

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)
ของเทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

นางสาวรุ่งทิwa จันทรวีจิต



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2555

**Work Motivation of Civil Emergency Relief Volunteers of Khuntalae Tambon
Municipality, Muang Surat Thani District, Surat Thani Province**

Miss Roongtiva Juntaravishit



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

2012

หัวข้อวิทยานิพนธ์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)
ของเทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ชื่อและนามสกุล นางสาวรุ่งทิวา จันทรวิจิต

แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ

สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต
2. อาจารย์ ดร. ถักษณา ศิริวรรณ

วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 23 พฤษภาคม 2556

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. จินรัตน์ สมสืบ)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต)



กรรมการ

(อาจารย์ ดร. ถักษณา ศิริวรรณ)



ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(ศาสตราจารย์ ดร. ศิริวรรณ ศรีพหล)

ชื่อวิทยานิพนธ์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)

ของเทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ผู้วิจัย นางสาวรุ่งทิวา จันทรวชิต รหัสนักศึกษา 2533005969 **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต (2) อาจารย์ ดร. ถักษณา ศิริวรรณ

ปีการศึกษา 2555

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนของเทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนของเทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี (3) แนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนของเทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจซึ่งศึกษาประชากรทั้งหมด ได้แก่ อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนของเทศบาลตำบลขุนทะเล 160 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า (1) อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนของเทศบาลตำบลขุนทะเลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ได้แก่ การยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ รวมทั้งการบังคับบัญชาและการนิเทศงาน (3) แนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานคือ ผู้บริหารควรส่งเสริมการสร้างความสุขในการทำงาน โดยผ่านทางการสอนแนะวิธีการทำงานให้ถูกล่วง การบริหารที่มีหลักเกณฑ์แบบแผน การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี จัดอุปกรณ์ทำงานอย่างพอเพียง และให้การยอมรับรวมทั้งมีความเชื่อมั่นในความสามารถของอาสาสมัคร

คำสำคัญ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

Thesis title: Work Motivation of Civil Emergency Relief Volunteers of
Khuntalae Tambon Municipality, Muang Surat Thani District,
Surat Thani Province

Researcher: Miss Roongtiva Juntaravishit; **ID:** 2533005969; **Degree:** Master of Public
Administration; **Thesis advisors:** (1) Papavadee Montriwat, Associate Professor;
(2) Dr. Luksna Sirivun; **Academic year:** 2012

Abstract

The aim of this research were to study 1) operational motivation level of Civil Protection Volunteers of Khuntalae Sub-district Municipality, Muang Suratthani District, Suratthani Province 2) factors affecting operational motivation of Civil Protection Volunteers of Khuntalae Sub-district Municipality, Muang Suratthani District, Suratthani Province 3) appropriate ways to enhance Civil Protection Volunteers of Khuntalae Sub-district Municipality, Muang Suratthani District, Suratthani Province.

This was a survey research studying whole population consisted of 160 Civil Protection Volunteers of Khuntalae Sub-district Municipality. Instrument used was questionnaire. Statistical tools employed were frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

Research results revealed that 1) operational motivation of Civil Protection Volunteers of Khuntalae Sub-district Municipality, Muang Suratthani District, Suratthani Province was at high level 2) factors motivating operational motivation were recognition, achievement, responsibility, together with supervision and illustration 3) to enhance operational motivation, the management should foster the feelings of happiness in work through work supervision, managing according to appropriate principle, arranging pleasant environment, provisioning of sufficient work equipment, and showing recognition and confidence in abilities of volunteers.

Keywords: Operational Motivation, Civil Protection Volunteers
Suratthani Province

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยได้รับความกรุณาเป็นอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ดร. ชินรัตน์ สมสืบ ประธานคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนต์วีดิ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร. ลักษณ์ ศิริวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณา ให้คำแนะนำถ่ายทอดความรู้อันทรงคุณค่าและเป็นประโยชน์ ให้กำลังใจให้โอกาส ตรวจสอบแนะนำ ให้แก้ไขจนแล้วเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านมา ณ ที่นี้

ในส่วนที่เป็นคุณค่า ที่สามารถอำนวยความสะดวกของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบให้ เทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่ให้ทุนศึกษานำมาประยุกต์ใช้ เป็นแนวทางในการพัฒนางานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งมีอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร) เป็นกำลังเสริม ให้มีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์กับองค์กร และประชาชนในพื้นที่ต่อไป

รุ่งทิwa จันทร์วิจิต

พฤษภาคม 2556



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมา	1
วัตถุประสงค์	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับแรงจูงใจ	9
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ	17
ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกันภัย ฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2553	25
ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ของ เทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี	29
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	34
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	37
ประชากรที่ศึกษา	37
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	37
การเก็บรวบรวมข้อมูล	39
การวิเคราะห์ข้อมูล	39
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	41

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	42
ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	42
ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	45
ส่วนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	50
ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับผลของปัจจัยต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	58
ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.).....	60
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	66
สรุปการวิจัย	66
อภิปรายผล	72
ข้อเสนอแนะ	76
บรรณานุกรม	78
ภาคผนวก	82
ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจแบบสอบถาม.....	83
ข แบบสอบถาม	85
ประวัติผู้วิจัย	95

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) จำแนกตามเพศ.....	42
ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) จำแนกตามอายุ.....	43
ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) จำแนกตามสถานภาพ.....	43
ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) จำแนกตามระดับการศึกษา.....	44
ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) จำแนกตามอาชีพหลัก.....	44
ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของรายได้ต่อเดือนจากอาชีพหลักของสมาชิก อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน.....	45
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนในภาพรวมรายด้าน.....	45
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนที่เกิดจากความพยายาม.....	46
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ที่เกิดจากความมุ่งมั่น.....	47
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนที่เกิดจากการมีทิศทาง.....	48
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ที่เกิดจากการมีเป้าหมาย.....	49
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ในการปฏิบัติงานของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.).....	50
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ภายในในการปฏิบัติงานของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.).....	50
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ภายนอกในการปฏิบัติงานของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.).....	51

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยภายใน).....	52
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ด้านการได้รับการยอมรับ (ปัจจัยภายใน).....	53
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ด้านความรับผิดชอบ (ปัจจัยภายใน)	54
ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ด้านการดูแลบังคับบัญชาและนิเทศงาน (ปัจจัยภายนอก).....	55
ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ (ปัจจัยภายนอก).....	56
ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ด้านสภาพแวดล้อม (ปัจจัยภายนอก).....	57
ตารางที่ 4.21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	58
ตารางที่ 4.22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรทำนายกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิก อปพร. เทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี.....	59
ตารางที่ 4.23 แสดงข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน.....	60
ตารางที่ 4.24 แสดงข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายใน.....	61
ตารางที่ 4.25 แสดงข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายนอก.....	61
ตารางที่ 4.26 แนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยภายใน).....	62

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.27 แนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัย ฝ่ายพลเรือน ด้านการได้รับการยอมรับ (ปัจจัยภายใน).....	62
ตารางที่ 4.28 แนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัย ฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ด้านความรับผิดชอบ (ปัจจัยภายใน).....	63
ตารางที่ 4.29 แนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัย ฝ่ายพลเรือน ด้านการดูแลบังคับบัญชาและนิเทศงาน (ปัจจัยภายนอก).....	64
ตารางที่ 4.30 แนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัย ฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ (ปัจจัยภายนอก).....	64
ตารางที่ 4.31 แนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัย ฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ปัจจัยภายนอก).....	65



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ภาพที่ 2.1 ทฤษฎี E.R. G. ของ Alderfer (Existence Relatedness Growth).....	19
ภาพที่ 2.2 แผนที่เทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี.....	33



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมา

ภัยพิบัติอันเป็นสาธารณภัยในประเทศไทย มีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและรุนแรงมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากโลกได้เกิดการแปรปรวนของภูมิอากาศ การใช้ทรัพยากรธรรมชาติที่ขาดสมดุล ความแปรปรวนของระบบการเมือง ความแปรปรวนของระบบเศรษฐกิจความแปรปรวนของระบบสังคม จนมีผลกระทบต่อทุกประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (สำนักเลขาธิการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน 2547: คำนำ) ดังนั้นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 จึงได้กำหนดแนวทางการวางรากฐานการพัฒนาอย่างมีคุณภาพและยั่งยืนในด้านการพัฒนาคุณภาพคนและการคุ้มครองทางสังคม ซึ่งได้ระบุถึงการปรับระบบการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและมีกลไกกำกับดูแลการบังคับอย่างจริงจัง รวมทั้งการส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนในสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคนและสังคมมากขึ้น (สำนักนายกรัฐมนตรี 2544: 23)

เทศบาลตำบลเป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่และภารกิจที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 12 พ.ศ. 2546) มาตรา 50 ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 16 ให้เทศบาลเมืองพัทยาและองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้ (29) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งอำนาจหน้าที่ดังกล่าวเป็นภารกิจที่เกี่ยวข้องและมีความสำคัญต่อเหตุการณ์สาธารณภัย และถือว่าเป็นภารกิจในด้านการให้บริการประชาชนประเภทหนึ่ง (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น 2549)

อปพร. หมายถึง อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เป็นอาสาสมัครจากภาคประชาชนที่เข้ามามีบทบาทในการจัดการกับภัยพิบัติต่างๆ เป็นบุคคลที่มีความพร้อมด้านกำลังพล และมีจิตสาธารณะที่เต็มเปี่ยมไปด้วยความยินดี ในการให้ความช่วยเหลือและบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ผู้ประสบภัยทั้งหลาย ให้พ้นจากภัยพิบัติต่างๆ ส่งผลถึงความสูญเสียชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนให้ลดน้อยลงไป ทำให้ประเทศชาติมีความมั่นคงมากขึ้น อปพร.จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการแบ่ง

เขากิจการของรัฐบาล หน่วยอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เกิดขึ้นโดยเริ่มจากพระราชบัญญัติป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2522 ซึ่งกำหนดให้มีการจัดตั้งหน่วยอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนขึ้นทุกเขตพื้นที่ในกรุงเทพมหานคร และทุกอำเภอทั่วราชอาณาจักร เพื่อช่วยเหลือในการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนมีระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหน่วยอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2531 และต่อมากระทรวงมหาดไทยได้ กำหนดระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหน่วยอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2547 ขึ้นใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการปฏิรูปราชการ และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป สาระสำคัญของระเบียบ มีผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศมีฐานะเป็นศูนย์ป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) กำหนดให้ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้อำนวยการศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) และกำหนดระเบียบว่าด้วย คณะกรรมการประสานงานศูนย์ป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2549 ขึ้น เริ่มใช้ตั้งแต่วันที่ 29 พฤษภาคม 2549 โดยมีสาระที่สำคัญให้สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการประสานงานศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ซึ่งมีหน้าที่ในเขตพื้นที่ในการช่วยเหลือในการประสานงานสมาชิกที่เป็นอาสาสมัคร ร่วมกันจัดสวัสดิการและกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีในหมู่สมาชิกอาสาสมัคร รวมทั้งสนับสนุนการดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและแนวทางที่คณะกรรมการอำนวยการศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) กำหนด

ในปัจจุบันกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นผู้รับผิดชอบดูแลบรรดาสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ทั่วประเทศ โดยร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในทุกระดับ เช่น เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้ความรู้ฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เพื่อเพิ่มอัตรากำลัง และฝึกอบรมทบทวนเพื่อพัฒนาศักยภาพ ทั้งนี้เพื่อให้สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพช่วยเหลือสังคม ดังจะเห็นได้จากรัฐบาลได้เล็งเห็นความสำคัญ จึงกำหนดให้วันที่ 22 มีนาคม ของทุกปีเป็นวันอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ในปัจจุบันจำนวนสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ทั่วประเทศที่ได้รับการฝึกอบรม (ณ วันที่ 31 ก.ค. 2550) มีทั้งสิ้นรวม 1,200,706 คน (กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 2555) ซึ่งยังคงมีจำนวนไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับจำนวนประชากรทั้งประเทศ ดังนั้น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของกระทรวงมหาดไทยจึงได้มีนโยบายร่วมกันที่จะต้องเพิ่มจำนวนสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ให้ได้อย่างน้อยร้อยละ 2 ของจำนวนประชากรในแต่ละพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นๆ จากประชาชนที่มีความพร้อม มีจิตสาธารณะ เพื่อเป็นกำลังเสริมในการทำงานร่วมกันกับหน่วยงานภาครัฐทุกๆ หน่วยงานในการ

จัดการภัยพิบัติได้รวดเร็ว ทันท่วงทีต่อสถานการณ์เร่งด่วนที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในท้องถิ่น

เทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นที่มีความสำคัญในการดำเนินงานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เนื่องจากพื้นที่การคมนาคมติดต่อกับเมืองใหญ่ของจังหวัด เป็นชุมชนเมืองกึ่งชนบท ประชากรแฝงจำนวนมาก โดยเฉพาะประชากรจากสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ย้ายมาประกอบอาชีพ มาศึกษาในสถานศึกษา มีสถานประกอบการ ห้างร้านเอกชน โรงงาน ธนาคาร หอพัก บ้านเช่า ศูนย์ราชการ สถานศึกษา โรงเรียน โดยเฉพาะสถานศึกษาขนาดใหญ่ คือมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาสุราษฎร์ธานี โรงเรียนมัธยมกิตติยาภา 3 ในพื้นที่ ถนนสายหลักสายรองการจราจรคับคั่ง ตามสถิติของพื้นที่อุบัติเหตุบนท้องถนนเกินกว่า 1,200 ครั้ง/ปี และการที่มีถนนสาย 44 กระบี่-ขนอมผ่าน ทำให้บริบทเปลี่ยนแปลงถนนขวางทางไหลของน้ำ หลายหมู่บ้านเกิดอุทกภัยทุกครั้งเมื่อฝนตกหนักติดต่อกันเกิน 3 วัน เทศบาลตำบลขุนทะเลจึงมีความจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ช่วยปฏิบัติงานในพื้นที่เมื่อเกิดเหตุภัยต่างๆ ขึ้น และยึดระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2553 เป็นแนวทางปฏิบัติ มีการสนับสนุนกิจการงานอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) มีการจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการ และจัดตั้งฝ่ายต่างๆ ศูนย์ปฏิบัติการดังนี้ (1) ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (2) ฝ่ายรักษาความสงบเรียบร้อย (3) ฝ่ายสงเคราะห์ผู้ประสบภัย (4) ฝ่ายปฏิบัติการกู้ชีพกู้ภัย

การที่อาสาสมัครป้องกันภัย อปพร. จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นสิ่งสำคัญประการหนึ่งได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดพลังที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ที่จะทำให้เกิดการที่จะกระทำ หรือไม่กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง(สุชา จันทน์เอม และสุรศักดิ์ จันทน์เอม 2538: 71-72) บุคคลย่อมต้องการแรงจูงใจที่จะทำงานที่เขาต้องการ โดยเฉพาะแรงจูงใจที่เหมาะสมจะทำให้เขาเอาใจใส่งานมากขึ้น หากหน่วยงานต้องการให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานจะต้องเข้าใจถึงความต้องการของพนักงานและสามารถหาสิ่งจูงใจให้เขาได้ทำงานขณะเดียวกันหากความต้องการของเขามีจุดหมายเดียวกันเป้าหมายขององค์กรก็จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการได้ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2544: 111)

อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ในความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีจำนวนทั้งสิ้น 160 คน ซึ่งหากมีพลังในการทำงานจากแรงจูงใจย่อมส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเข้มแข็ง มีประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจแก่อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง โดยเฉพาะเมื่อองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องเพิ่มจำนวนอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ในอนาคต ซึ่งผู้ศึกษารับราชการเป็นรองปลัดเทศบาลตำบลขุนทะเลมีหน้าที่รับผิดชอบงานศูนย์ป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) โดยตรงและเห็นว่าอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ทุกคนต้องประกอบอาชีพปกติ จึงมีข้อจำกัดในบางเรื่อง งานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) นั้นต้องมีจิตสาธารณะ เสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของประชาชนโดยส่วนใหญ่ และมีเวลาทำงานที่ไม่แน่นอน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเหตุสาธารณภัยที่เกิดขึ้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ของเทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อหาคำตอบว่า มีปัจจัยใดที่สามารถสร้างแรงจูงใจแก่อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ได้ และจะสร้างเสริมแรงจูงใจแก่ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ได้ด้วยวิธีการใด จึงจะช่วยเหลือประชาชนให้รวดเร็วทันต่อสถานการณ์ มีประสิทธิภาพประสิทธิผลประโยชน์สุขแก่ประชาชน

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ของเทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี
- 2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ของเทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี
- 2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจแก่สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ของเทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจของนักวิชาการ โดยเฉพาะเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) และแกรี จอห์นส์ (Gary Johns) และสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดดังแสดงในภาพที่ 1.1

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. ขอบเขตของการวิจัย

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประกอบด้วย องค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ ความพยายาม ความมุ่งมั่น การมีทิศทาง การมีเป้าหมายและศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจซึ่งประกอบด้วยปัจจัยภายใน ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับความยอมรับ ความรับผิดชอบ และปัจจัยภายนอก ได้แก่ การดูแลบังคับบัญชาและนิเทศงาน นโยบายและการบริหารจัดการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาจากประชากรทั้งหมดซึ่งได้แก่ สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ของเทศบาลตำบลขุนทะเล จำนวน 160 คน

4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ การศึกษาครั้งนี้ใช้พื้นที่ในเขตความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลขุนทะเล คือ พื้นที่หมู่ที่ 1-10 ของตำบลขุนทะเล อำเภอเมือง ฯ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา การศึกษาครั้งนี้ใช้เวลาเก็บข้อมูลภาคสนามระหว่างเดือนเดือนสิงหาคม – กันยายน พ.ศ. 2555

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพหลัก และรายได้ต่อเดือนจากอาชีพหลัก

5.2 แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมประกอบด้วย องค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่ ความพยายาม ความมุ่งมั่น การมีทิศทาง และการมีเป้าหมาย

5.3 ความพยายาม หมายถึง ความอดสาหะในงานของบุคคล ในที่นี้หมายถึง การทำงานให้สำเร็จแม้จะมีปัญหาและอุปสรรค มีความตื่นตัวในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ พร้อมทั้งจะเรียนรู้งานและศึกษางานในหน้าที่ มีการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานเมื่อเกิดปัญหาซ้ำๆ และมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ

5.4 ความมุ่งมั่น หมายถึง ความมุ่งมั่นไม่ย่อท้อในการทำงาน หรือความไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรคต่างๆ ในการทำงาน ในที่นี้หมายถึง สามารถปฏิบัติงานได้ในทุกสถานการณ์ไม่ว่าจะยากลำบากแค่ไหนจนกว่าจะบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ไม่ริรอที่จะแก้ปัญหที่เกิดจากการปฏิบัติงานเพื่อให้งานนั้นบรรลุความสำเร็จ และมีแนวทางการปฏิบัติงานในเชิงรุกเพื่อให้งานมีความก้าวหน้า รวมถึงการช่วยเหลือทีมงานในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

5.5 การมีทิศทาง หมายถึง การมีความพยายามและความมุ่งมั่นเป็นลักษณะเชิงปริมาณในการทำงานของ อปพร. ในที่นี้หมายถึง การปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับทิศทางที่หน่วยงานกำหนด สามารถปฏิบัติงานตามช่วงเวลาที่ได้รับมอบหมาย บนพื้นฐานของวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนด และยอมรับวิธีการปฏิบัติงานที่หน่วยงานกำหนด

5.6 การมีเป้าหมาย หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจคือพฤติกรรมในทิศทางที่มุ่งสู่เป้าหมาย ในที่นี้หมายถึง การไม่เคยขาดการปฏิบัติหน้าที่หรือขาดการอยู่เวร มีความเต็มใจ

หากได้ออกปฏิบัติหน้าที่ ไม่รื้อที่จะออกปฏิบัติหน้าที่เมื่อได้รับการแจ้ง ได้กำหนดวิธีการและหลักการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีความเข้าใจวิธีการ หลักการในการปฏิบัติงาน

5.7 อปพร. หมายถึง อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองฯ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

5.8 ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยจูงใจภายในและปัจจัยจูงใจภายนอก

5.9 ปัจจัยจูงใจภายใน หมายถึง ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในการทำงาน

5.10 ปัจจัยจูงใจภายนอก หมายถึง การดูแลบังคับบัญชาและนิเทศงาน นโยบายและการบริหารจัดการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธภาพในการทำงาน

5.11 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ได้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ โดยที่งานนั้นมีการกำหนดขั้นตอนและระบบชัดเจน ทำให้เกิดความพอใจและความภาคภูมิใจในหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ และได้รับการยอมรับถึงความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานจนงานลุล่วงไปด้วยดี

5.12 การได้รับการยอมรับ หมายถึง การได้รับความไว้วางใจ และยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน โดยได้รับการยกย่องชมเชย เมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ และเพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถ จนทำให้อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนรู้สึก ว่า งานที่ทำอยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติได้รับการยกย่อง จากสังคมและเป็นคนที่มีความสำคัญ

5.13 ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การที่เห็นว่างานที่ทำหรือตำแหน่งที่ได้รับ มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าทัดเทียมกับตำแหน่งอื่นๆ ได้รับการสนับสนุนให้มีการศึกษาต่ออบรม หรือเข้าประชุมเพิ่มพูนความรู้ทักษะจนเกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ใช้หลักคุณธรรมในการพิจารณาอย่างเคร่งครัด จนทำให้เกิดความพอใจในตำแหน่งที่ทำ

