



แรงจูงใจในการบริการสาธารณะของเจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกู้ภัย ในเมืองแห่งชาติ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

Public service motivation among staff at the national urban search and rescue (usar) under the department of disaster prevention and mitigation, Ministry of Interior

ขจรยศ รณฤทธิ์พิบูล¹, เกวลิน ศิลพิพัฒน์²

วันรับ: 14 พฤศจิกายน 2567 วันแก้ไข: 6 มกราคม 2568 ยอมรับ: 22 มกราคม 2568

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะของเจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกู้ภัยในเมืองแห่งชาติ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย และ 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะของเจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกู้ภัยในเมืองแห่งชาติ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ เจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกู้ภัยในเมืองแห่งชาติ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย จำนวน 118 คน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบโดยใช้ t-test และ F-test เพื่อหาความแตกต่างของตัวแปร 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA สำหรับการหาความแตกต่างของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกู้ภัยในเมืองแห่งชาติ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย มีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.55$) เมื่อพิจารณารายมิติ พบว่ามิติที่มีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะที่มากที่สุด คือ มิติที่ 1 ความสนใจในการกำหนดนโยบาย ($\bar{x} = 4.71$) รองลงมา คือ มิติที่ 3 ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ($\bar{x} = 4.61$) มิติที่ 2 ความมุ่งมั่นต่อผลประโยชน์สาธารณะ ($\bar{x} = 4.51$) และมิติที่ 4 การเสียสละส่วนตัว ($\bar{x} = 4.37$) ตามลำดับ

¹ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (ผู้ประพันธ์บทความ)

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์, ดร., อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะไม่แตกต่างกัน และปัจจัยด้านตำแหน่งงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกู้ภัยในเมืองแห่งชาติ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ที่สังกัดภูมิภาคต่างกัน มีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: เจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกู้ภัยในเมืองแห่งชาติ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, แรงจูงใจในการบริการสาธารณะ

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of public service motivation among staff at the National Urban Search and Rescue (USAR) under the Department of Disaster Prevention and Mitigation, Ministry of Interior and 2) to compare the level of public service motivation, based on personal factors and job position factors. The sample in this study consists of 118 USAR officers. This research is quantitative research using an online questionnaire as a tool for data collection and Data were analyzed by descriptive statistics, including percentage, mean, and standard deviation. Hypotheses were tested by comparative analysis using t-test and F-test to find differences in variables between 2 groups and One-way ANOVA for finding differences in more than 2 groups, with the statistical significance set at .05 level. The research result showed that overall, the officers' motivation for public service is highest ($\bar{x} = 4.55$). When considering each dimension, it was found that the highest motivation dimension was interest in policy making ($\bar{x} = 4.71$), followed by empathy for others ($\bar{x} = 4.61$), commitment to public interest ($\bar{x} = 4.51$) and personal sacrifice ($\bar{x} = 4.37$), respectively. Hypothesis testing revealed no significant differences in motivation based on personal factors. As for a job position factor, differences in regional affiliations led to statistically significant differences in public service motivation at level .05.

Keywords: Public service motivation



1. บทนำ

กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นหน่วยงานของรัฐ สังกัดกระทรวงมหาดไทยที่ให้บริการสาธารณะด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2545 จากการถ่ายโอนบุคลากร 5 หน่วยงาน คือ กรมการเฝ้าระวังและพัฒนาชนบท, กองป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน กรมการปกครอง, สำนักงานคณะกรรมการป้องกันอุบัติภัย สำนักปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี, กองสงเคราะห์ผู้ประสบภัย กรมประชาสงเคราะห์ และกรมการพัฒนาชุมชน (งานบริการด้านช่างพื้นฐาน) โดยมีเป้าหมายเพื่อให้เป็นหน่วยงานหลักในการปฏิบัติการกิจที่เคยเข้าช้อนอยู่ในหน่วยงานอื่น ๆ ให้เป็นระบบ เพื่อประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติเป็นหลัก ทั้งยังเป็นการตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น โดยปฏิบัติการหลักเกี่ยวกับงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของประเทศ ซึ่งเป็นภารกิจที่ครอบคลุมวงจรการจัดการความเสี่ยงจากสาธารณภัย ทั้งการวางแผนนโยบายด้านความปลอดภัย การจัดทำแผนแม่บท การกำหนดมาตรการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การพัฒนาระบบเตือนภัย การส่งเสริมการมีส่วนร่วมด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การสนับสนุนการช่วยเหลือ การอำนวยความสะดวก และประสานการปฏิบัติการเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัย การสงเคราะห์ พื้นฟู บูรณะพื้นที่ที่ประสบสาธารณภัย บูรณาการด้านการจัดการความเสี่ยงจากสาธารณภัยระหว่างหน่วยงานและเครือข่ายทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง รวมไปถึงการเผชิญเหตุการณเพื่อเข้าช่วยเหลือประชาชนจากสาธารณภัยทุกประเภท และการติดตามประเมินผลเพื่อให้หลักประกันในด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ม.ป.ป.) เมื่อวันที่ 7 กันยายน 2550 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราช-โองการโปรดเกล้าฯ ให้มีกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. 2550 ขึ้นโดยมาตรา 11 ได้กำหนดให้กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย “เป็นหน่วยงานกลางของรัฐในการดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของประเทศ” (พระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย แห่งชาติ พ.ศ. 2550, 2550)

สองทศวรรษที่ผ่านมา กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้ปฏิบัติการกิจในฐานะหน่วยงานกลางของรัฐในการดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของประเทศมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ ฐานคิด และพัฒนาระบบปฏิบัติการของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานสากล ตั้งแต่ในยุคเริ่มแรกจากการก่อตั้งในช่วงปี พ.ศ. 2548 - 2558 กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ระดับโลกเกี่ยวกับการลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติ โดย “กรอบการดำเนินงาน Hyogo (Hyogo Framework for Action 2005 - 2015: HFA)” ซึ่งเป็นพิมพ์เขียวของโลกในการลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติที่เรียกร้องให้ใช้ความรู้นวัตกรรมและการศึกษาเพื่อสร้างวัฒนธรรมแห่งความปลอดภัยและความยืดหยุ่นในทุกกระดับ ซึ่งสิ้นสุดเมื่อปี พ.ศ. 2558 และต่อเนื่องด้วยกรอบปณิญา เช่นได (Sendai Framework for Disaster Risk Reduction 2015-2030) เรื่อง การลดภาวะเสี่ยงต่อภัยพิบัติ ปี พ.ศ. 2558 - 2573 ที่เป็น



เครื่องมือในการจัดการความเสี่ยงจากภัยพิบัติของโลก ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากกรอบการดำเนินงาน Hyogo โดยมีประเทศสมาชิกขององค์การสหประชาชาติให้การรับรองกว่า 187 ประเทศ รวมทั้งประเทศไทยด้วย โดย พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ในขณะนั้น ได้เข้าร่วมการประชุมสหประชาชาติระดับโลกว่าด้วยการลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติ ครั้งที่ 3 (The Third United Nations World Conference on Disaster Risk Reduction - 3WCDRR) โดยได้ให้การรับรองกรอบการดำเนินงานดังกล่าว พร้อมยืนยันเจตนารมณ์ทางการเมืองของประเทศไทยต่อประชาคมระหว่างประเทศในการลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติที่ให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้างความตระหนักรู้ของประชาชน การลงทุนเพื่อป้องกันความเสี่ยง ระบบเตือนภัยล่วงหน้า ตลอดจนการรื้อฟื้นนโยบายเศรษฐกิจพอเพียงให้ชุมชนรับมือกับภัยพิบัติ ทั้งนี้ หัวใจสำคัญของนโยบายและกรอบการทำงานของรัฐบาลในการลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติ คือ การดึงความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ เอกชน สตรี เยาวชน และสื่อมวลชน เข้ามามีส่วนร่วม เพราะการลดความเสี่ยงจากเหตุภัยพิบัตินั้นเป็นภาระหน้าที่ของทุกคน

จากการที่ประเทศไทยให้การรับรองกรอบการดำเนินงานเช่นใดเพื่อลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติ พ.ศ. 2558 - 2573 หรือ “กรอบเซนได” โดยมีเป้าหมายป้องกันไม่ให้เกิดความเสี่ยงใหม่และลดความเสี่ยงที่มีอยู่เพื่อป้องกันและทำให้ความล่อแหลมและความเปราะบางต่อภัยพิบัติลดน้อยลง ตลอดจนช่วยให้มีการเตรียมความพร้อมสำหรับการเผชิญเหตุและฟื้นฟูพื้นที่ที่ยังขึ้นอันนำไปสู่ความสามารถที่จะรับมือและฟื้นคืนกลับได้ในระยะเวลาที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ตัวชี้วัดระดับโลกที่นานาประเทศต้องร่วมดำเนินการ “ลด 4 อย่าง เพิ่ม 3 อย่าง” (กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ม.ป.ป.) คือ

(1) การลด 4 อย่าง คือ 1) ลดอัตราการเสียชีวิต 2) ลดจำนวนผู้ได้รับผลกระทบ 3) ลดความสูญเสียด้านเศรษฐกิจ และ 4) ลดความเสียหายต่อสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และบริการพื้นฐาน

(2) การเพิ่ม 3 อย่าง คือ 1) เพิ่มแผนยุทธศาสตร์ลดความเสี่ยงระดับชาติ และระดับท้องถิ่น 2) เพิ่มการให้ความช่วยเหลือระหว่างประเทศ และ 3) เพิ่มการเข้าถึงข้อมูลการแจ้งเตือนภัยล่วงหน้าและข้อมูลความเสี่ยง

