

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการส่วนกลาง  
ของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

EFFICIENCY IN THE PERFORMANCE OF THE GOVERNMENT EMPLOYEE, THE  
DEPARTMENT OF DISASTER PREVENTION AND MITIGATION

นาย ณิชวรท พ่องสุวรรณ

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

E-mail: aof\_mutd@hotmail.co.th

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ : 1.เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการส่วนกลาง ของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 2.เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการส่วนกลาง ของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ได้แก่ พนักงานราชการส่วนกลาง กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน 110 คน การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมดของพนักงานราชการส่วนกลาง กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจำนวน 110 คน สถิติในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีอายุ 31-35 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประสบการณ์ 2- 5 ปี มีตำแหน่งพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและพนักงานประจำสำนักงาน มีรายได้ต่อเดือน 15000-25000 ทั้งหมดได้รับการฝึกอบรม ปัจจัยทางการปฏิบัติงาน ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความพึงพอใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ

ประสิทธิภาพของพนักงานราชการส่วนกลาง กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ รองลงมา ด้านความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มความรู้ความสามารถ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยทางการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้านส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานราชการส่วนกลางกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น .981 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพของพนักงานราชการ

ส่วนกลางกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้ร้อยละ 70.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ  $\pm .29$

**คำสำคัญ :** ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

## ABSTRACT

This study has two objectives: 1. To study the efficiency of the operations of central government employees. The Department of Disaster Prevention and Mitigation 2. To study the factors that affect the performance of central government employees. The Department of Disaster Prevention and Mitigation The population in this study include. Central government employees Department of Disaster Prevention and Mitigation of this research were 110 questionnaires were used to collect data from the entire population of central government employees. Department of Disaster Prevention and Mitigation, 110 in statistical analysis of the frequency, percentage, average, standard deviation. Statistical analysis and multiple regression (Multiple Regression).

The study found that Most of the respondents were male, accounting for 59.10 percent.

Aged 31-35 years accounted for 38.20 percent with a bachelor's degree. 59.10 percent

2- 5 years of experience representing 72.70 percent, with the employees and staff of the Office of Disaster Prevention and Mitigation. 40.90 percent had a monthly income of 15,000 to 25,000 baht or 83.60 percent. Receive training Percentage 100.00

Factors Operational Overview averaged 3.40 on a massive scale. When considering each found The satisfaction of working with an average of 3.74, the most advanced operational averaged 3.45. The morale of the average worker. 3:34 environmental work an average of 3.07, respectively.

The efficiency of central government employees Department of Disaster Prevention and Mitigation overall average is 3.99 on a massive scale. When considering each found The worker can achieve goals with an average of 4.18, with an average maximum of 3.55, followed by cooperation in the performance willingly and fully competent averaged 3.80 respectively.

The hypothesis testing found that the performance of the four aspects affecting the performance of government employees at a high level, with a coefficient of multiple correlation is .981 and could predict the success in efficiency in the performance of the government employees. The

Department of Disaster Prevention and Mitigation 70.8% statistically significant 0.01 with a standard error of prediction .29

**Keyword:** EFFICENCY

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงพลวัตทางสังคม เศรษฐกิจ และความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีของโลก ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้านอย่างรวดเร็ว ทำให้ทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน ได้เล็งเห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เพื่อให้เกิดความพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต หลักสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือการพัฒนาความรู้ที่ทันสมัย การเพิ่มพูนประสบการณ์ทางด้านวิชาการ การฝึกอบรม รวมทั้งการปลูกฝังคุณธรรม และจริยธรรมควบคู่กันไปด้วย ส่งผลให้รัฐบาลมีนโยบายปฏิรูประบบราชการ ที่มุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ตลอดจนการปรับบทบาท ภารกิจ โครงสร้าง ให้มีความเหมาะสม ทันสมัย และสอดคล้องกับสังคมปัจจุบัน โดยมีเป้าประสงค์เพื่อสนองตอบต่อการบริการประชาชนที่สะดวก รวดเร็ว ลดขั้นตอนการปฏิบัติที่ไม่จำเป็น ตามเจตนารมณ์ของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

