



Teamwork and Motivational Factors Affecting the Performance of Fire and Rescue Personnel, Division 4, Bureau of Disaster Prevention and Mitigation, Bangkok

Songpon Kotan¹ and Tongfu Siriwigse²

¹Department of General Management, Faculty of Business, Ramkhamhaeng University, Thailand

²Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

¹E-mail: 6414105023@rumail.ru.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0008-9349-9731>

²E-mail: tongfu1@yahoo.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0005-7077-8592>

Received 23/03/2025

Revised 02/04/2025

Accepted 14/05/2025

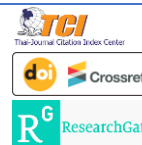
Abstract

Background and Aims: Effective teamwork relies on cooperation, communication, and trust among members, which enhances work efficiency and reduces conflicts. Meanwhile, motivation, both intrinsic, derived from job satisfaction, and extrinsic, driven by rewards or recognition, plays a crucial role in encouraging individuals to strive for improvement, ultimately leading to increased work performance. This research aims to examine: 1) The level of teamwork factors among Fire and Rescue Personnel, Division 4, Bureau of Disaster Prevention and Mitigation, Bangkok. 2) The level of motivational factors among the same personnel. 3) The level of work performance efficiency among the same personnel. 4) The comparison between personal factors and work performance efficiency among the same personnel. 5) The teamwork and motivational factors influencing their work performance efficiency.

Methodology: The sample group used in this research consists of 156 Fire and Rescue Personnel, Division 4, Bureau of Disaster Prevention and Mitigation, Bangkok. The research instrument employed is a questionnaire. The statistical methods used for data analysis include descriptive statistics, such as frequency, percentage, mean, and standard deviation, as well as inferential statistics, including t-tests, one-way analysis of variance (ANOVA), and multiple regression analysis for hypothesis testing.

Results: It was found that: 1) The overall level of teamwork factors among Fire and Rescue Personnel, Division 4, Bureau of Disaster Prevention and Mitigation, Bangkok, was at the highest level ($\bar{x}$ =4.29, S.D.=0.512). 2) The overall level of motivational factors, which include both motivators and hygiene factors, among the same personnel, was at the highest level ($\bar{x}$ =4.22, S.D.=0.532). 3) The overall level of work performance efficiency among the same personnel was at the highest level ($\bar{x}$ =4.27, S.D.=0.518). 4) The comparison between personal factors and work performance efficiency among the same personnel showed a statistically significant level of 0.05.





5) Teamwork factors and motivational factors influencing work performance efficiency among the same personnel showed a statistically significant level of 0.05

Conclusion: Teamwork factors, such as cooperation, communication, and trust, positively impact the work performance efficiency of fire and rescue personnel. Additionally, both intrinsic and extrinsic motivational factors—such as compensation, career advancement, and recognition—play a crucial role in boosting morale and enhancing performance. The findings suggest that fostering teamwork and providing appropriate motivation can significantly improve operational efficiency.

Keywords: Teamwork; Motivation; Work Performance Efficiency



ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมและปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

ทรงพล โคตัน¹ และ ทองฟู ศิริวงศ์²

¹สาขาวิชาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

²คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความร่วมมือ การสื่อสาร และความไว้วางใจระหว่างสมาชิก ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและลดความขัดแย้ง ขณะที่แรงจูงใจ เช่น แรงจูงใจภายในจากความพึงพอใจในงาน และแรงจูงใจภายนอกจากรางวัลหรือการยอมรับ มีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นให้บุคคลมุ่งมั่นพัฒนา ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากรภายในกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร 2) ระดับปัจจัยด้านแรงจูงใจของบุคลากรกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร 3) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร 4) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร 5) ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมและปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

ระเบียบวิธีการวิจัย: กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร มีจำนวน 156 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบแบบที การทดสอบความแปรปรวน ทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัย: พบว่า 1) ระดับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากรภายในกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.29, S.D. = 0.512) 2) ระดับปัจจัยด้านแรงจูงใจของบุคลากรกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.22, S.D. = 0.532) 3) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.27, S.D. = 0.518) 4) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 5) ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมและปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สรุปผล: ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม เช่น ความร่วมมือ การสื่อสาร และความไว้วางใจ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรดับเพลิงและกู้ภัย นอกจากนี้ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ทั้งภายในและภายนอก เช่น ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในอาชีพ และการยกย่องชมเชย มีบทบาทสำคัญในการเพิ่มขวัญกำลังใจและประสิทธิภาพการทำงาน ผลสรุปชี้ให้เห็นว่าการส่งเสริมทีมเวิร์คและสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมสามารถช่วยพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม; แรงจูงใจ; ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