โดยภารกิจหลักสำคัญที่กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้ขับเคลื่อนตามตัวชี้วัดระดับโลกดังกล่าว นั่นคือ “การปฏิบัติการด้านการค้นหาและกู้ภัย” โดยได้กำหนดให้มี “เจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกู้ภัยในเมืองแห่งชาติ (National Urban Search and Rescue : USAR)” ปฏิบัติงานให้ความช่วยเหลือด้านมนุษยธรรมตามโครงสร้างคู่มือปฏิบัติงานคณะที่ปรึกษาด้านการค้นหาและกู้ภัยระหว่างประเทศ (INSARAG Guidelines) โดยกองบัญชาการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ ได้จัดตั้งชุดค้นหาและกู้ภัยในเมืองแห่งชาติ (USAR) จำนวน 302 คน เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับชุด USAR ของประเทศต่าง ๆ ในการให้ความช่วยเหลือด้านมนุษยธรรมในด้านการค้นหาและกู้ภัยแก่ประเทศที่ประสบสาธารณภัยตามที่ได้รับการร้องขอ



ความท้าทายในฐานะที่เป็นหน่วยงานหลักในการบริการสาธารณะ “ด้านการจัดการความเสี่ยงจากสาธารณภัย” เพื่อขับเคลื่อนกรอบความร่วมมือระหว่างประเทศ ให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงการตอบสนองความต้องการและการให้ความช่วยเหลือประชาชนอย่างรวดเร็วและทั่วถึงตามมาตรฐานสากล โดยที่ผ่านมาพบว่า การดำเนินงานดังกล่าวมีปัญหาและข้อจำกัดในการปฏิบัติงานทั้งในระดับนโยบาย ระดับอำนวยการ และระดับปฏิบัติการ เนื่องจากเจ้าหน้าที่บุคลากรมีการโยกย้ายสับเปลี่ยนสายงาน ตำแหน่ง และบทบาทหน้าที่ รวมถึงมีการโอนย้ายไปหน่วยงานอื่น ทำให้เจ้าหน้าที่บุคลากรของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีจำนวนลดลง ซึ่งรวมถึงเจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกู้ภัยในเมืองแห่งชาติดด้วยเช่นกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการบริการสาธารณะของเจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกู้ภัยในเมืองแห่งชาติด กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย โดยจะทำการศึกษาระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะของเจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกู้ภัยในเมืองแห่งชาติด กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย และศึกษาว่าปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน จะส่งผลให้เจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกู้ภัยในเมืองแห่งชาติด กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย มีระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะต่างกันหรือไม่ เพื่อเป็นแนวทางให้กองส่งเสริมการป้องกันสาธารณภัย กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ซึ่งเป็นหน่วยงานกำกับดูแลเจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกู้ภัยในเมืองแห่งชาติด ได้นำผลการวิจัยไปเสริมสร้างแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกู้ภัยในเมืองแห่งชาติดต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะของเจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกู้ภัยในเมืองแห่งชาติด กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการบริการสาธารณะของเจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกู้ภัยในเมืองแห่งชาติด กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านตำแหน่งงาน

3. ทบทวนวรรณกรรม

งานวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการบริการสาธารณะของเจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกู้ภัยในเมืองแห่งชาติด กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย และกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังนี้

3.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ

แรงจูงใจในการบริการสาธารณะ เป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการในการให้บริการสาธารณะเพื่อตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานของหน่วยงานความต้องการของประชาชนหรือผู้รับบริการ ซึ่งเป็นพฤติกรรม



เฉพาะบุคคลที่แสดงผ่านทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมของข้าราชการที่ปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม (Perry and Wise, 1990 อ้างถึงใน วิภาพรรณ ตระกูลสันติรัตน์ และคณะ, 2557) หรือหมายถึง ความตั้งใจของบุคคลในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยให้ความสำคัญกับประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์หรือประโยชน์สาธารณะเป็นสำคัญมากกว่าประโยชน์เฉพาะตน (Brewer & Selden, 1998) หรือหมายถึง แรงจูงใจที่บุคคลยึดถือในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อตอบสนองประโยชน์ของประชาชนในชุมชนและประเทศ (Rainey and Steinbauer, 1999) หรือหมายถึง ความเชื่อ ค่านิยม ทัศนคติที่นอกเหนือความสนใจเฉพาะประโยชน์ส่วนตนเองและองค์กร ซึ่งความเชื่อ ค่านิยม หรือทัศนคติดังกล่าวจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของสาธารณะ เพื่อประชาชน และเพื่อประเทศชาติ (Vandenabeele, 2007) หรือหมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดของพนักงานที่แสดงถึงความสนใจหรือความพอใจที่มีต่อการมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดนโยบายและกิจกรรมสาธารณะเพื่อชุมชน การตั้งใจและเห็นความสำคัญของการปฏิบัติหน้าที่บริการสาธารณะ รวมถึงความรู้สึกหรือความคิดของพนักงานในการแสดงความเห็นใจต่อผู้อื่น ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวมหรือเพื่อสาธารณประโยชน์มากกว่าประโยชน์ส่วนตน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้อื่นได้มีความเป็นอยู่ที่ดี (นันทิ ขจรกิตติยา, 2555) เป็นต้น ซึ่งอาจสรุปได้ว่า “แรงจูงใจในการบริการสาธารณะ” หมายถึง ความคิดหรือความต้องการของเจ้าหน้าที่ในการตอบสนองภารกิจของหน่วยงานในการช่วยเหลือประชาชนโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน

โดยแนวแนวคิดพื้นฐานด้านแรงจูงใจในการบริการสาธารณะที่นิยมใช้อย่างแพร่หลายมีพื้นฐานมาจาก 3 แนวคิด (Perry & Wise, 1990) ประกอบด้วย

1) แรงจูงใจที่มีเหตุผล (Rational) เป็นการกระทำของแต่ละบุคคลที่ต้องการความพึงพอใจสูงสุดอันเกิดจากการได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ ทำให้เกิดการกระตุ้นในการปฏิบัติงานและเสริมภาพลักษณ์ของตนเอง รู้สึกว่ามีพันธะสัญญาต่อการบริการสาธารณะ และมีความพึงพอใจในการให้บริการสาธารณะแก่สังคม

2) แรงจูงใจด้านบรรทัดฐาน (Norm based) เป็นแรงจูงใจที่มีพื้นฐานมาจากแนวคิดความเสมอภาคทางสังคม คือ การปรารถนาที่จะให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนที่ขาดแคลนทรัพยากรทางเศรษฐกิจให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และเกิดความยุติธรรมทางสังคม โดยเป็นความรู้สึกส่วนบุคคลที่คิดถึงผู้อื่น การสำนึกในหน้าที่ และคำนึงถึงความเท่าเทียมกัน

3) แรงจูงใจด้านอารมณ์ (Affective) เป็นพฤติกรรมที่ถูกกระตุ้นเพื่อตอบสนองด้านอารมณ์ที่มีความหลากหลายในบริบทด้านสังคม เป็นความรู้สึกที่นำไปสู่ความตั้งใจที่จะเสียสละเพื่อคนอื่น

จากแนวคิดพื้นฐานด้านแรงจูงใจในการบริการสาธารณะทั้ง 3 แนวคิดนำไปสู่การพัฒนาตัววัดของ Perry (1996) โดยมีองค์ประกอบของแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ 4 มิติ ดังนี้



มิติที่ 1 การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ (Attraction to public policy formation) คือ พฤติกรรมของบุคคลที่ต้องการมีส่วนร่วมในบริการสาธารณะ เช่น การมีส่วนร่วมกิจกรรมบริการสาธารณะ เพื่อช่วยเหลือผู้อื่น การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสังคม มีผลมาจากแรงจูงใจที่มีเหตุผล

มิติที่ 2 ความมุ่งมั่นในการรับผิดชอบต่อผลประโยชน์ส่วนรวม (Commitment to public interest) คือ ความคิดเห็นของบุคคลที่มีจิตสำนึกต่อหน้าที่ของความเป็นพลเมือง เช่น การให้ความสนใจช่วยเหลือหรือการทำให้ประโยชน์แก่ชุมชน ความตระหนักในหน้าที่ด้านการให้บริการประชาชน การให้ความสำคัญต่อการทำประโยชน์เพื่อผู้อื่น ประชาชน และประเทศชาติ มีผลมาจากแรงจูงใจด้านบรรทัดฐาน

มิติที่ 3 ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Compassion) คือ ความต้องการของบุคคลที่จะแสดงออกถึงความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น ได้แก่ การเห็นอกเห็นใจต่อผู้ด้อยโอกาสหรือผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนจากสภาพแวดล้อมและสังคม การมีความรู้สึกที่ดีเมื่อได้เห็นผู้อื่นมีความเป็นอยู่ที่ดี มีผลมาจากแรงจูงใจด้านอารมณ์

มิติที่ 4 ความเสียสละตนเอง (Self-sacrifice) คือ ความต้องการของบุคคลที่จะกระทำการต่าง ๆ เพื่อทำในสิ่งที่ดีต่อส่วนรวมโดยไม่คิดถึงผลประโยชน์ส่วนตัว เช่น การช่วยเหลือผู้อื่น การกระทำเพื่อตอบแทนสังคม การให้ความสำคัญต่อหน้าที่ของข้าราชการที่พึงกระทำต่อผู้อื่น ประชาชน และสังคม มากกว่าการคิดถึงประโยชน์ส่วนตน มีผลมาจากแรงจูงใจด้านอารมณ์

สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแรงจูงใจในการบริการสาธารณะตามผลการศึกษาการวัดแรงจูงใจในการบริการสาธารณะในบริบทเกาหลีของ Kim (2009) ในมิติที่ 1 การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ เนื่องจากเป็นมิติที่ได้มีการปรับปรุงข้อคำถามเพื่อให้สะท้อนการวัดแรงจูงใจในการบริการสาธารณะแล้ว และแนวความคิดพื้นฐานด้านแรงจูงใจในการบริการสาธารณะของ Perry (1996) ในมิติที่ 2 ความมุ่งมั่นในการรับผิดชอบต่อประโยชน์ส่วนรวม มิติที่ 3 ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และมิติที่ 4 การเสียสละตนเอง เนื่องจากเป็นแนวคิดที่ครอบคลุมและถูกนำมาใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะมากที่สุด

3.2 แนวคิดเกี่ยวกับการค้นหาและกู้ภัยในเขตเมือง (USAR)

กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (2560) ได้ให้แนวคิดของการกู้ภัยอย่างต่อเนื่องในเหตุการณ์โครงสร้างอาคารถล่ม ซึ่งแนวคิดดังกล่าวเน้นครอบคลุมขั้นตอนตามลำดับเวลาในการกู้ภัยจากอาสาศักดิ์ที่ต้องการเข้าช่วยเหลือในทันที หลังจากที่มีการถล่มและการเผชิญเหตุของหน่วยฉุกเฉินในท้องถิ่นภายในเวลาไม่กี่นาที ต่อด้วยการมาถึงของหน่วยงานกู้ภัยของท้องถิ่นหรือภูมิภาคภายในเวลาไม่กี่ชั่วโมง ไปจนถึงการเผชิญเหตุของทีมกู้ภัยระหว่างประเทศภายในเวลาไม่กี่วันหลังจากเกิดเหตุการณ์ ดังรูปที่ 1



รูปที่ 1 กรอบการเผชิญเหตุของการค้นหาและกู้ภัยในเขตเมือง (USAR)
ที่มา: กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, 2560

ตามคู่มือปฏิบัติงานคณะที่ปรึกษาด้านการค้นหาและกู้ภัยระหว่างประเทศ (INSARAG Guidelines) ระบุว่า การค้นหาและกู้ภัยในเขตเมือง (USAR) คือ “กระบวนการเคลื่อนย้ายผู้ประสบภัยออกจากโครงสร้างอาคารที่ถล่มอย่างปลอดภัย และให้การดูแลทางการแพทย์แก่ผู้ประสบภัย” โดยปกติแล้ว ขั้นตอนเหล่านี้จะถูกนำไปใช้ในเหตุการณ์โครงสร้างอาคารถล่มขนาดใหญ่ซึ่งมีสาเหตุของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในบริเวณนั้นอย่างกะทันหัน เช่น แผ่นดินไหว ไซโคลน และการก่อการร้าย

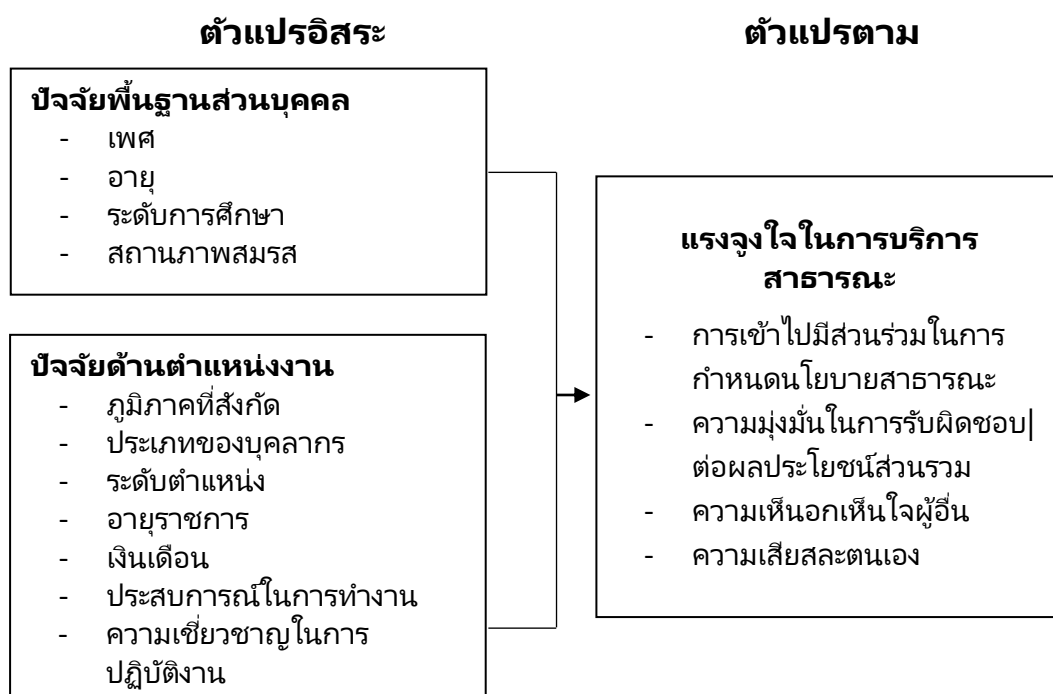
กรอบการเผชิญเหตุของคณะที่ปรึกษาด้านการค้นหาและกู้ภัยระหว่างประเทศ (INSARAG) ถูกนำเสนอในรูปแบบของแผนภาพโดยแสดงให้เห็นถึงระดับการเผชิญเหตุโดยเริ่มต้นจากการเผชิญเหตุทันทีของชุมชนหลังจากเกิดภัยพิบัติ ซึ่งได้รับความช่วยเหลือเพิ่มเติมจากหน่วยบริการฉุกเฉินในพื้นที่ ตามด้วยทีมกู้ภัยระดับชาติ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ และสุดท้าย คือการค้นหาและกู้ภัยในเขตเมืองระดับประเทศหรือระหว่างประเทศ ซึ่งจะสนับสนุนการทำงานของทีมค้นหาและกู้ภัยในเขตเมืองระหว่างประเทศ (International USAR Teams) ในแต่ละระดับของการเผชิญเหตุจะช่วยเพิ่มศักยภาพของการกู้ภัยและศักยภาพโดยรวม

อย่างไรก็ตาม การค้นหาและกู้ภัยในเขตเมืองจำเป็นต้องมีการบูรณาการการทำงานร่วมกันและสนับสนุนผู้ที่เผชิญต่อเหตุการณ์ที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ด้วยเช่นกัน สิ่งสำคัญที่จะทำให้การทำงานร่วมกันระหว่างกรอบการเผชิญเหตุในระดับต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คือ การแบ่งปันข้อมูล การใช้ศัพท์เทคนิค และการมีขั้นตอนการทำงานที่เหมือนกัน การนำข้อเสนอแนะตามคู่มือปฏิบัติงานคณะที่ปรึกษาด้านการค้นหาและกู้ภัยระหว่างประเทศ (INSARAG Guidelines) และข้อมูลเฉพาะต่าง ๆ สำหรับผู้เผชิญเหตุในทุกระดับมาปฏิบัติ ดังนั้น กรอบการเผชิญเหตุของการค้นหาและกู้ภัยในเขตเมือง (USAR) สามารถนำมาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนหลักการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน การสร้างศักยภาพ การฝึกอบรม และการประเมินศักยภาพ



จากการทบทวนเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการบริการสาธารณะของเจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกักกันในเมืองแห่งชาติ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมาย แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยต่าง ๆ ในด้านปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านตำแหน่งงาน ปัจจัยแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ โดยนำผลการศึกษาที่ได้มากำหนดเป็นตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามที่มีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับงานวิจัยมาใช้ในการศึกษาวิจัย ดังรูปที่ 2

3. กรอบแนวคิดในการวิจัย



รูปที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. ระเบียบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการบริการสาธารณะของเจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกักกันในเมืองแห่งชาติ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย โดยมีระเบียบวิธีการวิจัย ดังนี้

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ เจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกักกันในเมืองแห่งชาติ ตามคำสั่งกองบัญชาการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ ที่ 1/2565 ลงวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2565 เรื่อง การจัดตั้งชุดค้นหาและกักกันในเมืองแห่งชาติ (National



Urban Search and Rescue : USAR) กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย จำนวน 170 คน

กลุ่มตัวอย่าง คำนวณโดยตารางหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ เครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน อีรุณี เอกะกุล, 2543) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 118 คน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มตามความสะดวก (Convenience Sampling) โดยการส่งแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) ให้กลุ่มตัวอย่างได้กรอกข้อมูลด้วยตนเอง (Self-Administration Questionnaire)

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) โดยสร้างขึ้นจากการอาศัยแนวคิด ทฤษฎี รวมถึงผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสร้างเป็นคำถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Closed end question) แบ่งคำถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกู้ภัยในเมืองแห่งชาติ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านตำแหน่งงานของเจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกู้ภัยในเมืองแห่งชาติ ได้แก่ ภูมิภาคที่สังกัด ประเภทของบุคลากร ระดับตำแหน่ง อายุราชการ เงินเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 คำถามสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะเป็นแบบวัดความคิดเห็น ค่านิยม และพฤติกรรมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกู้ภัยในเมืองแห่งชาติ แบ่งออกเป็น 4 มิติ ได้แก่

มิติที่ 1 การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ (Attraction to public policy formation)

มิติที่ 2 ความมุ่งมั่นในการรับผิดชอบต่อผลประโยชน์ส่วนรวม (Commitment to public interest)

มิติที่ 3 ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Compassion)

มิติที่ 4 ความเสียสละ (Self-sacrifice)

