

ปัจจัยจูงใจในการเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน  
อำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์

นายพิเชษฐ สมบูรณ์



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2555

**Factors Motivating the Application of Civil Defense Volunteers’  
Members in Kawao Sinarin District, Surin Province**

**Mr. Phichet Somboon**

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Public Administration  
School of Management Science  
Sukhothai Thammathirat Open University

2012

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ บังคับจูงใจในการเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน  
อำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์  
ชื่อและนามสกุล นายพิเชษฐ สมบูรณ์  
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ  
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต

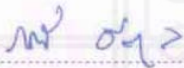
การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 18 มีนาคม 2556

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ




ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. รามิ อธิชัยกุล)



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรีย์ เข้มทอง)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

**ชื่อการศึกษา** ค้นคว้าอิสระ บังจัญใจในการเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน

อำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์

**ผู้ศึกษา** นายพิเชษฐ สมบูรณ์ **รหัสนักศึกษา** 2533005282 **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

**อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต **ปีการศึกษา** 2555

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความคิดเห็นของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เกี่ยวกับบังจัญใจในการเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน อำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ (2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เกี่ยวกับบังจัญใจในการเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน อำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ จำแนกตามบังจัญส่วนบุคคล และ (3) ศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางสร้างเสริมแรงจูงใจของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน อำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ในเขตอำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ จำนวน 239 คน คำนวณจากสูตรของทาร์ยามาเน่จากประชากรจำนวน 594 คน สุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การ วิเคราะห์ความแปรปรวน และทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีเชฟเฟ

ผลการศึกษาพบว่า (1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับบังจัญใจทั้งจากภายในและภายนอกตัวบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การได้รับการยอมรับ นโยบายองค์กร ความเจริญเติบโตและพัฒนาการ และค่าตอบแทน (2) ผู้ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และรายได้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบังจัญใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) ข้อเสนอแนะแนวทางสำคัญเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจของ อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ได้แก่ ควรมีค่าตอบแทนเหมือนกับอาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐาน ผู้บริหารศูนย์ อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนควรรู้ความสำคัญกับ อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเพิ่มมากขึ้น และควรมีสวัสดิการด้านการประกันอุบัติเหตุ/ตรวจสุขภาพ

**คำสำคัญ** บังจัญใจ อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จังหวัดสุรินทร์

**Independent Study title:** Factors Motivating the Application of Civil Defense Volunteers' Members in Khwao Sinarin District, Surin Province

**Author :** Mr. Phichet Somboon; **ID:** 2533005282; **Degree:** Master of Public Administration;

**Independent Study advisor:** Papavadee Montriwat, Associate Professor;

**Academic year:** 2012

### **Abstract**

The objectives of this research were to (1) study opinions of Civil Defense Volunteers' members on factors motivating the application of Civil Defense Volunteers' members in Khwao Sinarin district, Surin province (2) compare the opinions of Civil Defense Volunteer on factors motivating the application of Civil Defense Volunteers' members in Khwao Sinarin district, Surin province classified by personal factors (3) study appropriate approaches to enhance motivation of Civil Defense Volunteers' members in Khwao Sinarin district, Surin province.

This study was a survey research. Samples were 239 Civil Defense Volunteers in Khwao Sinarin district, Surin province, calculated via Yamane's formula from population of 594. Accidental sampling method was applied. Instrument used was questionnaire. Statistical tools employed were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-Way Analysis of Variance, with the application of Scheffe method.

The results showed that (1) opinions of Civil Defense Volunteers were in high level on both internal and external motivating factors; with highest mean on challenging job assigned, followed with relationships with others, recognition, organization's policy, growth and development, and compensation, respectively (2) when compared the opinions, differences were found among opinions of volunteers with different genders, educational levels, and incomes, with 0.05 level of statistical significance (3) approaches to enhance volunteers' motivation were: the volunteers should be provided with appropriate compensation as same as Health Care Volunteers, the executives of Civil Defense Volunteers' Centre should recognize more the importance of the Volunteers, moreover, accidental insurance and health check-up should be arranged as welfare to them.

**Keywords:** Factors Motivating, Civil Defense Volunteers, Surin Province

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ภาวดี มนต์วิวัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ และ ติดตามการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณ ท่านหัวหน้า นิรันดร์ บุญสิงห์ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงาน ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดสุรินทร์ นายทวีศักดิ์ บัวพา หัวหน้าฝ่ายป้องกันและ ปฏิบัติการ สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดสุรินทร์ และ นางสาวศิริรักษ์ ชมชื่น ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จังหวัดสุรินทร์ ทั้งสามท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือ ตลอดจนให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ และแก้ไขข้อบกพร่อง ในการจัดทำกรวิจัยครั้งนี้ ด้วยดี เสมอมาจนเสร็จสมบูรณ์

นอกจากนี้ ขอขอบพระคุณทุกๆ ท่านที่ได้ให้การสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าอิสระ และให้กำลังใจแก่ผู้ศึกษาเสมอมา จนกระทั่งการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ความดี งามและผลที่ได้จากการศึกษาซึ่งสามารถนำมาปรับปรุงใช้กับหน่วยงานภาครัฐอันเกิดจากการศึกษา ค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอมอบแด่บิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ ประสาทวิทยาการต่างๆ ทำให้ข้าพเจ้าสามารถดำรงตนให้บรรลุผลสำเร็จตราบนับวันนี้

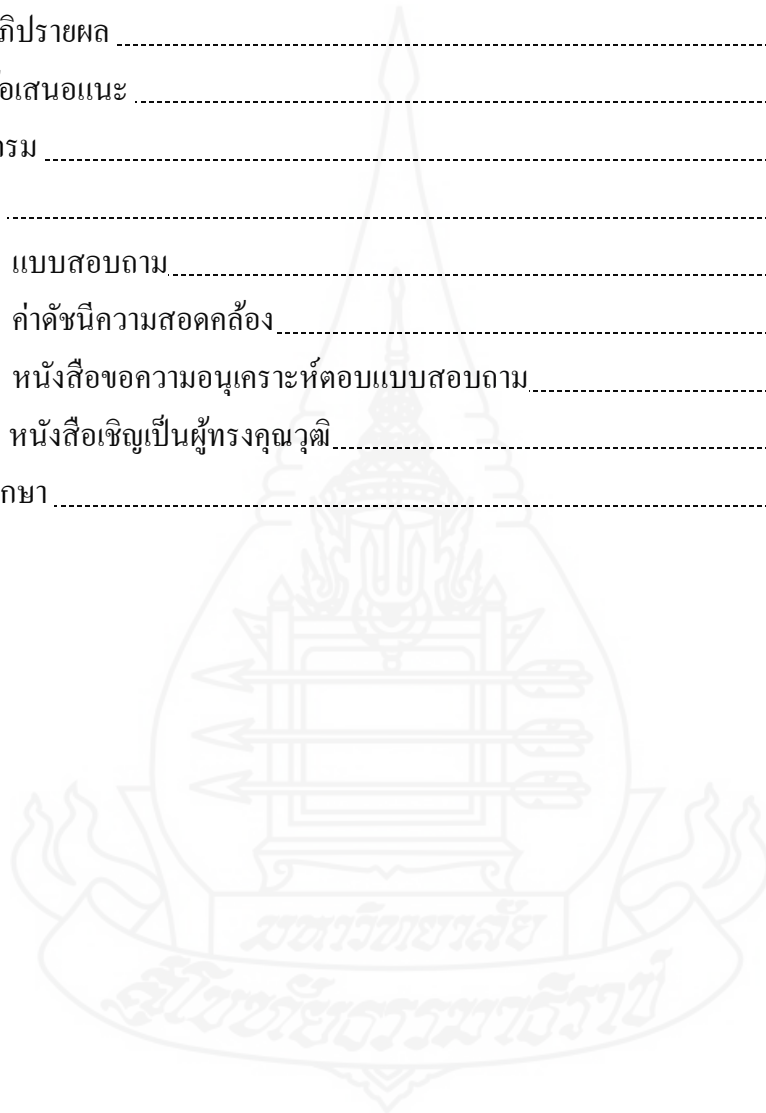
พิเชษฐ สมบูรณ์  
กุมภาพันธ์ 2556

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา .....	3
กรอบแนวคิดทางทฤษฎี .....	3
ขอบเขตของการวิจัย .....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	7
แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจ .....	7
แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) .....	14
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับอำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ .....	22
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	24
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	27
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	27
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	28
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	30
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ .....	31
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	32
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม .....	33
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	35
ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	42
ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	56