บทนำ

กรุงเทพมหานครเป็นศูนย์กลางทางด้านเศรษฐกิจ การคมนาคม และแหล่งรวบรวมวัฒนธรรมต่าง ๆ โดยปัจจุบันมีการขยายตัวของชุมชนเมืองอย่างรวดเร็ว และมีประชากรอาศัยอยู่เป็นจำนวนมาก ในสังคมเมืองที่มีความเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วและซับซ้อน ปัญหาด้านสาธารณภัยเป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับไฟไหม้และอุบัติเหตุ ที่ต้องการการตอบสนองอย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ เพื่อป้องกันการสูญเสียชีวิตและทรัพย์สิน หน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการดูแลด้านนี้ คือ กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร (กทม.) จากสถิติการเกิดสาธารณภัยภายในกรุงเทพมหานคร ปี 2566 พบว่า เกิดเหตุไฟไหม้อาคารและสิ่งของภายในอาคาร จำนวน 47 เหตุ เหตุอุทกภัย จำนวน 3 เหตุ เหตุจากสารเคมี/วัตถุอันตราย จำนวน 10 เหตุ เหตุช่วยเหลือประชาชนจับงู จำนวน 4,188 เหตุ และอื่นๆ รวมทั้งสิ้นจำนวน 5,208 เหตุ (สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, 2567) มากกว่าเป็นเท่าตัวเมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากรในสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร มีจำนวน 2,078 คน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร, 2567)

อย่างไรก็ตามในการทำงานของสำนักป้องกันฯ บุคลากรต้องทำงานในสภาวะที่เต็มไปด้วยความกดดัน และต้องการความพร้อมในการตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เนื่องจากลักษณะของงานมีความเสี่ยงสูง และต้องการการตัดสินใจที่รวดเร็ว การทำงานเป็นทีม และความสามัคคีระหว่างบุคลากร จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในทีมจะช่วยให้การปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่ตึงเครียดเป็นไปได้ อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพมากขึ้น การประสานงาน ความเข้าใจ และการไว้วางใจระหว่างสมาชิกในทีม จึงเป็นหัวใจหลักของความสำเร็จในการจัดการสถานการณ์ฉุกเฉิน (บริษัท จัดหางาน จ๊อบส์ ดีพี (ประเทศไทย) จำกัด, 2566) นอกจากการทำงานเป็นทีมแล้ว แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่ง ที่สำคัญ การทำงานในสภาพแวดล้อมที่ท้าทาย เช่น การเผชิญกับอันตรายและความเสี่ยง บุคลากรต้องการแรงจูงใจที่เพียงพอทั้งในด้านรางวัล สวัสดิการ การยอมรับ และการพัฒนาทางอาชีพ เพื่อให้บุคลากรมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และสามารถรักษามาตรฐานในการทำงานได้ตลอดเวลา การที่บุคลากรมีแรงจูงใจสูงจะช่วยให้พวกเขาสามารถเผชิญกับความเครียด และกดดันในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีขึ้น ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Annette, 2024)

จากเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยได้เล็งเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ปัจจัยแรงจูงใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจทำวิจัยเรื่อง “ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมและปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

กรุงเทพมหานคร” ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นข้อมูลเบื้องต้นให้แก่บุคลากรระดับผู้บริหารภายในองค์กรได้นำข้อมูลดังกล่าวไปใช้เพื่อปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาบุคลากรภายในสังกัดให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากรภายในกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านแรงจูงใจของบุคลากรกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร
4. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร
5. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมและปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