4.3 หลักเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม

แบบสอบถามวัดระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ มีลักษณะเป็นแบบการวัดชนิดมาตราส่วนประมาณค่าลิเคิร์ต (Likert Scale) มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยกำหนดหลักเกณฑ์การให้นำหนักคะแนน ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง เจ้าหน้าที่ค้นหาและกู้ภัยในเมืองแห่งชาติ มีระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ มากที่สุด



คะแนน 4 หมายถึง เจ้าหน้าที่ค้นหาและกักกันในเมืองแห่งชาติ มีระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ มาก

คะแนน 3 หมายถึง เจ้าหน้าที่ค้นหาและกักกันในเมืองแห่งชาติ มีระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ ปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง เจ้าหน้าที่ค้นหาและกักกันในเมืองแห่งชาติ มีระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ น้อย

คะแนน 1 หมายถึง เจ้าหน้าที่ค้นหาและกักกันในเมืองแห่งชาติ มีระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ น้อยที่สุด

4.4 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

การหาความเที่ยงตรง (Validity) แบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัย สร้างขึ้นโดยอาศัยกรอบแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นเสนอ คณะกรรมการที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระเพื่อขอคำแนะนำและตรวจสอบความ ถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถาม และนำมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาและครอบคลุมเนื้อหาของงานวิจัย

การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการนำแบบสอบถามที่ แก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดสอบ (Pre-test) กับประชากรที่มีลักษณะคุณสมบัติ ใกล้เคียงกับกลุ่มที่จะศึกษา และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha-Coefficient) ของ ครอนบาช (Cronbach) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของอัลฟา = .833

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) แล้วนำมาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เป็น สถิติที่ใช้ในการหาข้อสรุปของข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับการ วิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร, ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบ วัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 1 คือ ศึกษาระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะของ เจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกักกันในเมืองแห่งชาติ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นสถิติที่ ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ได้แก่ การวิเคราะห์ เปรียบเทียบโดยใช้ T-test และ F-test เพื่อหาความแตกต่างของตัวแปร 2 กลุ่ม คือ เพศ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA เพื่อหาความ แตกต่างของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส



ภูมิภาคที่สังกัด ประเภทของบุคลากร ระดับตำแหน่ง อายุราชการ เงินเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 0.05 โดยสถิติดังกล่าวใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 2 คือ เปรียบเทียบแรงจูงใจในการบริการสาธารณะของเจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกักกันในเมืองแห่งชาติ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยดำเนินงาน

5. ผลการวิจัย

การศึกษาแรงจูงใจในการบริการสาธารณะของเจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกักกันในเมืองแห่งชาติ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ผู้วิจัยศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านตำแหน่งงาน ส่วนที่ 3 แรงจูงใจในการบริการสาธารณะของเจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกักกันในเมืองแห่งชาติ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย และส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน โดยผลการศึกษามีรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกักกันในเมืองแห่งชาติ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(n = 118)		
ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	82	69.5
หญิง	36	30.5
อายุ		
24-30 ปี	14	11.9
31-40 ปี	49	41.5
41-50 ปี	49	41.5
51-55 ปี	6	5.0
อายุต่ำสุด 24 ปี อายุสูงสุด 55 ปี อายุเฉลี่ย 39.61 ปี S.D. 6.790		
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	21	17.8
ปริญญาตรี	59	50.0
ปริญญาโท	38	32.2
สถานภาพสมรส		
โสด	62	52.6
สมรส	53	44.9
หม้าย	3	2.5

จากตารางที่ 1 พบว่า เจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกักกันในเมืองแห่งชาติ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง (ร้อยละ 69.5) มีอายุต่ำสุด 24 ปี อายุสูงสุด 55 ปี อายุเฉลี่ย 39.61 ปี และส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง



31-40 ปี และ 41-50 ปี (ร้อยละ 41.5 เท่ากัน) มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด (ร้อยละ 50.0) และมีสถานภาพโสดมากที่สุด (ร้อยละ 52.6)

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านตำแหน่งงาน

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกักกันในเมืองแห่งชาติ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำแนกตามปัจจัยด้านตำแหน่งงาน

	(n = 118)	
ปัจจัยด้านตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ภูมิภาคที่สังกัด		
ส่วนกลาง	61	51.7
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	12	10.2
ภาคเหนือ	10	8.5
ภาคตะวันออก	5	4.2
ภาคกลาง	20	17.0
ภาคตะวันตก	1	0.8
ภาคใต้	9	7.6
ประเภทของบุคลากร		
ข้าราชการ	68	57.6
พนักงานราชการ	47	39.9
ลูกจ้างประจำ	3	2.5
ระดับตำแหน่ง		
ข้าราชการ - ปฏิบัติงาน	9	7.6
ข้าราชการ - ชำนาญงาน	11	9.3
ข้าราชการ - อาวุโส	2	1.7
ข้าราชการ - ปฏิบัติการ	12	10.2
ข้าราชการ - ชำนาญการ	19	16.1
ข้าราชการ - ชำนาญพิเศษ	16	13.6
พนักงานราชการ - พนักงานนโยบายและแผนงาน	3	2.5
พนักงานราชการ - พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	20	17.0
พนักงานราชการ - พนักงานปฏิบัติการด้านสาธารณสุข	19	16.1
พนักงานราชการ - พนักงานประจำสำนักงาน	4	3.4
ลูกจ้างประจำ - พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	1	0.8
ลูกจ้างประจำ - พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดกลาง ระดับ ช 2	2	1.7
อายุราชการ		
1 – 10 ปี	63	53.4
11 – 20 ปี	47	39.8
21 ปีขึ้นไป	8	6.8
เงินเดือน		
15,000 – 20,000 บาท	41	34.7
20,001 – 25,000 บาท	21	17.8
25,001 – 30,000 บาท	18	15.3
มากกว่า 30,000 บาท	38	32.2



ประสบการณ์ในการทำงานในสายงานปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับการค้นหาและกู้ภัย

ไม่มีประสบการณ์	10	8.5
1 – 10 ปี	77	65.3
11 – 20 ปี	26	22.0
21 – 30 ปี	5	4.2
ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน		
ด้านการบริหารจัดการ (Management)	49	41.5
ด้านการค้นหา (Search)	10	8.5
ด้านการกู้ภัย (Rescue)	32	27.1
ด้านโลจิสติกส์ (Logistic)	21	17.8
ด้านการแพทย์ (Medical)	6	5.1

จากตารางที่ 2 พบว่า เจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกู้ภัยในเมืองแห่งชาติ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่วนใหญ่สังกัดส่วนกลาง (ร้อยละ 51.7) เป็นข้าราชการ (ร้อยละ 57.6) มีระดับตำแหน่งเป็นพนักงานราชการ - พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ร้อยละ 16.9) มีอายุราชการ 1-10 ปี (ร้อยละ 53.4) มีเงินเดือน 15,000 – 20,000 บาท (ร้อยละ 34.7) มีประสบการณ์ในการทำงานในสายงานปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับการค้นหาและกู้ภัย 1 - 10 ปี (ร้อยละ 65.3) และมีความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารจัดการ (Management) มากที่สุด (ร้อยละ 41.5)

ส่วนที่ 3 แรงจูงใจในการบริการสาธารณะของเจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกู้ภัย ในเมืองแห่งชาติ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะของเจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกู้ภัยในเมืองแห่งชาติ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย ใน 4 มิติ ได้แก่ มิติที่ 1 ความสนใจในการกำหนดนโยบาย (Attraction to policy making) มิติที่ 2 ความมุ่งมั่นต่อผลประโยชน์สาธารณะ (Commitment to the public interest) มิติที่ 3 ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Compassion) และมิติที่ 4 การเสียสละส่วนตัว (Self-sacrifice) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะของเจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกู้ภัยในเมืองแห่งชาติ ในภาพรวม

(n = 118)			
แรงจูงในการบริการสาธารณะ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ
มิติที่ 1 ความสนใจในการกำหนดนโยบาย	4.71	0.485	มากที่สุด
มิติที่ 2 ความมุ่งมั่นต่อผลประโยชน์สาธารณะ	4.51	0.674	มากที่สุด
มิติที่ 3 ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น	4.61	0.583	มากที่สุด



มิติที่ 4 การเสียสละส่วนตัว	4.37	0.747	มากที่สุด
ภาพรวม	4.55	0.622	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาพรวมของระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะของเจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกักกันในเมืองแห่งชาติ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.55$) โดยมิติที่มีระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะมากที่สุด คือ มิติที่ 1 ความสนใจในการกำหนดนโยบาย ($\bar{x} = 4.71$) รองลงมาคือ มิติที่ 3 ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ($\bar{x} = 4.61$) มิติที่ 2 ความมุ่งมั่นต่อผลประโยชน์สาธารณะ ($\bar{x} = 4.51$) และมิติที่ 4 การเสียสละส่วนตัว ($\bar{x} = 4.37$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 เจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกักกันในเมืองแห่งชาติ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะของเจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกักกันในเมืองแห่งชาติ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำแนกตามเพศ

(n = 118)						
แรงจูงใจ	เพศ	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
มิติที่ 1	ชาย	82	4.70	.406	-.826	.411
	หญิง	36	4.76	.344		
มิติที่ 2	ชาย	82	4.50	.540	-.267	.791
	หญิง	36	4.53	.513		
มิติที่ 3	ชาย	82	4.60	.423	-.467	.642
	หญิง	36	4.64	.380		
มิติที่ 4	ชาย	82	4.31	.606	-1.870	.064
	หญิง	36	4.53	.573		
ภาพรวม	ชาย	82	4.52	.388	-1.236	.219
	หญิง	36	4.61	.366		

จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกักกันในเมืองแห่งชาติ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่มีเพศ ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้



ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุของเจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกักกันในเมืองแห่งชาติ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่อระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ

(n = 118)

แรงจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
มิติที่ 1	ระหว่างกลุ่ม	.265	3	.088	.579	.630
	ภายในกลุ่ม	17.352	114	.152		
	รวม	17.617	117			
มิติที่ 2	ระหว่างกลุ่ม	.814	3	.271	.966	.411
	ภายในกลุ่ม	32.011	114	.281		
	รวม	32.825	117			
มิติที่ 3	ระหว่างกลุ่ม	.344	3	.115	.680	.566
	ภายในกลุ่ม	19.231	114	.169		
	รวม	19.575	117			
มิติที่ 4	ระหว่างกลุ่ม	.732	3	.244	.666	.574
	ภายในกลุ่ม	41.736	114	.366		
	รวม	42.468	117			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.341	3	.114	.771	.513
	ภายในกลุ่ม	16.792	114	.147		
	รวม	17.133	117			

จากตารางที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกักกันในเมืองแห่งชาติ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่มีอายุ ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกักกันในเมืองแห่งชาติ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่อระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ

(n = 118)

แรงจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
มิติที่ 1	ระหว่างกลุ่ม	.062	2	.031	.204	.816
	ภายในกลุ่ม	17.554	115	.153		



	รวม	17.617	117			
มิติที่ 2	ระหว่างกลุ่ม	.321	2	.160	.568	.568
	ภายในกลุ่ม	32.504	115	.283		
	รวม	32.825	117			
มิติที่ 3	ระหว่างกลุ่ม	.110	2	.055	.326	.723
	ภายในกลุ่ม	19.464	115	.169		
	รวม	19.575	117			
มิติที่ 4	ระหว่างกลุ่ม	.191	2	.095	.259	.772
	ภายในกลุ่ม	42.278	115	.368		
	รวม	42.468	117			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.046	2	.023	.156	.855
	ภายในกลุ่ม	17.087	115	.149		
	รวม	17.133	117			

จากตารางที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกู้ภัยในเมืองแห่งชาติ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของสถานภาพสมรสของเจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกู้ภัยในเมืองแห่งชาติ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่อระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ

(n = 118)						
แรงจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
มิติที่ 1	ระหว่างกลุ่ม	.476	2	.238	1.595	.207
	ภายในกลุ่ม	17.141	115	.149		
	รวม	17.617	117			
มิติที่ 2	ระหว่างกลุ่ม	.564	2	.282	1.005	.369
	ภายในกลุ่ม	32.261	115	.281		
	รวม	32.825	117			
มิติที่ 3	ระหว่างกลุ่ม	.351	2	.176	1.051	.353
	ภายในกลุ่ม	19.223	115	.167		
	รวม	19.575	117			



มิติที่ 4	ระหว่างกลุ่ม	.995	2	.498	1.380	.256
	ภายในกลุ่ม	41.473	115	.361		
	รวม	42.468	117			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.569	2	.285	1.976	.143
	ภายในกลุ่ม	16.564	115	.144		
	รวม	17.133	117			

จากตารางที่ 7 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกู้ภัยในเมืองแห่งชาติ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่มีสถานภาพสมรส ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 เจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกู้ภัยในเมืองแห่งชาติ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่มีปัจจัยด้านตำแหน่งงาน ต่างกัน มีระดับต่อแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ แตกต่างกัน

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของภูมิภาคที่สังกัดของเจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกู้ภัยในเมืองแห่งชาติ ต่อระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ

(n = 118)						
ความคิดเห็น	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
มิติที่ 1	ระหว่างกลุ่ม	2.209	5	.442	3.212	.010**
	ภายในกลุ่ม	15.408	112	.138		
	รวม	17.617	117			
มิติที่ 2	ระหว่างกลุ่ม	2.559	5	.512	1.894	.101
	ภายในกลุ่ม	30.266	112	.270		
	รวม	32.825	117			
มิติที่ 3	ระหว่างกลุ่ม	1.329	5	.266	1.632	.157
	ภายในกลุ่ม	18.246	112	.163		
	รวม	19.575	117			
มิติที่ 4	ระหว่างกลุ่ม	4.365	5	.873	2.566	.031*
	ภายในกลุ่ม	38.103	112	.340		
	รวม	42.468	117			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.930	5	.386	2.844	.019*



ภายในกลุ่ม	15.203	112	.136
รวม	17.133	117	
รวม	17.133	117	

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 8 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เจ้าหน้าที่ยุติคนหาและกู้ภัยในเมืองแห่งชาติ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่สังกัดภูมิภาคต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ความแตกต่างค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะของเจ้าหน้าที่ยุติคนหาและกู้ภัยในเมืองแห่งชาติ ที่สังกัดภูมิภาคแตกต่างกัน

(n = 118)

ภูมิภาคที่สังกัด	X̄	ภูมิภาคที่สังกัด					
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
มิติที่ 1							
1. ส่วนกลาง	4.83	-	.214	.259	.092	.159	.455*
2. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4.61		-	.044	-.122	-.056	.241
3. ภาคเหนือ	4.57			-	.167	-.100	.196
4. ภาคตะวันออก	4.73				-	.067	.363
5. ภาคกลางและภาคตะวันตก	4.67					-	.296
6. ภาคใต้	4.37						-
มิติที่ 4							
1. ส่วนกลาง	4.50	-	.267	.446*	.596*	.008	.413
2. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4.23		-	.179	.329	-.259	.146
3. ภาคเหนือ	4.05			-	.150	-.438	-.033
4. ภาคตะวันออก	3.90				-	-.588*	-.183
5. ภาคกลางและภาคตะวันตก	4.49					-	.405
6. ภาคใต้	4.08						-
ภาพรวม							
1. ส่วนกลาง	4.65	-	.161	.363*	.277	.125	.316*
2. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4.49		-	.202	.117	-.036	.155
3. ภาคเหนือ	4.29			-	-.086	-.238	-.048



4. ภาคตะวันออก	4.37	-	-.152	.038
5. ภาคกลางและภาคตะวันตก	4.52		-	.191
6. ภาคใต้	4.33			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 8 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกักกันในเมืองแห่งชาติ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่สังกัดภูมิภาค ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้ทดสอบระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะของเจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกักกันในเมืองแห่งชาติรายมิติระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ จำแนกตามภูมิภาคที่สังกัด เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่พบความแตกต่าง ดังตารางที่ 9 ดังนี้

1) มิติที่ 1 ความสนใจในการกำหนดนโยบาย พบความแตกต่างจำนวน 1 คู่ คือ เจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกักกันในเมืองแห่งชาติ ที่สังกัดส่วนกลาง ($\bar{x} = 4.83$) มีระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ สูงกว่า เจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกักกันในเมืองแห่งชาติ ที่สังกัดภาคใต้ ($\bar{x} = 4.37$)

2) มิติที่ 4 ความมุ่งมั่นต่อผลประโยชน์สาธารณะ พบความแตกต่างจำนวน 3 คู่ คือ เจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกักกันในเมืองแห่งชาติ ที่สังกัดส่วนกลาง ($\bar{x} = 4.50$) มีระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ สูงกว่า เจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกักกันในเมืองแห่งชาติ ที่สังกัดภาคเหนือ ($\bar{x} = 4.05$) และภาคตะวันออก ($\bar{x} = 3.90$) และเจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกักกันในเมืองแห่งชาติ ที่สังกัดภาคกลางและภาคตะวันตก ($\bar{x} = 4.49$) มีระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ สูงกว่า เจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกักกันในเมืองแห่งชาติ ที่สังกัดภาคตะวันออก ($\bar{x} = 3.99$)

3) ในภาพรวม พบความแตกต่างจำนวน 2 คู่ คือ เจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกักกันในเมืองแห่งชาติ ที่สังกัดส่วนกลาง ($\bar{x} = 4.65$) มีระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ สูงกว่า เจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกักกันในเมืองแห่งชาติ ที่สังกัดภาคเหนือ ($\bar{x} = 4.29$) และภาคใต้ ($\bar{x} = 4.33$)

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างประเภทของบุคลากรของเจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกักกันในเมืองแห่งชาติ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่อระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ

(n = 118)						
แรงจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
มิติที่ 1	ระหว่างกลุ่ม	.504	2	.252	1.692	.189
	ภายในกลุ่ม	17.113	115	.149		
	รวม	17.617	117			
มิติที่ 2	ระหว่างกลุ่ม	.452	2	.226	.803	.450



	ภายในกลุ่ม	32.373	115	.282		
	รวม	32.825	117			
มิติที่ 4	ระหว่างกลุ่ม	.328	2	.164	.981	.378
	ภายในกลุ่ม	19.246	115	.167		
	รวม	19.575	117			
มิติที่ 4	ระหว่างกลุ่ม	1.258	2	.629	1.755	.177
	ภายในกลุ่ม	41.210	115	.358		
	รวม	42.468	117			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.471	2	.236	1.626	.201
	ภายในกลุ่ม	16.662	115	.145		
	รวม	17.133	117			

จากตารางที่ 10 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกู้ภัยในเมืองแห่งชาติ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่มีประเภทของบุคลากร ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกู้ภัยในเมืองแห่งชาติ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่อระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ

(n = 118)						
แรงจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
มิติที่ 1	ระหว่างกลุ่ม	.707	9	.079	.501	.871
	ภายในกลุ่ม	16.910	108	.157		
	รวม	17.617	117			
มิติที่ 2	ระหว่างกลุ่ม	2.147	9	.239	.840	.581
	ภายในกลุ่ม	30.677	108	.284		
	รวม	32.825	117			
มิติที่ 3	ระหว่างกลุ่ม	1.040	9	.116	.674	.731
	ภายในกลุ่ม	18.534	108	.172		
	รวม	19.575	117			
มิติที่ 4	ระหว่างกลุ่ม	2.658	9	.295	.801	.616