5.14 ความรับผิดชอบ หมายถึง การเห็นด้วยหรือภาคภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมาย โดยที่คิดว่างานที่ได้รับมอบหมายให้ทำนั้นเป็นงานที่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ อย่างมีอิสระด้วยตนเองและงานมีความหลากหลายได้ซ้ำซาก จำเจ น่าเบื่อหน่าย จนได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน พิเศษที่มีความท้าทายได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพิ่มเติม นอกเหนือจากงานประจำ และวางแผนลงมือปฏิบัติพร้อมทั้งตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

5.15 การดูแลบังคับบัญชา และนิเทศงาน หมายถึง การที่เห็นว่าผู้บังคับบัญชามีความรู้และความสามารถในการเป็นผู้นำ สามารถกำหนดการทำงานอย่างเหมาะสม สอดคล้องทั้งปริมาณงานและปริมาณบุคคลและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกันพร้อม

ทั้งให้คำปรึกษาและแนวทางแก้ไขปัญหานั้นเป็นที่ยอมรับและเห็นด้วยในการดูแลปกครองผู้ได้บังคับบัญชา

5.16 นโยบายและการบริหารจัดการ หมายถึง การบริหารงานขององค์การอย่างมีหลักเกณฑ์ มีระเบียบแบบแผน โดยที่มีการกำหนดนโยบายบริหารงานที่มีวัตถุประสงค์ชัดเจน สามารถปฏิบัติตามได้และเปิดโอกาสให้บุคคลทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและข้อบังคับต่างๆ

5.17 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การที่องค์การได้จัดให้มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่มีในการทำงาน เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่บุคคลได้ปฏิบัติงานตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน จนรู้สึกว่าการดำเนินงานมีความเป็นกันเองเป็นมิตร และมีความเป็นประชาธิปไตย

5.18 สัมพันธภาพในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ได้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้เข้าพบและแสดงความห่วงใยเมื่อเกิดปัญหา เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานที่ทำมีความสามัคคีไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก และใช้เวลาพูดคุยแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นที่เกิดจากการทำงานด้วยกัน พร้อมทั้งมีการจัดกิจกรรมภายในเพื่อเชื่อมความสามัคคี

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ผลจากการศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนดำเนินงาน การปรับปรุงการบริหารงาน การพัฒนาศูนย์ อปพร. และเสริมสร้างแรงจูงใจให้สอดคล้องกับความต้องการของอปพร.ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

6.2 เพื่อให้บุคลากรสามารถนำกระบวนการจูงใจไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตประจำวัน

6.3 เป็นพื้นฐานในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า เรื่องราวต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวาง เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาสาระวิชาการที่เกี่ยวข้องกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ของเทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อนำมาเป็นกรอบในการศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับแรงจูงใจ
 - 1.1 ความหมายของแรงจูงใจ
 - 1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ
 - 1.3 องค์ประกอบของแรงจูงใจ
 - 1.4 กระบวนการของแรงจูงใจ
 - 1.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
3. ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ.2553
4. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนของเทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจถือเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดวิถีการดำเนินชีวิตประจำวันของบุคคลและ พฤติกรรมที่แสดงออกมาเพื่อตอบสนองสิ่งเร้าที่อยู่รอบตัว การศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจนั้น ได้มีผู้ให้ ความหมายไว้หลายทัศนะด้วยกัน ซึ่งผู้ศึกษาขอนำแนวคิดที่น่าสนใจมากล่าวถึงโดยสังเขป ดังนี้

1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมาจากฐานคติที่ว่า โดยทั่วไปแล้วคนอาจมิได้ทำงานเต็มความสามารถเท่าที่ตนมีอยู่เสมอไป อันเป็นผลมาจากแรงจูงใจของบุคคลนั้นๆ บุคคลที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่แน่นอน ระดับในการทำงานสม่ำเสมอและมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคคลที่ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงกล่าวได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นเสมือนพลังกระตุ้นพฤติกรรมให้แต่ละบุคคลใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย ซึ่งแรงจูงใจในภาษาอังกฤษคือคำว่า Motivation มีความหมายหลากหลายแตกต่างกันตามแนวคิดและการนำไปประยุกต์ใช้กับองค์กร ดังต่อไปนี้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548: 16) อธิบายความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า “แรงจูงใจ” มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า “Movere” ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “to move” อันมีความหมายว่า “เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักจูงบุคคลให้เกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ (To move a person to a course of action)

ราณี อธิษชัยกุล (2550: 9-6) อธิบายว่าแรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลที่ผลให้บุคคลกระทำหรือเคลื่อนไหวหรือพฤติกรรมที่มีทิศทางตามเป้าหมาย แรงจูงใจอาจแบ่งออกเป็นทางด้านร่างกายหรือกายภาพ เช่น ความหิว ความกระหาย ความเหนื่อยล้า และแรงจูงใจทางด้านจิตวิทยา หรือแรงจูงใจที่มีอยู่ในจิตใจ เช่น ความต้องการความรัก การแสวงหาชื่อเสียง เกียรติยศ และการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น เป็นต้น

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี (<http://th.wikipedia.org/wiki/> ค้นคืนเมื่อ 30 เมษายน 2555) อธิบายว่าแรงจูงใจ (Motivation) คือ สิ่งซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความต้องการ (Needs) พลังกดดัน (Drives) หรือ ความปรารถนา (Desires) ที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้ แรงจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้นๆ เอง ภายใน ได้แก่ ความรู้สึกต้องการ หรือขาดอะไรบางอย่าง จึงเป็นพลังชักจูง หรือกระตุ้นให้มนุษย์ประกอบกิจกรรมเพื่อทดแทนสิ่งที่ขาดหรือต้องการนั้น ส่วนภายนอกได้แก่ สิ่งใดก็ตามที่มาเร้าเร้า นำช่องทาง และมาเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมในตัวมนุษย์ ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกแต่เพียงอย่างเดียว หรือทั้งสองอย่างพร้อมกันได้ อาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมซึ่งเกิดจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญกับการเกิดพฤติกรรม นอกจากนี้ยังมีสิ่งเร้าอื่นๆ เช่น การยอมรับของสังคม สภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การบังคับขู่เข็ญ การให้รางวัลหรือกำลังใจหรือการทำให้เกิดความพอใจ ล้วนเป็นเหตุจูงใจให้เกิดแรงจูงใจได้

Kathleen Iverson (2001 อ้างถึงใน ราณี อธิชัยกุล 2550) ให้คำนิยามว่า “การจูงใจเป็นแรงผลักดันที่ทำให้เกิดการกระทำหรือตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม”

Hoyer and MacInnis (1997 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ 2545) ได้ให้นิยามไว้ว่า แรงจูงใจคือ แรงผลักดันภายในบุคคล (Inner Force) อันก่อให้เกิดผลสะท้อนกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมาย ผู้บริโภคที่ได้รับแรงจูงใจ จะเกิดพลังผลักดันให้เกิดความพร้อม ความเต็มใจ ที่จะแสดงกิจกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมา

Cherrington (1994 : 132 อ้างถึงใน จงดี ลัทธลาภกุล 2551: 16) มองแรงจูงใจว่าเป็นความเข้มข้น (intensity) ความมุ่งมั่น (direction) และความทนฝืนแน่น (persistence) ของพฤติกรรม ทฤษฎี ด้านแรงจูงใจทั้งหมดมุ่งไปสู่วิถีทางในการอธิบายการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ อันสืบเนื่องมาจากแรงจูงใจเป็นสาเหตุหลัก

Walters.1978 (<http://www.novabizz.com/> ค้นคืนเมื่อ 30 เมษายน 2555) อธิบายว่าแรงจูงใจ หมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำ หรือ เคลื่อนไหว หรือมี พฤติกรรม ในลักษณะที่มีเป้าหมาย

Luthans (1992:147 อ้างถึงใน จงดี ลัทธลาภกุล 2551: 16) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ กระบวนการซึ่งเริ่มต้นจากความรู้สึกที่ไม่เพียงพอ หรือเต็มไม่เต็มทางจิตใจที่เรียกกันว่า ความต้องการ ซึ่งเป็น แรงขับที่ก่อให้เกิดการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ที่จะบรรลุตามเป้าหมายอันเป็นสิ่งที่ล่อใจ นั่นคือ ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ (needs) แรงขับ (drive) และรางวัล อันเป็นสิ่งที่ล่อใจ (incentive)

Mowen and Minor (1998: 160 อ้างถึงใน พวงเพชร วัชรอยู่ 2537) ได้ให้คำนิยามไว้ว่า แรงจูงใจหมายถึง สภาวะภายในของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้น เพื่อผลักดันให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมออกมาโดยมีทิศทางเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่มุ่งหวัง (Goal-Directed Behavior) แรงจูงใจประกอบด้วย แรงขับ (Drives) ตัวกระตุ้น (Urges) ความปรารถนา (Wishes) หรือความต้องการอยากได้ (Desires) เป็นจุดเริ่มต้นที่จะเป็นแรงผลักดันให้เกิดการเคลื่อนไหวภายในร่างกายอย่างมีลำดับขั้นตอนนำไปสู่การแสดงพฤติกรรม

1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานของบุคคลซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการความสำเร็จขององค์กร เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคล และการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์กร นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจไว้ดังนี้

ภาววิไล เจริญพงศ์ (2547: 12-14) อธิบายว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการทำงานของพนักงาน เพราะการที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ไม่ได้ใช้ความสามารถของพนักงานเพียงอย่างเดียว แต่จำเป็นต้องมีสิ่งกระตุ้นให้มีความพยายามที่จะทำ แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้สึกอยากจะทำกรอย่างหนึ่งอย่างใด นอกจากจะก่อให้เกิดความรู้สึกธรรมดา ยังเป็นตัวกระตุ้นที่อยากจะกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดเป็นกรณีพิเศษอีกด้วย จะเรียกว่าเป็นแรงบันดาลใจก็ได้และยังก่อให้เกิดความกล้าในการกระทำอย่างหนึ่งอย่างใด ซึ่งก่อให้เกิดความสำเร็จมาแล้วมากมาย ทั้งนี้ สามารถสรุปความสำคัญของการจูงใจในการทำงานได้ดังนี้

1. การจูงใจช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้บุคคลพลัง (energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใดๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้นกระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าชาม เย็นชาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวันๆ

2. การจูงใจช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานให้บุคคลความพยายาม (persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุดไม่ทอดทิ้งหรือละความพยายามง่ายๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวางและเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อยๆ

3. การจูงใจช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของบุคคลการเปลี่ยนแปลงต่างๆ (variability) เกี่ยวกับรูปแบบการทำงานหรือวิธีการทำงานในบางครั้งก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่าหรือประสบผลสำเร็จมากกว่านักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคลแสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงเมื่อคืนรนเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใดๆ หากไม่สำเร็จบุคคลก็มักพยายามค้นสิ่งผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทางซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงาน จนในที่สุดทำให้แนวทางที่เหมาะสม ซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม

4. การจูงใจในการทำงานช่วยเสริมสร้างคุณค่าของความเป็นคนที่สมบูรณ์บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า ซึ่งจัดว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (work ethics) เป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

องค์กรใดที่มีพนักงานซึ่งมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมส่งผลให้องค์การนั้นๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการเจริญก้าวหน้า เพราะพนักงานดังกล่าวจะทุ่มเทพลังงานและความสามารถ

อย่างเต็มที่โดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย เพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายของงาน นอกจากนี้ยังมีพนักงานอีกส่วนหนึ่งซึ่งเชื่อว่า การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมุ่งมั่นทำงานให้เจริญก้าวหน้า ยังช่วยเสริมสร้างความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้แก่นั่น ช่วยให้ใช้ชีวิตอย่างมีความหมาย และช่วยสร้างคนให้ดีขึ้น เพราะการทำงานเป็นหัวใจสำคัญส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ซึ่งทำให้ชีวิตมีคุณค่าความสำเร็จของงานที่มีคุณภาพ ย่อมขึ้นอยู่กับแรงจูงใจให้พนักงานทำงานประกอบกับความสามารถของพนักงานที่เกี่ยวข้อง การจูงใจในการทำงานเป็นการกระตุ้นให้พนักงานแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามที่กล่าวไว้ข้างต้น ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน จึงจำเป็นต้องจัดทำให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานภายในองค์กร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 111) ได้กล่าวว่าบุคคลต้องการแรงจูงใจที่จะทำงานที่เขาต้องการ โดยเฉพาะแรงจูงใจที่เหมาะสมจะทำให้เขาเอาใจใส่งานมากขึ้น หากหน่วยงานต้องการให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานจะต้องเข้าใจถึงความต้องการของพนักงาน และสามารถหาสิ่งจูงใจให้เขาได้ทำงานขณะเดียวกันหากความต้องการของเขามีจุดหมายเดียวกัน เป้าหมายขององค์กรก็จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการได้

สุชา จันทน์เอม และสุรางค์ จันทน์เอม (2538: 71-72) กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดพลังที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ที่จะทำให้เกิดการที่จะกระทำ หรือไม่กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

พงษ์ ทรดาล (2540: 65) กล่าวว่า เพราะแรงจูงใจมีความสำคัญ 3 ประการ คือ (1) ทำให้เกิดความสบายใจการเลือก และกำหนดให้ตนเองแสดงพฤติกรรมอย่างใด อย่างหนึ่งออกมา (2) ทำให้เกิดพฤติกรรมเกิดพลังงานเร้าให้มีกิจกรรม และ (3) นำไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมาย สรุปได้ว่า แรงจูงใจ มีความสำคัญต่อบุคคลในการช่วยส่งเสริมหรือมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลให้สามารถไปสู่จุดหมายปลายทางตามที่คาดหวังไว้

1.3 องค์ประกอบของแรงจูงใจ

Gary Johns (1996 : 159 อ้างถึงใน ปภาวดี ประจักษ์สุภนิตติ และสุเมธ สุทัศน์ ณ อยุธยา 2546: 7) อธิบายว่า การที่จะทราบว่าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานหรือไม่ สามารถดูได้จากลักษณะการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น หากเป็นการปฏิบัติงานที่ประกอบด้วยลักษณะสำคัญของแรงจูงใจครบถ้วน ย่อมกล่าวได้ว่าบุคคลนั้นปฏิบัติงานอย่างมีแรงจูงใจ โดยอาจเป็นแรงจูงใจจากพลังภายนอกและภายในตัวบุคคล ซึ่งแรงจูงใจประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ได้แก่

1. ความพยายาม หมายถึง ความอุตสาหะในงานของบุคคล ซึ่งย่อมแตกต่างกันไปในลักษณะงานแต่ละประเภท

2. ความมุ่งมั่น หมายถึง ความมุ่งมั่นไม่ย่อท้อในการทำงาน หรือความไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรคต่างๆ ในการทำงาน

3. การมีทิศทาง การมีความพยายามและความมุ่งมั่นเป็นลักษณะเชิงปริมาณในการทำงานของบุคคลเพราะอาจประเมินได้ด้วยตัวเลข เช่นจำนวนชั่วโมงหรือจำนวนชิ้น อย่างไรก็ตามที่สำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าได้แก่คุณภาพของงานนั้นๆ และงานจะมีคุณภาพได้ย่อมต้องมีทิศทางแน่นอน ไม่สะเปะสะปะ ฉะนั้นจึงต้องพิจารณาด้วยว่าบุคคลได้ใช้ความพยายามและความมุ่งมั่นอย่างมีทิศทางหรือไม่ เพราะทิศทางในการทำงานของบุคคลควรเป็นทิศทางที่สอดคล้องกับทิศทางที่องค์กรกำหนด

4. การมีเป้าหมาย พฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจคือพฤติกรรมในทิศทางที่มุ่งสู่เป้าหมาย โดยเฉพาะเมื่อกล่าวถึงการจูงใจบุคลากรในองค์กร

เสนาะ ตีเขาว์ (2544: 209) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของแรงจูงใจว่า ประกอบด้วยหลายอย่าง ดังนี้

1) ความต้องการ (need) เกิดขึ้นจากความไม่สมดุลระหว่างกายและจิตใจซึ่งมีความหมายว่าเป็นสภาวะในร่างกายที่ก่อให้เกิดความประทับใจในผลของการกระทำอย่างหนึ่ง หากต้องการที่เกิดขึ้นได้รับการตอบสนองความรู้สึกจะผ่อนคลาย หากความต้องการที่เกิดขึ้นไม่ได้รับการตอบสนองความรู้สึกจะตึงเครียด ตามปกติพื้นฐานของความต้องการเกิดจากความขาดแคลน แต่ความต้องการก็มีลักษณะก้าวหน้าด้วย

2) พลัง (Force) ที่เกิดขึ้นเพื่อบรรเทาความต้องการให้ลดลงพลังที่เกิดจากร่างกายอธิบายได้ว่าเกิดจากความขาดแคลน แต่พลังที่เกิดจากจิตอาจอธิบายยาก แต่พลังที่เกิดจากทั้งสองอย่างมีความสัมพันธ์กันว่ามุ่งไปสู่เป้าหมายหรือสิ่งที่จูงใจนั้น เช่น ความต้องการอาหารและน้ำเพื่อบำบัดความหิวและความกระหาย แต่ความต้องการความเป็นเพื่อ เพื่อทำให้เกิดพลังของความรัก

3) ความพยายาม (Effort) เป็นสิ่งที่ใช้วัดความเข้มหรือความหนักเบาของแรงจูงใจ พลังที่มุ่งไปสู่เป้าหมายของคนบางคนสูง คือมีความพยายามมุ่งมั่นสูง แต่บางคนมีความพยายามต่ำ

4) เป้าหมาย (Goals) เป็นสิ่งสุดท้ายของแรงจูงใจ หรือสิ่งที่จูงใจซึ่งมีความหมายว่าสิ่งใด ๆ ก็ตามที่บรรเทาความต้องการให้ผ่อนคลายและลดพลังลง ดังนั้น เป้าหมาย คือ การบำรุงหรือทำให้ความสมดุลระหว่างร่างกายและจิตใจกลับไปสู่ที่เดิมและลดพลังในแรงจูงใจลง เช่น การรับประทานอาหาร ดื่มน้ำ หรือการมีเพื่อจะทำให้ความสมดุลกลับไปสู่ที่เดิมและลดพลังลง

สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ ความพยายาม ความมุ่งมั่น การมีทิศทาง และการมีเป้าหมาย หากขาดองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งย่อมไม่ถือว่ามีความแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.4 กระบวนการของแรงจูงใจ

ปกาวดี ประจักษ์สุภนิตติและ สุเมธ สุทัศน์ ณ อยุธยา (2546: 11-12) อธิบายว่า กระบวนการจูงใจ หมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอนที่บุคคลจะเกิดแรงจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย 6 ขั้นตอนสำคัญ

1. บุคคลมีความต้องการ บุคคลจะกำหนดความต้องการของตนเองในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ ว่ายังมีความต้องการใดที่ยังได้ไม่รับการตอบสนอง หรือได้รับการตอบสนองอย่างไม่เพียงพอ อาจเป็นความต้องการทางกาย หรือจะเป็นความต้องการทางสังคม

2. บุคคลหาวิธีสนองความต้องการ ความต้องการในขั้นที่ 1 จะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสวงหาวิธีสนองความต้องการ โดยจะพิจารณาว่าความต้องการที่ยังได้รับการตอบสนองหรือได้รับการตอบสนองอย่างไม่เพียงพอ นั้นจะสามารถมีวิธีการหรือจะอย่างไรให้ได้รับการตอบสนอง

3. การแสดงออกซึ่งพฤติกรรม คือการที่บุคคลเลือกแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่มุ่งสู่การตอบสนองความต้องการหรือคือพฤติกรรมที่มีเป้าหมาย บุคคลจะพิจารณาว่าเป้าหมายในสนองความต้องการได้มากกว่า ก็จะจัดทิศทางของคนสู่เป้าหมายนั้น เกิดแรงผลักดันที่จะดำเนินการให้เป้าหมายบรรลุผล

4. การประเมินการบรรลุเป้าหมาย บุคคลจะประเมินว่าพฤติกรรมที่แสดงออกตามทิศทางที่กำหนดนั้นทำให้เขาสามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้หรือไม่ หรือประสบความสำเร็จเพียงใด

5. การได้รับรางวัลหรือลงโทษ คือการที่บุคคลได้รับรางวัลหรือการลงโทษจากการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมสิ่งที่เขาได้รับในขั้นตอนนี้เป็นข้อมูลย้อนกลับที่บ่งบอกว่า พฤติกรรมที่แสดงออกของเขามีความเหมาะสมหรือไม่เพียงใด

6. การประเมินความต้องการ บุคคลจะประเมินความต้องการของตนใหม่ โดยพิจารณาจากสิ่งที่ได้รับซึ่งอาจเป็นรางวัลหรือการลงโทษ เพื่อกำหนดความต้องการของตนในขั้นที่ 1 ใหม่อีก

1.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ

Barnard (อ้างถึงใน ธนวัฒน์ ตั้งวงษ์เจริญ 2539: 22) กล่าวว่าปัจจัยจูงใจหรือสิ่งจูงใจที่ทำให้คนอยากทำงานมีอยู่ 7 ประการคือ

1. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ประกอบด้วยเงิน วัตถุประสงค์ อาคารสถานที่ เป็นต้น
2. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับโอกาส เช่น โอกาสเกี่ยวกับความมีชื่อเสียง ความเด่น ความมีอำนาจอิทธิพล การได้รับตำแหน่งที่ดี
3. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับสภาพวัตถุประสงค์ ความร่วมมือ การได้รับการบริการซึ่งอาจจะได้โดยรู้ตัว หรือไม่รู้ตัว
4. ความสามารถขององค์กรที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจกับบุคคลโดยเปิดโอกาสให้เขาแสดงอุดมคติโดยเสรี เพื่อก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในฝีมือ ตลอดจนโอกาสที่องค์กรจะให้ได้มีสวัสดิการต่างๆ แก่ตัวเขาเอง ครอบครัว หรือบุคคลอื่น
5. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน การมีสัมพันธ์อันดีกับบุคคลภายในหน่วยงาน ความผูกพันกับสถาบัน และการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมสถาบัน
6. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่เป็นไปตามปกติและทัศนคติ ทั้งในแง่ของสถาบัน ผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติ
7. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับความปลอดภัยทางสังคม ความมั่นคงในการทำงาน และมีหลักประกันความมั่นคง การอยู่ดีกินดี

มนูญ ตนะวัฒนา (2539: 66) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานหรือความสุขในการทำงาน มีดังนี้

1. ความมั่นคง (Security) ประกอบด้วยความมั่นคงในการจ้างและความรู้สึก เป็นที่ต้องการขององค์กร ความรู้สึกที่มีความมั่นคงเป็นเหตุผลที่สำคัญในการชอบงาน ซึ่งเกิดจากองค์ประกอบต่างๆ ดังนี้

- 1.1 โอกาสในความก้าวหน้า
- 1.2 ปราศจากความตึงเครียด (Tension) และความกดดัน (Pressure) ทางอารมณ์
- 1.3 ได้รับการยอมรับ

1.4 ได้ทำงานตามสายงานที่ตนมีความสามารถจากการฝึกอบรม หรือได้ศึกษาเล่าเรียนมางานตามเนื้อแท้ของมันก็มีความสำคัญต่อความพอใจ คนส่วนใหญ่มีอาชีพ และทักษะระดับสูงมักจะชอบงานของตน เพราะงานนั้นท้าทายและกระตุ้นเขาอย่างแท้จริง

2. สังคม ความพึงพอใจในงานไม่เพียงแต่เกิดจากความต้องการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ (Needs of belonging) และสังคมยอมรับ (Social approval) เท่านั้นแต่ยังก่อให้เกิดความสุข จากการที่ได้มีความสัมพันธ์ทางสังคมและได้รับการปฏิบัติอย่างดีจากหัวหน้าหรือผู้จัดการอีกด้วย

3. การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การรับส่งข่าวสารการให้และการรับคำสั่ง การทำรายงานรวมถึงการฟังการรับข้อเสนอและการอธิบายอีกด้วย การติดต่อสื่อสารที่ดีหมายถึง การกระทำที่อยู่ตรงข้ามกับการหันหลังให้หรือการเพิกเฉยละเลย

4. บุคลิกภาพ หมายถึง มีการศึกษาดี ยืดหยุ่น และมาจากครอบครัวที่มีพื้นฐานทางสุขภาพจิต (Mentally healthy family) ผู้ที่พบความสำเร็จจะมีสภาพที่แท้จริงและ เป้าหมายของตนเองตรงกันข้ามกับคนไม่พอใจในงานที่ตนทำอยู่ มักจะเป็นคนแข็งกระด้างมีอุปาทาน คือ ยึดมั่นถือมั่นตายตัว (Rigid) ไม่ยืดหยุ่นและในการเลือกเป้าหมายจะไม่เป็นไปตามสภาพที่แท้จริง เขาไม่สามารถเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ จากสิ่งแวดล้อมได้ มักจะฟังคนอื่น ตำหนิตนเองเกี่ยวกับวิถีชีวิตในอนาคต และชีวิตโดยทั่วไปจะไม่มีความสุขเขามักจะไม่พอใจในงานเท่านั้น แต่จะไม่พอใจตนเองอีกด้วย

2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

นักการวิชาการหลายท่านได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นเกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ และทฤษฎีแรงจูงใจมีมากมายหลายทฤษฎี โดยมีการพัฒนาจากวิธีการใหญ่สองวิธีด้วยกัน คือ ทฤษฎีว่าด้วยเนื้อหา และทฤษฎีว่าด้วยกระบวนการ ซึ่งทฤษฎีว่าด้วยเนื้อหานี้เน้นความต้องการภายในว่า เป็นตัวกระตุ้นและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมนั้นคงอยู่ ทฤษฎีกระบวนการว่าด้วยกระบวนการของความคิดและกลวิธีต่างๆ ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้มนุษย์เลือกพฤติกรรมเฉพาะอย่างขึ้น ทฤษฎีต่างๆ เหล่านี้ไม่มีทฤษฎีใดได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่ ทุกทฤษฎีต่างมีความคล้ายกันและมีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน ทฤษฎีที่รู้จักกันแพร่หลายมีดังนี้

2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy)

นรา สมประสงค์ (2544: 132) อธิบายว่า มาสโลว์ได้ตั้งทฤษฎีนี้ขึ้น โดยมีสมมติฐานคือ มนุษย์มีความต้องการที่แตกต่างกันและมีความต้องการไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการนี้เป็นไปตามลำดับ ความต้องการแต่ละระยะจะเป็นแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมต่อไป เมื่อความต้องการขั้นต้นได้รับการตอบสนองแล้ว มาสโลว์ได้แบ่งความต้องการขั้นพื้นฐานสำหรับชีวิตมนุษย์ไว้เป็น 5 ระดับ ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs หรือ Biological Needs) เป็นความต้องการอันดับแรกของชีวิต ได้แก่ น้ำ อาหาร ที่อยู่อาศัย ความปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บ

เสื้อผ้าให้ความอบอุ่นและสบาย การพักผ่อน ออกกำลังกาย ความต้องการทางเพศ การต้องการหลุดพ้นจากความทุกข์

2) ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงและปลอดภัย (Safety and Security Needs) เป็นความต้องการลำดับต่อมาของมนุษย์ต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ปราศจากอันตราย ดำรงชีวิตอยู่ในครอบครัวที่มีความมั่นคงเป็นปึกแผ่น และมีความรู้สึกปลอดภัยในใจ ที่ได้รับการเอาใจใส่ดูแลกันต้องการอาชีพที่มีองค์กรมั่นคง การปฏิบัติงานไม่เสี่ยงอันตราย มีหลักประกันชีวิตที่เชื่อถือได้

3) ความต้องการทางสังคม หรือความต้องการได้รับความรักและแสดงความเป็นเจ้าของ หรือความต้องการความผูกพันหรือความต้องการการยอมรับ (Social Needs, Love and Belonging Needs) เป็นความต้องการการยอมรับจากสังคม ได้แก่ ต้องการเกี่ยวพันกับเพื่อน ต้องการถูกยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการให้บุคคลอื่นแสดงความความรัก ความห่วงใยแก่ตนและแสดงออกซึ่งการให้ความรักและความห่วงใยแก่คนอื่น ทั้งนี้เพราะความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะหรือสังคม

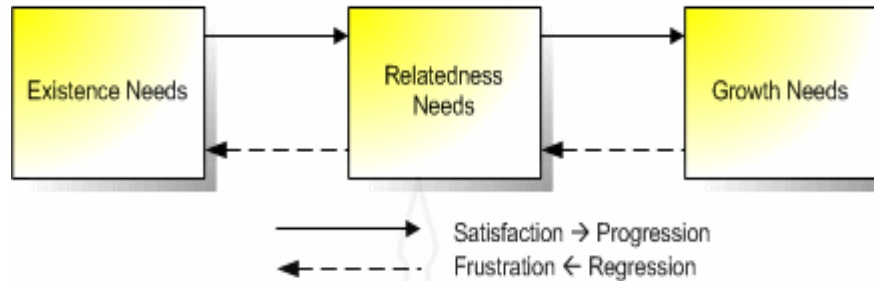
4) ความต้องการได้รับเกียรติและความภาคภูมิใจ ในคุณค่าของตน (Self-Esteem needs) ต้องการให้คนอื่นคิด รู้สึกและปฏิบัติดีต่อตน ให้ความเคารพนับถือด้วยความชื่นชมยินดี และแสดงออกซึ่งความมั่นใจในตนเองว่ามีคุณค่า ความต้องการนี้จะประกอบด้วย ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ

5) ความต้องการบรรลุศักยภาพแห่งตน (Self-Actualization needs) หมายถึง ความต้องการค้นพบและยอมรับตนเอง มีอิสระในการพัฒนาศักยภาพของตน ให้ไปสู่ความสำเร็จที่ดั่งใจด้วยตนเอง บรรลุหน้าที่จะเป็นคนดีที่สุดในเท่าที่จะมีความสามารถทำได้ทั้งทางด้านสติปัญญา ทักษะและอารมณ์ของตน

2.2 ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG Theory)

สมยศ นาวิการ (2540 : 307-310) กล่าวว่าเคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton Elderfer) แห่งมหาวิทยาลัยเยล ได้ปรับปรุงลำดับความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์เสียใหม่ เหลือความต้องการเพียงสามระดับ ดังแสดงในภาพที่ 2.1

Clayton Alderfer's ERG Theory



ภาพที่ 2.1 ทฤษฎี E.R. G. ของ Alderfer (Existence Relatedness Growth)

1. ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (Existence Needs) คือความต้องการทางร่างกาย และความปลอดภัยในชีวิต เปรียบได้กับความต้องการระดับต่อของมาสโลว์ ย่อโดย E

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) คือความต้องการต่างๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทั้งในที่ทำงานและสภาพแวดล้อมอื่นๆ ตรงกับความ ต้องการทางสังคมตามแนวคิดของมาสโลว์ ย่อโดย R

3. ความต้องการเจริญเติบโต (Growth Needs) คือความต้องการภายใน เพื่อการพัฒนาตัวเอง เพื่อความเจริญเติบโต พัฒนาและใช้ความสามารถของตัวเองได้เต็มที่ แสวงหาโอกาส ในการเอาชนะความท้าทายใหม่ๆ เปรียบได้กับความต้องการชื่อเสียงและการเติมความสมบูรณ์ให้ ชีวิตตามแนวคิดของมาสโลว์ ย่อโดย G มีความแตกต่างสองประการระหว่างทฤษฎี ERG และ ทฤษฎีลำดับความต้องการ คือ ประการแรก มาสโลว์ยืนยันว่า บุคคลจะหยุดอยู่ที่ความต้องการ ระดับหนึ่งจนกว่าจะได้รับการตอบสนองแล้ว แต่ทฤษฎี ERG อธิบายว่า ถ้าความต้องการระดับนั้น ยังคงไม่ได้รับการตอบสนองต่อไป บุคคลจะเกิดความคับข้องใจ แล้วจะถดถอยลงมาให้ความ สนใจ ในความ ต้องการระดับต่ำกว่าอีกครั้งหนึ่งประการที่สอง ทฤษฎี ERG อธิบายว่า ความ ต้องการมากกว่าหนึ่งระดับอาจเกิดขึ้นได้ในเวลาเดียวกัน หรือบุคคลสามารถถูกจูงใจด้วยความ ต้องการมากกว่าหนึ่งระดับในเวลาเดียวกัน เช่น ความต้องการเงินเดือนที่สูง (E) พร้อมกับความ ต้องการทางสังคม (R) และความต้องการ โอกาส และอิสระในการคิดตัดสินใจ (G)

2.3 ทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮิร์ซเบอร์ก

เจียมจิตร ศรีฟ้า (2545: 12) สรุปว่า เฮิร์ซเบอร์ก และคณะ ได้ทำการศึกษาค้นคว้าวิจัย เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลเขาได้ศึกษาว่า “คนเราต้องการอะไรจากงาน” คำตอบที่

พบคือ บุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน และได้แนวคิดว่าจะแยกองค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

1. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง ซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบนี้เรียกว่า**ปัจจัยจูงใจ** (Motivational Factors) มีอยู่ 5 ประการ คือ

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นครั้งผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลของงานอย่างยิ่ง

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งจะเกิดหลังจากการได้รับความสำเร็จในการทำงาน

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจมีความสัมพันธ์กับความสามารถ เป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์และความท้าทายให้ลงมือทำ เพื่อความสำเร็จของงานหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำเสร็จสมบูรณ์ในตัวเอง

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความรู้สึกต่อภาระที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ โดยกำหนดความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน และมีอิสระในการดำเนินการ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่เรียนมาไปปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าแก่ตนเอง

2. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน องค์ประกอบชนิดนี้เรียกว่า**ปัจจัยค้ำจุน** (Hygiene Factors) ได้แก่

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2 โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยังหมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะ (Skill) วิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานประกอบไปด้วยผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Inter Personal Relations with Superior, Subordinate, Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 สถานภาพของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพเป็นที่ยอมรับถือของสังคม

2.5 นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2.6 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ซึ่งรวมถึงอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับงานในที่ใหม่

2.8 ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารองค์ประกอบทั้ง 2 ปัจจัยนี้เป็นสิ่งที่คนต้องการเพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ทำให้เกิดความสุขในการทำงานเมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานผลที่ตามมา คือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน ส่วนปัจจัยค่าจ้างจะทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่มีความสุข หรือไม่พึงพอใจในงานขึ้นช่วยทำให้คนเปลี่ยนทัศนคติจากการไม่อยากทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงานและจากผลการศึกษาของเฮิร์ชเบิร์ก พบว่าองค์ประกอบ 5 ชนิดแรกที่เป็นปัจจัยจูงใจนั้นมีความสำคัญอย่างมากที่จูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานโดยตรง จากการที่เฮิร์ชเบิร์กได้สอบถามความเห็นจากกลุ่มตัวอย่างปรากฏว่าองค์ประกอบเหล่านี้เป็นที่ต้องการของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับสูง ตั้งแต่ร้อยละ 20 ถึง 41 ส่วนปัจจัยค่าจ้างนั้น ปรากฏว่ามีความสำคัญน้อยต่อการที่จะจูงใจให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงานแต่จะเป็นเพียงตัวป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเท่านั้น และบางองค์ประกอบมีความสำคัญน้อยมาก

2.4 ทฤษฎีแรงจูงใจของดักลาส แมกเกรเกอร์

Douglas McGregor (อ้างถึงใน ขงยุทธ เกษสาคร 2541: 71) ได้เสนอสมมุติฐานความคิดเกี่ยวกับธรรมชาติของคนในองค์กรเป็น 2 ทฤษฎีคือ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ทฤษฎี X กล่าวถึงธรรมชาติของคนในลักษณะที่ไม่ดีไว้ดังนี้

1. โดยปกติวิสัยแล้วคนไม่ชอบทำงาน ถ้ามีโอกาสหลีกเลี่ยงได้ก็จะพยายามหลบหลีกการทำงานทันที

2. เพราะเหตุที่คนมีนิสัยไม่ชอบทำงาน ทุกคนชอบจะถูกบังคับสั่งการ และมีบทลงโทษอันเป็นการจูงใจทางลบไว้ เพื่อให้พวกเขา มีความพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

3. คนโดยทั่วไปชอบให้มีผู้แนะนำ ไม่อยากมีความรับผิดชอบ ไม่มีความพยายามที่จะพัฒนาตนเองหรือไม่มีความทะเยอทะยาน ใฝ่รู้ใฝ่เรียน แต่ต้องการความปลอดภัย ความมั่นคง ในอาชีพการงานชอบทำงานเบา ๆ แต่ได้รับค่าตอบแทนที่สูง

ทฤษฎี Y กล่าวถึงธรรมชาติของคนในลักษณะที่ดีไว้ดังนี้

1. โดยปกติวิสัยแล้วคนรักที่จะทำงานด้วยความรับผิดชอบ

2. เพราะเหตุที่คนชอบทำงานและมีความรับผิดชอบ จึงควบคุมตนเองให้สามารถทำงานได้สำเร็จการควบคุมภายนอกและการคาดโทษไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้เกิดความพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

3. ภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม คนจะเกิดการเรียนรู้ การยอมรับ และอยากมีความรับผิดชอบมากขึ้น

4. คนจะมีความทะเยอทะยานและสนใจในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความคิด ทักษะเทคนิควิธีการทำงานตลอดจนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานให้ดียิ่งๆ ขึ้นเป็นลำดับ

5. มีประสิทธิภาพเกี่ยวกับความนึกคิด ความรอบคอบ และความคิดสร้างสรรค์ ในการแก้ปัญหาองค์กร

6. ภายใต้สภาพเงื่อนไขของสังคมอุตสาหกรรมสมัยใหม่นี้ ความสามารถทางสติปัญญาของบุคคลเป็นสิ่งจำเป็นลักษณะของบุคคลตามทฤษฎี X ผู้บริหารจะพยายามกำหนดมาตรฐานในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด มีการสั่งการโดยตรง การจูงใจจะเน้นค่าตอบแทนด้านเงินและผลประโยชน์อื่นๆ การใช้ระเบียบและหน้าที่ และคุกคามด้านการลงโทษ ผู้บริหารจะเห็นว่าจุดสำคัญของการจูงใจคือ การตอบสนองความต้องการของคนด้วยความต้องการขั้นพื้นฐานเท่านั้น

ลักษณะของบุคคลตามทฤษฎี Y เชื่อว่า การมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและการใช้แนวทางที่เหมาะสมแล้วคนจะควบคุมและสั่งงานด้วยตนเอง แรงจูงใจ คือความรับผิดชอบซึ่งมีอยู่ทุกคน ผู้บังคับบัญชาเพียงจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และวิธีการปฏิบัติงานที่ช่วยให้บุคคลเหล่านี้สามารถประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายของเขาเองควบคู่กันไปกับความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การ

2.5 ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์

McClelland (อ้างถึงใน ขวัญจิรา ทองนำ 2547 : 35) ได้เสนอแนวคิดว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for achievement) เป็นแรงขับเพื่อจะทำให้งานที่กระทำอยู่ประสบผลสำเร็จดีที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน เป็นแรงขับเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จหรือเป็นแรงจูงใจที่กระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีกว่า มีประสิทธิภาพสูงกว่า และประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

2. ความต้องการความรักและความผูกพัน (Need for affiliation) เป็นความปรารถนาที่จะส่งเสริมและรักษาสัมพันธภาพอันอบอุ่นเพื่อความเป็นมิตรกับผู้อื่น คล้ายกับความต้องการทางสังคมของมาสโลว์

3. ความต้องการมีอำนาจ (Need for power) เป็นความต้องการที่จะทำให้อื่นมีความประพฤติหรือมีพฤติกรรมตามที่ต้องการ หรือต้องการที่จะมีอำนาจในการบังคับบัญชาและอิทธิพลเหนือผู้อื่น

นอกจากนี้ ได้กล่าวถึงลักษณะของพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงดังนี้

1. กล้าเสี่ยงพอสมควร ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะมีการตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยว ไม่พอใจทำสิ่งที่ยากๆ ซึ่งไม่ต้องใช้ความสามารถ หากแต่เลือกทำสิ่งที่ยากเหมาะสมกับความสามารถของตน และทำในสิ่งที่ยากได้สำเร็จทำให้ตนพอใจ

2. ความกระตือรือร้น ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงไม่ได้ขยันไปทุกกรณี แต่จะเอาใจใส่มานะพากเพียรต่อสิ่งที่ท้าทาย ย้ำความสามารถของตน เป็นงานที่ต้องใช้สมองคิดและจะทำให้ตนเองเกิดความรู้สึกได้ว่าทำงานสำเร็จลุล่วงไปได้

3. ความรับผิดชอบต่อตนเอง ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติสูง จะพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจของตนเอง มิใช่จะหวังให้คนอื่นยกย่องตน ต้องการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น ไม่ชอบให้ผู้อื่นมาบงการว่าตนเองควรจะทำอย่างนั้นอย่างนี้

4. ต้องการทราบให้แน่ชัดในผลการตัดสินใจ ในผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง จะติดตามผลการกระทำของตนเองว่ามีผลอย่างไร และเมื่อทราบผลการตัดสินใจแล้วยังพยายามทำให้ดีกว่าเดิมอีก

5. คาดการณ์ล่วงหน้า ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงจะเป็นผู้ที่มีการวางแผนระยะยาวเพราะเล็งเห็นการณ์ไกลกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำ

2.6 ทฤษฎีการจูงใจ ของวรูม (Expectancy theory)

Vroom (อ้างถึงใน จงดี ลัทธลาภกุล 2551: 20-21) ได้อธิบายถึงวิธีการที่บุคคลได้รับการกระตุ้น ให้กระทำสิ่งซึ่งสามารถบรรลุเป้าหมาย มีสาระสำคัญดังนี้

(1) การจูงใจในการทำงานขึ้นอยู่กับ ความคาดหวังของแต่ละบุคคลที่เพิ่มความพยายามที่จะทำงานให้บรรลุผล

(2) การจูงใจในการทำงาน เกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณค่าที่แต่ละคนจะได้รับจากการทำงาน ต่อมาลอว์เลอร์และพอร์ตอร์ (อ้างในเรียม ศรีทอง 2542: 364) ได้ขยายความคิดว่าบุคคลจะทำงานต่อไปขึ้นอยู่กับความพอใจในงานซึ่งความพึงพอใจเกิดจากการเปรียบเทียบรางวัลตอบแทนที่เหมาะสมกับงานความคิดในการกระตุ้นให้คนทำงาน ตามแนวคิดทฤษฎีนี้ สามารถทำได้ 2 ลักษณะ คือ การเพิ่มคุณค่าทางบวกของผลที่เกิดขึ้น โดยการสื่อสารให้ชัดเจน และการเพิ่มความคาดหวังในผลสำเร็จที่จะเกิดขึ้นกับงาน หรือการสื่อสารให้ทราบความน่าจะเป็นไปของผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น (เรียม ศรีทอง 2542: 362-363)