คุณภาพบุคลากรของหน่วยงานจึงถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้ภารกิจบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้แผนแม่บทการปฏิรูปการบริหารภาครัฐได้ปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารบุคคลให้สอดคล้องกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่โดยมีเป้าหมายให้หน่วยงานมีขนาดเล็ก กะทัดรัด แต่บุคลากรเปี่ยมคุณภาพ ความรู้ ความสามารถ มีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบสูง และได้รับค่าตอบแทนสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน หนึ่งในองค์ประกอบสำคัญของบุคลากรนอกเหนือจากข้าราชการแล้ว สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้นำเสนอการจ้างลูกจ้างรูปแบบใหม่ที่มีความหลากหลายและยืดหยุ่นสูง มีระบบสัญญาจ้างเป็นกลไกรองรับ เรียกว่า “พนักงานราชการ” เพื่อดึงดูดใจและแสดงฐานะที่ชัดเจน ภายใต้หลักการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยหลักสมรรถนะ หลักผลงาน และหลักคุณธรรม โดยมอบอำนาจให้ส่วนราชการบริหารจัดการเองตามแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่

กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2545 ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 3 ตุลาคม 2545 พระราชกฤษฎีกาการจัดตั้งหน่วยงาน ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 9 ตุลาคม 2545 และประกอบด้วยกฎกระทรวงแบ่งส่วน

ราชการ กระทรวงมหาดไทย พ.ศ.2545 จากนโยบายของรัฐบาลที่วางแนวทางในการปฏิรูประบบราชการ โดยดำเนินการปรับปรุงระบบการบริหารราชการแผ่นดินของส่วนราชการต่างๆ ให้เป็นระบบ ซึ่งมีการก่อตั้งหน่วยงานขึ้นใหม่ เพื่อให้เป็นหน่วยงานหลัก ในการปฏิบัติภารกิจที่เคยซ้ำซ้อนอยู่ในหน่วยงานอื่นๆ ให้เป็นระบบ โดยมีภารกิจหน้าที่ในการจัดทำแผนแม่บท วางมาตรการ ส่งเสริมสนับสนุน การป้องกัน บรรเทาและฟื้นฟูจากสาธารณภัย โดยกำหนดนโยบาย ด้านความปลอดภัย สร้างระบบป้องกัน เตือนภัย ฟื้นฟูหลังเกิดภัย และการติดตามประเมินผล เพื่อให้หลักประกันในด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาประสิทธิภาพของพนักงานราชการ ส่วนกลาง กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งเป็นหน่วยงานสังกัดที่ผู้ศึกษาทำงานอยู่ ว่า พนักงานราชการส่วนกลาง กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานอย่างไร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใดและมากน้อยเพียงใดและสามารถบรรลุตาม วัตถุประสงค์ตามหลักประสิทธิภาพในการทำงานคือ ทำงานได้รวดเร็ว ทำงานได้สำเร็จและทำงาน ได้ถูกต้อง ตลอดจนจนเป็นการศึกษาถึงปัญหา และอุปสรรคที่ส่งผล โดยตรงต่อการพัฒนา ประสิทธิภาพ คุณภาพ หรือผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ขององค์กรว่าเป็นอย่างไร เนื่องจากบุคลากรในกลุ่มนี้จัดเป็นฟันเฟืองที่สำคัญขององค์กรเช่นกัน ซึ่งหากคือยสมรรถนะ ไม่มี ประสิทธิภาพ และขาดคุณธรรมแล้ว ย่อมจะส่งผลกระทบโดยตรงต่อทิศทางการพัฒนา การขับเคลื่อนนโยบายการดำเนินงานขององค์กร และการบริการประชาชน ซึ่งถือเป็นภารกิจหลักในการดำเนินงานของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการส่วนกลาง ของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ส่วนกลาง ของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

### สมมติฐานการศึกษา

1. ปัจจัยในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ส่วนกลาง กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

## ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษานี้มุ่งศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการส่วนกลาง กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ.2558 – 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2559 โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานราชการส่วนกลางของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวนทั้งสิ้น 110 คน

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับประสิทธิภาพของพนักงานราชการส่วนกลาง กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
2. ทำให้ทราบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานราชการส่วนกลาง กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

## แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รัฐศิรินทร์ วังกานนท์ (2557, หน้า60-61) กล่าวว่า ยุคแห่งข้อมูลข่าวสารไม่เพียงเพิ่มอำนาจให้กับผู้บริหารเท่านั้นแต่ยังทำให้ประชาชนมีบทบาทมากขึ้นกว่าเป็นผู้รับบริการจากหน่วยงานรัฐเท่านั้น องค์การภาครัฐจึงต้องปรับตัวไม่ต่างจากองค์การภาคเอกชนเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ ทำให้หลักการหรือเทคนิคทางการบริหารที่เคยใช้ในภาคเอกชนได้ถูกนำมาใช้ในกระบวนการบริหารองค์การของทางภาครัฐไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การจัดโครงสร้างองค์การ การนำ และการประเมินผล ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารงานหน่วยงานภาครัฐสอดคล้องหลักธรรมมาภิบาลตามพระราชกฤษฎีกาการบริหารบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ซึ่งมีวัตถุประสงค์คือ

1. เกิดประโยชน์สุขของประชาชน
2. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
3. เกิดประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของภาครัฐ
4. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น ซึ่งได้แก่ การกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน จัดให้มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ชิดกับประชาชน รวมทั้งการปฏิบัติงานในรูปแบบ One-Stop Service
5. มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อเหตุการณ์ ซึ่งได้แก่ การทบทวนและปรับปรุงกระบวนการ และขั้นตอนการทำงานใหม่อยู่เสมอ ทบทวนลำดับความสำคัญ และความ

จำเป็นทางแผนงานและโครงการทุกระยะ การยุบเลิกส่วนราชการที่ไม่จำเป็น และปรับปรุงกฎหมายต่างๆ ให้เหมาะสมกับเหตุการณ์อยู่เสมอ

6. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองต่อความต้องการ ซึ่งได้แก่ การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นความต้องการและความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการเป็นหลัก โดยมีการสำรวจความต้องการของประชาชน และความพึงพอใจของผู้รับบริการ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติราชการ

7. การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเสมอ ซึ่งได้แก่ การตรวจสอบและวัดผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดระบบการควบคุมตนเอง

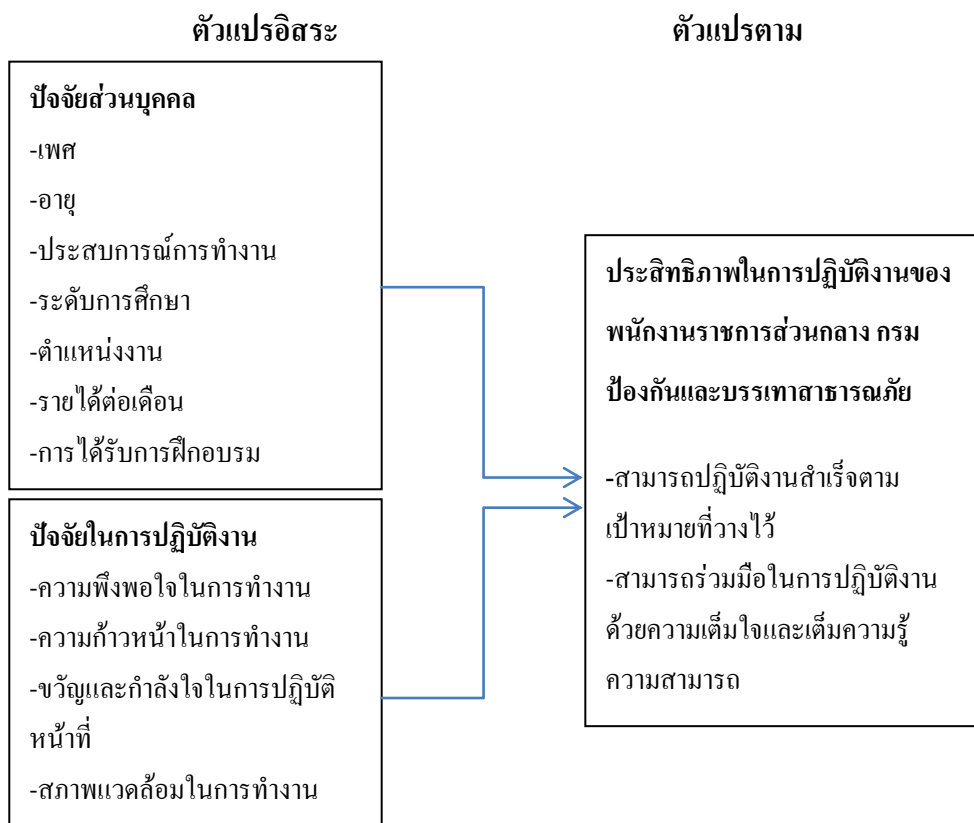
พีเตอร์สัน และพลาวแมน (Peterson & Plowman อ้างถึงใน คทาวิฑูร พรหมายน, 2545, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านทางธุรกิจ ในความหมายอย่างแคบว่าหมายถึง การลดต้นทุนในการผลิต และความหมายอย่างกว้าง หมายถึงคุณภาพของการมีประสิทธิภาพ (Quality of Effectiveness) และความสามารถในการผลิต (Competence and capability) และ ในการดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่จะถือว่ามี ประสิทธิภาพสูงสุดก็เพื่อสามารถผลิตสินค้า หรือบริการ ในปริมาณและคุณภาพที่ต้อง การที่เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุดเพื่อคำนึงถึงสถานการณ์และขอผูกพันด้านการ เงินที่ มีอยู่ ดังนั้นแนวความคิดของคำว่า ประสิทธิภาพในด้านธุรกิจมีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ ต้นทุน (Cost) คุณภาพ (Quality) ปริมาณ (Quantity) และวิธีการ (Method) ในการผลิต