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	62
สรุปการวิจัย .....	62
อภิปรายผล .....	68
ข้อเสนอแนะ .....	71
บรรณานุกรม .....	75
ภาคผนวก .....	78
ก แบบสอบถาม .....	79
ข ค่าดัชนีความสอดคล้อง .....	85
ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม .....	89
ง หนังสือเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ .....	91
ประวัติผู้ศึกษา .....	95





สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ.....	33
ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ .....	33
ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	34
ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอาชีพ.....	34
ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ .....	35
ตารางที่ 4.6 สรุปผลรวมค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง.....	36
ตารางที่ 4.7 สรุปผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านปัจจัยภายใน.....	36
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จากปัจจัยภายใน ด้านการได้รับการยอมรับ.....	37
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จากปัจจัยภายใน ด้านความท้าทายของงาน .....	38
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จากปัจจัยภายใน ด้านความเติบโต/พัฒนาการ.....	39
ตารางที่ 4.11 สรุปผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านปัจจัยภายนอก.....	39
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จากปัจจัยภายนอก ด้านค่าตอบแทน.....	40
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จากปัจจัยภายนอก ด้านนโยบายองค์กร .....	41
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จากปัจจัยภายนอก ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล.....	41
ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ด้านปัจจัยภายใน จำแนกตามเพศ....	42
ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีเพศแตกต่างกัน ด้านความท้าทายของงาน.....	43
ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ด้านปัจจัยภายนอก จำแนกตามเพศ..	43
ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ด้านปัจจัยภายใน จำแนกตามอายุ....	44
ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ด้านปัจจัยภายนอก จำแนกตามอายุ..	45

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ด้านปัจจัยภายใน จำแนกตามการศึกษา.....	46
ตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีเซฟเฟของตัวอย่าง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จากปัจจัยภายใน ด้านการได้รับการยอมรับ.....	47
ตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีเซฟเฟของตัวอย่าง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จากปัจจัยภายใน ด้านความท้าทายของงาน.....	47
ตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีเซฟเฟของตัวอย่าง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จากปัจจัยภายใน ด้านความเติบโต/พัฒนาการ... ..	48
ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ด้านปัจจัยภายนอก จำแนกตามการศึกษา.....	49
ตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีเซฟเฟของตัวอย่าง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จากปัจจัยภายนอก ด้านความท้าทายของงาน... ..	50
ตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ด้านปัจจัยภายใน จำแนกตามอาชีพ.....	51
ตารางที่ 4.27 เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ด้านปัจจัยภายนอก จำแนกตามอาชีพ.....	52
ตารางที่ 4.28 เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ด้านปัจจัยภายใน จำแนกตามรายได้... ..	53
ตารางที่ 4.29 เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ด้านปัจจัยภายนอก จำแนกตามรายได้.....	54
ตารางที่ 4.30 ผลการทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีเซฟเฟของตัวอย่าง ที่มีรายได้แตกต่างกัน จากปัจจัยภายใน ด้านค่าตอบแทน .....	55
ตารางที่ 4.31 ผลการทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีเซฟเฟของตัวอย่าง ที่มีรายได้แตกต่างกัน จากปัจจัยภายนอก ด้านนโยบายองค์กร.....	55
ตารางที่ 4.32 ร้อยละของจำนวนผู้ตอบและไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด.....	56
ตารางที่ 4.33 ภาพรวมของความคิดเห็นจากผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด.....	57
ตารางที่ 4.34 ค่าความถี่ของความคิดเห็นจากผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด ด้านการบริหารจัดการ.....	57

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.35 ค่าความถี่ของความคิดเห็นจากผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด ด้านคน.....	58
ตารางที่ 4.36 ค่าความถี่ของความคิดเห็นจากผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด ด้านวัสดุอุปกรณ์..	59
ตารางที่ 4.37 ค่าความถี่ภาพรวมของข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด.....	59
ตารางที่ 4.38 ค่าความถี่ของข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด ด้านการเงิน.....	60
ตารางที่ 4.39 ค่าความถี่ของข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด ด้านคน.....	60
ตารางที่ 4.40 ค่าความถี่ของข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด ด้านการบริหารจัดการ.....	61



## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย .....	3
ภาพที่ 2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างแนวความคิดต่างๆ ในทฤษฎีความคาดหวัง .....	13
ภาพที่ 2.2 แสดงแผนผังโครงสร้างศูนย์ อปพร. ....	19
ภาพที่ 2.3 แสดงแผนผังโครงสร้างสายการบังคับบัญชา ศูนย์ อปพร. อำเภอเขวาสินรินทร์ .....	23



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สาธารณภัยที่เกิดขึ้นในปัจจุบันมีแนวโน้มทวีความรุนแรงและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น สาเหตุส่วนหนึ่งสืบเนื่องจากสภาพแวดล้อมของโลกเปลี่ยนแปลงไป ประกอบกับผลพวงจากการพัฒนาประเทศที่กระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่เป็นหลัก รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มศักยภาพการผลิตทางอุตสาหกรรมและเกษตรกรรม ซึ่งการเจริญเติบโตที่ผ่านมานั้นทำให้สภาพแวดล้อม ถูกทำลายและเสียสมดุล นอกจากนี้ สถานการณ์ประเด็นความขัดแย้งทางการเมือง ทั้งในและต่างประเทศ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ทำให้สาธารณภัยที่เกิดขึ้นมีความรุนแรง สร้างความสูญเสียชีวิตและเสียหายอย่างมหาศาล ไม่ว่าจะเป็นภัยพิบัติจากธรรมชาติ เช่น อุทกภัย ภัยแล้ง ดินถล่ม แผ่นดินไหว หรือสึนามิ ภัยที่เกิดจากการกระทำของมนุษย์ เช่น อัคคีภัย ภัยจากสารเคมี และวัตถุอันตราย อุบัติภัยทางถนน เป็นต้น หรือแม้แต่ภัยด้านความมั่นคง เช่น การก่อวินาศกรรม การชุมนุมประท้วง การก่อจลาจล ฯลฯ

การเกิดขึ้นของสาธารณภัยดังกล่าว ถือเป็นภาวะวิกฤติหรือสถานการณ์ที่ต้องมีการเตรียมความพร้อมรับมือ/ตอบโต้ ต่อสถานการณ์วิกฤตินั้นๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งต้องอาศัยการบูรณาการความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เพื่อดำเนินการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ช่วยเหลือประชาชนผู้ประสบภัยได้ทันทั่วถึง และเป็นธรรม ลดความสูญเสียชีวิตและทรัพย์สิน รวมทั้งสิ่งแวดล้อม ด้วย ดังนั้น การให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ให้สามารถจัดการสาธารณภัยเองได้ในเบื้องต้น จึงเป็นสิ่งสำคัญที่สามารถลดความสูญเสียดังกล่าวได้ รัฐบาลจึงได้ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในรูปแบบของอาสาสมัคร โดยตราพระราชบัญญัติป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ.2522 มาตรา 26 ซึ่งกำหนดให้จัดตั้งหน่วย อปพร. ขึ้นทุกเขตในกรุงเทพมหานคร และทุกอำเภอทั่วราชอาณาจักร เพื่อให้เป็นผู้ช่วยเหลือสนับสนุนภาคราชการในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยมีได้หวังผลประโยชน์ตอบแทน เป็นผู้เสียสละทั้งเวลา กำลังกายและกำลังใจ เริ่มมีการฝึกอบรมตั้งแต่ปี พ.ศ.2531 มาจนถึงปัจจุบันปี พ.ศ.2555 ซึ่งในปี พ.ศ.2531 กระทรวงมหาดไทย ได้กำหนดระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยหน่วยอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ.2531 ขึ้น จึงทำให้การดำเนินงานเกี่ยวกับ อปพร. เป็นไปอย่างมีระบบและมีกฎหมายรองรับอย่างถูกต้อง ต่อมาได้มีการ