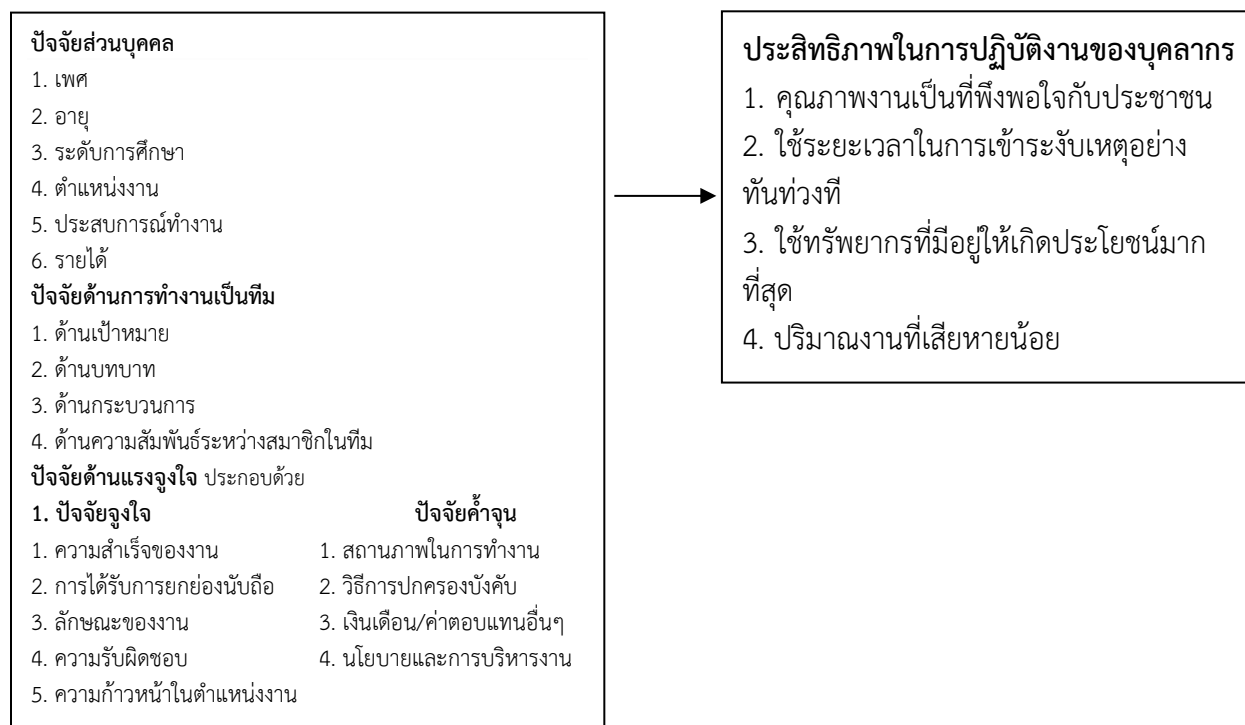
การทบทวนวรรณกรรม

- 1 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม
Rubin, Plovnick และ Fry (1977) ได้นำเสนอ โมเดล GRPI (Goals, Roles, Processes, and Interpersonal Relationships) ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิเคราะห์และพัฒนาประสิทธิภาพของทีม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ เป้าหมาย (Goals) คือ การมีเป้าหมายที่ชัดเจน ซึ่งจะช่วยให้ทีมทำงานได้มีประสิทธิภาพ โดยควรใช้หลัก SMART เพื่อกำหนดเป้าหมายและเป็นที่ยอมรับร่วมกัน บทบาท (Roles) คือ ความเข้าใจบทบาทและความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลช่วยลดความขัดแย้งและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน กระบวนการ (Processes) คือ การมีระบบการตัดสินใจ การแก้ปัญหา และการสื่อสารที่ชัดเจนช่วยให้ทีมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationships) คือ ความไว้วางใจ การสื่อสารที่ดี และความร่วมมือภายในทีมช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพและลดข้อขัดแย้ง
- 2 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ
Herzberg (1959) ได้นำเสนอ ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ซึ่งแบ่งปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหางานที่ช่วยให้บุคคลมีความพึงพอใจและกระตุ้นให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และโอกาสก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) คือ ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจแต่ไม่ได้ส่งเสริมแรงจูงใจโดยตรง เช่น เงินเดือน/ค่าตอบแทนอื่นๆ สภาพภาพในการทำงาน นโยบายการบริหาร และวิธีปกครองบังคับบัญชา
3. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Peterson และ Plowman (1989) ได้นำเสนอ แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้านสำคัญ ได้แก่ คุณภาพของงาน (Quality) คือ งานต้องมีมาตรฐานสูง ถูกต้อง ครบถ้วน และสร้างประโยชน์ต่อองค์กร ปริมาณงาน (Quantity) คือ ผลงานต้องเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดและมีการวางแผนล่วงหน้า เวลา (Time) คือ การใช้เวลาปฏิบัติงานต้องเหมาะสม มีการพัฒนาทักษะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) คือ การใช้ทรัพยากรต้องคุ้มค่า มีการวางแผนและนำเทคโนโลยีมาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎี ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม มี 4 ด้าน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านแรงจูงใจ แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน กำหนดเป็นตัวแปรต้น และ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นตัวแปรตาม โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) และเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) นำมาวิเคราะห์ผลและประมวลผลโดยวิธีการทาง

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ บุคลากรภายในกองปฏิบัติการดับเพลิง และกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 236 คน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร, 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ บุคลากรภายในกองปฏิบัติการดับเพลิง และกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane (1973) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95 เปอร์เซ็นต์ และกำหนดระดับค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 0.05 เปอร์เซ็นต์ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ 149 ตัวอย่าง ซึ่งเป็นจำนวนที่เหมาะสมสำหรับการเก็บข้อมูลในวิจัยครั้งนี้ ทั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บตัวอย่างสำรองเพิ่มเติมอีกร้อยละ 5 ประมาณ 7 ตัวอย่าง เพื่อเป็นการป้องกันความผิดพลาดจากการเก็บตัวอย่างและป้องกันการตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ ดังนั้นจึงมีกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการทั้งสิ้น 156 ตัวอย่าง

สุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยเลือกศึกษากลุ่มตัวอย่างที่สามารถเข้าถึงได้ง่ายและสะดวกต่อการเก็บข้อมูล ซึ่งเป็นบุคลากรภายในกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) มาเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยคำถามทั้งหมดจะแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ ลักษณะคำถามแบบปลายปิด (Close Ended Question) มีจำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร มีจำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร มีจำนวน 41 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร มีจำนวน 12 ข้อ

ซึ่งส่วนที่ 2-4 จะเป็นการตอบคำถามแบบใช้สเกลการให้คะแนน (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

การหาคุณภาพของเครื่องมือ หาความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน หาค่า IOC รายข้อได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.6 นำไปหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาทั้งฉบับ เท่ากับ 0.987

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการนำแบบสอบถามส่งให้กับบุคลากรกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) ซึ่งเป็นการสุ่มแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-Probability) จำนวน 156 ชุด โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ Google form ผ่านระบบ QR Code จากนั้นเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บแบบสอบถามทางออนไลน์ (Google Sheet) และตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ และนำเสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนร้อยละ

ส่วนที่ 2-4 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย

สถิติอื่น ๆ ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การทดสอบที (Independent sample t-test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมและปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร สามารถวิเคราะห์ผลการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงความถี่และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

(n=156)

ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
1.เพศ		
ชาย	147	94.2
หญิง	9	5.8
อื่นๆ (LGBTQ)	0	0
รวม	156	100.0



ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
2.อายุ		
18-25 ปี	4	2.6
26-35 ปี	29	18.6
36-45 ปี	68	43.5
46-55 ปี	50	32.1
55 ปีขึ้นไป	5	3.2
รวม	156	100.0
3.ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	52	33.3
ปริญญาตรี	77	49.4
สูงกว่าปริญญาตรี	27	17.3
รวม	156	100.0
4.ตำแหน่งงาน		
ระดับปฏิบัติงาน	33	21.2
ระดับชำนาญงาน	72	46.1
ระดับปฏิบัติการ	34	21.8
ระดับชำนาญการ	13	8.3
ระดับชำนาญการพิเศษ	4	2.6
รวม	156	100.0
5.ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	2	1.3
1-5 ปี	53	34.0
6-10 ปี	23	14.7
10-15 ปี	22	14.1
15 ปีขึ้นไป	56	35.9
รวม	156	100.0
6.รายได้		
น้อยกว่า 15,000 บาท	10	6.4
15,001-20,000 บาท	43	27.6
20,001-25,000 บาท	31	19.9
25,001-30,000 บาท	30	19.2
มากกว่า 30,001 บาท	42	26.9
รวม	156	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่า ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 156 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 147 คนคิดเป็นร้อยละ 94.2 และเพศหญิง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 ตามลำดับ

อายุ ส่วนใหญ่อายุ 36-45 ปี จำนวน 68 คนคิดเป็นร้อยละ 43.5 อายุ 46-55 ปี จำนวน 50 คนคิดเป็นร้อยละ 32.1 อายุ 26-35 ปี จำนวน 29 คนคิดเป็นร้อยละ 18.6 อายุ 55 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คนคิดเป็นร้อยละ 3.2 อายุ 18-25 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 49.4 ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งชำนาญงาน จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 46.1 ตำแหน่งปฏิบัติการ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8 ตำแหน่งปฏิบัติงาน จำนวน 33 คนคิดเป็นร้อยละ 21.2 ตำแหน่งชำนาญการ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 ตำแหน่งชำนาญการพิเศษ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6 ตามลำดับ

ประสบการณ์ทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ มากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 35.9 ประสบการณ์ 1-5 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0 ประสบการณ์ 6-10 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7 ประสบการณ์ 10-15 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1 ประสบการณ์ น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ

รายได้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 27.6 รายได้ มากกว่า 30,001 บาท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9 รายได้ 20,001-25,000 บาท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 19.9 รายได้ 25,001-30,000 บาท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 19.2 รายได้ น้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4 ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาระดับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากรภายในกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากรกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

(n=156)

ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม	ค่าระดับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านเป้าหมาย	4.34	0.551	มากที่สุด
ด้านบทบาท	4.32	0.513	มากที่สุด
ด้านกระบวนการ	4.23	0.548	มากที่สุด



ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม	4.26	0.645	มากที่สุด
รวมปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม	4.29	0.512	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาพรวมปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากรกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.29, S.D. = 0.512) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านเป้าหมาย อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.34, S.D. = 0.551) รองลงมา คือ ด้านบทบาท ($\bar{X}$ = 4.32, S.D. = 0.513) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = 0.645) และด้านกระบวนการ มี ($\bar{X}$ = 4.23, S.D. = 0.548) ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาระดับปัจจัยด้านแรงจูงใจของบุคลากรกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจของบุคลากรกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

(n=156)

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	ค่าระดับปัจจัยด้านแรงจูงใจ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ปัจจัยจูงใจ			
ด้านความสำเร็จในงาน	4.53	0.573	มากที่สุด
ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ	4.39	0.608	มากที่สุด
ด้านลักษณะงาน	4.50	0.534	มากที่สุด
ด้านความรับผิดชอบ	4.36	0.578	มากที่สุด
ด้านความก้าวหน้าในงาน	4.30	0.560	มากที่สุด
รวมปัจจัยจูงใจ	4.42	0.516	มากที่สุด
ปัจจัยค้ำจุน			
ด้านสถานภาพในการทำงาน	4.28	0.659	มากที่สุด
ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา	3.82	0.967	มาก
ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทนอื่นๆ	3.94	0.834	มาก
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.85	0.789	มาก
รวมปัจจัยค้ำจุน	3.97	0.680	มาก
รวมปัจจัยด้านแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ+ปัจจัยค้ำจุน)	4.22	0.532	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาพรวมปัจจัยด้านแรงจูงใจของบุคลากรกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับ มากที่สุด

($\bar{X}$ = 4.22, S.D. = 0.532) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X}$ = 4.53, S.D. = 0.573) รองลงมา คือ ด้านลักษณะงาน ($\bar{X}$ = 4.50, S.D. = 0.534) ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ มี ($\bar{X}$ = 4.39, S.D. = 0.608) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 4.36, S.D. = 0.578) และด้านความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X}$ = 4.30, S.D. = 0.560) ตามลำดับ ปัจจัยค่าจูงใจมากที่สุด คือ ด้านสถานภาพในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.28, S.D. = 0.659) รองลงมา คือ ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทนอื่นๆ ($\bar{X}$ = 3.94, S.D. = 0.834) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X}$ = 3.85, S.D. = 0.789) และด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X}$ = 3.82, S.D. = 0.967) ตามลำดับ

4. ผลการศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

(n=156)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ค่าระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านคุณภาพ	4.38	0.550	มากที่สุด
ด้านปริมาณงาน	4.32	0.554	มากที่สุด
ด้านระยะเวลา	4.28	0.613	มากที่สุด
ด้านค่าใช้จ่าย	4.11	0.693	มาก
รวมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	4.27	0.518	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาพรวมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.27, S.D. = 0.518) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มากที่สุด คือ ด้านคุณภาพ ($\bar{X}$ = 4.38, S.D. = 0.550) รองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X}$ = 4.32, S.D. = 0.554) ด้านระยะเวลา ($\bar{X}$ = 4.28, S.D. = 0.613) และด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X}$ = 4.11, S.D. = 0.693) ตามลำดับ

5. ผลการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 5 สรุปผลการทดสอบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	สถิติที่ใช้ทดสอบ	ค่าสถิติ	Sig	ผลการทดสอบ
เพศ	Independent t-test	-0.408	0.684	ปฏิเสธ
อายุ	One-Way ANOVA	3.079	0.018	ยอมรับ

ปัจจัยส่วนบุคคล	สถิติที่ใช้ทดสอบ	ค่าสถิติ	Sig	ผลการทดสอบ
ระดับการศึกษา	One-Way ANOVA	0.201	0.818	ปฏิเสธ
ตำแหน่งงาน	One-Way ANOVA	1.971	0.102	ปฏิเสธ
ประสบการณ์ทำงาน	One-Way ANOVA	2.169	0.075	ปฏิเสธ
รายได้	One-Way ANOVA	5.614	0.000	ยอมรับ

นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 5 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ มีค่าการทดสอบ T-test เท่ากับ -0.408 Sig 0.684 ด้านอายุ มีค่าการทดสอบ F-test เท่ากับ 3.079 Sig 0.018 ด้านระดับการศึกษา มีค่าการทดสอบ F-test เท่ากับ 0.201 Sig 0.818 ด้านตำแหน่งงาน มีค่าการทดสอบ F-test เท่ากับ 1.971 Sig 0.102 ด้านประสบการณ์ทำงาน มีค่าการทดสอบ F-test เท่ากับ 2.169 Sig 0.075 และ ด้านรายได้ มีค่าการทดสอบ F-test เท่ากับ 5.614 Sig 0.000