จากวรรณกรรมที่ศึกษา ผู้วิจัยกำหนดได้นำแนวคิดจากทฤษฎีแรงจูงใจของ เฟรด เอดริค เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) มาเป็นตัวแปรต้น โดยจะศึกษาเฉพาะปัจจัยจูงใจภายใน 3 ประการ ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) การได้รับความยอมรับ 3) ความรับผิดชอบ และ ปัจจัยภายนอก 3 ประการ ได้แก่ 1) การดูแลบังคับบัญชาและนิเทศงาน 2) นโยบายและการบริหารจัดการ 3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ในส่วนของตัวแปรตามได้นำแนวคิดของแกรีจอห์นส์ (Gary Jogns) มาศึกษาโดยศึกษาองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่ 1) ความพยายาม 2) ความมุ่งมั่น 3) การมีทิศทาง 4) การมีเป้าหมาย

3. ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2553

“อปพร.” หมายความว่า อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน

“ศูนย์ อปพร.” หมายความว่า ศูนย์ อปพร. กลาง ศูนย์ อปพร. เขต ศูนย์ อปพร. จังหวัด ศูนย์ อปพร. กรุงเทพมหานคร ศูนย์ อปพร. อำเภอ ศูนย์ อปพร. เขตในกรุงเทพมหานคร ศูนย์ อปพร. เมืองพัทยา ศูนย์ อปพร. เทศบาล และศูนย์ อปพร. องค์การบริหารส่วนตำบล

“ผู้บัญชาการ” หมายความว่า ผู้บัญชาการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการกลาง ผู้อำนวยการจังหวัด ผู้อำนวยการอำเภอ ผู้อำนวยการท้องถิ่น และผู้อำนวยการกรุงเทพมหานคร

หมวด 1 ข้อ 5 ให้มีคณะกรรมการผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. กลาง ประกอบด้วย อธิบดีกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นประธานกรรมการ รองอธิบดีกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่ได้รับมอบหมาย รองอธิบดีกรมการปกครอง ที่ได้รับมอบหมาย รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ได้รับมอบหมาย เป็นรองประธานกรรมการ ผู้อำนวยการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร และผู้ทรงคุณวุฒิ อีกไม่เกินห้าคน ซึ่งประธานกรรมการแต่งตั้งจากผู้มีความรู้ ความสามารถ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นกรรมการให้ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมการป้องกันสาธารณภัย กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นกรรมการและเลขานุการ และผู้อำนวยการส่วนกิจการอาสาสมัคร สำนักส่งเสริมการป้องกันสาธารณภัย กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ข้อ 6 ให้คณะกรรมการผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. กลาง มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) กำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารกิจการศูนย์ อปพร.
- (2) เสนอแนวทางและมาตรการเกี่ยวกับการดำเนินกิจการ อปพร. ให้ศูนย์ อปพร. ถือปฏิบัติ
- (3) กำกับ ดูแล และสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ อปพร. ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

ในการปฏิบัติการตามอำนาจหน้าที่ในวรรคหนึ่ง คณะกรรมการผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. กลางอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการศูนย์ อปพร. เพื่อพิจารณาและเสนอความเห็นในเรื่องหนึ่งเรื่องใด หรือมอบหมายให้ปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดแทนได้

หมวด 2 การบริหาร และกำกับดูแล

ข้อ 20 ให้ผู้อำนวยการท้องถิ่น เป็นผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. ดังนี้ (1) ให้นายกเทศมนตรี เป็นผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เทศบาล รองนายกเทศมนตรี ซึ่งนายกเทศมนตรีมอบหมาย เป็นรอง

ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เทศบาล ปลัดเทศบาล เป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เทศบาล และสำนักปลัดเทศบาล เป็นศูนย์ อปพร. เทศบาล โดยให้เจ้าหน้าที่ของสำนักปลัดเทศบาล เป็นเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์

ข้อ 22 ให้ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. มีอำนาจหน้าที่สั่งการ ควบคุม และกำกับดูแลเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ อปพร. และ อปพร. ในสังกัด ตลอดจนให้การสนับสนุนการดำเนินงานของ อปพร. ภายในเขตพื้นที่รับผิดชอบ และสนับสนุนศูนย์ อปพร.ข้างเคียงในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รวมทั้งมีอำนาจแต่งตั้งบุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม ให้ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. ตามวรรคหนึ่ง จัดให้ อปพร. เข้ามามีส่วนร่วมในรูปของคณะกรรมการประสานงานศูนย์ อปพร. โดยการจัดตั้งและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการประสานงานศูนย์ อปพร. ให้เป็นไปตามที่ศูนย์ อปพร. กลาง กำหนด

ข้อ 23 ให้ศูนย์ อปพร. เทศบาล ศูนย์ อปพร. องค์การบริหารส่วนตำบล ศูนย์ อปพร. เขตในกรุงเทพมหานคร และศูนย์ อปพร. เมืองพัทยา จัดตั้งฝ่ายต่างๆ ดังต่อไปนี้

- (1) ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (2) ฝ่ายรักษาความสงบเรียบร้อย
- (3) ฝ่ายสงเคราะห์ผู้ประสบภัย
- (4) ฝ่ายปฏิบัติการกู้ชีพกู้ภัย
- (5) ฝ่ายอื่นๆ ตามความจำเป็น

ข้อ 24 ให้ อปพร. อยู่ภายใต้การควบคุม และกำกับดูแลของหัวหน้าฝ่าย อปพร. ให้หัวหน้าฝ่ายในศูนย์ อปพร. แต่ละแห่งอยู่ภายใต้การสั่งการ ควบคุม และกำกับดูแลของผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เทศบาล

หมวด 3 การคัดเลือก การพ้นจากสมาชิกภาพ และการฝึกอบรม

ข้อ 28 ให้ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เทศบาล ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. องค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เขตในกรุงเทพมหานคร และผู้อำนวยการศูนย์ อปพร.เมืองพัทยา เป็นผู้รับสมัครและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม เข้าเป็น อปพร. อปพร. ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์
- (3) มีภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ในเขตศูนย์ อปพร. นั้น
- (4) เลื่อมใสการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (5) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ หรือคนวิกลจริต

(6) ไม่เป็นผู้เสื่อมเสียในทางศีลธรรม หรือในทางทุจริต หรือเป็นภัยต่อสังคม ผู้สมัครที่ได้รับคัดเลือกกว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในวรรคสอง ต้องเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการฝึกอบรม อปพร. จึงจะได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นอปพร.

ข้อ 29 อปพร. พ้นจากสมาชิกภาพเมื่อ

(1) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งอย่างใดตามข้อ 28 และผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. ดันสกัดสั่งให้พ้นจากสมาชิกภาพ

(2) ตาย

(3) ลาออก

(4) ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. ดันสกัด สั่งให้พ้นจากสมาชิกภาพ ตามข้อ 36

หมวด 4 สิทธิ และวินัยของ อปพร.

ข้อ 35 อปพร. มีสิทธิ ดังต่อไปนี้

(1) แต่งเครื่องแบบและประดับเครื่องหมาย อปพร.

(2) ใช้วิทยุสื่อสารของทางราชการในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษร

(3) ได้รับการคุ้มครองตามระเบียบและกฎหมายในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย และหน้าที่อื่น ตามคำสั่งโดยชอบด้วยกฎหมายของผู้บัญชาการ รองผู้บัญชาการ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หรือเจ้าพนักงาน ตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ข้อ 36 อปพร. จะต้องรักษาและปฏิบัติตามวินัยโดยเคร่งครัด ดังต่อไปนี้

(1) สันนิษฐานและดำรงรักษาการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(2) ปฏิบัติตามคำสั่งโดยชอบด้วยกฎหมายของผู้บังคับบัญชาโดยเคร่งครัด และสนับสนุนการปฏิบัติงานของศูนย์ อปพร. ที่ตนสังกัด

(3) แต่งเครื่องแบบให้ถูกต้องตามระเบียบในขณะปฏิบัติหน้าที่

(4) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต อดทน ไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อยและไม่หวังผลประโยชน์ใดๆ เป็นการตอบแทน

(5) รักษาความสามัคคีในหมู่คณะและเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนรวม

(6) ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี

(7) ไม่เสพสุราของมีนเมาในขณะปฏิบัติหน้าที่

- (8) ไม่ใช่กิริยาจากที่ไม่สุภาพต่อประชาชน
- (9) ไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา
- (10) ไม่เปิดเผยความลับทางราชการ
- (11) ไม่แสวงหาผลประโยชน์อันมิชอบด้วยกฎหมายเพื่อตนเอง หรือผู้อื่นจากการปฏิบัติหน้าที่

กรณี อปพร. กระทำผิดวินัยตามวรรคหนึ่ง และเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการหรือกิจการ อปพร. ให้ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. ที่ผู้นั้นสังกัดมีอำนาจสั่งให้ อปพร. ผู้กระทำความผิดพ้นจากสมาชิกภาพ

หมวด 5 หน้าที่และการมอบหมายการปฏิบัติงาน

ข้อ 37 อปพร. มีหน้าที่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา และเจ้าพนักงานในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และปฏิบัติตามระเบียบนี้ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้ อปพร. ไปรายงานตัวต่อผู้บังคับบัญชา หรือเจ้าพนักงานโดยไม่ชักช้าและขณะปฏิบัติหน้าที่ให้แต่งเครื่องแบบ อปพร. เว้นแต่เป็นกรณีเร่งด่วนจะประดับเฉพาะเครื่องหมาย อปพร. ก็ได้ และต้องมีบัตรประจำตัว อปพร. ไว้เพื่อแสดงตนด้วย

ข้อ 38 กรณีผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. ใกล้เคียงร้องขอ และผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เห็นเป็นการสมควรอาจสั่ง อปพร. ไปปฏิบัติภารกิจนอกเขตรับผิดชอบก็ได้ และให้รายงานผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. ตามลำดับชั้นในกรณีที่มีความจำเป็น ให้ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. จังหวัด หรือผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. กรุงเทพมหานคร แล้วแต่กรณี มีอำนาจสั่งการ อนุมัติ หรืออนุญาตให้ อปพร. ไปปฏิบัติภารกิจนอกเขตจังหวัด หรือกรุงเทพมหานครได้

ข้อ 39 ในกรณีจำเป็นและเร่งด่วนเพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ และหัวหน้าฝ่าย อปพร. ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. องค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เทศบาล ผู้อำนวยการ ศูนย์ อปพร. เมืองพัทยา ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เขตในกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. อำเภอ ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. กรุงเทพมหานคร หรือผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. จังหวัด ไม่อยู่ หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองหัวหน้าฝ่าย อปพร. หรือรองผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. ของศูนย์ อปพร. นั้น เป็นผู้สั่งการ อนุมัติ อนุญาตแทนไปพลางก่อนได้

ข้อ 40 การรายงานให้กระทำ ตามลำดับชั้นการบังคับบัญชา เว้นแต่กรณีฉุกเฉิน หรือจำเป็นอาจรายงานผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไปได้ แต่ต้องรีบรายงานให้ผู้บังคับบัญชาโดยตรงทราบในทันทีที่สามารถจะกระทำได้

4. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ของเทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เทศบาลตำบลขุนทะเลได้รับโอนภารกิจจากศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจากอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี และก่อตั้งเป็นศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ในสังกัดเทศบาลตำบลขุนทะเล เมื่อ พ.ศ. 2548 สำนักงานศูนย์ตั้งอยู่ หมู่ที่ 1 ตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี พื้นที่เป็นชุมชนใหญ่ การจราจรหนาแน่น เป็นจุดเสี่ยงสูงสุดในการเกิดอุบัติเหตุ ปัจจุบันมีสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จำนวน 160 คน จัดฝึกอบรมให้กับสมาชิกจำนวน 2 รุ่น จำนวน 160 คนตามแผนการจัดฝึกอบรมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และแบ่งโครงสร้างภายในออกเป็น 4 ฝ่าย ได้แก่

1) ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งมีหน้าที่สนับสนุนการจัดเตรียมการป้องกันภัยต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งในพื้นที่และพื้นที่ใกล้เคียง จัดเตรียมการช่วยเหลือบรรเทาสาธารณภัยให้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

2) ฝ่ายรักษาความสงบเรียบร้อย มีหน้าที่ สนับสนุนการรักษาความสงบเรียบร้อย การรักษาความปลอดภัยและการอำนวยความสะดวกด้านการจราจร

3) ฝ่ายสงเคราะห์ผู้ประสบภัย มีหน้าที่สนับสนุนการช่วยเหลือปฐมพยาบาลเบื้องต้น และสงเคราะห์การประสบเหตุอุทกภัย วาตภัย สนับสนุนการช่วยปฐมพยาบาลเบื้องต้นและการสงเคราะห์ผู้ประสบภัย

4) ฝ่ายปฏิบัติการกู้ชีพกู้ภัย มีหน้าที่ปฏิบัติการกู้ชีพกู้ภัย ภายใต้การสั่งการของการแพทย์ฉุกเฉิน โทร.1669 ในกรณีเกิดภัยพิบัติหรืออุบัติเหตุทางท้องถนนให้การช่วยเหลือประชาชนผู้ประสบภัยและช่วยเหลือให้การพยาบาลรวมทั้งเคลื่อนย้ายผู้ประสบภัยได้อย่างปลอดภัยรวดเร็วและถูกต้องตามหลักวิชาการ สามารถให้การสนับสนุนหน่วยงานในพื้นที่หรือหน่วยงานข้างเคียงที่มีพื้นที่ติดต่อกันในการทำงานกู้ชีพกู้ภัยได้อย่างรวดเร็ว

(สำเนา)

คำสั่งเทศบาลตำบลขุนทะเล

ที่ 690/2554

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประสานงาน ศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)

เทศบาลตำบลขุนทะเล

.....

อาศัยอำนาจตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2553 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน และระเบียบศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนกลางว่าด้วยคณะกรรมการประสานงานศูนย์ อปพร. พ.ศ. 2549

เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง และตามมติที่ประชุมเลือกคณะกรรมการประสานงานศูนย์ อปพร. เทศบาลตำบลขุนทะเล และให้การดำเนินงานของคณะกรรมการประสานงานศูนย์ อปพร. เทศบาลตำบลขุนทะเลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงแต่งตั้งบุคคลปฏิบัติหน้าที่ดังต่อไปนี้

คณะกรรมการประสานงานศูนย์ อปพร. เทศบาลตำบลขุนทะเล

มีหน้าที่บริหารจัดการศูนย์ อปพร. ตามระเบียบว่าด้วยคณะกรรมการประสานงานศูนย์ อปพร. พ.ศ. 2549 ข้อ 8 ประกอบด้วย

1. นายการ์นย์ คำอุบล ประธานคณะกรรมการประสานงานศูนย์ อปพร.
2. นายชนชัย สุขเขียว รองประธานคณะกรรมการประสานงานศูนย์ อปพร.
3. นายจำเริญ ปานซัง รองประธานคณะกรรมการประสานงานศูนย์ อปพร.
4. นายพนา จิตรอร่าม ปฏิคม
5. นายณัฐพล พัฒนา เทร่ญญิก
6. นายเชนศพล ก้อนมณี ประชาสัมพันธ์
7. นายสมหวัง ศรีวัยพราหมณ กรรมการ
8. นายบำรุง ทันนาเขตต์ กรรมการ
9. นายจำรัส ปานซัง กรรมการ
10. นายชัยรัตน์ ทองปาน กรรมการ
11. นายเชษฐวุฒิ สืบสังข์ กรรมการ
12. นายบุญฤทธิ์ เรืองจันทร์ กรรมการ

13. นายคำนวณ จิตรจง กรรมการ/เลขานุการ

เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์อพพร. เทศบาลตำบลขุนทะเล มีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้นจึงแต่งตั้งคณะกรรมการฝ่ายต่างๆ ดังนี้

1. คณะกรรมการที่ปรึกษาประสานงานศูนย์ อพพร.

- | | |
|-------------------------|------------------|
| 1.1 นายสมนึก ยศดา | ประธานคณะกรรมการ |
| 1.2 นายบำรุง ทันทาเขตต์ | คณะกรรมการ |
| 1.3 นายถนัด หนูเกิด | คณะกรรมการ |

2. ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

มีหน้าที่สนับสนุนการจัดเตรียมการป้องกันภัยต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งในพื้นที่และพื้นที่ใกล้เคียงจัดเตรียมการช่วยเหลือบรรเทาสาธารณภัยให้รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพประกอบด้วย

- | | |
|-----------------------------|------------------|
| 2.1 นายบุญฤทธิ์ เรืองจันทร์ | ประธานคณะกรรมการ |
| 2.2 นายจรัส ปานซัง | คณะกรรมการ |
| 2.3 นายวิเชียร จิตรานนท์ | คณะกรรมการ |
| 2.4 นายณัฐวุฒิ สกุตทอง | คณะกรรมการ |
| 2.5 นายชัยณรงค์ คงชื่น | คณะกรรมการ |

3. คณะทำงานฝ่ายรักษาความสงบเรียบร้อย

มีหน้าที่ สนับสนุนการรักษาความสงบเรียบร้อย การรักษาความปลอดภัยและการอำนวยความสะดวกด้านการจราจร ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------|------------------|
| 3.1 นายบำรุง ทันทาเขตต์ | ประธานคณะกรรมการ |
| 3.2 นายจรูญ บางรักษ์ | คณะกรรมการ |
| 3.3 นายสรสิทธิ์ คุณล้ำ | คณะกรรมการ |
| 3.4 นายสวัสดิ์ วงศ์ยากัน | คณะกรรมการ |
| 3.5 นายวิศณุ มีเนียม | คณะกรรมการ |
| 3.6 นายวัชรินทร์ วงศ์ศิริ | คณะกรรมการ |

4. ฝ่ายสงเคราะห์ผู้ประสบภัย

มีหน้าที่ สนับสนุนการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเบื้องต้นและการสงเคราะห์ผู้ประสบภัย ประกอบด้วย

- | | |
|------------------------|------------------|
| 4.1 นายจรัส ปานซัง | ประธานคณะกรรมการ |
| 4.2 นางฉายา ต้วพานิชย์ | คณะกรรมการ |
| 4.3 นางบัวลา เสวตเวช | คณะกรรมการ |

- | | |
|---------------------------|----------|
| 4.4 นางขวัญใจ สุวรรณรัตน์ | คณะทำงาน |
| 4.5 นางมนตรี เสถียรคุณ | คณะทำงาน |
| 4.6 นางสาวณี ชิตเชื้อ | คณะทำงาน |

5. ฝ่ายปฏิบัติการ กู้ชีพ-กู้ภัย

มีหน้าที่ ปฏิบัติการกู้ชีพ-กู้ภัย เบื้องต้นในกรณีเกิดภัยปฏิบัติหรืออุบัติเหตุทางท้องถนนให้การช่วยเหลือประชาชนผู้ประสบภัยและช่วยเหลือให้การพยาบาล รวมทั้งเคลื่อนย้ายผู้ประสบภัยได้อย่างปลอดภัยรวดเร็วและถูกต้องตามหลักวิชาการสามารถให้การสนับสนุนหน่วยงานในพื้นที่หรือหน่วยงานข้างเคียงที่มีพื้นที่ติดต่อกันในการทำงานกู้ชีพ-กู้ภัยได้อย่างรวดเร็ว ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------|----------------|
| 5.1 นายธนชัย สุขเขียว | ประธานคณะทำงาน |
| 5.2 นายจตุพงษ์ แย้มบาน | คณะทำงาน |
| 5.3 นายสมมิตร แก้วกัญญาติ | คณะทำงาน |
| 5.4 นายสุทัศน์ ลีวเวหา | คณะทำงาน |
| 5.5 นายบุญช่วย จิตตานนท์ | คณะทำงาน |
| 5.6 นายณัฐวุฒิ ปาละกุล | คณะทำงาน |

ขอให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความรับผิดชอบ เสียสละเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชนในท้องถิ่นและเป็นผลดีแก่ทางราชการสืบไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 15 เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2554 เป็นต้นไป

ตั้ง ณ วันที่ 15 เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2554

(ลงชื่อ)