ปรับปรุงระเบียบ อปพร. ให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์เรื่อยมาอย่างต่อเนื่อง อันได้แก่ ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยหน่วยอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ.2547 และระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ.2553 (ปัจจุบัน)

ปี พ.ศ.2550 กระทรวงมหาดไทยได้เห็นความสำคัญของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ที่สนับสนุนช่วยเหลือภาครัฐในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน จึงมีนโยบายเพิ่มจำนวน อปพร. โดยมีเป้าหมายจำนวน 1 ล้านคน หรือร้อยละ 2 ของประชากรในแต่ละพื้นที่ โดยเป็นหน่วยเผชิญเหตุสาธารณภัยหน่วยแรกในพื้นที่ ก่อนที่หน่วยงานภาครัฐจะดำเนินการช่วยเหลือในลำดับต่อไป ได้แก่ การเฝ้าระวัง การแจ้งเตือนภัย การกู้ชีพกู้ภัย การอพยพผู้ประสบภัย การจัดหาที่พักพิงแก่ผู้ประสบภัย การสงเคราะห์ผู้ประสบภัย การจัดการจราจร การรักษาความสงบเรียบร้อย เป็นต้น โดยกำหนดให้ อปพร. อยู่ภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอ จังหวัด กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และกระทรวงมหาดไทย ตามลำดับ

กิจการ อปพร. ของอำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ เริ่มมีการจัดตั้ง อปพร. เมื่อปี พ.ศ.2543 ซึ่งครั้งนั้นมีจำนวน อปพร. 43 คน นับว่าน้อยมากเมื่อเทียบกับจำนวนประชากรทั้งอำเภอและสาธารณภัยที่เกิดขึ้น ต่อมามีการเพิ่มจำนวน อปพร. ตามลำดับ จนถึงปี พ.ศ.2555 มีจำนวน อปพร. ในเขตอำเภอเขวาสินรินทร์ ทั้งสิ้น 594 คน (ที่มา: สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดสุรินทร์) และที่ผ่านมาได้มีปัญหาอุปสรรคในการดำเนินกิจการ อปพร. อำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ ได้แก่ การลาออก/การเสียชีวิตของ อปพร. การมีจำนวนไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญ ความไม่ต่อเนื่องของกิจการ ขาดการประชาสัมพันธ์ หน่วยงานภาครัฐที่รับผิดชอบขาดการกำกับดูแลอย่างจริงจัง และขาดงบประมาณดำเนินการ จึงทำให้ประชาชนโดยทั่วไปไม่ให้ความสำคัญและขาดการมีส่วนร่วม

ดังนั้น ปัจจัยจุดใจหรือสาเหตุของการเข้ามาเป็น อปพร. จึงเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนากิจการ อปพร. ของศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (ศูนย์ อปพร.) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถดึงดูดประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ชุมชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินจากเหตุสาธารณภัยได้ทันทั่วถึง เป็นธรรม และทั่วถึงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงสาเหตุหรือปัจจัยจุดใจที่ประชาชนสมัครเข้ามาเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ซึ่งเป็นงานที่มีความเสี่ยงภัย ต้องใช้ความรู้ความสามารถในวิทยาการใหม่ๆ รวมทั้งต้องเสียสละทั้งกายและใจ เพื่อให้ชุมชนมีความปลอดภัยน่าอยู่

## 2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

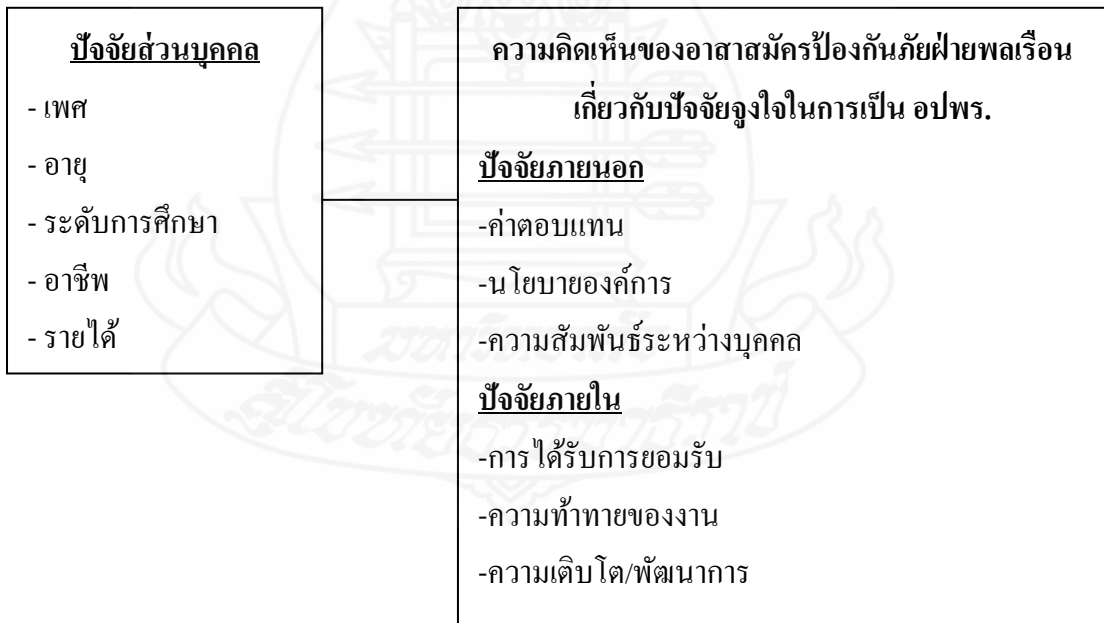
2.1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ในเขตอำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจการเป็นอาสาสมัคร

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ในเขตอำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการเป็นอาสาสมัคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางสร้างเสริมแรงจูงใจแก่อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ในเขตอำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์

## 3. กรอบแนวคิดทางทฤษฎี

ผู้วิจัยได้ค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการ เช่น Frederick Herzberg และ ราณี อธิชัยกุล และสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดดังแสดงในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

#### 4. ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน อำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ ครั้งนี้ได้แบ่งขอบเขตของการวิจัยออกเป็น ขอบเขตด้านเนื้อหา ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ขอบเขตด้านพื้นที่ และขอบเขตด้านระยะเวลา

##### 4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ความคิดเห็นของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ (1) ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย การได้รับการยอมรับ ความท้าทายของงาน ความเติบโต/พัฒนาการ และ (2) ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย ค่าตอบแทน นโยบายองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

##### 4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ ตัวแทนอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ที่มีอายุมากกว่า 18 ปี ในเขตอำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ จำนวน 594 คน กลุ่มตัวอย่างคำนวณจากสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 239 คน

##### 4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ในการศึกษาครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะพื้นที่ในเขตอำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์

##### 4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการศึกษาครั้งนี้ดำเนินการเก็บข้อมูลภาคสนามระหว่าง เดือนกันยายน พ.ศ. 2555 – เดือนตุลาคม พ.ศ. 2555

#### 5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 **อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน** หมายถึง ผู้ที่มีจิตอาสาเพื่อเป็นผู้ช่วยเหลือ สนับสนุนภาคราชการในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยมีได้หวังผลประโยชน์ตอบแทน และเป็นผู้ที่ได้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรจัดตั้งอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนมาแล้ว