6. ผลการศึกษาปัจจัยด้านการงานเป็นทีมและปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) สำหรับสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

ตัวแปรพยากรณ์	B	SE	Beta	T	P-value	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	0.564	0.209	-	2.703	0.008	-	-
ด้านสถานภาพใน การทำงาน (Jobs)	0.306	0.059	0.389	5.196	0.000	0.321	3.112
ด้านกระบวนการ (Proc)	0.235	0.052	0.249	4.493	0.000	0.589	1.698
ด้านลักษณะงาน (Now)	0.248	0.063	0.255	3.957	0.000	0.433	2.310
ด้านนโยบายและ การบริหาร (Paa)	0.076	0.034	0.116	2.209	0.029	0.658	1.519

R =0.853 R Square =0.728 Adjust R Square =0.721 SEE =0.274 F change =4.881
Sig. F Change =0.029* Durbin-Watson =1.993

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมและปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม (ด้านกระบวนการ) และปัจจัยด้านแรงจูงใจ (ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร) ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยมีค่า Adjust R Square เท่ากับ 0.721 แสดงว่าสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 72.1 ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยด้านสภาพในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านลักษณะงาน ด้านกระบวนการ และด้านนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 27.9 เป็นการส่งผลจากปัจจัยอื่นๆที่ผู้วิจัยไม่ได้นำมาศึกษา โดยสามารถเขียนสมการทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\hat{y} = 0.564 + 0.306(\text{Jobs}) + 0.248(\text{Now}) + 0.235(\text{Proc}) + 0.076(\text{Paa})$$

สามารถเขียนสมการทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$\hat{y} = 0.389(\text{Jobs}) + 0.255(\text{Now}) + 0.249(\text{Proc}) + 0.116(\text{Paa})$$

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมและปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลที่ได้จากการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

1. ผลการศึกษาปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม (ด้านเป้าหมาย ด้านบทบาท ด้านกระบวนการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม) พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากบุคลากรมีเป้าหมายที่ชัดเจนทำให้สมาชิกในทีมมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน ในด้านบทบาทที่ถูกกำหนดอย่างเหมาะสมทำให้แต่ละคนเข้าใจหน้าที่ของตนเองและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านกระบวนการที่เป็นระบบและมีแนวทางการทำงานที่ชัดเจนช่วยลดความสับสนและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และด้านความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในทีมทำให้เกิดความไว้วางใจและความร่วมมือที่แน่นแฟ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของนภัสสร โนรี (2565) ที่ได้ศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก หมายถึง การทำงานร่วมกันเพื่อร่วมกันไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน มีบทบาทหน้าที่ในการรับผิดชอบ ใช้ทรัพยากรร่วมกัน ประสานความรู้ มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด มีความสามัคคี มีเป้าหมายเดียวกัน มีความพึงพอใจซึ่งกันและกัน โดยมุ่งเน้นเพื่อศักยภาพที่มีจากบุคคลแต่ละคนภายในกลุ่ม ออกมาช่วยงานหรือกิจกรรมการดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

2. ผลการศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจ้าง) ของบุคลากรกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากการที่บุคลากรที่สามารถปฏิบัติสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชา เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และสามารถแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมตามความรับผิดชอบที่ได้รับ ปัจจัยดังกล่าวอาจเป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรรักในงานที่ปฏิบัติมากขึ้นส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติ

ขึ้นตามมา ทั้งนี้หากบุคลากรมีความภาคภูมิใจในอาชีพที่มีเกียรติ ได้รับเงินเดือน/ค่าตอบแทนอื่นๆที่เหมาะสม รวมทั้งวิธีการปกครองบังคับบัญชาอย่างเป็นกันเองและได้รับนโยบายและบริหารงานที่เป็นธรรม จะทำให้บุคลากรภักดีต่อองค์กรซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพการปฏิบัติที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของวรวิทร วรรณอารีย์ (2562) ที่ได้ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ธุรการ สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานสำหรับเจ้าหน้าที่ธุรการสำนักงานอัยการ ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพนั้นคือ เมื่อสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดจะมีแรงจูงใจในการทำงานต่อ หรือมีแรงจูงใจในการทำงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิม และการทำงานให้เสร็จตามระยะเวลาจะส่งผลต่อการจูงใจในการทำงานต่อแสดงถึงความรับผิดชอบในงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดนั้นถือเป็นปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

3. ผลการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากบุคลากร มีความพร้อมและความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถเข้าระงับเหตุได้อย่างทันท่วงทีและรวดเร็ว พร้อมทั้งมีการวางแผนและประเมินสถานการณ์ให้เหมาะกับทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เช่น อุปกรณ์ น้ำและบุคลากร เป็นต้น ให้เพียงพอต่อการระงับเหตุในแต่ละภารกิจ จึงทำให้งานออกมามีคุณภาพเป็นที่พึงพอใจกับประชาชน สอดคล้องกับงานวิจัยของกัลยากร สิทธิวงษ์ (2566) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาศาลแขวงนครสวรรค์ ซึ่งพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด บ่งชี้ให้เห็นว่าบุคลากรศาลแขวงนครสวรรค์มีความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบต่อจำนวนหรือปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดีและดำเนินการจนสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งไม่ว่าเรื่องงานจะมีปริมาณที่มากน้อยเพียงใด บุคลากรก็สามารถปฏิบัติงานได้ อันอาจเนื่องมาจากการมีความเข้าใจในเนื้องานที่ต้องปฏิบัติและมีการบริหารจัดการที่ดี

4. ผลการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญกับความเท่าเทียมระหว่างเพศชายและเพศหญิง อีกทั้งยังมีปัจจัยด้านระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงาน ซึ่งไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโดยตรงเพราะลักษณะงานเกี่ยวกับการดับเพลิงและกู้ภัยเป็นงานที่ค่อนข้างเฉพาะเจาะจงและเน้นการปฏิบัติที่ต้องอาศัยการฝึกฝนทักษะส่วนบุคคล การทำงานเป็นทีมและความพร้อมทางด้านจิตใจมากกว่าปัจจัยเชิงโครงสร้างดังกล่าวเพื่อให้พร้อมต่อการตอบสนองต่อสถานการณ์ฉุกเฉินได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ รายได้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากลักษณะงานที่เกี่ยวกับการดับเพลิงและกู้ภัยเป็นงานที่จำเป็นต้องมีสมรรถภาพทางร่างกายสูง อาทิเช่น ความแข็งแรง ความอดทนและความคล่องตัว ซึ่งถดถอยตามอายุที่เพิ่มมากขึ้น สมรรถภาพทางกายภาพอาจจะลดลง ส่งผลต่อความสามารถในการรับมือกับภารกิจ โดยจะเห็นได้ว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุมาก ส่วนด้านรายได้ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อาจเนื่องจากบุคลากรที่มีรายได้ในระดับกลางหรือระดับรายได้ที่เหมาะสมมักมี

ประสิทธิภาพการปฏิบัติมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้น้อยเกินไปหรือมากเกินไป กล่าวคือ บุคลากรที่มีรายได้น้อยเกินไป (ระดับปฏิบัติ) อาจมีความเครียดที่เกิดจากค่าใช้จ่าย หรือปัญหาการเงินได้ แต่ในส่วนของบุคลากรที่มีรายได้มากเกินไป (ระดับบริหาร) อาจประสบปัญหาเกี่ยวกับความเครียดที่เกิดจากภาระหน้าที่รับผิดชอบที่เพิ่มมากขึ้นรวมทั้งความคาดหวังที่เกิดจากองค์กรอีกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกียรติศักดิ์ แก้วใส (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานรับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษา บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

5. ผลการศึกษาปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมและปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมและปัจจัยด้านแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ร้อยละ 72.1 ที่เหลืออีก ร้อยละ 27.9 อาจเกิดขึ้นจากปัจจัยอื่นๆ และค่าทำนายมีค่าต่ำ ซึ่งพบว่า ด้านสภาพภาพในการทำงาน ($\beta=0.389$) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติของบุคลากรมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านลักษณะงาน ($\beta=0.255$) ด้านกระบวนการ ($\beta=0.249$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\beta=0.116$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนปัจจัยในด้านอื่นๆ ที่เหลืออาจเกิดจากอิทธิพลจากตัวแปรหลัก ๆ ทำให้ปัจจัยนั้น ๆ ไม่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติของบุคลากร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ($R=0.853$) ค่าสัมประสิทธิ์ของการทำนายที่มีการปรับแก้แล้ว (Adjusted R Square = 0.721) ($F=4.881$)

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมและปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

1. จากการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ด้านอายุและด้านรายได้ที่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน กล่าวได้ว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่ามีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากกว่าคนอายุมากกว่า ส่วนด้านรายได้กล่าวได้ว่าบุคลากรที่มีรายได้ระดับกลาง มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากกว่าคนที่มีรายได้น้อยและรายได้มากจนเกินไป ซึ่งองค์กรอาจเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้

1.1 องค์กรควรพิจารณาอายุของบุคลากรให้สอดคล้องกับงานที่จะมอบหมายให้แก่บุคคลนั้นๆ ให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติและสามารถดึงศักยภาพมาใช้ได้เต็มประสิทธิภาพมากขึ้น