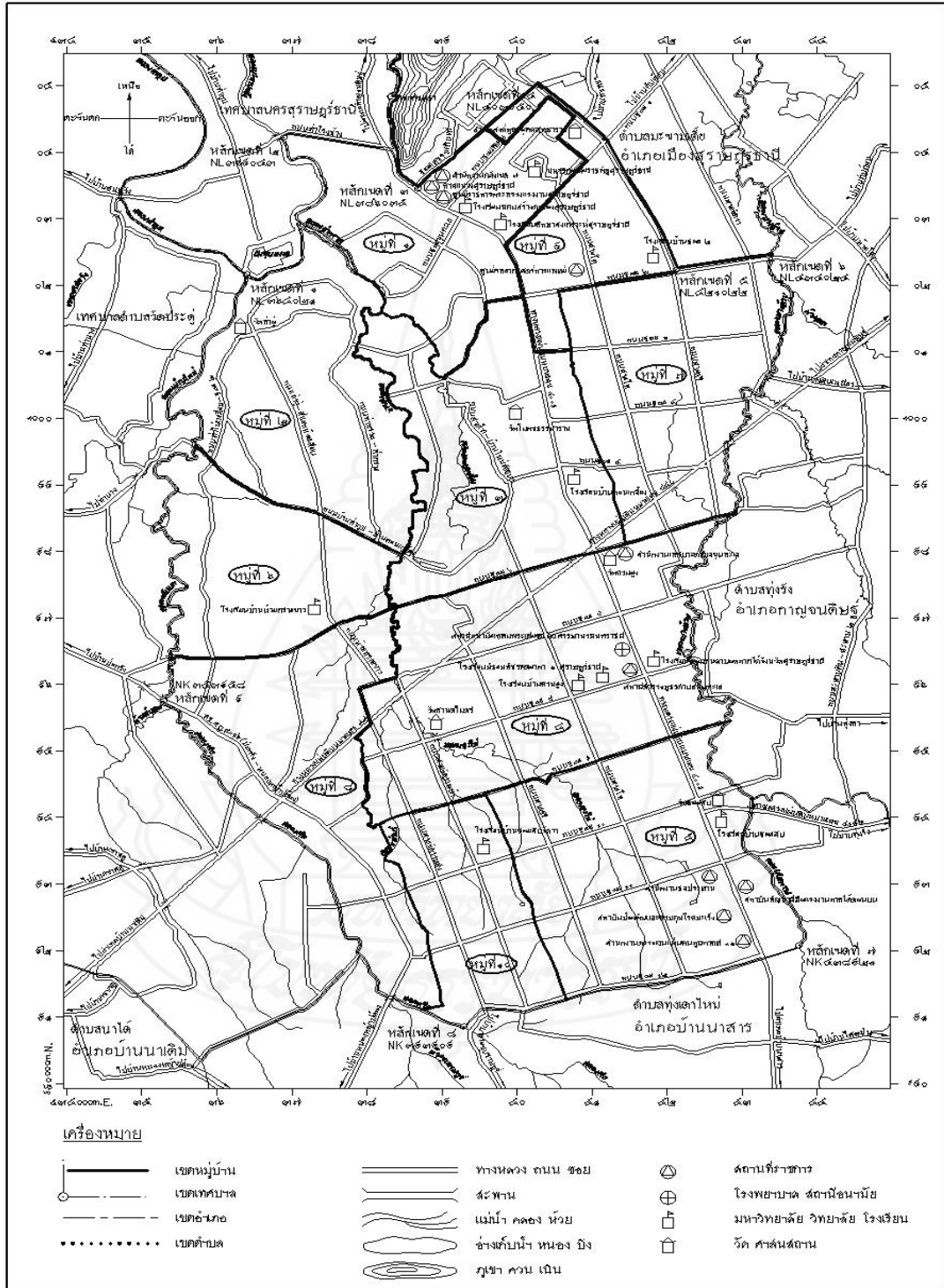
(นายทัพชนะ มะลิเผือก)

นายกเทศมนตรีตำบลขุนทะเล

ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เทศบาลตำบลขุนทะเล

แผนที่เทศบาลตำบลขุนทะเล
 ลงวันที่ * เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๒

มาตราส่วน ๑ : ๕๐,๐๐๐



ภาพที่ 2.2 แผนที่เทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จงดี ลัทธลาภกุล (2551) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลท่าแพะ จังหวัดชุมพร ผลการศึกษาพบว่า 1) บุคลากรที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลท่าแพะ จังหวัดชุมพรมีแรงจูงใจในระดับมาก โดยแรงจูงใจจากปัจจัยภายในสูงกว่าแรงจูงใจจากปัจจัยภายนอก 2) ปัจจัยจูงใจจากภายในในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลท่าแพะ จังหวัดชุมพรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยจูงใจภายนอกที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความมั่นคงและความปลอดภัยในการประกอบอาชีพ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ด้านรายได้ สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทน 3) ปัญหาที่พบได้แก่ปัญหาเกี่ยวกับสัมพันธภาพในการทำงาน การสื่อสารและการประสานงาน ข้อเสนอแนะได้แก่ ผู้บริหารควรกำหนดกฎเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน พิจารณาจัดสวัสดิการเพิ่มขึ้น มองผู้ใต้บังคับบัญชาในแง่ดีและใช้เทคนิคต่างๆ ในการเสริมสร้างแรงจูงใจ ที่สำคัญได้แก่ การสร้างจุดมุ่งหมายในการทำงาน การให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน การให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การสร้างระบบสื่อสารที่มีคุณภาพ การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น รวมทั้งแสดงความสนใจห่วงใยผู้ใต้บังคับบัญชา

ศิริพร จันทศรี (2550) ศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน พบว่า 1) ครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูงและต่ำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านและโดยรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในระดับปานกลางมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านและโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าการรับรู้ความสามารถของตนมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้าน 2) ครูโรงเรียนเอกชนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูง ปานกลาง และต่ำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ระหว่างกลุ่มที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูงกับปานกลาง สูงกับต่ำ และปานกลางกับต่ำพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ทุกคู่ 3) ครูโรงเรียนเอกชนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูง ปานกลาง และต่ำมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อทำการเปรียบเทียบความ

แตกต่าง พบว่า ครู โรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูงกับปานกลาง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งสามด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครู โรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูงกับต่ำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนอยู่ในระดับปานกลางกับต่ำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มณฑล รอยตระกูล(2546) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ สรรพากรพื้นที่สาขา ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขาอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ งานบริหารงานทั่วไป งานรับชำระและคืนภาษี และงานสำรวจและเร่งรัดภาษีอากรค้าง 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สรรพากรพื้นที่สาขามีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานมากเกือบทุกด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะ ของงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล สภาพการทำงาน และความมั่นคงในงาน ส่วนแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้า และด้าน เงินเดือน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง 3) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานใน ภาพรวม มี 5 ด้าน ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จของงาน นโยบายและการบริหาร ความก้าวหน้า และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

สายันท์ ศรีสมุทรนาถ (2550) ศึกษาเรื่อง สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการทหารสังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการทหารสังกัดกรมยุทธโยธาทหารบกมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะ งานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในงาน 2) ข้าราชการทหารสังกัดกรมยุทธโยธาทหารบกชั้นยศ สัญญาบัตรกับชั้นยศประทวนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและ รายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชะเอม พรหมศักดิ์ (2551) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร สาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่า ระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ส่วนใหญ่อยู่ใน ระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข

ประจำหมู่บ้าน (อสม.) โดยจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา อาชีพและประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน รายได้ของครอบครัวที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจากผลการวิจัยทำให้ได้ข้อสรุปว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขควรให้ความสนใจและดำเนินการพัฒนาอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) โดยวิธีการจูงใจต่างๆ โดยเฉพาะด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ การเชิดชูเกียรติหรือรางวัลประกาศเกียรติคุณ เพื่อให้มีการปฏิบัติงานและต้องการคงอยู่ในองค์กรมากที่สุด

วิไลวรรณ ชีรชุติมานันท (2553) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า (1) แรงจูงใจของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีแรงจูงใจภายในสูงกว่าแรงจูงใจภายนอก (2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จังหวัดนนทบุรี พบว่า อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนจังหวัดนนทบุรี ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และสถานภาพ แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ในขณะที่อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จังหวัดนนทบุรี ที่สังกัดอำเภอต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) ความคิดเห็นเรื่องความคาดหวังในศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จังหวัดนนทบุรี ส่วนใหญ่ต้องการแรงจูงใจจากภายนอกเพิ่มเติม โดยด้านที่ได้รับความคาดหวังที่สุดในสามลำดับแรกได้แก่ 1) ควรจัดสวัสดิการต่างๆ เพื่ออาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จังหวัดนนทบุรี ให้มากยิ่งขึ้น 2) ควรมีการจัดงบประมาณสนับสนุนการปฏิบัติงานเพิ่มเติม และ 3) ควรมีการกระจาย เจ้าหน้าที่ประสานงานศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จังหวัดนนทบุรี กระจายจุดต่างๆ ทั่วถึง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ของเทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการศึกษาดังนี้

1. ประชากรที่ศึกษา
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ศึกษา

เป็นการศึกษาประชากรทั้งหมด ซึ่งได้แก่ สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานีทุกคน จำนวน 160 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่นำมาใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพหลัก เป็นแบบตรวจคำตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน แบบมาตราประเมินค่า (Rating scale) 4 ระดับ เนื้อหาประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจภายใน และปัจจัยจูงใจภายนอก ลักษณะคำถามแบบปลายปิด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แบบมาตราประเมินค่า (Rating scale) 4 ระดับ เนื้อหาประกอบด้วย 1) ความพยายาม 2) ความมุ่งมั่น 3) การมีทิศทาง และ 4) การมีเป้าหมาย ลักษณะคำถามปลายปิด

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เทศบาลตำบลขุนทะเล

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ซึ่งได้แก่แบบสอบถามนั้น ผู้ศึกษาได้นำไปทดสอบคุณภาพเพื่อหาความตรง (Validity) และความเชื่อมั่นหรือความเที่ยง (Reliability) ดังนี้

1. การหาความตรง (Validity) ของแบบสอบถามทำได้ด้วยการวัดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ โดยขอความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิอีก 3 ท่าน คือ (1) นางเสาวลักษณ์ คงยิ่ง รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต ตำแหน่ง นักบริหารงานทั่วไป เทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี (2) นายกันตภณ เรืองเดช รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายแผนและงบประมาณ เทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี (3) นายสุวิชา จามพัฒน์ นิติศาสตร์มหาบัณฑิต ตำแหน่ง นิติกร เทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อตรวจสอบความตรงประเด็นของเนื้อหา รวมทั้งความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ตลอดจน การจัดหมู่และจัดเรียงลำดับของคำถาม เมื่อทำการแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามเรียบร้อยแล้วจึงมีความเที่ยงตรงเป็นที่ยอมรับจึงนำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างก่อนใช้จริง

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) แบบสอบถามที่ปรับปรุงใหม่นี้ได้นำไปใช้ทดสอบหาระดับความเชื่อมั่นจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งรัง อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีลักษณะการบริหารงาน อปพร. เดียวกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่เลือกเป็นแบบเฉพาะเจาะจงจำนวน 30 ชุดตัวอย่าง การทดสอบใช้การวัดครั้งเดียวโดยการหาความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha - Coefficient) หรือ ครอนบาคได้ค่าความเชื่อมั่นรวมเท่ากับ 0.96

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและเก็บแบบสอบถามคืน โดยมีผู้ช่วยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 160 ชุดคิดเป็นร้อยละ 100

3.2 บันทึกข้อมูลที่เป็นรหัสลงในแบบบันทึกข้อมูลและเครื่องคอมพิวเตอร์ตามลำดับพร้อมตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลโปรแกรมคอมพิวเตอร์

3.3 ประมวลผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานโดยใช้สถิติดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive statistics) ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ของเทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี แบบมาตราประเมินค่า (Rating scale) 4 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด โดยแบ่งการวัดระดับความคิดเห็น ดังนี้

ระดับความคิดเห็น 4 เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับความคิดเห็น 3 เห็นด้วยมาก

ระดับความคิดเห็น 2 เห็นด้วยน้อย

ระดับความคิดเห็น 1 เห็นด้วยน้อยที่สุด

คะแนนที่ได้จะนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลความหมายจากลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ในระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{3}{4} = 0.75$$

ดังนั้น จะได้ความห่างของแต่ละระดับเท่ากับ 0.75 โดยเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยในแบบสอบถาม ผู้ศึกษายึดหลักเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.75 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.76 – 2.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.75 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.76 – 4.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมือง ฯ จังหวัดสุราษฎร์ธานี แบบมาตราประเมินค่า (Rating scale) 4 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด โดยแบ่งการวัดระดับความคิดเห็น ดังนี้

ระดับความคิดเห็น 4 เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับความคิดเห็น 3 เห็นด้วยมาก

ระดับความคิดเห็น 2 เห็นด้วยน้อย

ระดับความคิดเห็น 1 เห็นด้วยน้อยที่สุด

คะแนนที่ได้จะนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลความหมายจากลักษณะแบบสอบถาม ที่ใช้ในระดัการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{3}{4} = 0.75$$

ดังนั้น จะได้ความห่างของแต่ละระดับเท่ากับ 0.75 โดยเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยในแบบสอบถาม ผู้ศึกษายึดหลักเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.75 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.76 – 2.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.75 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.76 – 4.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพหลัก
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ใช้วิเคราะห์ผลของปัจจัยจูงใจต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ของเทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจและปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) และเพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจแก่สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ของเทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร จำนวน 160 คน ผลการศึกษามีดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับผลของปัจจัยต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	87	54.4
หญิง	73	45.6
รวม	160	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ประชากรจำนวน 160 คน เป็นเพศชายจำนวน 87 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 54.4 และเป็นเพศหญิงจำนวน 73 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 45.6

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	5	3.1
20 – 25 ปี	8	5.0
26 – 30 ปี	24	15.0
31 – 35 ปี	35	21.9
36 – 40 ปี	16	10.0
41 – 45 ปี	31	19.4
46 – 50 ปี	35	21.9
มากกว่า 50 ปี	6	3.7
รวม	160	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ประชากรจำนวน 160 คน มีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี และ 46 – 50 ปี มากที่สุด จำนวนกลุ่มละ 35 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 21.9 รองลงมา มีอายุระหว่าง 41 – 45 ปี จำนวน 31 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 19.4

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	36	22.5
สมรส	118	73.7
หย่าร้าง	3	1.9
หม้าย	3	1.9
รวม	160	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ประชากรจำนวน 160 คน ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 118 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 73.7 รองลงมาคือ สถานภาพโสด จำนวน 36 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 22.5

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)
จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า	21	13.1
มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า	38	23.8
อนุปริญญา/ปวท.	21	13.1
ปริญญาตรี	70	43.7
สูงกว่าปริญญาตรี	10	6.3
รวม	160	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ประชากรจำนวน 160 คน มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 70 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 43.7 รองลงมาที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาหรือเทียบเท่าเท่ากับระดับอนุปริญญา/ปวท. จำนวน 21 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 13.1

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)
จำแนกตามอาชีพหลัก

อาชีพหลัก	จำนวน	ร้อยละ
รับจ้าง	14	8.8
ธุรกิจส่วนตัว	21	13.1
รับราชการ	5	3.1
พนักงานราชการ/รัฐวิสาหกิจ	23	14.4
บริษัทเอกชน	3	1.9
เกษตรกรรวม (ทำสวน,ทำไร่)	78	48.7
อื่น ๆ	16	10.0
รวม	160	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ประชากรจำนวน 160 คน มีอาชีพหลักเกษตรกรรม (ทำสวน, ทำไร่) มากที่สุดจำนวน 78 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 48.8 รองลงมาคือเป็นพนักงานราชการ/รัฐวิสาหกิจ จำนวน 23 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 14.4

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของรายได้ต่อเดือนจากอาชีพหลักของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน

อาชีพหลัก	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5,000 บาท	7	4.3
5,001 – 10,000 บาท	78	48.8
10,001 - 15,000 บาท	46	28.8
15,001 – 20,000 บาท	18	11.3
20,001 – 25,000 บาท	1	0.6
มากกว่า 25,000 บาท	10	6.2
รวม	160	100.0

จากตารางที่ 4.6 ประชากรจำนวน 160 คน มีรายได้ระหว่าง 5,001 – 10,000 บาท มากที่สุดจำนวน 78 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 48.8 รองลงมาคือ มีรายได้ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 46 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 28.8

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนในภาพรวมรายด้าน

ลำดับที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับแรงจูงใจ	อันดับ
1	ความพยายาม	3.31	0.44	มาก	2
2	ความมุ่งมั่น	3.30	0.45	มาก	3

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ลำดับที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ แรงจูงใจ	อันดับ
3	การมีทิศทาง	3.25	0.47	มาก	4
4	การมีเป้าหมาย	3.43	0.36	มาก	1
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.32	0.30	มาก	

จากตารางที่ 4.7 สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) มีแรงจูงใจการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.32) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การมีเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.43) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีทิศทาง (ค่าเฉลี่ย 3.25)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนที่เกิดจากความพยายาม

ลำดับที่	ความพยายาม	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ แรงจูงใจ	อันดับ
1	จะทำงานให้สำเร็จแม้จะมีปัญหาและอุปสรรค	3.36	0.72	มาก	2
2	มีความตื่นตัวในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.34	0.70	มาก	3
3	พร้อมที่จะเรียนรู้งานและศึกษางานในหน้าที่อยู่เสมอ	3.39	0.74	มาก	1
4	มีการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานเมื่อเกิดปัญหาซ้ำ ๆ	3.25	0.72	มาก	4
5	มีการพัฒนาตนเองเพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ	3.24	0.80	มาก	5
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.31	0.44	มาก	

จากตารางที่ 4.8 สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนมีแรงจูงใจการปฏิบัติงานที่เกิดจากความพยายามในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.31) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ พร้อมที่จะเรียนรู้งานและศึกษางานในหน้าที่อยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.39) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.24)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ที่เกิดจากความมุ่งมั่น

ลำดับที่	ความมุ่งมั่น	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับแรงจูงใจ	อันดับ
1	สามารถปฏิบัติงานได้ในทุกสถานการณ์ไม่ว่าจะยากลำบากแค่ไหน	3.35	0.69	มาก	2
2	จะปฏิบัติงานจนกว่าจะบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	3.26	0.70	มาก	4
3	ไม่รีรอที่จะแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานเพื่อให้งานนั้นบรรลุความสำเร็จ	3.20	0.75	มาก	5
4	มีแนวการปฏิบัติงานในเชิงรุกเพื่อให้งานมีความก้าวหน้า	3.29	0.71	มาก	3
5	มักช่วยเหลือทีมงานในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.39	0.69	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม		3.30	0.45	มาก	

จากตารางที่ 4.9 สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) มีแรงจูงใจการปฏิบัติงานที่เกิดจากความมุ่งมั่นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.30) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ มักช่วยเหลือทีมงานในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.39) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านไม่รีรอที่จะแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานเพื่อให้งานนั้นบรรลุความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.20)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิก
อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนที่เกิดจากการมีทิศทาง

ลำดับที่	การมีทิศทาง	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ แรงจูงใจ	อันดับ
1	จะปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับทิศทางที่ หน่วยงานกำหนดเท่านั้น	3.12	0.73	มาก	5
2	ปฏิบัติงานตามช่วงเวลาที่ได้รับ มอบหมาย	3.18	0.73	มาก	4
3	จะปฏิบัติงานบนพื้นฐานของ วัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนด	3.26	0.71	มาก	3
4	องค์กรของท่านมีเป้าหมายในการ ปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3.31	0.79	มาก	2
5	ยอมรับวิธีการปฏิบัติงานที่หน่วยงาน กำหนด	3.36	0.76	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม		3.25	0.47	มาก	

จากตารางที่ 4.10 สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) มีแรงจูงใจการ
ปฏิบัติงานที่เกิดจากการมีทิศทางในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.25) เมื่อพิจารณารายข้อ
พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ยอมรับวิธีการปฏิบัติงานที่หน่วยงานกำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.36) ข้อที่
มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จะปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับทิศทางที่หน่วยงานกำหนดเท่านั้น (ค่าเฉลี่ย 3.12)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิก
อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ที่เกิดจากการมีเป้าหมาย

ลำดับที่	การมีเป้าหมาย	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ แรงจูงใจ	อันดับ
1	ไม่เคยขาดการปฏิบัติหน้าที่หรือขาด การอยู่เวร	3.29	0.78	มาก	5
2	มีความเต็มใจหากได้ออกปฏิบัติหน้าที่	3.48	0.64	มาก	2
3	ไม่รีรอที่จะออกปฏิบัติหน้าที่เมื่อได้รับ การแจ้ง	3.44	0.62	มาก	3
4	หน่วยงานของได้กำหนดวิธีการและ หลักการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3.52	0.63	มาก	1
5	มีความเข้าใจวิธีการ หลักการในการ ปฏิบัติงาน	3.41	0.68	มาก	4
ค่าเฉลี่ยรวม		3.43	0.36	มาก	

จากตารางที่ 4.11 สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) มีแรงจูงใจการ
ปฏิบัติงานที่เกิดจากการมีเป้าหมายในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.43) เมื่อพิจารณารายข้อ
พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ หน่วยงานของได้กำหนดวิธีการและหลักการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
(ค่าเฉลี่ย 3.52) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านไม่เคยขาดการปฏิบัติหน้าที่หรือขาดการอยู่เวร
(ค่าเฉลี่ย 3.29)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)

ลำดับที่	ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับแรงจูงใจ
1	ปัจจัยจูงใจภายใน	3.24	0.36	มาก
2	ปัจจัยจูงใจภายนอก	3.34	0.30	มาก
	รวม	3.29	0.29	มาก

จากตารางที่ 4.12 สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก(ค่าเฉลี่ย 3.29) โดยปัจจัยจูงใจภายนอกมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.34) รองลงมาคือปัจจัยภายใน (ค่าเฉลี่ย 3.24)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายในในการปฏิบัติงานของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)

ลำดับที่	ปัจจัยจูงใจภายในในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับแรงจูงใจ	อันดับ
1	ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.34	0.36	มาก	1
2	การได้รับการยอมรับ	3.18	0.54	มาก	3
3	ความรับผิดชอบ	3.21	0.48	มาก	2
	รวม	3.24	0.36	มาก	

จากตารางที่ 4.13 สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายในในการปฏิบัติงานพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.24)

โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.42) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การได้รับการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.18)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายนอกในการปฏิบัติงานของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)

ลำดับที่	ปัจจัยจูงใจภายนอกในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับแรงจูงใจ	อันดับ
1	การบังคับบัญชาและการนิเทศงาน	3.32	0.44	มาก	2
2	นโยบายและการบริหารจัดการ	3.29	0.41	มาก	3
3	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.41	0.38	มาก	1
	รวม	3.34	0.30	มาก	