5.2 **อปพร.** หมายถึง อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน

5.3 **สาธารณภัย** หมายถึง อัคคีภัย ไฟป่า วาตภัย อุทกภัย ดินโคลนถล่ม ภัยแล้ง ภัยร้อน ภัยหนาว โรคระบาดในมนุษย์ โรคระบาดสัตว์ โรคระบาดสัตว์น้ำ การระบาดของศัตรูพืช อุบัติเหตุทางถนน สารเคมีรั่วไหล การก่อการจลาจล การก่อวินาศกรรม ตลอดจนภัย



อื่นๆ อันมีผลกระทบต่อสาธารณชน ไม่ว่าจะเกิดจากธรรมชาติ มีผู้ทำให้เกิดขึ้น อุบัติเหตุ หรือเหตุอื่นใด ซึ่งก่อให้เกิดอันตรายแก่ชีวิต ร่างกาย หรือความเสียหายแก่ทรัพย์สินของประชาชน หรือของรัฐ

**5.4 ปังจัญจูงใจ** หมายถึง เหตุผลหรือสิ่งต่างๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปสู่เป้าหมายที่ต้องการอย่างมีทิศทางแน่นอน ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดปังจัญจูงใจเป็น 2 ด้าน คือ ปังจัญภายนอก ได้แก่ ค่าตอบแทน นโยบายองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และปังจัญภายใน ได้แก่ การได้รับการยอมรับ ความท้าทายของงาน และความเติบโต/พัฒนาการ

**5.5 ปังจัญส่วนบุคคล** ในที่นี้หมายถึง องค์ประกอบส่วนบุคคลที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้

**5.6 การได้รับการยอมรับ** ในที่นี้หมายถึง การที่เพื่อน และผู้คนในสังคมทั่วไปให้การเคารพ ยอมรับ ยกย่อง สรรเสริญ เข้าใจซึ่งกันและกัน ไว้วางใจต่อกัน และยกสถานภาพทางสังคม

**5.7 ความท้าทายของงาน** ในที่นี้หมายถึง แรงกดดันหรือสิ่งเร้าของงานที่ทำ ที่เกิดจากภายในตัวบุคคล ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความสัมพันธ์ในการจูงใจในการเข้ามาเป็น อปพร. ได้แก่ เป็นงานที่มีอิทธิพลต่อสังคมสูง มีคุณค่าต่อสังคม ต้องใช้ความรู้ความสามารถสูง ใช้เครื่องมือพิเศษ ทำงานเป็นทีม มีความท้าทายมากกว่างานอาสาสมัครอื่น มีความเสี่ยงภัย พบปะสังสรรค์บ่อยครั้ง ต้องเชื่อมโยง/ประสานงานกับหน่วยงานภายนอก ได้ช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ ได้บุญกุศล และสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สิ่งแวดล้อมของชุมชน

**5.8 ความเติบโตและพัฒนาการ** ในที่นี้หมายถึง ความเจริญก้าวหน้าและเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี ในทางที่พึงปรารถนา ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านอารมณ์ สังคม และสติปัญญา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความสัมพันธ์ในการจูงใจเข้ามาเป็น อปพร.

**5.9 ค่าตอบแทน** ในที่นี้หมายถึง ค่าตอบแทนและสวัสดิการทั้งในรูปแบบตัวเงินและมีใช้ตัวเงิน เพื่อตอบแทน อปพร. ให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจ และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของ อปพร.ให้ดีขึ้น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความสัมพันธ์ในการจูงใจเข้ามาเป็น อปพร. ได้แก่ สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล ค่าครองชีพ ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน การบรรเทาความเดือดร้อน การฌาปนกิจสงเคราะห์ และรางวัลพิเศษเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ

**5.10 นโยบายองค์กร** ในที่นี้หมายถึง ทิศทางหรือเป้าหมายในการดำเนินงานของศูนย์ อปพร. องค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ ที่เป็นสิ่งจูงใจให้ประชาชนสมัครเข้ามาเป็น อปพร. ได้แก่ การส่งเสริม/พัฒนา อปพร. ให้ อปพร. มีส่วน

ร่วมทุกด้าน ให้ อปพร. เป็นตัวอย่างสังคม รับฟังความคิดเห็น อปพร. มีการประชาสัมพันธ์นโยบาย อปพร. ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อนโยบาย อปพร.

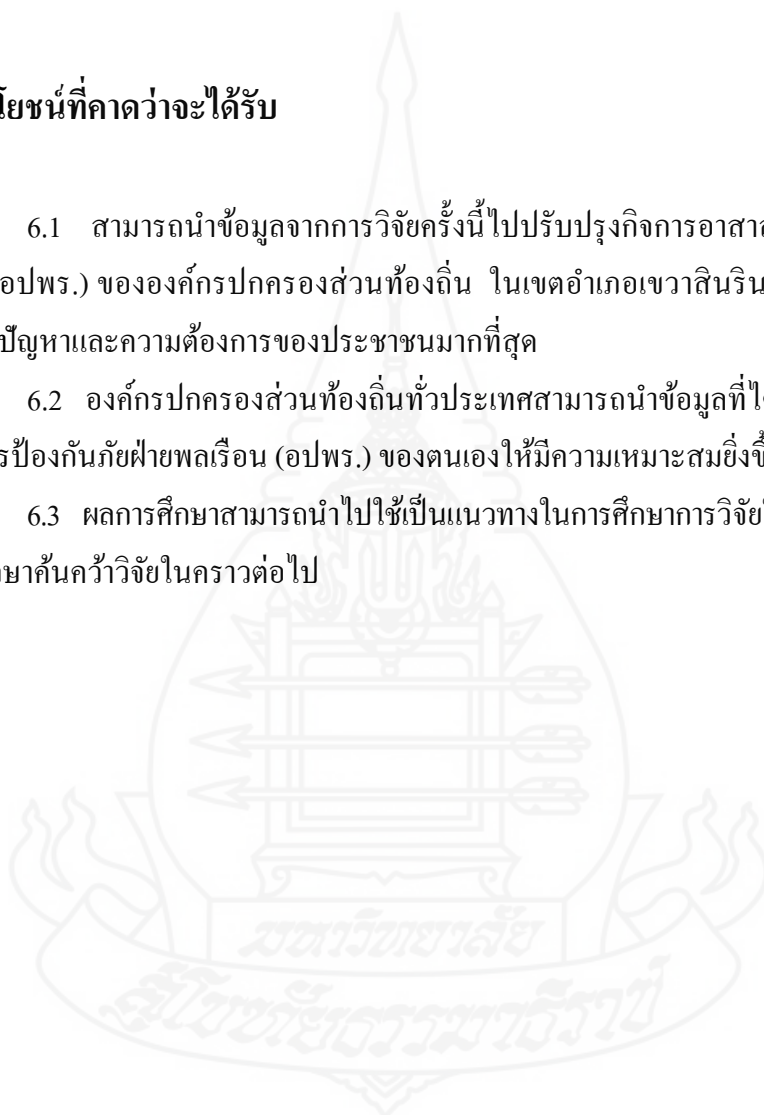
5.11 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในที่นี้หมายถึง สิ่งที่ได้จากการมีความสัมพันธ์กับเพื่อน อปพร. และสังคมโดยทั่วไป ได้แก่ สัมพันธไมตรี ร่วมกิจกรรม แลกเปลี่ยนประสบการณ์ช่วยเหลือกัน และการมีอิทธิพลต่อคนอื่น

## 6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 สามารถนำข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้ไปปรับปรุงกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ ให้ตรงกับปัญหาและความต้องการของประชาชนมากที่สุด

6.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศสามารถนำข้อมูลที่นำไปปรับปรุงกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ของตนเองให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

6.3 ผลการศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษาการวิจัยในประเด็นปัญหาอื่นที่สนใจศึกษาค้นคว้าวิจัยในคราวต่อไป



## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำราทางวิชาการ บทความ และนำเสนอวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ
2. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)
3. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับอำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

##### 1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

Atkinson (1964 อ้างถึงใน พวงเพชร วัชรอยู่ 2542: 1) กล่าวว่า แรงจูงใจคือ อิทธิพลในปัจจุบันต่อทิศทางความเข้มแข็งคงทนของการกระทำ