1.2 องค์กรควรพิจารณาให้มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาปรับใช้กับงานดับเพลิงและกู้ภัยมากขึ้น เพื่อช่วยให้สามารถลดช่องว่างปัญหาด้านอายุได้

1.3 องค์การควรพิจารณาให้มีการเพิ่มรายได้พิเศษตามหลักสูตรต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงานดับเพลิงและกู้ภัย เพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรกระตือรือร้นในการหาความรู้อยู่เสมอ อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มความสามารถของบุคลากรในองค์กรอีกด้วย

2. จากการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมและปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม (ด้านกระบวนการ) และปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ (ด้านลักษณะงาน) และปัจจัยค้ำจุน (ด้านสภาพภาพในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ซึ่งองค์การอาจเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 4 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้

2.1 องค์การควรพิจารณาการก่อสร้างศูนย์ฝึกอบรมเป็นของตนเอง เพื่อให้บุคลากรที่มีความสนใจในการฝึกฝนและพัฒนาทักษะได้มีสถานที่ในการฝึกอบรมที่เหมาะสมและครบครัน โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรสามารถพัฒนาความรู้และทักษะได้อย่างต่อเนื่อง และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในอนาคต

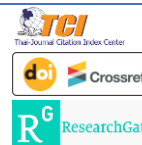
2.2 องค์การควรพิจารณาจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกถึงความภาคภูมิใจในอาชีพของตนเอง โดยการสร้างโอกาสให้บุคลากรได้รับการยอมรับและชื่นชมในความสำเร็จของการทำงาน รวมถึงการจัดกิจกรรมที่เน้นการสร้างความผูกพันและความภาคภูมิใจในบทบาทของตน ซึ่งจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจและความทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

2.3 องค์การควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารที่ชัดเจนเพื่อช่วยให้บุคลากรรู้สึกมั่นใจและมีทิศทางในการทำงาน ควรมีการปรับปรุงนโยบายและการบริหารให้สอดคล้องกับสถานการณ์และความต้องการของทีมงาน เช่น การกำหนดมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจน การประเมินผลการทำงานอย่างยุติธรรม และการสนับสนุนด้านทรัพยากรที่เพียงพอ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เหมาะสมกับลักษณะและความต้องการเฉพาะของหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ เช่น การนำเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน การจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในองค์กร รวมถึงการส่งเสริมการพัฒนาทักษะและความสามารถของบุคลากร เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาในด้านเหล่านี้จะช่วยให้การดำเนินงานในหน่วยงานสามารถปรับตัวและพัฒนาไปสู่ความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน

2. ควรมีการศึกษามุมมองเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมและปัจจัยด้านแรงจูงใจที่เกิดขึ้นในบุคลากรระดับบริหารและระดับปฏิบัติการ เพื่อเปรียบเทียบและหาความแตกต่างระหว่างทั้งสองระดับ โดยการศึกษานี้จะช่วยให้เข้าใจถึงความต้องการและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในแต่ละระดับได้อย่างชัดเจน ซึ่งสามารถนำผลการศึกษามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงกลยุทธ์การบริหารงานให้สอดคล้องกับลักษณะ



งานของบุคลากรทุกระดับในอนาคต และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กัลยกร สิริวงษ์. (2566). รายงานทางวิชาการเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาศาลแขวงนครสวรรค์. วิทยาลัยข้าราชการศาลยุติธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม.
- เกียรติศักดิ์ แก้วใส. (2563). การทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษา บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นภัสสร โนรี. (2565). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท. Retrieved from: <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/mmm25/6314131051.pdf>
- บริษัท จัดหางาน จ๊อบส์ ดีพี (ประเทศไทย) จำกัด. (2566). 10 วิธีการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ และใช้งานได้อย่างจริง. Retrieved from: <https://th.jobsdb.com/th/career-advice/article/>
- วรินทร์ วรรณอารีย์. (2562). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. สารนิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร. (2567). โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง. Retrieved from: https://bma-csc.bangkok.go.th/csc/structure_personal/
- สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. (2567). สาธารณภัยต่าง ๆ. Retrieved from: <https://www.bangkokfire.go.th/>
- Annette, W. (2024). *How to Motivate Your Workplace: Key to Organizational and Employee Success*. Retrieved from: <https://qualityoflifeobserver.com/work-life/>
- Herzberg, F. (1959) *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons, New York.
- Peterson, E., & Plowman, E. G. (1989). *Business organization and management*. Richard D. Irwin.
- Rubin, I. M., Plovnick, M. S., & Fry, R. E. (1977). *Task-oriented team development*. New York: McGraw-Hill.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: New York: Harper. & Row.