จากตารางที่ 4.14 สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.4) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.41) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ นโยบายและการบริหารจัดการ (ค่าเฉลี่ย 3.29)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยภายใน)

ลำดับที่	ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับแรงจูงใจ	อันดับ
1	สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์	3.42	0.60	มาก	2
2	การปฏิบัติงานมีระบบและขั้นตอนชัดเจน ทำให้ท่านสามารถปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วง ไปด้วยดี	3.39	0.64	มาก	1
3	มีความพึงพอใจและภาคภูมิใจกับหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่	3.32	0.70	มาก	3
4	มีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน	3.29	0.74	มาก	4
5	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ลุล่วงเป็นอย่างดี	3.27	0.69	มาก	5
ค่าเฉลี่ยรวม		3.34	0.36	มาก	

จากตารางที่ 4.15 สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 3.34) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปฏิบัติงานมีระบบและขั้นตอนชัดเจน ทำให้สามารถปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วง ไปด้วยดี (ค่าเฉลี่ย 3.39) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ลุล่วงเป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย 3.27)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ด้านการได้รับการยอมรับ (ปัจจัยภายใน)

ลำดับที่	การได้รับการยอมรับ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับแรงจูงใจ	อันดับ
1	ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจและยอมรับในการปฏิบัติงานของท่าน	3.29	0.81	มาก	1
2	งานที่ทำอยู่มีโอกาทำให้ท่านเป็นคนสำคัญ	3.12	0.78	มาก	4
3	ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ	3.14	0.82	มาก	3
4	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน	3.07	0.82	มาก	5
5	งานที่ทำเป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม	3.29	0.80	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม		3.18	0.54	มาก	

จากตารางที่ 4.16 สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 3.18) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจและยอมรับในการปฏิบัติงานของท่าน และงานที่ทำเป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.29) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ ความสามารถของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.07)

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ด้านความรับผิดชอบ (ปัจจัยภายใน)

ลำดับที่	ความรับผิดชอบ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับแรงจูงใจ	อันดับ
1	คิดว่างานที่รับผิดชอบทำให้ได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ด้วยตนเองอย่างมีอิสระ	3.16	0.75	มาก	4
2	คิดว่างานที่ทำอยู่มีความหลากหลายไม่จำเจจนน่าเบื่อหน่าย	3.11	0.82	มาก	5
3	มีโอกาสดัดสินใจแก้ไขปัญหา วางแผนและลงมือปฏิบัติและใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่	3.33	0.76	มาก	1
4	ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานพิเศษที่ทำทนายและใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.20	0.72	มาก	3
5	ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา มอบหมายให้รับผิดชอบงานอื่น ๆ เพิ่มเติมจากงานในภาระหน้าที่ประจำ	3.22	0.78	มาก	2
ค่าเฉลี่ยรวม		3.21	0.48	มาก	

จากตารางที่ 4.17 สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 3.21) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีโอกาสดัดสินใจแก้ไขปัญหา วางแผนและลงมือปฏิบัติและใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.33) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คิดว่างานที่ทำอยู่มีความหลากหลายไม่จำเจจนน่าเบื่อหน่าย (ค่าเฉลี่ย 3.11)

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ด้านการดูแล บังคับบัญชาและนิเทศงาน (ปัจจัยภายนอก)

ลำดับที่	การดูแลบังคับบัญชาและนิเทศงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับแรงจูงใจ	อันดับ
1	เชื่อว่าผู้บังคับบัญชาของมีความรู้ความสามารถและมีลักษณะของความเป็นผู้นำ	3.54	0.62	มาก	1
2	เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาของจะแนะแนวทางหรือให้คำปรึกษาแก่อยู่เสมอ	3.36	0.68	มาก	2
3	ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการกำหนดงานได้อย่างเหมาะสมตามความรู้ ความสามารถและสอดคล้องกับปริมาณงาน	3.26	0.69	มาก	3
4	ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน	3.24	0.83	มาก	4
5	ผู้บังคับบัญชาสอนและแนะนำวิธีการในการทำงานให้ลุล่วงด้วยดี	3.19	0.75	มาก	5
ค่าเฉลี่ยรวม		3.32	0.44	มาก	

จากตารางที่ 4.18 สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านการดูแลบังคับบัญชาและนิเทศงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 3.32) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เชื่อว่าผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ ความสามารถและมีลักษณะของความเป็นผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 3.54) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บังคับบัญชาสอนและแนะนำวิธีการในการทำงานให้ลุล่วงด้วยดี (ค่าเฉลี่ย 3.19)

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ (ปัจจัยภายนอก)

ลำดับที่	นโยบายและการบริหารจัดการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับแรงจูงใจ	อันดับ
1	การบริหารงานมีหลักเกณฑ์และมีระเบียบแบบแผน	3.16	0.78	มาก	5
2	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและข้อบังคับต่างๆ ของศูนย์ อปพร.	3.32	0.75	มาก	3
3	นโยบายของศูนย์ อปพร. มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนสามารถปฏิบัติได้	3.36	0.66	มาก	2
4	สมาชิก อปพร. ทุกคนมีโอกาสปรึกษาหารือเพื่อกำหนดนโยบายร่วมกัน	3.24	0.78	มาก	4
5	หน่วยงานจัดฝึกอบรมหรืออบรมทบทวนเพื่อให้สมาชิกมีความพร้อมอยู่เสมอ	3.37	0.72	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม		3.29	0.41	มาก	

จากตารางที่ 4.19 สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านนโยบายและการบริหารจัดการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 3.29) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานจัดฝึกอบรมหรืออบรมทบทวนเพื่อให้สมาชิกมีความพร้อมอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.37) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การบริหารงานมีหลักเกณฑ์และมีระเบียบแบบแผน (ค่าเฉลี่ย 3.16)

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ด้านสภาพแวดล้อม (ปัจจัยภายนอก)

ลำดับที่	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับแรงจูงใจ	อันดับ
1	ศูนย์ อปพร. จัดให้มีอาหารว่างและน้ำดื่มไว้บริการแก่สมาชิกอย่างเพียงพอ	3.41	0.72	มาก	3
2	ศูนย์ อปพร. มีเครื่องมือ และ อุปกรณ์พร้อมในการปฏิบัติงาน	3.26	0.67	มาก	5
3	กฎ ระเบียบต่างๆ ของศูนย์ อปพร. เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	3.38	0.67	มาก	4
4	การปฏิบัติงานของท่านมีความเป็นมิตรและประชาธิปไตย	3.52	0.62	มาก	1
5	ศูนย์ อปพร. จัดให้มีห้องทำงานที่เหมาะสม อุณหภูมิพอเหมาะ	3.51	0.63	มาก	2
ค่าเฉลี่ยรวม		3.41	0.38	มาก	

จากตารางที่ 4.20 สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 3.41) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปฏิบัติงานของมีความเป็นมิตรและประชาธิปไตย (ค่าเฉลี่ย 3.51) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ศูนย์ อปพร. มีเครื่องมือ และ อุปกรณ์พร้อมในการปฏิบัติงาน(ค่าเฉลี่ย 3.26)

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับผลของปัจจัยต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	การได้รับการยอมรับ	ความรับผิดชอบ	การบังคับบัญชาและการนิเทศงาน	นโยบายและการบริหารจัดการ	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	1.00						
การได้รับการยอมรับ	0.40**	1.00					
ความรับผิดชอบ	0.26**	0.48**	1				
การบังคับบัญชาและการนิเทศงาน	0.42**	0.47**	0.23**	1			
นโยบายและการบริหารจัดการ	0.39**	0.39**	0.23**	0.46**	1		
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.23**	0.21**	0.24**	0.23**	0.20**	1	
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	0.51**	0.56**	0.51**	0.45**	0.42**	0.29**	1.00

*sig<0.05, ** sig<0.01

จากตารางที่ 4.21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยการได้รับการยอมรับมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบ การบังคับบัญชาและการนิเทศงาน นโยบายและการบริหารจัดการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรทำนายกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิก อปพร. เทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

Model	ตัวทำนาย	R	b	β	Adjusted R^2	Sig.
1	การยอมรับนับถือ	0.56	0.31	0.56	0.31	0.00**
2	การยอมรับนับถือ+ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	0.64	0.23	0.34	0.41	0.00**
3	การยอมรับนับถือ+ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน+ ความรับผิดชอบ	0.69	0.12	0.27	0.47	0.00**
4	การยอมรับนับถือ+ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน+ ความรับผิดชอบ + การบังคับบัญชาและการนิเทศงาน	0.70	0.11	0.16	0.49	0.02*

Contants = 1.22

*sig<0.05, ** sig<0.01

จากตารางที่ 4.22 ตัวแปรทำนายที่ถูกเลือกเข้ามาพิจารณาในขั้นที่ 1 คือ การยอมรับนับถือ พบว่าสามารถคาดทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้อย่างถูกต้องร้อยละ 31.00 ($R^2 = 0.31$) ตัวแปรทำนายตัวที่ถูกเลือกเข้ามาพิจารณาในขั้นที่ 2 คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานสามารถคาดทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้อย่างถูกต้องร้อยละ 41.00 ($R^2 = 0.41$) และตัวแปรทำนายตัวที่ถูกเลือกเข้ามาพิจารณาในขั้นที่ 3 คือ ความรับผิดชอบ สามารถคาดทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้อย่างถูกต้องร้อยละ 47.00 ($R^2 = 0.47$) และตัวแปรทำนายตัวที่ถูกเลือกเข้ามาพิจารณาในขั้นที่ 4 คือ การบังคับบัญชาและการนิเทศงาน สามารถคาดทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้อย่างถูกต้อง ร้อยละ 49.00 ($R^2 = 0.49$)

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยมีปัจจัยที่ร่วมทำนาย ได้แก่ การยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ และการบังคับบัญชาและการนิเทศงาน โดยส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)

เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน โดยมีผู้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด จำนวนทั้งสิ้น 105 ข้อคิดเห็น จากจำนวนประชากร 160 คน ได้ข้อคิดเห็นทั้งสิ้นจำนวน 123 ข้อคิดเห็น ดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 แสดงข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน

ข้อคิดเห็น	ความถี่
1. ปัจจัยภายใน	53
2. ปัจจัยภายนอก	70
รวม	123

จากตารางที่ 4.23 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกมีทั้งสิ้น 123 ข้อคิดเห็น แยกเป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายในมีทั้งสิ้น 53 ข้อคิดเห็นและความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายนอก มีทั้งสิ้น 70 ข้อคิดเห็น

ตารางที่ 4.24 แสดงข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายใน

ปัจจัยภายใน	ความถี่
1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	22
2. การได้รับการยอมรับ	15
3. ความรับผิดชอบ	16
รวม	53

จากตารางที่ 4.24 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายในมีทั้งสิ้น 53 ข้อคิดเห็น โดยความคิดเห็นด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีจำนวนมากที่สุด คือ 22 ความคิดเห็น รองลงมา ได้แก่ ความรับผิดชอบ มีจำนวน 16 ความคิดเห็นและด้านการได้รับการยอมรับมีจำนวนน้อยที่สุด คือ 15 ความคิดเห็น

ตารางที่ 4.25 แสดงข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายนอก

ปัจจัยภายนอก	ความถี่
1. การบังคับบัญชาและการนิเทศ	20
2. นโยบายและการบริหารจัดการ	19
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	31
รวม	70

จากตารางที่ 4.25 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายนอกมีทั้งสิ้น 70 ข้อคิดเห็น โดยความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีจำนวนมากที่สุด คือ 31 ความคิดเห็น รองลงมา ได้แก่ การบังคับบัญชาและการนิเทศ มี 20 ความคิดเห็น และด้านนโยบายและการบริหารจัดการมีจำนวนความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ 19 ความคิดเห็น

ตารางที่ 4.26 แนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยภายใน)

แนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจ	ความถี่
- ควรมีการชักจูงความเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติงานเมื่อได้รับการแจ้งเหตุ	12
- ควรมีการฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนทุกคนและต่อเนื่อง	8
- ควรมีการปลูกจิตสำนึกให้ อปพร. ทุกคนได้รู้จักการเสียสละเวลาเพื่อส่วนรวม	2
รวม	22

จากตารางที่ 4.26 พบว่าข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีทั้งสิ้น 22 ข้อคิดเห็น โดยข้อคิดเห็นที่มีจำนวนมากที่สุด ได้แก่ ควรมีการชักจูงความเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติงานเมื่อได้รับการแจ้งเหตุมีจำนวน 12 ข้อคิดเห็น รองลงมา ได้แก่ ควรมีการฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนทุกคนและต่อเนื่อง มีจำนวน 8 ข้อคิดเห็น และข้อคิดเห็นที่มีจำนวนน้อยที่สุด ได้แก่ ควรมีการปลูกจิตสำนึกให้ อปพร. ทุกคนได้รู้จักการเสียสละเวลาเพื่อส่วนรวม มีจำนวน 2 ข้อคิดเห็น

ตารางที่ 4.27 แนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ด้านการได้รับการยอมรับ (ปัจจัยภายใน)

แนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจ	ความถี่
- อปพร. ทุกคนควรยอมรับในเพื่อนร่วมงาน	2
- ควรมีความไว้เนื้อเชื่อใจเพื่อน อปพร. ในการปฏิบัติงาน	1
- ควรมีความเชื่อว่าเพื่อน อปพร. ทุกคนสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ทุกสถานการณ์และมี ความเชื่อมั่นในการทำงาน	6
- ไม่ควรปิดกั้นการเป็นสมาชิก อปพร. หากมีความตั้งใจที่จะทำงาน	1
- ควรให้สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานกับทุกระดับไม่ว่าสมาชิก อปพร. หรือหัวหน้า	3
- สร้างขวัญและกำลังใจแก่สมาชิกทุกคน	2
รวม	15

จากตารางที่ 4.27 พบว่าข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับ มีทั้งสิ้น 15 ข้อคิดเห็น โดยข้อคิดเห็นที่มีจำนวนมากที่สุด ได้แก่ ควรมีความเชื่อว่าเพื่อนอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ทุกคนสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ทุกสถานการณ์และมีความเชื่อมั่นในการทำงานมีจำนวน 6 ข้อคิดเห็น รองลงมาได้แก่ ควรให้สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานกับทุกระดับไม่ว่าสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) หรือหัวหน้ามีจำนวน 3 ข้อคิดเห็น อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ทุกคนควรยอมรับในเพื่อนร่วมงานมีจำนวน 2 ข้อคิดเห็น เท่ากับสร้างขวัญและกำลังใจแก่สมาชิกทุกคนจำนวน 2 ข้อคิดเห็น และข้อคิดเห็นที่มีจำนวนน้อยที่สุดมีจำนวน 1 ข้อคิดเห็นที่เท่ากัน ได้แก่ ควรมีความไว้วางใจเพื่อนอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ในการปฏิบัติงานและไม่ควรปิดกั้นการเป็นสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) หากมีความตั้งใจที่จะทำงานมีจำนวน 1 ข้อคิดเห็น

ตารางที่ 4.28 แนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ด้านความรับผิดชอบ (ปัจจัยภายใน)

แนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจ	ความถี่
- ควรให้ทุกคนเห็นความสำคัญของงานนี้	6
- ควรมีการแต่งตั้งหัวหน้าชุดหรือหัวหน้าเวรประจำศูนย์พร้อมกับทีมงานทุกฝ่ายให้ชัดเจน	3
- ควรมีการคัดกรองการเป็นสมาชิก อปพร. ทุก ๆ ปี หากสมาชิกคนใดไม่มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้พ้นจากการเป็นสมาชิก	7
รวม	16

จากตารางที่ 4.28 พบว่าข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ มีทั้งสิ้น 16 ข้อคิดเห็น โดยข้อคิดเห็นที่มีจำนวนมากที่สุด ได้แก่ ควรมีการคัดกรองการเป็นสมาชิก อปพร. ทุก ๆ ปี หากสมาชิกคนใดไม่มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้พ้นจากการเป็นสมาชิกมีจำนวน 7 ข้อคิดเห็น รองลงมาได้แก่ ควรให้ทุกคนเห็นความสำคัญของงานนี้มีจำนวน 6 ข้อคิดเห็น และข้อคิดเห็นที่มีจำนวนน้อยที่สุด ได้แก่ ควรมีการแต่งตั้งหัวหน้าชุดหรือหัวหน้าเวรประจำศูนย์พร้อมกับทีมงานทุกฝ่ายให้ชัดเจน มีจำนวน 3 ข้อคิดเห็น

ตารางที่ 4.29 แนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ด้านการดูแลบังคับบัญชาและนิเทศงาน (ปัจจัยภายนอก)

แนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจ	ความถี่
- ควรให้มีการบันทึกเหตุการณ์เมื่อได้รับการแจ้งเหตุพร้อมปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง	5
- จัดให้มีการประชุมศูนย์ อปพร. ทุก ๆ สัปดาห์หรือทุกเดือนเพื่อรับทราบปัญหาจากการปฏิบัติงานพร้อมทั้งแนวทางหรือข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการทำงาน	4
- ควรมีการประเมินการปฏิบัติงานของสมาชิก อปพร. ทุก ๆ ปี	11
รวม	20

จากตารางที่ 4.29 พบว่าข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจด้านการดูแลบังคับบัญชาและนิเทศงาน มีทั้งสิ้น 20 ข้อคิดเห็น โดยข้อคิดเห็นที่มีจำนวนมากที่สุด ได้แก่ ควรมีการประเมินการปฏิบัติงานของสมาชิก อปพร. ทุกๆ ปี มีจำนวน 11 ข้อคิดเห็น รองลงมาได้แก่ ควรให้มีการบันทึกเหตุการณ์เมื่อได้รับการแจ้งเหตุพร้อมปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง มีจำนวน 5 ข้อคิดเห็น และข้อคิดเห็นที่มีจำนวนน้อยที่สุด ได้แก่ จัดให้มีการประชุมศูนย์ อปพร. ทุกๆ สัปดาห์หรือทุกเดือนเพื่อรับทราบปัญหาจากการปฏิบัติงานพร้อมทั้งแนวทางหรือข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการทำงาน มีจำนวน 4 ข้อคิดเห็น

ตารางที่ 4.30 แนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ (ปัจจัยภายนอก)

แนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจ	ความถี่
- ควรให้เทศบาลรับทราบและมีส่วนร่วมในการวางนโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ของศูนย์ อปพร. โดยมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง	8
- ควรให้ อปพร. ทุกคนได้มีส่วนร่วมในกำหนดเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติงานเมื่อได้รับการแจ้งเหตุ	5
- เทศบาลควรเข้ามาดูแลการปฏิบัติงานของสมาชิก อปพร. ให้มากกว่านี้	2
- เทศบาลควรให้การสนับสนุนงบประมาณและอุปกรณ์กู้ชีพที่ขาดแคลนอย่างต่อเนื่อง	4
รวม	19

จากตารางที่ 4.30 พบว่าข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารจัดการ มีทั้งสิ้น 19 ข้อคิดเห็น โดยข้อคิดเห็นที่มีจำนวนมากที่สุด ได้แก่ ควรให้เทศบาลรับทราบและมีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบายและข้อบังคับต่างๆ ของศูนย์ อปพร. โดยมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง มีจำนวน 8 ความคิดเห็น รองลงมาได้แก่ ควรให้อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ทุกคนได้มีส่วนร่วมในกำหนดเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติงานเมื่อได้รับการแจ้งเหตุ มีจำนวน 5 ความคิดเห็น เทศบาลควรให้การสนับสนุนงบประมาณและอุปกรณ์ที่ขาดแคลนอย่างต่อเนื่อง มีจำนวน 4 ความคิดเห็น และความคิดเห็นที่มีจำนวนน้อยที่สุด ได้แก่ เทศบาลควรเข้ามาดูแลการปฏิบัติงานของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ให้มากกว่านี้ มีจำนวน 2 ความคิดเห็น

ตารางที่ 4.31 แนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ปัจจัยภายนอก)

แนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจ	ความถี่
- ควรมีอุปกรณ์และชุดในการปฏิบัติงานที่พร้อมและเพียงพอ	12
- สมาชิกทุกคนควรมีวิทยุสื่อสารเพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน	19
รวม	31

จากตารางที่ 4.31 พบว่าข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีทั้งสิ้น 31 ข้อคิดเห็น โดยข้อคิดเห็นที่มีจำนวนมากที่สุด ได้แก่ สมาชิกทุกคนควรมีวิทยุสื่อสารเพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน มีจำนวน 19 ความคิดเห็น และความคิดเห็นที่มีจำนวนน้อยที่สุด ได้แก่ ควรมีอุปกรณ์และชุดในการปฏิบัติงานที่พร้อมและเพียงพอมีจำนวน 12 ความคิดเห็น

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ของเทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ครั้งนี้สามารถสรุปผลการศึกษา การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ของเทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ของเทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

1.1.3 เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจแก่สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ของเทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

1.2 วิธีการดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรในการวิจัย

เป็นการศึกษาวิจัยประชากรทั้งหมด ซึ่งได้แก่ สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานีทุกคน จำนวน 160 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่นำมาใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพหลัก เป็นแบบตรวจคำตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน แบบมาตราประเมินค่า (Rating scale) 4 ระดับ เนื้อหาประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจภายใน และปัจจัยจูงใจภายนอก ลักษณะคำถามแบบปลายปิด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แบบมาตราประเมินค่า (Rating scale) 4 ระดับ เนื้อหาประกอบด้วย 1) ความพยายาม 2) ความมุ่งมั่น 3) การมีทิศทาง และ 4) การมีเป้าหมาย ลักษณะคำถามปลายปิด