Certo (1998 อ้างถึงใน ทองใบ สุธชารี 2543: 193) นิยามว่า แรงจูงใจ คือ สภาวะในจิตใจของบุคคลที่เป็นสาเหตุให้บุคคลกระทำเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

Hellriegel และคณะ (2001 อ้างถึงใน นิตยา เพ็ญศิริรักษา 2546: 194) ให้ความหมายแรงจูงใจ คือ แรงผลักดันต่อบุคคล หรือแรงผลักดันภายในตัวบุคคลที่ส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมเฉพาะ ที่มีทิศทางไปสู่เป้าประสงค์

รชงพร โมลเสวิน (2547: 9-5) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าหมายถึง สิ่งที่มากระตุ้นให้บุคคลกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งอย่างมีจุดหมายปลายทาง

สมร ทองดี (2548: 60) ให้แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่มากระตุ้นให้บุคคลกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งอย่างมีจุดหมายปลายทาง

ราณี อธิชัยกุล (2550: 9-6) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลกระทำ หรือเคลื่อนไหว หรือแสดงพฤติกรรมที่มีทิศทางตามเป้าหมาย

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ (motive) หมายถึง สิ่งที่มากระตุ้นทั้งภายในและภายนอกหรือพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อตอบสนองความต้องการของตน และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย

## 1.2 องค์ประกอบของแรงจูงใจ

John, Gary (1996 อ้างถึงใน ปภาวดี มนตรีวัต 2554: 6-21) ได้แบ่งองค์ประกอบของแรงจูงใจที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่

(1) ความพยายาม หมายถึง ความอดุสาหะในงานบุคคล ซึ่งย่อมแตกต่างกันไปในแต่ละลักษณะงาน

(2) ความมุ่งมั่น ลักษณะสำคัญประการที่ 2 ของการมีแรงจูงใจ ได้แก่ ความมุ่งมั่นไม่ย่อท้อในการทำงาน

(3) การมีทิศทาง การมีความพยายามและความมุ่งมั่นเป็นลักษณะเชิงปริมาณในการทำงานของบุคคล เพราะอาจประเมินได้ด้วยตัวเลข เช่น จำนวนชั่วโมงหรือจำนวนชิ้น อย่างไรก็ตามที่สำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าได้แก่คุณภาพของงานนั้นๆ และงานจะมีคุณภาพได้ย่อมต้องมีทิศทางแน่นอน ฉะนั้น จึงต้องพิจารณาด้วยว่าบุคคลได้ใช้ความพยายามและความมุ่งมั่นอย่างมีทิศทางหรือไม่ หรือเขวออกนอกทิศทางที่ควรจะเป็น เพราะทิศทางในการทำงานของบุคลากรควรเป็นทิศทางที่สอดคล้องกับทิศทางที่องค์กรกำหนด

(4) การมีเป้าหมาย พฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจคือพฤติกรรมในทิศทางที่มุ่งสู่เป้าหมาย โดยเฉพาะเมื่อกล่าวถึงการจูงใจบุคลากรในองค์กร ย่อมมีสมมติฐานว่า บุคลากรที่ได้รับ การจูงใจจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องหรือส่งเสริมความสัมฤทธิ์ผลของเป้าหมายขององค์กร ซึ่งในที่นี้เป้าหมายของบุคลากรอาจรวมถึงการได้มีโอกาสตัดสินใจอย่างสร้างสรรค์ การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (productivity) หรือการทำงานตามเวลาที่องค์กรกำหนด อย่างไรก็ตาม บุคลากรอาจเกิดแรงจูงใจที่แสดงออกซึ่งเป้าหมายที่ตรงข้ามกับเป้าหมายขององค์กร เช่น ขาดงานบ่อย เบื่องาน หรือไม่สนใจการปฏิบัติงาน ซึ่งหากเป็นดั่งนั้น ย่อมหมายความว่า เขาได้ใช้ความพยายามอย่างมุ่งมั่นไปในทิศทางที่ไม่เอื้อต่อการสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายขององค์กร จึงไม่อาจนับได้ว่าเป็นแรงจูงใจในการทำงาน

## 1.3 ความหมายของการจูงใจ

Theodorson and Theodorson (1969 อ้างถึงใน ดิน ปรัชพฤทธิ์ 2540: 393) ให้ความหมายของการจูงใจว่าหมายถึง สิ่งกระตุ้นใดๆ ก็ตามที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย

Burby (1975 อ้างถึงใน ปภาวดี มนตรีวัต 2554: 6-6) อธิบายว่า ไม่ว่าสิ่งใดที่คลใให้บุคคลมุ่งไปสู่เป้าหมาย เป็นการจูงใจทั้งสิ้น

Kathleen Iverson (2001 อ้างถึงใน ราณี อธิชัยกุล 2550: 9-5) ได้ให้คำนิยามว่าการจูงใจเป็นแรงผลักดันที่ก่อให้เกิดการกระทำ หรือกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม

ธงชัย สันติวงษ์ (2540: 3) อธิบายว่า การจูงใจ หมายถึง ความสามารถทำให้คนมุ่งทำงานอย่างขยันขันแข็งจนบรรลุผลสำเร็จ ทั้งนี้ โดยความสมัครใจของเขาเอง

ปภาวดี มนตรีวัต (2554: 6-6) อธิบายว่า การจูงใจ หมายถึง การชักนำให้บุคคลมีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการ

สรุปได้ว่า การจูงใจ (Motivation) หมายถึง กระบวนการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ตามเป้าหมาย

#### 1.4 องค์ประกอบของการจูงใจ

ดิน ปรัชญพุทธิ (2527 อ้างถึงใน ปภาวดี มนตรีวัต 2554: 6-7) ได้แบ่งองค์ประกอบที่สำคัญของการจูงใจไว้ 3 ประการ ได้แก่

(1) องค์ประกอบทางด้านร่างกายและจิตใจ เป็นองค์ประกอบซึ่งอยู่ภายในตัวบุคคล หมายถึงเหตุจูงใจ (Motives) การรู้หรือที่นักวิชาการบางคนเรียกว่า “ประจักษ์” (Cognition) ความต้องการ (Need) และองค์ประกอบทางด้านชีววิทยา เป็นต้น เหตุจูงใจหมายถึง สิ่งเร้าที่มีพลังมากพอที่จะชักนำให้บุคคลเกิดความรู้สึกตั้งใจจะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จ ซึ่งอาจประกอบด้วยความรู้สึกตามสัญชาตญาณ ความอยาก ความโน้มเอียงที่จะกระทำ ความปรารถนากระตือรือร้นโดยปราศจากการไตร่ตรอง และผลประโยชน์

(2) องค์ประกอบด้านเป้าหมาย สำหรับองค์ประกอบนี้อาจอธิบายได้ว่ามนุษย์เรานั้นมีจุดมุ่งหมายแตกต่างกันออกไปทั้งด้านกายภาพและสังคม ทั้งนี้ รวมทั้งจุดมุ่งหมายที่เข้าไปมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น จุดมุ่งหมายที่จะได้รับการยกย่องและความสำเร็จ ตลอดจนจุดมุ่งหมายที่จะทำอะไรที่เสียสละเพื่อส่วนรวม

(3) องค์ประกอบด้านสภาวะแวดล้อม อธิบายได้ว่า การจูงใจของบุคคลอาจจะเปลี่ยนแปลงไปตามกาลและเทศะ นั่นก็คือการจูงใจมักจะเปลี่ยนแปลงหรือแตกต่างกันไปตามแตกต่างของบุคคล สถานที่ และช่วงเวลา

#### 1.5 ความสำคัญของแรงจูงใจ มีผู้ให้ความสำคัญไว้ดังนี้

กิติมา ปรีดีดิติก (2529: 174) กล่าวถึงประโยชน์ที่ได้จากแรงจูงใจไว้ดังนี้ บุคลากรมีความภูมิใจในหน้าที่การงานที่มีอยู่ เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน รู้จักหน้าที่ช่วยเหลือกัน มีความสนใจในการสร้างสรรค์มุ่งทำงานอย่างเต็มที่ สนใจและพอใจที่จะทำงานนั้น