	ภายในกลุ่ม	39.810	108	.369		
	รวม	42.468	117			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.976	9	.108	.725	.685
	ภายในกลุ่ม	16.157	108	.150		
	รวม	17.133	117			

จากตารางที่ 11 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกู้ภัยในเมืองแห่งชาติ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่มีระดับตำแหน่ง ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุราชการของเจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกู้ภัยในเมืองแห่งชาติ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่อระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ

(n = 118)						
แรงจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
มิติที่ 1	ระหว่างกลุ่ม	.032	2	.016	.105	.900
	ภายในกลุ่ม	17.585	115	.153		
มิติที่ 2	ระหว่างกลุ่ม	.509	2	.255	.907	.407
	ภายในกลุ่ม	32.315	115	.281		
	รวม	32.825	117			
มิติที่ 3	ระหว่างกลุ่ม	.226	2	.113	.671	.513
	ภายในกลุ่ม	19.349	115	.168		
	รวม	19.575	117			
มิติที่ 4	ระหว่างกลุ่ม	.263	2	.132	.359	.699
	ภายในกลุ่ม	42.205	115	.367		
	รวม	42.468	117			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.161	2	.081	.546	.581
	ภายในกลุ่ม	16.972	115	.148		
	รวม	17.133	117			



จากตารางที่ 12 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกู้ภัยในเมืองแห่งชาติ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่มีอายุราชการ ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกู้ภัยในเมืองแห่งชาติ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่อระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ

(n = 118)						
แรงจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
มิติที่ 1	ระหว่างกลุ่ม	.432	3	.144	.955	.417
	ภายในกลุ่ม	17.185	114	.151		
	รวม	17.617	117			
มิติที่ 2	ระหว่างกลุ่ม	.893	3	.298	1.063	.368
	ภายในกลุ่ม	31.932	114	.280		
	รวม	32.825	117			
มิติที่ 3	ระหว่างกลุ่ม	.124	3	.041	.242	.867
	ภายในกลุ่ม	19.451	114	.171		
	รวม	19.575	117			
มิติที่ 4	ระหว่างกลุ่ม	.287	3	.096	.259	.855
	ภายในกลุ่ม	42.181	114	.370		
	รวม	42.468	117			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.261	3	.087	.587	.625
	ภายในกลุ่ม	16.872	114	.148		
	รวม	17.133	117			

จากตารางที่ 13 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกู้ภัยในเมืองแห่งชาติ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่มีเงินเดือน ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้



ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของ
ประสบการณ์ในการทำงานของเจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกักกันในเมืองแห่งชาติ
กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่อระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ

(n = 118)

แรงจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
มิติที่ 1	ระหว่างกลุ่ม	.117	3	.039	.253	.859
	ภายในกลุ่ม	17.500	114	.154		
	รวม	17.617	117			
มิติที่ 2	ระหว่างกลุ่ม	.865	3	.288	1.029	.383
	ภายในกลุ่ม	31.960	114	.280		
	รวม	32.825	117			
มิติที่ 3	ระหว่างกลุ่ม	.316	3	.105	.624	.601
	ภายในกลุ่ม	19.258	114	.169		
	รวม	19.575	117			
มิติที่ 4	ระหว่างกลุ่ม	.665	3	.222	.604	.613
	ภายในกลุ่ม	41.803	114	.367		
	รวม	42.468	117			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.094	3	.031	.210	.889
	ภายในกลุ่ม	17.039	114	.149		
	รวม	17.133	117			

จากตารางที่ 14 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกักกันในเมืองแห่งชาติ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความ
เชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกักกันในเมืองแห่งชาติ
กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่อระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ

(n = 118)

แรงจูงใจ	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
มิติที่ 1	ระหว่างกลุ่ม	.365	4	.091	.598	.665



	ภายในกลุ่ม	17.251	113	.153		
	รวม	17.617	117			
มิติที่ 2	ระหว่างกลุ่ม	.493	4	.123	.431	.786
	ภายในกลุ่ม	32.332	113	.286		
	รวม	32.825	117			
มิติที่ 3	ระหว่างกลุ่ม	.601	4	.150	.895	.470
	ภายในกลุ่ม	18.974	113	.168		
	รวม	19.575	117			
มิติที่ 4	ระหว่างกลุ่ม	.716	4	.179	.485	.747
	ภายในกลุ่ม	41.752	113	.369		
	รวม	42.468	117			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.158	4	.040	.263	.901
	ภายในกลุ่ม	16.975	113	.150		
	รวม	17.133	117			

จากตารางที่ 15 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกู้ภัยในเมืองแห่งชาติ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 16 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปร	ระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะของเจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกู้ภัยในเมืองแห่งชาติ
1. ปัจจัยส่วนบุคคล	
เพศ	X
อายุ	X
ระดับการศึกษา	X
สถานภาพสมรส	X
2. ปัจจัยด้านตำแหน่งงาน	X
ภูมิภาคที่สังกัด	✓



ประเภทของบุคลากร	X
ระดับตำแหน่ง	X
อายุราชการ	X
เงินเดือน	X
ประสบการณ์ในการทำงาน	X
ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน	X

โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.การอภิปรายผล

งานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการบริการสาธารณะของเจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกักกันในเมืองแห่งชาติ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย สามารถอภิปรายผลโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะของเจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกักกันในเมืองแห่งชาติ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย พบว่า ภาพรวมของระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะของเจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกักกันในเมืองแห่งชาติ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายมิติ พบว่า

มิติที่ 1 ความสนใจในการกำหนดนโยบาย มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เท่ากับ 4.71 ซึ่งเจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกักกันในเมืองแห่งชาติ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รู้สึกภูมิใจเมื่อเห็นผู้คนได้รับความช่วยเหลือจากการปฏิบัติงานที่ตนเองได้มีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.81 อาจเนื่องมาจากการกิจด้านค้นหาและกักกันในเมือง เพิ่งถูกกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรในแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ พ.ศ. 2558 และได้มีการยกระดับการดำเนินการให้เข้มข้นจริงจังอย่างต่อเนื่องในแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ พ.ศ. 2564 – 2570 โดยในการขับเคลื่อนภารกิจดังกล่าวเจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกักกันในเมืองต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และต้องมีการทดสอบให้ผ่านเกณฑ์มาตรฐานสากล รวมถึงต้องปฏิบัติการกิจขับเคลื่อนความร่วมมือระหว่างประเทศด้วย ทำให้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการค้นหาและกักกัน จึงมีระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะมากที่สุด คือ มิติ 1 ความสนใจในการกำหนดนโยบายมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นันทยา ศรีมามาศ และกฤษฎวรรณ โสวัชรินทร์ (2564) ที่พบว่า บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น มีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะอยู่ในระดับสูง โดยมีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะด้านการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งแรงจูงใจนี้เป็นแรงกระตุ้นภายในตัวบุคคลที่เป็นเหตุให้บุคลากรในองค์กรสาธารณะมีความมุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่ในการบริการสาธารณะให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

มิติที่ 2 ความมุ่งมั่นต่อผลประโยชน์สาธารณะ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เท่ากับ 4.51 ซึ่งเจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกักกันในเมืองแห่งชาติ

กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีความเห็นว่าการดำเนินงานเพื่อสาธารณะเป็นหน้าที่ของพลเมือง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.57 อาจเนื่องมาจากการกิจหลักของเจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกู้ภัยในเมืองแห่งชาติ คือ งานด้านการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัย ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับการบริการสาธารณะและจิตอาสา แต่มีเงื่อนไขความแตกต่างในเรื่องระเบียบราชการเข้ามาเกี่ยวข้อง เพราะเจ้าหน้าที่เป็นบุคลากรของรัฐ การปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ นั้นจะต้องมีข้อสั่งการหรือคำสั่งใช้ และการปฏิบัติหน้าที่ต้องอยู่ในกรอบของระเบียบราชการที่กำหนด เจ้าหน้าที่จึงมีความคิดเห็นต่อประเด็นการทำงานเพื่อสาธารณะเป็นหน้าที่พลเมือง ในระดับมากที่สุด

มิติที่ 3 ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เท่ากับ 4.61 ซึ่งเจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกู้ภัยในเมืองแห่งชาติ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เข้าใจความรู้สึกและความทุกข์ยากของผู้ประสบภัย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.74 อาจเนื่องมาจากความเป็นประชาชนชาวไทย และพุทธศาสนิกชนที่ได้รับการปลูกฝังเรื่องชาติและศาสนามาตั้งแต่เด็ก ส่งผลให้เจ้าหน้าที่มีความเห็นอกเห็นใจผู้ประสบภัย และด้วยการเข้าสู่วิถีราชการของ “กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย” ที่เมื่อแรกเริ่มบรรจุจะได้รับการอบรมหลักสูตร “การเป็นข้าราชการที่ดี” และหลักสูตรต่าง ๆ ที่หล่อหลอมรวมให้เจ้าหน้าที่ทุกคนมีสมรรถนะ ความรู้ และทักษะด้านการจัดการความเสี่ยงจากสาธารณภัย ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณภัย การบรรเทาความเดือดร้อนเฉพาะหน้าในระยะเร่งด่วนให้แก่ผู้ประสบภัย การฟื้นฟู เยียวยา สงเคราะห์ และการบรรเทาผลกระทบของประชาชนในด้านอื่น ๆ ที่เป็นความจำเป็นเร่งด่วน และการที่เจ้าหน้าที่ได้ลงพื้นที่เพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยในสถานการณ์จริง ได้เห็นสภาพปัญหา ความเดือดร้อน ความเสียหายของบ้านเรือน ทรัพย์สิน สิ่งของต่าง ๆ ตลอดจนการสูญเสียชีวิต ทำให้เจ้าหน้าที่ได้เห็นถึงสภาพความเสียหายและความสูญเสียที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติ เจ้าหน้าที่จึงเข้าใจความรู้สึกและความทุกข์ยากของผู้ประสบภัยอยู่ในระดับมากที่สุด