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เทศบาลตำบลขุนทะเล

1.2.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำไปทดสอบคุณภาพเพื่อหาความตรง (Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.96

1.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและเก็บแบบสอบถามคืนได้แบบสอบถามกลับมาทั้งสิ้น 160 ชุดหรือ คิดเป็นร้อยละ 100 หลังจากนั้นบันทึกข้อมูลที่เป็นรหัสลงในแบบบันทึกข้อมูลและเครื่องคอมพิวเตอร์ตามลำดับ พร้อมตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล แล้วประมวลผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน โดยใช้สถิติดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองฯ จังหวัดสุราษฎร์ธานี แบบมาตราประเมินค่า (Rating scale) 4 ระดับ วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Derivatives)

ตอนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ของเทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี แบบมาตราประเมินค่า (Rating scale) 4 ระดับ วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 4 ข้อมูลผลของปัจจัยจูงใจต่อแรงจูงใจ ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการตีความและสรุปรวมข้อเสนอแนะที่มีความคล้ายคลึงกัน

1.3 ผลการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้สามารถสรุปผลการวิจัยในประเด็นต่างๆ ดังนี้

1.3.1 ผลการวิจัยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มประชากรส่วนใหญ่ เป็นเพศชายจำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 54.4 มีอายุระหว่าง 26 – 30 ปีและ 46 – 50 ปี เท่ากัน จำนวนกลุ่มละ 35 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 มีสถานภาพสมรส จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 73.8 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8 อาชีพหลักเป็นเกษตรกรกรรม (ทำสวน,ทำไร่) จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8 และมีรายได้ระหว่าง 5,001 – 10,000 บาท จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8

1.3.2 ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ของเทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษา พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.32) โดยแรงจูงใจที่เกิดจากการมีเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.43) และแรงจูงใจที่เกิดจากการมีทิศทางมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.25) เมื่อพิจารณารายด้านสามารถสรุปได้ดังนี้

1) ความพยายาม ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.31) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านพร้อมที่จะเรียนรู้งานและศึกษางานในหน้าที่อยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.39) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.24)

2) ความมุ่งมั่น ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.30) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมักช่วยเหลือทีมงานในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.39) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านไม่ริรอที่จะแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานเพื่อให้งานนั้นบรรลุความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.20)

3) การมีทิศทาง ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.25) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านยอมรับวิธีการปฏิบัติงานที่หน่วยงานกำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.36) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านจะปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับทิศทางที่หน่วยงานกำหนดเท่านั้น (ค่าเฉลี่ย 3.12)

4) การมีเป้าหมาย ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.43) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานของท่านได้กำหนดวิธีการและหลักการปฏิบัติงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.52) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านไม่เคยขาดการปฏิบัติหน้าที่หรือขาดการอยู่เวร (ค่าเฉลี่ย 3.29)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ของเทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.29) โดยปัจจัยจูงใจภายนอกมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.34) รองลงมาคือ ปัจจัยภายใน (ค่าเฉลี่ย 3.24)

1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายใน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.24) โดยปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.42) และปัจจัยด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 3.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.34) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปฏิบัติงานมีระบบและขั้นตอนชัดเจน ทำให้ท่านสามารถปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วง ไปด้วยดี (ค่าเฉลี่ย 3.39) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านสามารถแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ได้ลุล่วงเป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย 3.27)

ด้านการยอมรับ ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.18) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาไว้ใจและยอมรับในการปฏิบัติงานของท่าน และงานที่ท่านทำเป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.29) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ ความสามารถของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.07)

ด้านความรับผิดชอบ ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.21) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีโอกาสตัดสินใจแก้ไขปัญหา วางแผนและลงมือปฏิบัติและใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.33) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีความหลากหลายไม่จำเจจนน่าเบื่อหน่าย (ค่าเฉลี่ย 3.11)

2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายนอก อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.34) โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.41) และปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ นโยบายและการบริหารจัดการ (ค่าเฉลี่ย 3.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ด้านการดูแลบังคับบัญชาและนิเทศงาน ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.32) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านเชื่อว่าผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ ความสามารถ และมีลักษณะของความเป็นผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 3.54) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บังคับบัญชาสอนและแนะนำวิธีการในการทำงานให้ลุล่วงด้วยดี (ค่าเฉลี่ย 3.19)

ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.29) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานจัดฝึกอบรมหรืออบรมทบทวนเพื่อให้สมาชิกมีความพร้อมอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.37) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การบริหารงานมีหลักเกณฑ์และมีระเบียบแบบแผน (ค่าเฉลี่ย 3.16)

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.41) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปฏิบัติงานของท่านมีความเป็นมิตรและประชาธิปไตย (ค่าเฉลี่ย 3.51) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ศูนย์ อปพร. มีเครื่องมือ และ อุปกรณ์พร้อมในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.26)

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนของเทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยมีปัจจัยที่ร่วมทำนาย ได้แก่ การยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ และการบังคับบัญชาและการนิเทศงาน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจแก่สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ของเทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า ข้อเสนอแนะเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีทั้งสิ้น 105 ความคิดเห็น ปัจจัยภายในจำนวน 53 ข้อคิดเห็นและปัจจัยภายนอกจำนวน 70 ข้อคิดเห็น โดยเมื่อพิจารณารายด้านสรุปได้ ดังนี้

ปัจจัย ภายในมีข้อเสนอแนะ 53 ข้อเสนอแนะ

1) **ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน** มีข้อเสนอแนะทั้งสิ้น 22 ความคิดเห็น โดยข้อคิดเห็นที่มีจำนวนมากที่สุด ได้แก่ ควรมีการซักซ้อมความเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติงาน เมื่อได้รับการแจ้งเหตุมีจำนวน 12 ความคิดเห็น รองลงมาได้แก่ ควรมีการฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนทุกคนและต่อเนื่อง มีจำนวน 8 ความคิดเห็น และความคิดเห็นที่มีจำนวนน้อยที่สุด ได้แก่ ควรมีการปลูกจิตสำนึกให้ อปพร. ทุกคนได้รู้จักการเสียสละเวลาเพื่อส่วนรวม มีจำนวน 2 ความคิดเห็น

2) **การได้รับการยอมรับ** มีข้อเสนอแนะทั้งสิ้น 15 ข้อคิดเห็นโดยข้อคิดเห็นที่มีจำนวนมากที่สุด ได้แก่ ควรมีความเชื่อว่าเพื่อน อปพร. ทุกคนสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ทุกสถานการณ์และมีความเชื่อมั่นในการทำงานมีจำนวน 6 ความคิดเห็น รองลงมาได้แก่ ควรให้สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานกับทุกระดับไม่ว่าสมาชิก อปพร. หรือหัวหน้ามีจำนวน 3 ความคิดเห็น อปพร. ทุกคนควรยอมรับในเพื่อนร่วมงานมีจำนวนความคิดเห็นเท่ากับสร้างขวัญและกำลังใจแก่สมาชิกทุกคนจำนวนละ 2 ความคิดเห็น และความคิดเห็นที่มีจำนวนน้อยที่สุดมีจำนวน 2 ความ

คิดเห็นที่เท่ากัน ได้แก่ ควรมีความไว้นื้อเชื่อใจเพื่อน อปพร. ในการปฏิบัติงานและไม่ควรปิดกั้นการเป็นสมาชิก อปพร. หากมีความตั้งใจที่จะทำงานมีจำนวนละ 1 ความคิดเห็น

3) **ด้านความรับผิดชอบ** มีทั้งสิ้น 16 ข้อคิดเห็นโดยข้อคิดเห็นที่มีจำนวนมากที่สุด ได้แก่ ควรมีการคัดกรองการเป็นสมาชิก อปพร. ทุกๆ ปี หากสมาชิกคนใดไม่มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้พ้นจากการเป็นสมาชิกมีจำนวน 7 ความคิดเห็น รองลงมาได้แก่ ควรให้ทุกคนเห็นความสำคัญของงานนี้มีจำนวน 6 ความคิดเห็น และความคิดเห็นที่มีจำนวนน้อยที่สุด ได้แก่ ควรมีการแต่งตั้งหัวหน้าชุดหรือหัวหน้าเวรประจำศูนย์พร้อมกับทีมงานทุกฝ่ายให้ชัดเจน มีจำนวน 3 ความคิดเห็น

ปัจจัยภายนอกมีข้อเสนอแนะทั้งสิ้น 70 ข้อเสนอแนะ

1) **ด้านการดูแลบังคับบัญชาและนิเทศงาน** มีข้อเสนอแนะทั้งสิ้น 20 ข้อคิดเห็นโดยข้อคิดเห็นที่มีจำนวนมากที่สุด ได้แก่ ควรมีการประเมินการปฏิบัติงานของสมาชิก อปพร. ทุกๆ ปี มีจำนวน 11 ความคิดเห็น รองลงมาได้แก่ ควรให้มีการบันทึกเหตุการณ์เมื่อได้รับการแจ้งเหตุพร้อมปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง มีจำนวน 5 ความคิดเห็น และความคิดเห็นที่มีจำนวนน้อยที่สุด ได้แก่ จัดให้มีการประชุมศูนย์ อปพร. ทุกๆ สัปดาห์หรือทุกเดือนเพื่อรับทราบปัญหาจากการปฏิบัติงานพร้อมทั้งแนวทางหรือข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการทำงาน มีจำนวน 4 ความคิดเห็น

2) **ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ** มีข้อเสนอแนะทั้งสิ้น 19 ข้อคิดเห็นโดยข้อคิดเห็นที่มีจำนวนมากที่สุด ได้แก่ ควรให้เทศบาลรับทราบและมีส่วนร่วมในการวางนโยบายและข้อบังคับต่างๆ ของศูนย์ อปพร. โดยมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง มีจำนวน 8 ความคิดเห็น รองลงมาได้แก่ ควรให้ อปพร. ทุกคนได้มีส่วนร่วมในกำหนดเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติงานเมื่อได้รับการแจ้งเหตุ มีจำนวน 5 ความคิดเห็น เทศบาลควรให้การสนับสนุนงบประมาณและอุปกรณ์กู้ชีพที่ขาดแคลนอย่างต่อเนื่อง มีจำนวน 4 ความคิดเห็น และความคิดเห็นที่มีจำนวนน้อยที่สุด ได้แก่ เทศบาลควรเข้ามาดูแลการปฏิบัติงานของสมาชิก อปพร. ให้มากกว่านี้ มีจำนวน 2 ความคิดเห็น

3) **ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน** มีทั้งสิ้น 31 ข้อคิดเห็นโดยข้อคิดเห็นที่มีจำนวนมากที่สุด ได้แก่ สมาชิกทุกคนควรมีวิทยุสื่อสารเพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน มีจำนวน 19 ความคิดเห็น และความคิดเห็นที่มีจำนวนน้อยที่สุด ได้แก่ ควรมีอุปกรณ์และชุดในการปฏิบัติงานที่พร้อมและเพียงพอมีจำนวน 1 ความคิดเห็น

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ของเทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ของเทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบด้านการมีเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยสูงสุดซึ่งน่าจะสืบเนื่องมาจากการที่เทศบาลตำบลขุนทะเลได้กำหนดวิธีการและหลักการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และ อปพร. มีความเข้าใจในวิธีการและหลักการทำงาน รวมทั้งมีความเต็มใจเมื่อได้ออกปฏิบัติงานในหน้าที่ตามแนวทางที่กำหนด

เมื่อเทียบกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่าเป็นไปตามที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 111) ได้กล่าวว่าคุณค่าของการแรงจูงใจที่จะทำงานที่เขาต้องการ โดยเฉพาะแรงจูงใจที่เหมาะสมจะทำให้เขาเอาใจใส่งานมากขึ้น หากหน่วยงานต้องการให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานจะต้องเข้าใจถึงความต้องการของพนักงานและสามารถหาสิ่งจูงใจให้เขาได้ทำงานขณะเดียวกันหากความต้องการของเขามีจุดหมายเดียวกันเป้าหมายขององค์กร และยังเป็นไปตามที่ เจียมจิตร ศรีฟ้า (2545: 12) อธิบายว่า การกำหนดความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนเป็นองค์ประกอบหนึ่งซึ่งเกี่ยวกับตัวงานโดยตรงที่ทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจ

เมื่อเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชะเอมพรหมศักดิ์ (2551) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ และพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง และยังไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวิไลวรรณ ชีรชุติมานันท์ (2553) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จังหวัดนนทบุรี และพบว่าแรงจูงใจของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจภายนอกมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าปัจจัยจูงใจภายใน ซึ่งผู้วิจัยจะแยกอภิปราย ดังนี้

2.1 ปัจจัยจูงใจภายนอก ผลการศึกษาพบว่าอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานและประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ นโยบายและการบริหารจัดการ

2.1.1 ประเด็นสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งน่าจะสืบเนื่องมาจากศูนย์ อปพร. จัดให้มีห้องทำงานที่เหมาะสม อุณหภูมิที่พอเหมาะรวมทั้งมีอาหารว่างและน้ำดื่มบริการอย่างเพียงพอ เมื่อเทียบกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า เป็นไปตามที่ Barnard (อ้างถึงใน ธนวัฒน์ ตั้งวงษ์เจริญ 2539: 22) อธิบายไว้ว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานประการหนึ่งได้แก่ สภาพวัสดุอุปกรณ์ รวมไปถึงอาคารสถานที่ ในการปฏิบัติงาน และเมื่อเทียบกับทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก (อ้างถึงใน เจียมจิตร ศรีฟ้า 2545: 12) ก็พบว่าเป็นไปตามคำอธิบายที่ว่าสภาพการทำงานโดยเฉพาะสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น แสง เสียง อากาศ วัสดุอุปกรณ์ เป็นปัจจัยค้ำจุนซึ่งช่วยป้องกันความไม่พอใจของบุคลากรได้

เมื่อเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลวรรณ ธีรชุติมานันท์ (2553: 102) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จังหวัดนนทบุรี พบว่าแรงจูงใจของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะในประเด็นหน่วยงานมีวัสดุ อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและศูนย์ อปพร. ที่สังกัดมีการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีม

2.1.2 ประเด็นการดูแลบังคับบัญชาและนิเทศงาน ผลการศึกษาพบว่า สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านการดูแลบังคับบัญชาและนิเทศงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า ประธานศูนย์ อปพร. และหัวหน้าชุดมีความรู้ ความสามารถ และมีภาวะการณ์เป็นผู้นำสูง ทำให้สมาชิก อปพร. เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้มาก เมื่อเทียบกับทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง พบว่าเป็นไปตามแนวคิดของกิลเมอร์ (อ้างถึงใน ศิริพร จันทศรี 250 : 26) ซึ่งอธิบายว่าการควบคุมดูแลหรือผู้บังคับบัญชา มีส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ ในส่วนของศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน การปกครองดูแลบังคับบัญชา และนิเทศงาน มักเป็นระบบพี่น้องมีความสนิทสนมกันมากระหว่างหัวหน้าฝ่ายและลูกทีม ทำให้การปกครองดูแลมีความเป็นกันเอง ประกอบกับสมาชิกและหัวหน้าทีมเป็นคนในพื้นที่เดียวกัน อยู่ละแวกเดียวกันทำให้เกิดความเป็นกันเองมากขึ้น สามารถพูดคุยและปรึกษาหารือกันได้สะดวกและง่ายขึ้น ทำให้สามารถแก้ปัญหาได้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจไม่รู้สึกโดดเดี่ยว และเมื่อเทียบกับทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก (อ้างถึงใน เจียมจิตร ศรีฟ้า. 2545: 12) ก็พบว่าเป็นไปตามคำอธิบายที่ว่าความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่คุณต้องการเพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน

2.1.3 ประเด็นนโยบายและการบริหาร ผลการศึกษาพบว่า สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านนโยบายและการบริหารจัดการใน

ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า งานของศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน มีหน่วยงานต้นสังกัดคือเทศบาลตำบลขุนทะเลที่คอยกำกับ ดูแลและได้มอบหมายพนักงาน รับผิดชอบงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยโดยตรง และมีระบบหรือแผนการปฏิบัติงาน ประจำปีทำให้มีกรอบการปฏิบัติงานที่ชัดเจน นอกจากนี้แล้วผลการศึกษารายข้อพบว่า การบริหารงานมีหลักเกณฑ์และมีระเบียบแบบแผนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อาจเนื่องมาจากว่าอาสาสมัคร ป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนในสังกัดเทศบาลตำบลขุนทะเลโดยส่วนมากมีอาชีพหลัก และงาน อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเป็นอาชีพรองดังนั้นอาจมองข้ามในส่วนของการปฏิบัติตาม หลักเกณฑ์หรือระเบียบที่วางไว้ นอกจากนี้แล้วงานอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเป็นงานที่ ต้องปฏิบัติงานด้วยความเร่งรีบโดยยึดความปลอดภัยเป็นหลัก

เมื่อเทียบกับทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก เจียมจิตร ศรีฟ้า (2545: 12) ก็พบว่าเป็นไปตามคำอธิบายที่ว่านโยบายและการบริหาร เป็นปัจจัยใจำคัญที่มีความสำคัญอย่างมากที่จูงใจให้เกิด ความพึงพอใจในการทำงานโดยตรงของบุคลากรได้

เมื่อเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของมณฑล รอยตระกูล (2546) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ปัจจัยจูงใจภายใน ผลการศึกษาพบว่า อปพร. มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และประเด็นการได้รับการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.2.1 ประเด็นความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า เป็นปัจจัยจูงใจ ภายในที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าลักษณะงานที่ อปพร. ทำนั้นต้องเป็นไปตามระบบ และขั้นตอนที่วางไว้ เนื่องจากเกี่ยวข้องกับความเป็นความตายและความปลอดภัยของคน ดังนั้น สมาชิก อปพร. ทุกคนต้องปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งศูนย์ อปพร. มีการแบ่ง งานเป็นฝ่ายๆ ไว้อย่างชัดเจนเมื่อมีเหตุแจ้งเข้ามาทำให้สมาชิก อปพร. ทุกคนสามารถวิเคราะห์งาน และปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบและสอดคล้องกัน เมื่อเทียบกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า เป็นไปตามที่เชสเตอร์ ไอ บาร์นาร์ด (Chester I Barnard) (1976) อธิบายไว้ว่าผู้บริหารจะต้อง กำหนดวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานในองค์กรไว้และจะต้องมีการมอบหมายหน้าที่ความ รับผิดชอบไว้ให้ชัดเจน และเมื่อเทียบกับทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์กและคณะ (1959 อ้างถึงใน สุวรรณ ทับทิมอ่อน 2548) ก็พบว่าความสำเร็จในการทำงานของบุคคลเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อ ความพึงพอใจในการทำงานซึ่งผลงานที่สำเร็จจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกพึงพอใจ และภาคภูมิใจ กับงานที่ทำนั้น

2.2.2 ประเด็นด้านความรับผิดชอบ ผลการศึกษาพบว่า สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า งานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูงเนื่องจากเป็นงานที่ช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ที่ได้รับภัยอันตราย และเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะเฉพาะทาง ดังนั้นผู้บังคับบัญชาต้องให้ความไว้วางใจและให้โอกาสวางแผนงาน ลงมือปฏิบัติงานและตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้วยตัวของสมาชิกเองเพราะทุกคนก็ได้รับการฝึกฝนมาเช่นเดียวกัน สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งจูงใจให้สมาชิกได้แสดงความรู้ ความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจต่องานที่ปฏิบัติ เป็นแรงจูงใจผลักดันให้ปฏิบัติงานจนสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

เมื่อเทียบกับทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์เกอร์และคณะ (1959 อ้างถึงใน เจียมจิตร ศรีฟ้า 2545: 12) ก็พบว่าความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นปัจจัยจูงใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่อการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ โดยกำหนดความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน และมีอิสระในการดำเนินการ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

เมื่อเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า สอดคล้องกับการศึกษาของสุภาดา คำสุชาติ (2536: 66-70) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจการรับรู้บทบาท และการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปในส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า แรงจูงใจที่อยู่ในระดับสูงของพยาบาลวิชาชีพ คือ ด้านความรับผิดชอบ

2.2.3 ประเด็นด้านการยอมรับ ผลการศึกษาพบว่า สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเป็นงานที่มีจิตอาสา นอกเหนือจากอาชีพหลักเพื่อช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ ดังนั้นสมาชิก อปพร. ส่วนมากจึงมีความภาคภูมิใจต่องานที่ทำต่อบทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่โดยเฉพาะบุคคลที่มีความรู้และทักษะสูง มักได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้กระทำงานที่ยากและท้าทาย จึงเกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นและเสียสละเวลามากขึ้นเช่นกันเมื่อเทียบกับทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์เกอร์และคณะ (1959 อ้างถึงใน เจียมจิตร ศรีฟ้า 2545: 12) ก็พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือ (Responsibility) ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคคล และทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy) ได้อธิบายว่า ความต้องการการยอมรับเป็นขั้นหนึ่งของความต้องการของบุคคล

3. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ได้แก่ การยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ และการบังคับบัญชาและการนิเทศงาน โดยทั้ง 4 ตัวแปรส่งผลต่อแรงจูงใจอย่างมีปัจจัยสำคัญ เมื่อเทียบกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องก็พบว่า มนุษย ดนะวัฒนา (2539: 66) กล่าวไว้ว่าการได้รับการยอมรับเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานหรือความสุขในการทำงาน เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน

เมื่อเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า สอดคล้องกับการศึกษาของอุบล ภัศระ (2535: 70-80) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรย่อยของปัจจัยจูงใจ คือ การได้รับการยอมรับ เป็นตัวแปรที่พยากรณ์พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูได้

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

3.1.1 ปัจจัยภายใน

1) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ “สามารถแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ได้ล่วงหน้าเป็นอย่างดี” ซึ่งในประเด็นนี้ ศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ควรมีการซักซ้อมความเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติงานเมื่อได้รับการแจ้งเหตุ ฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนทุกคนและต่อเนื่องและควรมีการปลูกจิตสำนึกให้ อปพร. ทุกคนได้รู้จักการเสียสละเวลาเพื่อส่วนรวม

2) การได้รับการยอมรับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ ความสามารถของท่าน ซึ่งในประเด็นนี้ ศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ควรจัดอบรมเพื่อให้สมาชิกมีความรู้ความสามารถ และปรับทัศนคติเพื่อนร่วมงานว่า อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ทุกคนสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ทุกสถานการณ์และมีความเชื่อมั่นในการทำงาน ควรให้สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานกับทุกระดับ ไม่ว่าสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) หรือหัวหน้า ไม่ควรปิดกั้นการเป็นสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) หากมีความตั้งใจที่จะทำงาน รวมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจแก่สมาชิกทุกคน

3) ความรับผิดชอบ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีความหลากหลายไม่จำเจจนน่าเบื่อหน่าย ในประเด็นนี้ ศูนย์ อปพร. ควรมีการคัดกรองการเป็น

สมาชิก อปพร. ทุกๆ ปี หากสมาชิกคนใดไม่มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้พ้นจากการเป็นสมาชิก ควรชี้ให้สมาชิกทุกคนเห็นความสำคัญของงานนี้ และควรมีการแต่งตั้งหัวหน้าชุดหรือหัวหน้าเวรประจำศูนย์พร้อมกับทีมงานทุกฝ่ายให้ชัดเจน

3.1.2 ปัจจัยภายนอก

1) การดูแลบังคับบัญชาและนิเทศงาน ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บังคับบัญชา สอนและแนะนำวิธีการในการทำงานให้ลุล่วงด้วยดี ซึ่งประเด็นนี้ หน่วยงานที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแล ศูนย์ อปพร. ควรมีการประเมินการปฏิบัติงานของสมาชิก อปพร. ทุกๆ ปี จัดให้มีการประชุมศูนย์ อปพร. ทุกๆ สัปดาห์หรือทุกเดือนเพื่อรับทราบปัญหาจากการปฏิบัติงานพร้อมทั้งแนวทางหรือข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการทำงาน และบันทึกเหตุการณ์เมื่อได้รับการแจ้งเหตุพร้อมปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง

2) นโยบายและการบริหารจัดการ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การบริหารงาน มีหลักเกณฑ์และมีระเบียบแบบแผน ประเด็นนี้ ศูนย์ อปพร. ควรให้เทศบาลรับทราบและมีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบายและข้อบังคับต่างๆ ของศูนย์ อปพร. โดยมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง สนับสนุนงบประมาณ และอุปกรณ์ที่ขาดแคลนอย่างต่อเนื่องและให้สมาชิก อปพร. ทุกคนได้มีส่วนร่วมในกำหนดเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติงานเมื่อได้รับการแจ้งเหตุ

3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ศูนย์ อปพร. ควรสนับสนุนให้สมาชิก อปพร. ทุกคนมีวิทยุสื่อสารเพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน และควรมีอุปกรณ์และชุดในการปฏิบัติงานที่พร้อมและเพียงพอ

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน

2) ควรมีการศึกษาผลที่ได้รับจากการมาเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน

3) ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับตัวแปรอื่น เช่น ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะทางจิตสังคม ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต เจตคติ สุขภาพจิต ลักษณะทางชีวสังคม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ (2541) “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงาน
กรุงเทพฯจำกัด (มหาชน) ฝ่ายสำคัญทางธุรกิจธนาคาร สังกัดสำนักงานใหญ่
กรุงเทพมหานคร” สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (2555) “ข้อมูล อปพร.” ค้นคืนวันที่ 30 เมษายน 2555
จาก (<http://www.disaster.go.th/dpm>)
- กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (2555) “ระเบียบ อปพร.” ค้นคืนวันที่ 30 เมษายน 2555
จาก (<http://www.disaster.go.th/dpm>)
- จงดี ลัทธลภกุล (2551) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลท่าแพะ จังหวัด
ชุมพร” สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- เจียมจิตร ศรีฟ้า (2545) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วย
ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานคร”
วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ชะเอม พรหมศักดิ์ (2551) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน
(อสม.) อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์” ใน *วารสารสุขภาพภาคประชาชน*
ภาคเหนือ 20,10 (กันยายน 2551): 21-25
- ถวิล เกื้อกูลวงศ์ (2528) “ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนตัวและแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวัง
ในงานกับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร
- ชนวัฒน์ ตั้งวงษ์เจริญ (2539) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตำรวจชั้นสัญญาบัตร” วิทยานิพนธ์
ปริญญาสังคมวิทยามหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ (สังคมวิทยา)
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- นรา สมประสงค์ (2544) “แรงจูงใจ” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติในการ
บริหารการศึกษา* หน่วยที่ 6 พิมพ์ครั้งที่ 3 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- โนวาบิช (2555) “แรงจูงใจ Motives การจูงใจ Motivation” ค้นคืนวันที่ 30 เมษายน 2555

- จาก (<http://www.novabizz.com/NovaAce/Motives.htm#ixzz2MS9CInn9>)
- ปภาวดี ประจักษ์ศุภนิตติ และสุเมธ สุทัศน์ ณ อยุธยา (2546) ใน *เอกสารการสอนชุดวิชา การจัดการธุรกิจท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล* กรุงเทพมหานคร
พิมพ์ดีการพิมพ์
- พวงเพชร วัชรอยู่ (2537) *แรงจูงใจกับการทำงาน* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์
ไอ. เอส. พรินติ้ง เฮ้าส์
- ภาวิไล เจริญพงศ์ (2547) “องค์ประกอบส่วนบุคคล บุคลิกภาพ 9 แบบ กับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานในบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เขตจังหวัดระยอง” วิทยานิพนธ์
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ)
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- มณฑล รอยตระกูล (2546) “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่”
วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
- มณูญ ตนะวัฒนา (2539) *จิตวิทยาพัฒนาชีวิต* กรุงเทพมหานคร ชีรพงษ์การพิมพ์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตธัญบุรี สาขาวิชาสถิติประยุกต์ (2555)
- “ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG Theory)” ค้นคืนวันที่ 25 เมษายน 2555
จาก (www.stat.rmutt.ac.th/index.php?option=com...id)
- ขงยุทธ เกษสาคร (2541) *การวางแผนและนโยบายทางด้านทรัพยากรมนุษย์= Personnel Planning and policy* กรุงเทพมหานคร ศูนย์เอกสารและตำรา สถาบันราชภัฏสวนดุสิต
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548) *พฤติกรรมองค์การ* กรุงเทพมหานคร ชรรมสาร
- ราณี อิติกุลชัย (2550) “การจูงใจบุคลากรในองค์การ” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการบริหาร
องค์การ* มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- เรียม ศรีทอง (2542) *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน* กรุงเทพมหานคร เชิร์คเวฟเอดดูเคชั่น
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี (2555) “แรงจูงใจ” ค้นคืนวันที่ 30 เมษายน 2555
จาก (<http://th.wikipedia.org/wiki/>)
- วิไลวรรณ ชีรชุติมานันท์ (2553) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่าย
พลเรือน จังหวัดนนทบุรี” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ศิริพร จันทศรี (2550) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงาน

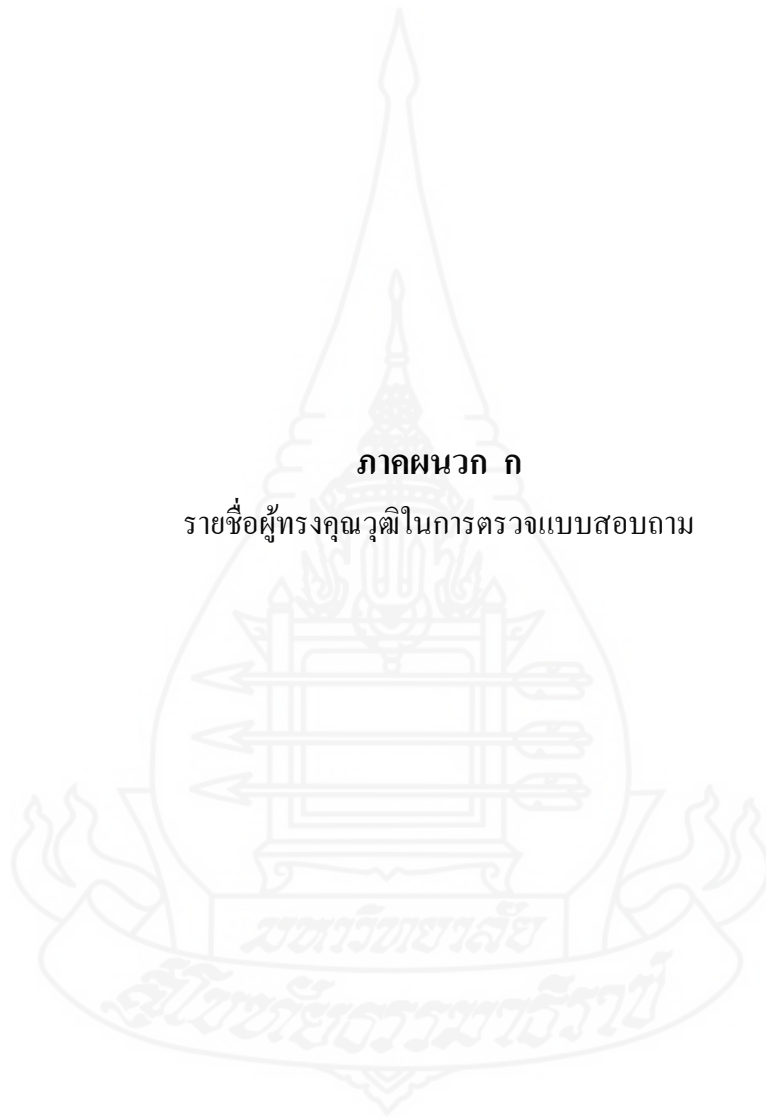
- คณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตน
แตกต่างกัน” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติ
ทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545) *องค์การและการจัดการ* กรุงเทพมหานคร ธรรมสาร
สมพร พรหมจรรย์ (2540) “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการเรียนของนักเรียนระดับ
มัธยมศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดนครศรีธรรมราช” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร
- สมยศ นาวิการ (2540) *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ = Management and
Organizationalbehavior* กรุงเทพมหานคร ผู้จัดการ
- สายัณฑ์ ศรีสมุทธานาค (2550) “สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร
สังกัดกรมยุทธโยธาทหารบก” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
- สุชา จันทน์เอม และสุรางค์ จันทน์เอม (2538) *จิตวิทยาการศึกษา* ม.ป.ท.
- สุนา สิทธิเลิศประสิทธิ์ และอวยชัย ชบา (2536) *การวางแผนการดำเนินงานด้านการเงินและ
บุคลากร* กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- สุภาดา คำสุชาติ (2536) “แรงจูงใจ การรับรู้บทบาท และการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษา
ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปในส่วนกลาง สังกัดกรมแพทยกระทรวง
สาธารณสุข” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล
- สุรางค์ โคว์ตระกูล (2544) *จิตวิทยาการศึกษา* พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2533) *จิตวิทยาการเรียนรู้ผู้ใหญ่* กรุงเทพมหานคร ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร
- เสนาะ ดิยาวัว (2544) *หลักการบริหาร* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อุบล ภัศระ (2535) “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา”
วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร

ภาคผนวก



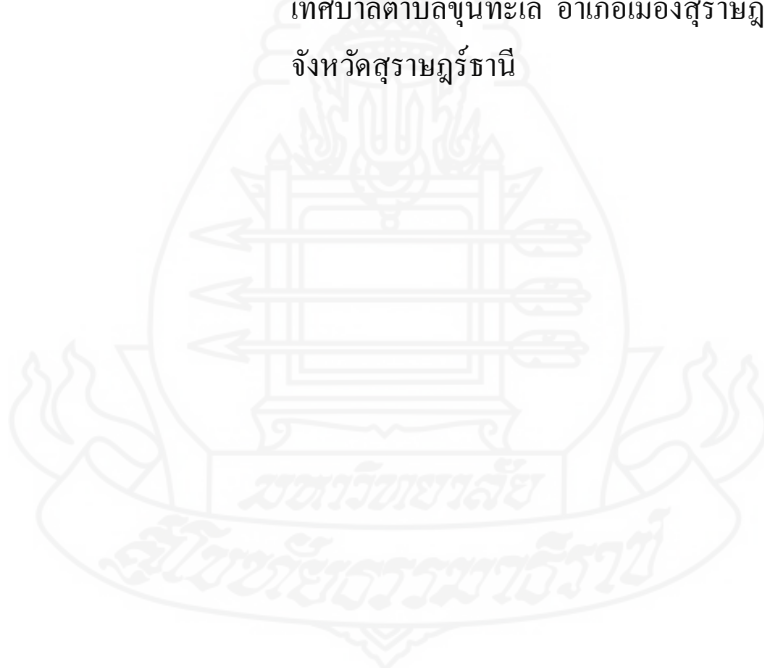
ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจแบบสอบถาม



รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจแบบสอบถาม

1. นางสาวลักขณ์ คงยิ่ง รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
ตำแหน่ง นักบริหารงานทั่วไป
เทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี
จังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. นายกันตภณ เรืองเดช รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายแผนและงบประมาณ
เทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี
จังหวัดสุราษฎร์ธานี
3. นายสุวิชา จามพัฒน์ นิติศาสตรมหาบัณฑิต
ตำแหน่ง นิติกร
เทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี
จังหวัดสุราษฎร์ธานี





ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)
ของเทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นคำถามที่เกี่ยวกับความคิดเห็นของท่านต่อสิ่งจูงใจที่หน่วยงานของท่าน
มีหรือจัดให้มีหรือควรจะมี ซึ่งมีผลทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ สถานภาพ
ระดับการศึกษา อาชีพหลัก

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

โดยการตอบคำถามเป็นการให้คะแนนความคิดเห็นซึ่งแบ่งเป็น 4 ระดับ คะแนน ดังนี้

- 4 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 3 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 2 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ อปพร.
เทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมือง ฯ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. อายุ

- ต่ำกว่า 20 ปี 20 – 25 ปี
 26 – 30 ปี 31 – 35 ปี
 36 – 40 ปี 41 – 45 ปี
 46 – 50 ปี มากกว่า 50 ปี

3. สถานภาพ

- โสด สมรส
 หย่าร้าง หม้าย

4. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่ามัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า
 อนุปริญญา/ปวท. ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี

5. อาชีพหลัก

- รับจ้าง ธุรกิจส่วนตัว
 รับราชการ พนักงานราชการ/รัฐวิสาหกิจ
 บริษัทเอกชน เกษตรกรรม (ทำสวน,ทำไร่)
 ประมง อื่น ๆ

6. รายได้ต่อเดือนจากอาชีพหลัก

- ต่ำกว่า 5,000 บาท 5,001 – 10,000 บาท
 10,001 – 15,000 บาท 15,001 – 20,000 บาท
 20,001 – 25,000 บาท มากกว่า 25,000 บาท

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของท่านต่อปัจจัยจูงใจที่มีผลทำให้ท่านเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

1. ปัจจัยจูงใจภายใน

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น				ผู้วิจัย
	4	3	2	1	
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์					
2. การปฏิบัติงานมีระบบและขั้นตอนชัดเจน ทำให้ท่านสามารถปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี					
3. ท่านมีความพึงพอใจและภาคภูมิใจกับหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่					
4. ท่านมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน					
5. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ลุล่วงเป็นอย่างดี					
การได้รับความยอมรับ					
6. ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจและยอมรับในการปฏิบัติงานของท่าน					
7. งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสนำให้ท่านเป็นคนสำคัญ					
8. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ					
9. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน					
10. งานที่ท่านทำเป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม					
ความรับผิดชอบ					
11. ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบทำให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ					
12. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีความหลากหลายไม่จำเจจนน่าเบื่อหน่าย					

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น				ผู้วิจัย
	4	3	2	1	
ความรับผิดชอบ					
13. ท่านมีโอกาสตัดสินใจแก้ไขปัญหา วางแผนและลงมือปฏิบัติและใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่					
14. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานพิเศษที่ทำทนายและใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
15. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชามอบหมายให้รับผิดชอบงานอื่น ๆ เพิ่มเติมจากงานในภาระหน้าที่ประจำ					



2. ปัจจัยจูงใจภายนอก

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น				ผู้วิจัย
	4	3	2	1	
การดูแลบังคับบัญชาและนิเทศงาน					
1. ท่านเชื่อว่าผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ ความสามารถ และมีลักษณะของความเป็นผู้นำ					
2. เมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาของท่านจะแนะแนวทางหรือให้คำปรึกษาแก่ท่านอยู่เสมอ					
3. ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการกำหนดงานได้อย่างเหมาะสมตามความรู้ ความสามารถและสอดคล้องกับปริมาณงาน					
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน					
5. ผู้บังคับบัญชาสอนและแนะนำวิธีการในการทำงานให้ลุล่วงด้วยดี					
นโยบายและการบริหารจัดการ					
6. การบริหารงานมีหลักเกณฑ์และมีระเบียบแบบแผน					
นโยบายและการบริหารจัดการ (ต่อ)					
7. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ของศูนย์ อปพร.					
8. นโยบายของศูนย์ อปพร. มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนสามารถปฏิบัติได้					
9. สมาชิก อปพร. ทุกคนมีโอกาสปรึกษาหารือเพื่อกำหนดนโยบายร่วมกัน					
10. หน่วยงานจัดฝึกอบรมหรืออบรมทบทวนเพื่อให้สมาชิกมีความพร้อมอยู่เสมอ					
สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
11. ศูนย์ อปพร. จัดให้มีอาหารว่างและน้ำดื่มไว้บริการแก่สมาชิกอย่างเพียงพอ					

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น				ผู้วิจัย
	4	3	2	1	
12. ศูนย์ อปพร.มีเครื่องมือ และ อุปกรณ์พร้อมในการปฏิบัติงาน					
13. กฎ ระเบียบต่าง ๆ ของศูนย์ อปพร.เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน					
14. การปฏิบัติงานของท่านมีความเป็นมิตรและประชาธิปไตย					
15. ศูนย์ อปพร. จัดให้มีห้องทำงานที่เหมาะสม อุดหนุนภูมิพอเหมาะ					



ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				ผู้วิจัย
	4	3	2	1	
ความพยายาม					
1. ท่านจะทำงานให้สำเร็จแม้จะมีปัญหาและอุปสรรค					
2. ท่านมีความตื่นตัวในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
3. ท่านพร้อมที่จะเรียนรู้งานและศึกษางานในหน้าที่อยู่เสมอ					
4. ท่านมีการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานเมื่อเกิดปัญหาซ้ำ ๆ					
5. ท่านมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ					
ความมุ่งมั่น					
6. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ในทุกสถานการณ์ไม่ว่าจะยากลำบากแค่ไหน					
7. ท่านจะปฏิบัติงานจนกว่าจะบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้					
8. ท่านไม่รีรอที่จะแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานเพื่อให้งานนั้นบรรลุความสำเร็จ					
9. ท่านมีแนวทางการปฏิบัติงานในเชิงรุกเพื่อให้งานมีความก้าวหน้า					
10. ท่านมักช่วยเหลือทีมงานในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
การมีทิศทาง					
11. ท่านจะปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับทิศทางที่หน่วยงานกำหนดเท่านั้น					
12. ท่านปฏิบัติงานตามช่วงเวลาที่ได้รับมอบหมาย					
13. ท่านจะปฏิบัติงานบนพื้นฐานของวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนด					
14. องค์กรของท่านมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
15. ท่านยอมรับวิธีการปฏิบัติงานที่หน่วยงานกำหนด					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				ผู้วิจัย
	4	3	2	1	
การมีเป้าหมาย					
16. ท่านไม่เคยขาดการปฏิบัติหน้าที่หรือขาดการอยู่เวร					
17. ท่านมีความเต็มใจหากได้ออกปฏิบัติหน้าที่					
18. ท่านไม่รีรอที่จะออกปฏิบัติหน้าที่เมื่อได้รับการแจ้ง					
19. หน่วยงานของท่านได้กำหนดวิธีการและหลักการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
20. ท่านมีความเข้าใจวิธีการ หลักการในการปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 4 ท่านคิดว่าเทศบาลตำบลขุนทะเลควรดำเนินการอย่างไรในเรื่องต่างๆ ต่อไปนี้เพื่อให้ท่าน
มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน.....

.....
.....
.....

การได้รับความยอมรับ.....

.....
.....
.....

ความรับผิดชอบ.....

.....
.....
.....

การดูแลบังคับบัญชาและนิเทศงาน.....

.....
.....
.....

นโยบายและการบริหารจัดการ.....

.....
.....
.....

สภาพแวดล้อมในการทำงาน.....

.....
.....
.....



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวรุ่งทิวา จันทรวิชิต
วัน เดือน ปีเกิด	18 ตุลาคม 2510
สถานที่เกิด	อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ประวัติการศึกษา	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (บริหารรัฐกิจ) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
สถานที่ทำงาน	เทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ตำแหน่ง	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารเทศบาล 7)