พงศ์ หรดา (2540: 65) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญ 3 ประการ คือ (1) ทำให้เกิดความสบายใจการเลือก และกำหนดให้ตนเองแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา (2) ทำให้เกิดพฤติกรรมเกิดพลังงานเร่งให้มีกิจกรรม และ (3) นำไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมาย

**1.6 ประเภทของแรงจูงใจ** มีนักวิชาการและผู้รู้ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจไว้ต่างกััน ดังนี้

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542: 140) ได้จำแนกแรงจูงใจออกเป็น 3 ประการ คือ

(1) แรงจูงใจเพื่อความอยู่รอด (Survival Motives) เป็นแรงจูงใจที่ช่วยให้เราสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ แรงจูงใจชนิดนี้มักจะสัมพันธ์กับสิ่งเบื้องต้นที่คนเราต้องการในชีวิต เช่น อาหาร น้ำ อากาศ การขับถ่าย ฯลฯ

(2) แรงจูงใจทางสังคม (Social Motives) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ในสังคม อาจได้รับอิทธิพลโดยตรงกับจากสิ่งเร้าที่เป็นบุคคล หรือจากวัตถุที่มองเห็นได้ จับต้องได้ หรือมาจากภาวะทางสังคมที่มองไม่เห็นก็ได้ เช่น การมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น การเป็นผู้นำ การสร้างมิตร เป็นต้น

(3) แรงจูงใจเกี่ยวกับตนเอง (Self Motives) แรงจูงใจชนิดนี้ค่อนข้างซับซ้อนพอสมควร และเป็นสิ่งผลักดันให้คนเราพยายามปรับตัวไปในทางที่ดีขึ้น เช่น แรงจูงใจที่เกี่ยวกับความสำเร็จในหน้าที่การงานหรือความสำเร็จในชีวิต เป็นต้น

รชขงพร โมลเสวิน (2547: 9-5) ได้แบ่งแรงจูงใจออกได้เป็น 2 ประเภทหลัก ได้แก่

(1) แรงจูงใจภายใน ได้แก่ ความต้องการ ความพอใจ ความสนใจ ความตั้งใจ ความคิดเห็น เจตคติของแต่ละบุคคล

(2) แรงจูงใจภายนอก เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากสิ่งเร้าภายนอกตัวที่มากระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตามเป้าหมาย เช่น รางวัล อำนาจ แรงกดดัน

สมร ทองดี (2548: 60) แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

(1) แรงจูงใจภายใน เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล อันได้แก่ ความต้องการ ความพอใจ ความสนใจ ความตั้งใจ ความคิดเห็น เจตคติของแต่ละบุคคล แรงจูงใจประเภทนี้จะกระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของตน ซึ่งเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในลักษณะค่อนข้างถาวร

(2) แรงจูงใจภายนอก เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากสิ่งเร้าภายนอกตัวที่มากระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตามเป้าหมาย

ราณี อธิชัยกุล (2550: 9-6) ได้แบ่งแรงจูงใจออกได้เป็น 2 ประเภทหลัก ได้แก่

(1) แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง รางวัลตอบแทนที่องค์กรจัดให้ เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์และบริการ เงินรางวัล โบนัส สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ความมั่นคงในงาน การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น รางวัลตอบแทนเหล่านี้มักได้รับตามระดับในองค์กร

(2) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง รางวัลตอบแทนทางจิตวิทยาที่เป็นความรู้สึกภายในจิตใจเมื่อสามารถทำงานได้ผลดี เช่น การได้รับการยกย่องชมเชย โอกาสแสดงความสามารถในการทำงาน ความท้าทายของงานหากทำสำเร็จ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน การได้รับการดูแลเป็นอย่างดีใน ที่ทำงาน เป็นต้น การจูงใจภายในนี้จะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล สรุปได้ว่า แรงจูงใจของบุคคลอาจแบ่งได้เป็นหลายลักษณะ แต่โดยทั่วไปแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ คือ แรงจูงใจภายใน เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากภายในตัวของบุคคลและมีคุณค่ามากกว่าแรงจูงใจภายนอก แต่แรงจูงใจภายในปลูกฝัง ส่วนแรงจูงใจภายนอก เป็นแรงจูงใจที่เกิดภายนอกตัวบุคคลโดยได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมหรือสิ่งเร้าภายนอก

### 1.7 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจด้านความต้องการของมนุษย์ ได้มีผู้รู้หลายท่านอธิบายไว้ จึงมีทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจมากมายหลายทฤษฎี ในที่นี้จะนำเสนอ 5 ทฤษฎี คือ

#### 1.7.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์

Abraham Maslow (อ้างถึงใน พักตร์ผจง วัฒนสินธุ์ 2545: 266) นักจิตวิทยาที่มีชื่อเสียงในการสร้างทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ ได้เสนอการแบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) ออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้คือ

- 1) ความต้องการทางกาย (Physiological Needs) คือ ความต้องการในปัจจุบันที่ได้แก่ เครื่องนุ่งห่ม อาหาร ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค
- 2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety or security Needs) คือ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สิน มีหลักประกันในการทำงาน
- 3) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการที่จะได้รับการยอมรับ ความรักใคร่และมิตรภาพจากผู้อื่น
- 4) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง (Self-esteem Needs) คือ ความต้องการที่จะได้รับการสรรเสริญเยินยอ ต้องการชื่อเสียง เป็นผู้มีความสามารถที่คนอื่นรู้จัก
- 5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization or Self-realization Needs) ได้แก่ การตระหนักถึงความเป็นจริงและสิ่งที่ต้องการสวดขอในชีวิต เช่น ต้องการเป็นรัฐมนตรี เป็นประธานบริษัท

### 1.7.2 ทฤษฎี ERG

นักจิตวิทยาชื่อ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) (อ้างถึงใน นิตยา เพ็ญศิริรภา 2546: 194) ได้พัฒนาทฤษฎี อีอาร์จี (ERG Theory) มาจากทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ ทั้งนี้ความต้องการของบุคคลตามทฤษฎี อีอาร์จี มี 3 ระดับ ดังนี้

1) ความต้องการมีชีวิต (Existence Needs) เป็นความต้องการทางด้านวัตถุ และสภาพแวดล้อม ได้แก่ อาหาร ที่พักอาศัย เงินเดือนหรือค่าตอบแทน รวมทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย

2) ความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relatedness Needs) เป็นความต้องการที่มีการสื่อสารและแลกเปลี่ยนความคิด ความรู้สึก และการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น

3) ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการที่จะทำงานโดยใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพของตน การได้รับยอมรับ การได้รับพัฒนาทักษะ และความสามารถให้มากขึ้น

### 1.7.3 ทฤษฎีสองปัจจัย

นักจิตวิทยาชื่อ Frederick Herzberg (อ้างถึงใน ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ และคณะ 2554 : 9-43) ทำการวิจัยโดยการศึกษาความคิดเห็นของนักบัญชีและวิศวกรจำนวน 200 คน เพื่อสอบถามว่าอะไรคือสิ่งที่เขาต้องการจากการทำงาน อะไรทำให้รู้สึกดีหรือไม่ดีมาๆ เกี่ยวกับการทำงานผลการศึกษาเขาพบว่า สิ่งที่ทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีหรือพึงพอใจเกี่ยวกับงานมีความแตกต่างจากสิ่งที่ทำให้เขารู้สึกดีหรือทำให้เขาไม่พึงพอใจอย่างมาก เขาจึงได้แบ่งแยกสิ่งต่างๆ เป็น 2 กลุ่ม กลุ่มที่หนึ่งเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย และอีกกลุ่มเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ ดังนี้

1) ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) ประกอบด้วย เงินเดือน ค่าจ้างและผลประโยชน์ต่างๆ นโยบายขององค์กรและการบริหาร ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในองค์กร การควบคุมดูแลอย่างทั่วถึงของหัวหน้า ทำให้ลูกน้องทำงานที่ได้คุณภาพ ความปลอดภัยในการทำงาน ความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับการดำรงชีวิตส่วนบุคคล ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นเสมือนภูมิคุ้มกันโรคให้องค์กรสามารถดำเนินการไปได้ด้วยดี ไม่ต้องเสี่ยงต่อการร้องทุกข์จากพนักงาน เป็นการป้องกันมิให้พนักงานไม่พึงพอใจ

2) ปัจจัยจูงใจ (Motivators Factors) ประกอบด้วย การรับรู้ในความสำเร็จของตนเอง สถานภาพ การยอมรับงานที่ทำ ทาย ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้า การเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนา โดยปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีเกี่ยวกับงานและองค์กร และเป็นการสร้างความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) และนำไปสู่การทำงานอย่างทุ่มเทให้กับองค์กรและช่วยให้เกิดการเพิ่มผลผลิต



1.7.4 ทฤษฎีความคาดหวัง

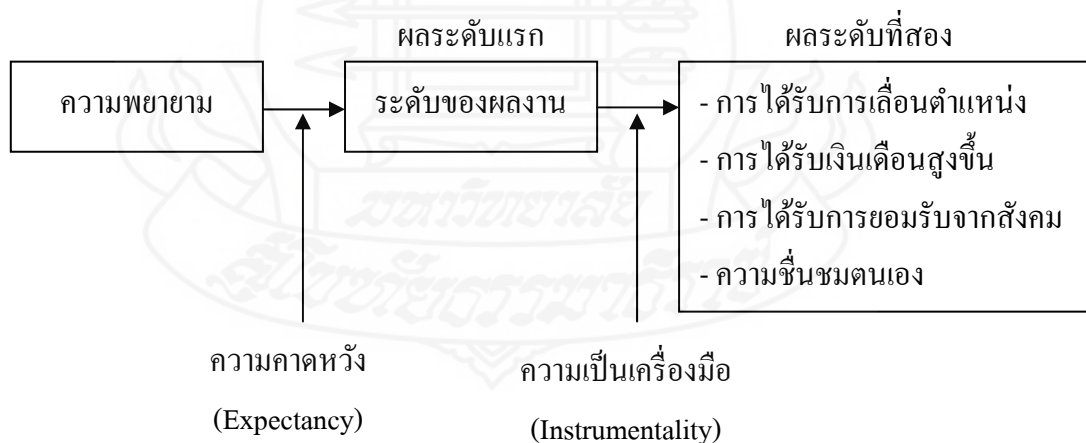
ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของ Victor Vroom (อ้างถึงใน ราชันี อธิชัยกุล 2550: 9-21) ศึกษาความรู้ของบุคคลใน ค.ศ.1964 โดยมีความเชื่อว่า บุคคลจะแสดง พฤติกรรมใดๆ ขึ้นอยู่กับความคาดหวังของบุคคลนั้นว่าพฤติกรรมหรือการกระทำนั้นจะนำมาซึ่ง ผลลัพธ์หรือรางวัลตอบแทนที่ต้องการและความน่าสนใจของผลลัพธ์นั้น แรงจูงใจจึงเกิดจากผลได้ ที่บุคคลคาดหวังจะให้เกิดขึ้นจากการกระทำของตน ตามองค์ประกอบหรือปัจจัยสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1) ความคาดหวัง (Expectancy) หมายถึง ความเชื่อของบุคคลว่าความ พยายามหรือความขยันจะทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ปรารถนา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ ความคาดหวัง ได้แก่ การนับถือตนเอง ความสามารถของตนเองในการทำให้เกิดผลที่ต้องการ ความสำเร็จในอดีต ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นในการทำงานให้สำเร็จ

2) ความเป็นสื่อหน้า (Instrumentality) หมายถึง ความเชื่อของบุคคลว่าผล การปฏิบัติงานที่สำเร็จจะนำมาซึ่งผลลัพธ์หรือรางวัลตอบแทนที่ต้องการ

3) ความมีคุณค่า (Valence) หมายถึง ความดึงดูดใจของคุณค่ารางวัลตอบแทนและผลลัพธ์ของงานที่ได้รับที่บุคคลพิจารณาว่าชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจในรางวัล ตอบแทน มีสาเหตุมาจากปัจจัยภายในตัวบุคคล คือ ค่านิยมและความรู้สึกชอบ

ทั้งนี้ ทฤษฎีความคาดหวังของวรูมอาจสรุปได้โดยภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างแนวความคิดต่างๆ ในทฤษฎีความคาดหวัง  
ที่มา : Tripathi, P.C. (1978 อ้างถึงใน ปภาวดี มนตรีวัต 2554: 6-17)

### 1.7.5 ทฤษฎีแรงจูงใจไฟล์มฤทธิของแมคเคลแลนด์ McClelland

ในช่วงปี ค.ศ.1940s นักจิตวิทยาชื่อ David I. McClelland (1961 อ้างถึงใน ดิน ปรัชญพทธี 2540: 434) มองว่า การจูงใจของคนงานเป็นผลจากความต้องการที่สำคัญๆ 3 ประการด้วยกัน คือ

ก) ความต้องการที่จะเข้าไปผูกพันกับผู้อื่น (Need for Affiliation –n Aff) บุคคลที่มีความต้องการทางนี้สูงจะเป็นผู้ที่คำนึงถึงคุณภาพของความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้อื่นมากกว่าการทำงานให้สำเร็จ

ข) ความต้องการอำนาจ (Need for Power –n Pow) บุคคลที่มีความต้องการทางนี้สูงจะให้ความสำคัญแก่การแสวงหารักษาและใช้อำนาจบังคับบัญชาให้ผู้อื่นปฏิบัติตามความปรารถนาของตนมากกว่าความสำเร็จของงาน

ค) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement – n Ach) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการศึกษาของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการทางด้านนี้สูงจะมีลักษณะเด่นๆ อยู่หลายประการ เช่น ชอบวางเป้าหมายทำงานให้สำเร็จ ชอบแสวงหาข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง ชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย เป็นต้น

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจของมนุษย์นั้นมีหลายทฤษฎี ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว แต่โดยสาระสำคัญของแต่ละทฤษฎีแล้วสามารถสรุปได้ว่า มนุษย์มีแรงจูงใจหรือความต้องการไม่สิ้นสุด โดยจะมีความต้องการในขั้นพื้นฐานมาก่อน คือ ความต้องการทางกาย ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และความต้องการความมั่นคงในหน้าที่การงาน หลังจากได้รับการตอบสนองในขั้นพื้นฐานแล้วก็จะมีความต้องการในขั้นต่อไป ได้แก่ ต้องการความรัก ความอยากมีเพื่อนพ้อง อยากมีชื่อเสียงเกียรติยศ ต้องการให้คนอื่นนับถือ ต้องการความเจริญก้าวหน้า อยากมีอำนาจบารมีเหนือคนอื่น รวมทั้งความสำเร็จให้คงอยู่ตลอดไป

## 2. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับอาสาศมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)

### 2.1 ความเป็นมาและความสำคัญ

อาสาศมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน หรือ อปพร. เป็นอาสาศมัครที่เกิดขึ้นถูกต้องตามกฎหมาย พระราชบัญญัติป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ.2522 มาตรา 26 ซึ่งกำหนดให้จัดตั้งหน่วยอปพร. ขึ้นทุกเขตในกรุงเทพมหานคร และทุกอำเภอทั่วราชอาณาจักร เพื่อให้เป็นผู้ช่วยเหลือสนับสนุนภาคราชการในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยมีได้หวังผลประโยชน์ตอบแทน

