

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองอำนาจการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองอำนาจการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองอำนาจการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ เจ้าหน้าที่กองอำนาจการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำนวน 104 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพียร์สัน ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีสถานภาพสมรสแล้ว มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า เป็นลูกจ้างประจำสังกัดฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีประสบการณ์ ในตำแหน่งปัจจุบันระหว่าง 1- 5 ปี มีอายุราชการระหว่าง 1 – 5 ปี มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท และได้รับค่าตอบแทนประเภทค่าอาหารทำการนอกเวลาราชการ

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน การได้รับความยุติธรรมในองค์กร โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ขวัญและกำลังใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความประหยัดคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการบรรลุตัวชี้วัดของหน่วยงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านมาตรฐานความถูกต้อง อยู่ในระดับปานกลาง

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในภาพรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในภาพรวมและทุกด้านในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความประหยัดคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบความสัมพันธ์ระดับสูงในกลุ่มเพศชาย สถานภาพโสด / หย่า อายุไม่เกิน 30 ปี เป็นลูกจ้างชั่วคราว มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง 5 ปีขึ้นไป มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท และได้รับค่าตอบแทนพิเศษประเภทค่าอาหารทำการนอกเวลา ส่วนกลุ่มที่เหลือ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

#### ข้อเสนอแนะ

1. หน่วยงานควรจัดสรรงบประมาณในการจัดเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ที่มีความทันสมัยและให้เพียงพอต่อบุคลากร รวมทั้งงบประมาณในการฝึกอบรมให้กับเจ้าหน้าที่ในองค์กร
2. หน่วยงานควรเสริมสร้างในเรื่องขวัญและกำลังใจในการทำงาน เช่น การจัดสวัสดิการบ้านพัก ค่ารักษาพยาบาล เงินตกเบิก ฯลฯ ให้เกิดความรวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน
3. หน่วยงานควรมีการชี้แจงเรื่องการวัดผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ ตัวชี้วัดรายบุคคล เพื่อให้เจ้าหน้าที่รับทราบและเกิดแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ได้รับ
4. หน่วยงานควรส่งเสริมและสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่มีโอกาสในการอบรมหรือศึกษาดูงาน ทั้งในและนอกประเทศมากขึ้น อย่างน้อย 1 ครั้ง / ปี
5. หน่วยงานควรกำหนดนโยบายการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยเน้นการประสานงานจากหัวหน้าฝ่ายเป็นหลัก เพื่อสั่งการให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานได้มากขึ้น
6. ผู้บังคับบัญชาควรจัดให้มีการประชุมร่วมกัน เพื่อรับฟังความคิดเห็น ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน รวมทั้งควรอธิบายชี้แจงหลักเกณฑ์ และแนวทางในการประเมินผลการทำงาน การพิจารณาความดีความชอบ เพื่อให้เกิดข้อตกลงร่วมกันอย่างเป็นธรรมชาติ
7. หน่วยงานควรมีการสร้างสัมพันธ์ภาพในการทำงานร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ด้วยการจัดกิจกรรมกีฬาประจำปี การสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กร เป็นต้น

The current study has 3 objectives: 1) to examine the level of work motivation of officers of Fire and Rescue Office; 2) to examine the level of work effectiveness of these officers; 3) to determine the association between motivation and work effectiveness of the officers.

Participants are 104 officers of Fire and Rescue Office, Fire and Rescue Department, Bangkok Metropolitan Administration., using questionnaire to collect data. Statistical analysis include frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's Correlation Coefficient.

Result illustrated individual factors that most of participants are male, were married, aged between 31–40 years, attained higher secondary education or equivalent. They are permanent employees under the Fire and Rescue Office, with 1 – 5 years of work, and 1 – 5 years of experience in the current position. Their rate of salary is less than 10,000 baht, with overtime daily allowance.

Work motivation of these officers in overall and every aspect are at moderate level comprising work security, interpersonal relationship, acceptance and respect, job characteristic, fairness in the agency, career advancement opportunity, work morale, and working environment, respectively.

Work efficiency was found at moderate level in general, with high level in the aspects of economy and worthiness, and maximum benefit. Whereas the aspects of achievement of indicators, success, work quality, standard and accuracy, are reported at moderate level.

In general and in each aspect, the association between motivation and work effectiveness was found positive and moderate level, however with low level of positive relationship for the aspect of economy and worthiness.

The association between motivation and work effectiveness classified by individual factors is high in those of male group, single/divorce status, no more than 30 years of age, temporary employees, 5 years or more of work experience, lower than higher secondary education or equivalent, salary less than 10,000 baht, and receive overtime daily allowance, while moderate level of relationship was found among the rest.

### **Recommendations**

1. The agency should allocate budget for modern materials and equipment sufficient for those personnel, including the training budget for them as well.
2. The agency should enhance officers' work morale by providing fringe benefits such as housing, treatment expense, salary in practicing period, etc. that suit the current situation in speedily manner.
3. The agency should well clarify them about performance measurement including individual indicators to keep them informed and to guide their work toward target achievement.
4. The agency should promote and support further training or education, as well as domestic/abroad study tours for at least once a year.
5. The agency should specify policy for performance participation, focusing on coordination by supervisors to delegate the work more effectively.
6. Superiors should arrange meetings to obtain opinions, problems and constraints about work, which also include clarification of criteria and guidelines for performance assessment, rewarding, to establish mutual agreement based on good governance.
7. The agency should establish work relationship among officers and superiors by conducting annual sport activities, organizational development seminar, for instances.