มิติที่ 4 การเสียสละส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.37 ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยรวมน้อยที่สุดในรายมิติ ซึ่งเจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกู้ภัยในเมืองแห่งชาติ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รู้สึกดีที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่นในสถานการณ์ฉุกเฉิน แม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เนื่องมาจากการเสียสละส่วนตัวเป็นแรงจูงใจทางด้านอารมณ์ ซึ่งเป็นหนึ่งในสามพื้นฐานของแรงจูงใจในการบริการสาธารณะที่ Perry & Wise (1990) ได้ระบุไว้ว่า แรงจูงใจทางด้านอารมณ์ส่งผลต่อแรงจูงใจในการบริการสาธารณะมิติความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นและมิติการเสียสละส่วนตัวเป็นแรงจูงใจที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อความหลากหลายของบริบททางสังคม ความรู้สึกดีที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่นในสถานการณ์ฉุกเฉินถือเป็นความภาคภูมิใจของเจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกู้ภัย แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทน แต่การเป็นบุคลากรที่สังกัดหน่วยงานราชการ แม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทน แต่อาจจะได้รับผลประโยชน์อย่างอื่นเป็นการตอบแทน อาทิ การยกย่องชมเชย การได้รับรางวัลที่เป็นเกียรติยศ รางวัล “หม่อมงามจิตต์ บุรฉัตร” รางวัลสร้างเสริมคนดีมีคุณธรรม



การประกาศเกียรติคุณอาสาสมัครดีเด่นแห่งชาติ การได้รับเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ “สดุดีป้องกันภัย” โดยกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติเป็น “คนดี ศรี ปก.” ของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นต้น นอกจากนี้การปลูกฝังในเรื่องคำสอนของพุทธศาสนาก็เป็นส่วนที่ส่งเสริมลักษณะนิสัยของคนไทยให้มีความเมตตา เห็นอกเห็นใจผู้อื่น และพร้อมให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดสาธารณภัย

2. ผลการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการบริการสาธารณะของเจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกู้ภัยในเมืองแห่งชาติ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านตำแหน่งงาน พบว่า

ปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกู้ภัยในเมืองแห่งชาติ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นเพศชาย (ร้อยละ 69.5) มากกว่าเพศหญิง มีอายุต่ำสุด 24 ปี อายุสูงสุด 55 ปี อายุเฉลี่ย 39.61 ปี และส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี และ 41-50 ปี (ร้อยละ 41.5 เท่ากัน) มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุด (ร้อยละ 50.0) และมีสถานภาพโสด มากที่สุด (ร้อยละ 52.5)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกู้ภัยในเมืองแห่งชาติ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ที่มีเพศต่างกัน อายุต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน และสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ ไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยด้านตำแหน่งงาน ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกู้ภัยในเมืองแห่งชาติ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่วนใหญ่สังกัดส่วนกลาง (ร้อยละ 51.7) มีตำแหน่งเป็นข้าราชการ (ร้อยละ 57.6) มีระดับตำแหน่งเป็นพนักงานราชการ – พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ร้อยละ 16.9) มีอายุราชการ 1-10 ปี (ร้อยละ 53.4) มีเงินเดือน 15,000 – 20,000 บาท (ร้อยละ 34.7) มีประสบการณ์ในการทำงานในสายงานปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับการค้นหาและกู้ภัย 1 -10 ปี (ร้อยละ 65.3) และมีความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารจัดการ (Management) มากที่สุด (ร้อยละ 41.5)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกู้ภัยในเมืองแห่งชาติ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่ประเภทของบุคลากรต่างกัน ระดับตำแหน่งต่างกัน อายุราชการต่างกันมีเงินเดือนต่างกัน มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกู้ภัยในเมืองแห่งชาติ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ที่สังกัดภูมิภาค ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผู้วิจัยจึงได้ทดสอบระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะของเจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกู้ภัยในเมืองแห่งชาติในรายมิติของระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ จำแนกตามภูมิภาคที่สังกัดเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบความแตกต่าง ดังนี้



มติที่ 1 ความสนใจในการกำหนดนโยบาย ผลการศึกษาพบความแตกต่างจำนวน 1 คู่ คือ เจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกักกันในเมืองแห่งชาติกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่สังกัดส่วนกลาง (ค่าเฉลี่ย 4.83) มีระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ สูงกว่า เจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกักกันในเมืองแห่งชาติกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่สังกัดภาคใต้ (ค่าเฉลี่ย 4.37)

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากรูปแบบในการกำหนดนโยบายของหน่วยงานผู้ที่กำหนดนโยบายจะเป็นผู้บริหารและหน่วยงานส่วนกลาง ดังนั้น เจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกักกันในเมืองแห่งชาติกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่สังกัดส่วนกลาง อาจได้มีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่สังกัดส่วนภูมิภาคที่เป็นผู้รับนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดพื้นฐานด้านแรงจูงใจในการบริการสาธารณะของ Perry & Wise (1990) ด้านแรงจูงใจที่มีเหตุผล (Rational) ที่บุคคลต้องการความพึงพอใจสูงสุดจากการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ มีผลทำให้เกิดการกระตุ้นให้การปฏิบัติงานและเสริมภาพลักษณ์ เจ้าหน้าที่จะรู้สึกว่ามีพันธะสัญญาต่อการบริการสาธารณะและมีความพึงพอใจในขณะให้บริการสาธารณะ ซึ่งแนวคิดพื้นฐานดังกล่าวได้พัฒนาจนกลายเป็นตัววัดโดย Perry (1996) ในมติที่ 1 การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ

มติที่ 4 ความเสียสละส่วนตัว ผลการศึกษาพบความแตกต่างจำนวน 3 คู่ คือ เจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกักกันในเมืองแห่งชาติกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่สังกัดส่วนกลาง (ค่าเฉลี่ย 4.50) มีระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ สูงกว่า เจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกักกันในเมืองแห่งชาติกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่สังกัดภาคเหนือ (ค่าเฉลี่ย 4.05) และภาคตะวันออก (ค่าเฉลี่ย 3.90) และเจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกักกันในเมืองแห่งชาติกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่สังกัดภาคกลางและภาคตะวันตก (ค่าเฉลี่ย 4.49) มีระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ สูงกว่าเจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกักกันในเมืองแห่งชาติกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่สังกัดภาคตะวันออก (ค่าเฉลี่ย 3.90)

จากผลการศึกษาอาจเนื่องมาจากภารกิจด้านการค้นหาและกักกันในเขตเมือง เช่น กรณีแผ่นดินไหว อาคารถล่ม โดยส่วนใหญ่จะเป็นสาธารณภัยขนาดใหญ่ที่เกิดขึ้นในพื้นที่เขตเมือง มีความเสียหายเป็นวงกว้าง มีผู้เสียชีวิตจำนวนมาก และจำเป็นต้องใช้ทักษะเฉพาะทางขั้นสูงในการปฏิบัติงาน ทำให้เจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกักกันในเมืองแห่งชาติกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่ปฏิบัติหน้าที่เข้าช่วยเหลือผู้ประสบภัยส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่ที่สังกัดส่วนกลาง เนื่องด้วยสาธารณภัยขนาดใหญ่ที่เกิดขึ้น และมีผู้ประสบภัยพิบัติจำนวนมาก จำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือทั้งการกู้ชีพและกักกันในเวลาที่รวดเร็วที่สุด เพื่อลดความสูญเสียให้มากที่สุด เจ้าหน้าที่จากส่วนกลางจะสามารถเข้าถึงพื้นที่ประสบภัยได้ในเวลาที่รวดเร็วกว่าเจ้าหน้าที่ที่สังกัดส่วนภูมิภาค นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกักกันในเมืองแห่งชาติกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่สังกัดส่วนกลางหลายคนเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ มีความรู้ และมีทักษะความเชี่ยวชาญมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่สังกัดส่วนภูมิภาคกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจึงมีคำสั่งให้ออกปฏิบัติหน้าที่อยู่เป็นประจำบ่อยครั้ง ในกรณีที่เป็นเหตุสา

ธารณภัยที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ เช่น อุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย เป็นต้น ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ทั่วทุกภูมิภาคของประเทศไทย ผู้ปฏิบัติหน้าที่เข้าให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยจะเป็นเจ้าหน้าที่ชุดเผชิญสถานการณ์วิกฤติ (Emergency Response Team : ERT) เจ้าหน้าที่กู้ภัยของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอีกชุดหนึ่งที่ออกปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว โดยเจ้าหน้าที่ชุดเผชิญสถานการณ์วิกฤตินี้จะสังกัดศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต 18 เขต ทั่วทุกภูมิภาคของประเทศไทย ดังนั้น ความสำเร็จของการได้ออกปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่จึงส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการเสียสละส่วนตัวเพื่อผลประโยชน์สาธารณะ