Barnard (อ้างถึงใน สุณีย์รัตน์ เตชากวิวัฒน์พันธุ์, 2539, หน้า13) กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่หน่วยงานใช้เป็น เครื่องมือกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ ในการทำงาน คือ

1) สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ 2) สิ่งจูงใจที่เป็น โอกาสของบุคคล ซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุ 3) สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับสภาพทางกายภาพอันพึงปรารถนา 4) สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ทางอุดมคติ ซึ่งเป็นผลประโยชน์ ที่มี อำนาจมาก 5) สิ่งจูงใจที่เป็นความดึงดูดใจในสังคม 6) สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับสภาพการทำงาน 7) สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาส ที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน 8) สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับสภาพการอยู่ร่วมกับฉันท์มิตร

### กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้นำปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ทั้ง 2 ปัจจัย มาเป็นตัวแปรอิสระ และนำประสิทธิภาพของพนักงานราชการ ทั้ง 2 ประการ มาเป็นตัวแปรตาม โดยนำมาสร้างกรอบแนวคิด ดังนี้



### ระเบียบวิธีวิจัย

1. วิธีการวิจัย ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้ศึกษาได้นำแนวคิดจากทฤษฎีต่างๆ ที่ได้รับการพิสูจน์แล้วเป็นการทั่วไป มาสร้างสมมติฐานเพื่อทดสอบสมมติฐาน และใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้การตั้งคำถามให้ผู้ตอบเลือกตอบข้อใดข้อหนึ่งตามข้อเท็จจริงและความคิดเห็นของตนเอง

#### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานราชการส่วนกลางของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวนทั้งสิ้น 110 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม โดยผู้ศึกษาแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1) คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ ตอนที่ 2) คำถามปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ตอนที่ 3) คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยตอนที่ 2 และ 3 มีลักษณะคำถามเป็นคำถามแบบให้เลือกตอบ ในลักษณะประเมินค่าความคิดเห็น 5 ระดับ ตามวิธีการวัดทัศนคติแบบลิเคิร์ต (Likert)

ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการทางสถิติดังนี้คือ 1) การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ใช้ตารางแจกแจงความถี่ และระบุนำข้อมูลเป็นร้อยละ 2) การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3) ทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

### สรุปผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 31-35 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มี ประสบการณ์น้อยกว่า 2-5 ปี มีตำแหน่งพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มี รายได้ต่อเดือน 15000-25000 บาท เคยได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานในหน้าที่

2. ปัจจัยทางการปฏิบัติงาน ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความพึงพอใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ย ตามลำดับ

3. ประสิทธิภาพของพนักงานราชการส่วนกลาง กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ อยู่ในระดับมาก ด้านความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมาก

4. ปัจจัยทางการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้านส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการส่วนกลาง ของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น .841 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานราชการส่วนกลาง ได้ร้อยละ 70.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01



