงานจะต้องเป็นไปตามกฎระเบียบข้อบังคับทุกประการ

Robbins (1998: 23) มีแนวคิดในการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของบุคคลและกลุ่มบุคคลในองค์กร โดยมีความมุ่งหมายเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานในองค์กรอย่างเป็นระบบ อันจะนำไปพัฒนาพฤติกรรมการทำงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยศึกษาพฤติกรรมองค์กรใน 4 ด้าน ความพึงพอใจในการทำงาน การเพิ่มผลผลิต การขาดงาน และการลาออกจากงาน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

Herzberg (1966) ได้กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัย ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ได้รับความสนใจและเป็นประโยชน์อย่างมากในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ข้อสังเกตจากงานวิจัยของ Herzberg คือ เข้าใจถึงปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนซึ่งสองปัจจัยนี้ถูกแบ่งออกเป็น 2 มิติที่แตกต่างกัน ซึ่งปัจจัย ด้านแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ของ Herzberg มีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factor) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นผลผลิตเพิ่มขึ้นทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้แก่

1.1 ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจ และปลอบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เป็นงานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่สามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียวตามความรู้ความสามารถความถนัดในงาน

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจ หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม ศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้อง

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มี หรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรก็อาจทำให้เกิดการไม่ชอบงานขึ้นซึ่งเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกของตัวบุคคล ได้แก่

2.1 ค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือน และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน รวมถึงสวัสดิการต่างๆ ในหน่วยงาน

2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate and Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.3 การนิเทศงาน หมายถึง ผู้บริหารตั้งใจสอนงาน และมอบหมายงานตามหน้าที่รับผิดชอบ

2.4 นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์กร นโยบายการบริหารงานชัดเจน และเป็นระบบ

2.5 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้

2.6 สถานะทางอาชีพ (Status/ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.7 ความมั่นคงในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2.8 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการทำงาน รวมถึงความยุติธรรมในการบริหาร

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เกริกวิช เกิดสว่าง (2554, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง พบว่า 1. บุคลากรกรมสรรพสามิตกระทรวงการคลัง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 7 ด้าน พบว่า มีจำนวน 6 ด้านที่บุคลากรมีแรงจูงใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ส่วนด้านการได้รับการยอมรับบุคลากรมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง 2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรกรมสรรพสามิตกระทรวงการคลัง พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

โดยภาพรวมและรายด้านได้แก่ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน

ลลิตา เกอเกลี้ยง (2562, บทคัดย่อ) งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดในภาคใต้ ได้แก่ ปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษฯ ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษฯ และศึกษาพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษฯ สร้างสมการถดถอยพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษฯ รวมทั้งศึกษาข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร ตามความคิดเห็นของบุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดในภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ 260 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.802 การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับแบบสอบถามใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อคำนวณหาค่าสถิติ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานค่า t test, F-test ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยการเซฟฟ้า (Scheffe) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (stepwise Multiple Regression) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดในภาคใต้ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์ การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดในภาคใต้ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดในภาคใต้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ตัวแปรที่สามารถใช้พยากรณ์ปัจจัยเชิงจิตทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านความเจริญก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานน้อยกว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านการอยู่รอด ปัจจัยเชิงจิตด้านการมีสัมพันธภาพ

### ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) โดยกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรในกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) มีบุคลากรทั้งสิ้น 656 คน (กองการเจ้าหน้าที่ วันที่ 15 มีนาคม 2565) ใช้สูตร Yamane (1967) คำนวณ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 249 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิฐานตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ประชากรแต่ละหน่วยงาน



## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งสร้างขึ้นโดยการศึกษาค้นคว้าจาก แนวคิด ทฤษฎี และทบทวนรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยใช้กรอบแนวคิดในการวิจัยที่ประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้เป็นแนวทางในการตั้งคำถามในแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิดให้เลือกตอบคำถาม (Check List) วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่และร้อยละ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของ Herzberg (1966) จำนวนทั้งสิ้น 36 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของ แมกซ์เวเบอร์ (Max Weber) และ Robbins (1998) จำนวนทั้งสิ้น 19 ข้อประกอบด้วย

## การทดสอบเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ใช้ แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการดำเนินการวิจัย โดยดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวความคิดการวิจัย มีลำดับของขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความถูกต้อง เพียงตรงเชิงเนื้อหา ภาษาที่ใช้และปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำ
2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องอายุ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence หรือ IOC) มากกว่า 0.70 ทุกข้อ
3. นำแบบสอบถามที่ได้ผ่านการตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากร จำนวน 25 คน จากนั้นนำข้อมูลมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีค่าความน่าเชื่อถือทั้งฉบับ เท่ากับ 0.962 และแบบสอบถาม พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.918 แสดงว่าแบบสอบถามทั้ง 2 ตอน มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ จึงนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยต่อไป

## การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1. ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage) ในการวิเคราะห์ตัวแปร ที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ที่ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน

2. ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ดังนี้

การเปรียบเทียบความแตกต่างพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้เครื่องมือสถิติในการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

- 1) Independent Sample t-test ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของ ตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม
- 2) One - Way ANOVA ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปร อิสระตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป
- 3) การทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

## ผลการวิจัย

**ส่วนที่ 1** บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 67.50 อายุส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 31 - 40 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 32.14 ส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 56.60 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 69.90 ตำแหน่งงานส่วนใหญ่ เป็นข้าราชการ จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 47.80 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อยู่ระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 50.60 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 43

**ส่วนที่ 2** การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของปัจจัยจูงใจ พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านความสำเร็จในการทำงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20) รองลงมาคือ ด้านความ

รับผิดชอบ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของปัจจัยค้ำจุน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62)

**ส่วนที่ 3** การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) พบว่า พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23) ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15) ด้านผลงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09) และด้านการให้ความร่วมมือ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95)

#### **ส่วนที่ 4 ทดสอบสมมติฐาน**

สมมติฐานที่ 1 พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าบุคลากรที่มี อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มี เพศ ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) มากที่สุด รองลงมาคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ในรูปแบบคะแนนดิบ เท่ากับ (b) .218 .174 .173 .134 -.121 -.108 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ของตัวพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) เท่ากับ .285 .214 .214 .144 -.180 -.169 และค่าคงที่ของสมการในรูปแบบของคะแนนดิบเท่ากับ .863

ผลการวิเคราะห์จึงสร้างสมการพยากรณ์พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) ดังนี้

สมการในรูปแบบคะแนนเต็ม

$$Y = 0.863 + .218 X_6 + .174 X_9 + .173 X_3 + 0.134 X_1 - .121 X_8 - .108 X_4$$

สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .285 X_6 + .214 X_9 + .214 X_3 + .144 X_1 - .180 X_8 - .169 X_4$$

### อภิปรายผล

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. จากการศึกษาระงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ และลำดับสุดท้ายคือด้านความรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของมณฑล รอยตระกูล (2546 ,บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา ผลการศึกษา พบว่า สรรพากรพื้นที่สาขามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากเกือบทุกด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน และความมั่นคงในงาน

2. จากการศึกษาพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสม่ำเสมอในการทำงานอยู่ในระดับมาก ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ ด้านผลงาน และด้านการให้ความร่วมมือตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันจิรา โสประจิน (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์: กรณีศึกษา บริษัท ยานยนต์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท ยานยนต์ จำกัด (มหาชน) มีพฤติกรรมการทำงาน

โดยรวมด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร อยู่ในระดับดี

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มี อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ เนื่องจากบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) มีความเห็นต่อการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิตา เกอเกลียง (2562 ,สรุปอภิปรายผล) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดในภาคใต้พบว่าพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร มีเพศ ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการทำงานส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาส่งผลเชิงลบต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งไม่สอดคล้องในบางด้านกับงานวิจัยของลลิตา เกอเกลียง (2562 ,บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดในภาคใต้พบว่า ปัจจัยจูงใจ ทั้ง 5 ตัวแปร มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติระดับ 0.05