ผลการศึกษาในภาพรวม พบความแตกต่างจำนวน 2 คู่ คือ เจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกู้ภัยในเมืองแห่งชาติ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่สังกัดส่วนกลาง (ค่าเฉลี่ย 4.65) มีระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ สูงกว่า เจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกู้ภัยในเมืองแห่งชาติ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ที่สังกัดภาคเหนือ (ค่าเฉลี่ย 4.29) และภาคใต้ (ค่าเฉลี่ย 4.33) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Camilleri (2007) ที่พบว่า ปัจจัยด้านตำแหน่งงานมีผลส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ ดังนั้น ทำให้เจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกู้ภัยในเมืองแห่งชาติ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่สังกัดส่วนกลาง มีโอกาสได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ หรือมีโอกาสในการลงพื้นที่ปฏิบัติภารกิจได้มากกว่า เจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกู้ภัยในเมืองแห่งชาติที่สังกัดภูมิภาคอื่น

7. บทสรุปและข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกู้ภัยในเมืองแห่งชาติ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย มีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายมิติ พบว่า มิติที่มีระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะมากที่สุด คือ มิติที่ 1 ความสนใจในการกำหนดนโยบาย (Attraction to policy making) รองลงมาคือ มิติที่ 3 ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Compassion) มิติที่ 2 ความมุ่งมั่นต่อผลประโยชน์สาธารณะ (Commitment to the public interest) และมิติที่ 4 การเสียสละส่วนตัว (Self-sacrifice) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกู้ภัยในเมืองแห่งชาติ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่มีปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส) ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ ไม่แตกต่างกัน และปัจจัยด้านตำแหน่งงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกู้ภัยในเมืองแห่งชาติ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ที่มีประเภทของบุคลากร ระดับตำแหน่ง อายุ ราชการ เงินเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ ไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ เจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกู้ภัยในเมืองแห่งชาติ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่สังกัดภูมิภาค ต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



7.1 ข้อเสนอแนะตามผลการวิจัย

1. กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้แสดงความคิดเห็นหรือมุมมองเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะมากขึ้น เช่น ควรจัดให้มีเวทีรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียก่อนการประกาศนโยบายสาธารณะ หรือการจัดกิจกรรมถอดบทเรียนจากการปฏิบัติหน้าที่ การจัดงานสัมมนาทางวิชาการ การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระดมความคิดเห็น และเป็นเวทีรับฟังปัญหา หรือสะท้อนความคิดเห็นและข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้มีประสบการณ์ และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรจัดกิจกรรมที่สร้างความตระหนักรู้และให้ความสำคัญกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงาน ด้วยการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงผลตอบแทนที่จะได้รับภายหลังจากการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ค่าตอบแทน ค่าเสี่ยงภัยในการปฏิบัติงาน รางวัล เกียรติยศ สวัสดิการ และความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งไม่ควรให้เจ้าหน้าที่ต้องเสียผลประโยชน์จากการปฏิบัติงาน

3. กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรส่งเสริมให้มีการประชาสัมพันธ์สื่อสารกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้เข้าใจและมีทัศนคติเชิงบวกในการทำงานว่าการช่วยเหลือและการดูแลสวัสดิภาพของผู้ประสบภัยถือเป็นความรักชาติด้วยเช่นกัน อาจจัดกิจกรรมในรูปแบบของฝึกอบรม เป็นต้น

4. กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีทัศนคติเชิงบวกในด้านการเสียสละในการทำงาน การอุทิศตนเพื่อช่วยเหลือและดูแลสวัสดิภาพของผู้ประสบภัย และการทำงานด้วยจิตอาสา รวมถึงควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานหรือการเสียสละทำงานเพื่อส่วนรวมให้แก่หน่วยงาน ประชาชน และประเทศโดยเจ้าหน้าที่ต้องได้รับผลตอบแทนจากการเสียสละดังกล่าว เช่น ค่าตอบแทน ค่าเสี่ยงภัยในการปฏิบัติงาน รางวัล เกียรติยศ สวัสดิการ และความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นต้น

5. กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยควรจัดโครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกู้ภัยในเมืองแห่งชาติ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ประจำปีงบประมาณ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้มีการเรียนรู้ความรู้อื่นๆ ทบทวน และฝึกทักษะการกู้ภัย ตลอดจนพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่เพื่อให้ความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อเป็นการกระตุ้นและเสริมสร้างแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้รูปแบบการสนทนากลุ่ม (Focus Group) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) การศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study) เพื่อให้ได้ทราบรายละเอียดของแรงจูงใจในการบริการสาธารณะของเจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกู้ภัยในเมืองแห่งชาติ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย



ในมิติต่าง ๆ เพื่อนำผลการศึกษาที่ค้นพบมาวิเคราะห์และกำหนดเป็น “แนวทางปฏิบัติในการบริการสาธารณะที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย”

2. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการบริการสาธารณะเพิ่มเติม เช่น ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านโครงสร้างและการบริหารองค์กร เป็นต้น

3. ควรมีการขยายกลุ่มประชากรให้ครอบคลุมเจ้าหน้าที่ชุดค้นหาและกู้ภัยในเมืองแห่งชาติ ที่สังกัดหน่วยงานอื่น ได้แก่ กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร วิศวกรรมสถานแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์มูลนิธิเพื่อสิ่งแวดล้อมและสังคม และบริษัท เอ็นพีซี เซฟตี้ แอนด์ เอ็นไวรอนเม้นทอล เซอร์วิส จำกัด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมกลุ่มประชากร และมีความน่าเชื่อถือมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. (ม.ป.ป.) *กรอบการดำเนินงานเช่นใดเพื่อลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติ พ.ศ. 2558 – 2573*. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.

กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. (ม.ป.ป.). *ความเป็นมากรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย*. สืบค้นจาก <https://disaster.go.th/about/background>.

กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. (2559). *การลดความเสี่ยงจากสาธารณภัย*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. (2560). *คู่มือปฏิบัติงานคณะที่ปรึกษาด้านการค้นหาและกู้ภัยระหว่างประเทศ (INSARAG Guidelines)*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. (2566). *นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี (Organizational Governance : OG ของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. (2567). *ลักษณะสำคัญขององค์การประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

ชวนพิศ เงินฉลาด. (2562). *แรงจูงใจในการบริการสาธารณะ กรณีศึกษาศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต)* . มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.

นัทที ขจรกิตติยา. (2555). *ตัวแปรเชิงเหตุและผลของแรงจูงใจในการบริการสาธารณะของพนักงานเทศบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต)* . มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.

นันทยา ศรีมามาศ และกฤษฎวรรณ โสวัชรินทร์. (2564). *แรงจูงใจในการบริการสาธารณะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น. วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น, 7(12), 181-194.*

เบญจธรรม ดิสกุล. (2558). *การรับราชการ: แรงจูงใจในการบริการสาธารณะหรือสวัสดิการในองค์กร (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.



- ธีรภูมิ เอกะกุล. (2543). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*.
อุบลราชธานี : สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ปิยฉัตร ศิริมาศทอง. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานช่วงWFH และความท้าทายในการจัดการของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- พระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ พ.ศ. 2550. (7 กันยายน 2550). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 124 ตอนที่ 52 ก.
- วิภาพรรณ ตระกูลสันติรัตน์ และคณะ. (2557). การศึกษาแรงจูงใจในการบริการสาธารณะของนักศึกษาไทย: กรณีศึกษานักศึกษาคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. *รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ ภายใต้ทุนอุดหนุนการวิจัยจากกองทุนวิจัยมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ประจำปี 2553*. มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- Brewer, G. A. and Selden, S. C. (1998). Whistle blowers in the federal civil service: New evidence of the public service ethic. *Journal of public administration research and theory*, 8(3), 413-440.
- Brewer, G. A. and Selden, S. C. (2000). Why elephants gallop: Assessing and predicting organizational performance in federal agencies. *Journal of public administration research and theory*, 10(4), 685-712.
- Camilleri, E. (2007). Antecedents affecting public service motivation. *Personnel Review*, 36(3), 356-377.
- Kim, S. (2005). Individual-level factors and organizational performance in government organizations. *Journal of public administration research and theory*, 15(2), 245-261.
- Kim, S. (2009). Testing the structure of public service motivation in Korea: research note. *Journal of public administration research and theory*, 19(4), 839-851.
- Kim, S. and Vandenabeele, W. (2010). A strategy for building public service motivation research internationally. *Public administration review*, 70(5), 701-709.
- Moynehan, D. P. and Pandey, S. K. (2007). The Role of Organizations in Fostering Public Service Motivation. *Public Administration Review*, 67(1), 40-53.
- Li, X. (2008). An Empirical Study on Public Service Motivation and the Performance of Government Employee in China. *Canadian Social Science*, 4(2), 18-28.
- Perry, J. L. (1996). Measuring public service motivation: An assessment of construct reliability and validity. *Journal of public administration research and theory*, 6(1), 5-22.



- Perry, J. L. (1997). Antecedents of public service motivation. *Journal of public administration research and theory*, 7(2), 181-197.
- Perry, J. L. and Wise, L. R. (1990). The Motivational Bases of Public Service. *Public administration review*, 50(3), 367-373.
- Rainey, H. G. and Steinbauer, P. (1999). Galloping Elephants: Developing Elements of a Theory of Effective Government Organizations. *Journal of public administration research and theory*, 9(1), 1-32.
- RitZ, A. (2009). Public service motivation and organizational performance in Swiss federal government. *International review of administrative sciences*, 75(1) 53-78.
- Vandenabeele, W. (2007). Toward a public administration theory of public service motivation: An institutional approach. *Public management review*, 9(4), 545-556.
- Vandenabeele, W. (2011). Who want to deliver public service? Do institutional antecedents of public service motivation provide an answer. *Review of public personnel administration*, 31(1), 87-107.