## อภิปรายผล

จากผลการศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการส่วนกลาง กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีประเด็นที่สำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยทางการปฏิบัติงาน ภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.1 ปัจจัยทางการปฏิบัติงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า พนักงานราชการส่วนกลาง กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน โดยได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการเป็นที่น่าพอใจ รวมทั้งผู้บังคับบัญชาก็ให้ความสำคัญแก่เรื่องนี้ด้วย อาจเป็นเพราะในปัจจุบันภาครัฐนั้น ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องผลตอบแทนหรือสวัสดิการต่างๆที่พนักงานราชการพึงได้รับ เพื่อที่จะให้พนักงานราชการได้ปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถเพื่อผลประโยชน์ต่อองค์กรโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประดิษฐ์ วิราวัลย์ ได้ทำการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาปรากฏว่า สภาพขวัญและกำลังใจของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้จะเป็นเพราะปัจจุบันกระทรวงศึกษาธิการ ได้มีการปฏิรูปการศึกษารวมทั้งการเรียนการสอนมีการบริหารจัดการรูปแบบใหม่ ทำให้การบริหารมีความคล่องตัว ส่งผลดีต่อสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1.2 ปัจจัยทางการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยส่งเสริมในเรื่องของการศึกษาต่อและการฝึกอบรมพนักงานราชการส่วนกลาง กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ากรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ให้ความสำคัญกับเรื่องของการพัฒนาบุคลากรเป็นหลัก โดยการพัฒนาบุคลากรนั้นจำเป็นต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ (วรเดช จันทรศร, 2543 , หน้า 17-26) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะขององค์กรด้านบุคลากร หมายถึงความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับปัจจัยย่อย 3 ด้าน คือ จำนวนหรือความเพียงพอของบุคลากร คุณภาพของบุคลากร ระดับการนำบุคลากรไปใช้ประโยชน์ตลอดจนทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน

1.3 ปัจจัยทางการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านปรากฏว่างานในหน้าที่ของท่านปัจจุบันเป็นงานที่ทำให้ท่านรู้สึกกระตือรือร้นอยากปฏิบัติงานอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยสูงสุดแสดงให้เห็นว่า พนักงานราชการ

ส่วนกลางมีความกระตือรือร้นในเรื่องของการปฏิบัติงานอาจเป็นเพราะว่ามี แรงจูงใจ ขวัญและ กำลังที่ดีในการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกับทฤษฎีเฮอรัสเบอร์ก คือ ปัจจัยจูงใจ (motivational factors) คือปัจจัยที่จูงใจให้คนเกิดความ พึงพอใจในงานที่ทำ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชมพูนุท วรรณคณาพล ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำสำนักงานสาขาประจำประเทศไทย ฝ่าย ขาย บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานฯ พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน บทบาทความรับผิดชอบ ความรู้ความเข้าใจในงาน กระบวนการในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และ แรงจูงใจในการทำงาน

1.4 ปัจจัยทางการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสถานที่ มีค่าเฉลี่ย โดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานราชการนั้นมี ประสิทธิภาพที่ดีในเรื่องของการได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน การจัดสรรที่ทำงานให้ เหมาะสมมีค่าเฉลี่ยที่มาก แต่เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า ที่ทำงานขององค์การตลาดตั้งอยู่ใกล้ที่พัก อาศัยของพนักงานราชการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้หากกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตั้งอยู่ ใกล้ที่พักอาศัยทำให้การเดินทางมาทำงานได้สะดวกขึ้น อาจมีผลทำให้ปัจจัยทางการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสถานที่ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้อง กับแนวคิดทฤษฎีของ (วเรช จันทรศร, 2543 , หน้า 17-26) ได้กล่าวว่า สมรรถนะของอาคาร สถานที่ ทำเลที่ตั้ง คือ การมีสถานที่ตั้งซึ่งสะดวกกับประชาชนที่มาติดต่อ ทำให้ประชาชน ผู้รับบริการสามารถลดค่าใช้จ่ายในการมาติดต่อ ประหยัดเวลา และได้รับบริการอย่างทั่วถึง ทำให้ เกิดความพึงพอใจ ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จของโครงการ

2. จากผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนราชการ ส่วนกลาง กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความเพียรพยายามที่จะทำงานให้ สำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดแสดงว่า พนักงานราชการส่วนกลางนั้นมีความ เพียรพยายามในการทำงานเป็นอย่างมากอาจเป็นเพราะว่า ต้องการที่จะได้รับการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานมีความรู้และสันทัดในหน้าที่ เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานท่าน จะรีบทำโดยทันที สามารถวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง สามารถร่วมมือและประสานงาน กับผู้อื่นได้อย่างดีเยี่ยมทุกครั้งมี ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นเพื่อสร้างสรรค์และเปลี่ยนแปลงสำหรับ การปรับปรุงให้ดีขึ้น สามารถปฏิบัติงาน โดยการนำความรู้ความสามารถมาใช้ สามารถทำงานให้ เสร็จลุล่วงตามเวลาที่กำหนด สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานให้ลุล่วงไปได้ด้วยดีและ ปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนราชการ

ส่วนกลาง กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ด้านความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และเต็มความรู้ความสามารถ จากผลการศึกษา พบว่า พนักงานราชการส่วนกลางมีความเต็มใจที่จะทำงานเมื่อได้รับมอบหมายหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด แสดงว่า กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถทำให้พนักงานราชการส่วนกลางนั้นมีประสิทธิภาพในการทำงานมากมีความรับผิดชอบงานในหน้าที่ไม่หลีกเลี่ยงงานยินดีที่จะช่วยเหลือในการทำงานของเพื่อนร่วมงานเมื่อได้รับการร้องขอและได้รับการช่วยเหลือในการทำงานและได้รับคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีและคิดพัฒนาปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ระบบวิธีทำงานให้ดีขึ้นและทันสมัยเสมอ

3. จากการศึกษา ปัจจัยทางการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้านส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการส่วนกลาง ของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในระดับสูงโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น .841 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานราชการส่วนกลาง ได้ร้อยละ 70.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

#### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการส่วนกลาง กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ผู้ศึกษาขอเสนอความคิดเห็นและแนวทางในการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นอกเหนือจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งถือเป็นแรงจูงใจของแต่ละบุคคลที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพ และผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้กับหน่วยงานนั้น หน่วยงานเองควรมีการเพิ่มและพัฒนาศักยภาพของพนักงานราชการ โดยจัดให้มีการศึกษาอบรม ถ่ายทอดความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ให้เพิ่มมากขึ้นเนื่องจากปัจจุบันไม่ได้มีการอบรมพนักงานประจำทุกปีแล้ว เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถตลอดจนจัดให้มีการศึกษาคูงานของพนักงานราชการนอกหน่วยงาน เพื่อสร้างมุมมอง เพื่อให้เกิดแนวความคิดใหม่ๆ ให้พนักงานราชการ สามารถที่จะนำมาต่อยอดและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานต่อไป ซึ่งอาจส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานราชการได้อีกทางหนึ่ง

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้  
 การศึกษาในครั้งนี้ดำเนินการภายใต้เวลาอันจำกัด จึงยังมีอีกหลายประเด็นสนใจที่ต้องการ  
 สืบสวนและค้นหา เช่น สภาพปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการจ้างพนักงานราชการ หรือการจ้างพนักงาน  
 ราชการเป็นปัญหาต่อภาระงบประมาณด้านบุคลากรภาครัฐหรือไม่อย่างไร

### บรรณานุกรม

- วระเดช จันทรรศ (2543). รัฐประศาสนศาสตร์. **ขอบข่ายในทศวรรษใหม่**. กรุงเทพฯ: สหાયบลิ็อก  
 การพิมพ์
- คทาวิฑู พรหมายน. (2545). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองตรวจคนเข้า  
 เมืองศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจฝ่าย1 ฝ่าย2**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหา  
 บัณฑิต (รัฐศาสตร์), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชมพูนุท วรรณคณาพล.(2544). **ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานประจำสาขาประจำ  
 ประเทศไทย**. ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์. สถาบัน  
 บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รัฐศรีรินทร์ ว่างานนท์. (2557). **เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและ นวัตกรรมใน  
 องค์การ**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง. โครงการรัฐประศาสนศาสตร์  
 มหำบัณฑิต.
- สุริย์รัตน์ เตชากิวัฒน์พันธ์.(2539). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักสังคมสงเคราะห์ สังกัด  
 กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(รัฐศาสตร์), มหาวิทยาลัย  
 รามคำแหง.