### **ข้อเสนอแนะจากการวิจัย**

จากผลการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากการศึกษาพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก แต่อยู่ลำดับสุดท้ายจากด้านอื่น ๆ ดังนั้นผู้บริหารควรมีการระบุนขอบเขตความรับผิดชอบอย่างชัดเจน มอบหมายงานให้มีความเหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร และเพิ่มความรู้ให้แก่บุคลากรในด้านของงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้ได้คุณภาพของงานที่ดียิ่งขึ้น และทำให้บุคลากรรู้สึกที่งานที่ได้รับมอบหมายสามารถทำออกมาได้ดีตามเป้าหมายที่วางไว้

2. จากการศึกษาพบว่า พฤติกรรมในการปฏิบัติงานบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่ควรได้รับการพัฒนาปรับปรุงคือ ด้านการให้ความร่วมมือ ในเรื่องของการให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับวิธีการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน ควรจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถช่วยเหลือและแนะนำในจุดบกพร่องของกันและกันเพื่อส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานดียิ่งขึ้น

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนกลาง) ภาพรวมพบว่า ด้านนโยบายและการบริหารส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรเพิ่มความสำคัญของนโยบายและการบริหารให้ชัดเจนและเข้าใจง่ายมากยิ่งขึ้น เพื่อส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในอนาคต และอาจก่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยอาจจะมีเพิ่มเติมตัวแปรอื่น ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานนอกเหนือจากตัวแปรที่ได้ทำการศึกษาในครั้งนี้ เพื่อให้งานวิจัยมีขอบเขตความรู้ที่กว้างขึ้นและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2. ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังพื้นที่อื่น ๆ เช่น บุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ส่วนภูมิภาค) เป็นต้น เพื่อให้ครอบคลุม และศึกษาว่า พฤติกรรมปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร เพื่อจะได้นำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนา และปรับปรุงพฤติกรรมปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป

### เอกสารอ้างอิง

เกริกวิช เกิดสว่าง (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง

สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

นายเมธาสิทธิ์ ภัทรชัยวรพัฒน์ (2558). ปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานและพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ลลิตา เกอเกลี้ยง (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดในภาคใต้

สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาดใหญ่  
 นายตรอง ศิริวรรณ (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ  
 ตำรวจภูธรจังหวัดยะลา

สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
 กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย . <https://www.disaster.go.th/intro.php>  
 Herzberg, F. et. Al. Job Attitude: Review of Research and opinion. Pittsburgh:  
 Psychological Series of Pittsburgh, 1957.  
 Maslow, A. A theory of human motivation Psychological Review 50. New York:  
 McGraw-Hill, 1943.  
 McGregor, Douglas. 1969. The Human Side of Enterprise. Now York: McGraw – Hill  
 Book Company.  
 Taro Yamane. (1973). Statistics: An Introductory Analysis. (3<sup>rd</sup> ed.). New York.  
 Harper and Row Publications.

Baron, R.A., & Greenberg, J. (1989). Behavior in Organizations: Understanding and  
 Managing the Human Side Work (3rd ed.). Boston: Renslaer Polytechnic.

Baruch, B. (1968). New ways in discipline. New York: Randon House.

Beach, S. (1975). Personnel: The management of people at work (3rd ed.). New York:  
 Macmillan.

Steer, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment.  
 Administrative Science Quarterly, 22(3), 46-56,77.

Stephen P. Robbins. (1998). Organizational Behavior. Concepts Controversies  
 and Applications. York: Prentice - Hall.

Robbin, S.P. (2005). Organizational Behavior. (11<sup>th</sup> ed.), New Jersey: Pearso Education.

Robbin, S.P. (1996). Organizational Behavior: Concept Controversies Application. (11<sup>th</sup> ed.),  
 New Jersey: Prentice Hall.

Newstrom, J.W & Davis, K. (1997). Organizational behavior: Human behavior at work.  
 Boston, Mass: McGraw-Hill Companies.