เริ่มมีการฝึกอบรมตั้งแต่ปี พ.ศ.2531 มาจนถึงปัจจุบันปี พ.ศ.2555 โดยในปี พ.ศ.2531 กระทรวงมหาดไทย ได้กำหนดระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยหน่วยอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ.2531 ขึ้น จึงทำให้การดำเนินงานเกี่ยวกับ อปพร. เป็นไปอย่างมีระบบและมีกฎหมายรองรับอย่างถูกต้อง และได้มีการปรับปรุงระเบียบ อปพร. ให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์เรื่อยมาอย่างต่อเนื่อง อันได้แก่ ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยหน่วยอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ.2547 และระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ.2553 ในปัจจุบัน

และเนื่องในปัจจุบันได้มีเหตุสาธารณภัยเกิดขึ้นบ่อยครั้ง และมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น ทั้งภัยจากธรรมชาติและภัยที่เกิดจากการกระทำของมนุษย์ ซึ่งการเกิดในแต่ละครั้งได้สร้างความสูญเสียชีวิตและทรัพย์สินทั้งของประชาชนและของรัฐเป็นจำนวนมาก รวมทั้งสิ่งแวดล้อม ในปี พ.ศ.2550 รัฐบาลในยุคนั้น ได้เห็นความสำคัญของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) จึงมีนโยบายเพิ่มจำนวน อปพร. โดยมีเป้าหมายจำนวน 1 ล้านคน หรือร้อยละ 2 ของประชากรในแต่ละพื้นที่ เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน และเป็นหน่วยเผชิญเหตุสาธารณภัยหน่วยแรกในพื้นที่

## 2.2 องค์กรกำกับดูแล และรับผิดชอบ มีดังนี้

1) ผู้บัญชาการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ (รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย) เป็นผู้บัญชาการศูนย์ อปพร. กลาง มีอำนาจบังคับบัญชา และสั่งการผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. รองผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ อปพร. และ อปพร. ทหารอากาศ

2) ศูนย์ อปพร.กลาง อธิบดีกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นผู้อำนวยการศูนย์ อปพร.กลาง มีอำนาจควบคุมและกำกับการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. รองผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ อปพร. และ อปพร. ได้ทั่วประเทศ และอาจแต่งตั้งบุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม

3) ศูนย์ อปพร. เขต มีผู้อำนวยการศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขต กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เขต มีอำนาจหน้าที่สนับสนุนการดำเนินงาน อปพร. ภายในเขตท้องที่ และสนับสนุนศูนย์ อปพร. เขตข้างเคียงในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

4) ศูนย์ อปพร. จังหวัด โดยผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. จังหวัด

5) ศูนย์ อปพร. อำเภอ โดยนายอำเภอ เป็นผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. อำเภอ

- 6) ศูนย์ อปพร. เทศบาล โดยนายกเทศมนตรี เป็นผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เทศบาล
- 7) ศูนย์ อปพร. องค์การบริหารส่วนตำบล โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. องค์การบริหารส่วนตำบล
- 8) ศูนย์ อปพร. เมืองพัทยา โดยนายกเมืองพัทยา เป็นผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เมืองพัทยา
- 9) ศูนย์ อปพร. กรุงเทพมหานคร โดยผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. กรุงเทพมหานคร และศูนย์ อปพร. เขตในกรุงเทพมหานคร โดยผู้อำนวยการเขต เป็นผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เขตในกรุงเทพมหานคร
- 10) ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. จังหวัด , อำเภอ , เทศบาล , องค์การบริหารส่วนตำบล , เมืองพัทยา , และกรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่สั่งการ ควบคุม และกำกับดูแล เจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ อปพร. และ อปพร. ในสังกัด ตลอดจนให้การสนับสนุนการดำเนินงาน อปพร. ภายในเขตพื้นที่รับผิดชอบ และสนับสนุนศูนย์ อปพร. ข้างเคียงในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รวมทั้งมีอำนาจแต่งตั้งบุคคลหนึ่งบุคคลใด เป็นเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม
- 11) เพื่อประโยชน์ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. จังหวัด ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. กรุงเทพมหานคร และผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. กลาง อาจรับสมัครและคัดเลือกบุคคลเข้าเป็น อปพร. ในสังกัดของตน รวมทั้งรับ อปพร. ที่ขอย้ายจากศูนย์ อปพร. อื่น เข้ามาเป็น อปพร. ในสังกัด และในการนี้ให้ออกบัตรประจำตัวให้แก่ อปพร. ในสังกัดของตนด้วย
- 12) ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. กลาง ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. จังหวัด และผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. กรุงเทพมหานคร แล้วแต่กรณี อาจพิจารณามอบรางวัลเชิดชูเกียรติสำหรับศูนย์ อปพร. ในสังกัดที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. อาจพิจารณามอบประกาศเกียรติคุณสรรเสริญและเครื่องหมายเชิดชูเกียรติแก่ อปพร. ที่ปฏิบัติงานดีเด่น หรือผู้ที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือกิจการ อปพร. จนเกิดผลดีเยี่ยม

### 2.3 การคัดเลือก การพ้นจากสมาชิกภาพ และการฝึกอบรม

ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เทศบาล ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. องค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เขตในกรุงเทพมหานคร และผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เมืองพัทยา เป็นผู้รับสมัครและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม เข้าเป็น อปพร.

อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน หรือ อปพร. ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

- 1) มีสัญชาติไทย

- 2) มีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์
- 3) มีภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ในเขตศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (ศูนย์ อปพร.)
- 4) มีความเลื่อมใสการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- 5) เป็นผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรจัดตั้ง อปพร.
- 6) ไม่เป็นผู้มีร่างกายทุพพลภาพ หรือวิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นผู้ติดยาเสพติดให้โทษ

- 7) ไม่เป็นพระภิกษุ สามเณร นักพรต นักบวช
- 8) ไม่เป็นผู้เสื่อมเสียในทางศีลธรรม ในทางทุจริต หรือเป็นภัยต่อสังคม อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน หรือ อปพร. พ้นจากสมาชิกภาพเมื่อ
- 1) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างใดอย่างหนึ่งตามข้อ 6)
  - 2) ตาย
  - 3) ลาออก
  - 4) ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. สั่งให้พ้นจากสมาชิกภาพเพราะกระทำผิดวินัย หรือประพฤติตนไม่เหมาะสม

#### 2.4 อำนาจหน้าที่ อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- 1) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในเขตพื้นที่
- 2) ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ประสบภัยในเขตพื้นที่
- 3) รักษาความสงบเรียบร้อยในเขตพื้นที่
- 4) สงเคราะห์ผู้ประสบภัยในเขตพื้นที่

#### 2.5 สิทธิ และวินัยของ อปพร.

อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน หรือ อปพร. มีสิทธิดังต่อไปนี้

- 1) แต่งเครื่องแบบและประดับเครื่องหมาย อปพร.
- 2) ใช้วิทยุสื่อสารของทางราชการในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษร
- 3) ได้รับการคุ้มครองตามระเบียบและกฎหมายในการปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และหน้าที่อื่น ตามคำสั่งโดยชอบด้วยกฎหมายของผู้บัญชาการ รองผู้บัญชาการ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หรือเจ้าพนักงาน ตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน หรือ อปพร. จะต้องรักษาและปฏิบัติตามวินัย โดยเคร่งครัด ดังนี้

1) สนับสนุนและดำรงรักษาการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข

2) ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาโดยเคร่งครัด และสนับสนุนการปฏิบัติงาน ของศูนย์ อปพร. ที่ตนสังกัด

3) แต่งเครื่องแบบให้ถูกต้องตามระเบียบในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่

4) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต อดทน ไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อยและ ไม่หวังผลประโยชน์ใดๆ เป็นการตอบแทน

5) รักษาความสามัคคีในหมู่คณะและเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนรวม

6) ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี

7) ไม่เสพสุราของมีเมาในขณะที่ปฏิบัติภารกิจ

8) ไม่ใช้กริยาวาจาที่ไม่สุภาพต่อประชาชน

9) ไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา

10) ไม่เปิดเผยความลับของทางราชการ

11) ไม่แสวงหาผลประโยชน์อันมิชอบเพื่อตนเอง หรือผู้อื่นจากการปฏิบัติภารกิจ อปพร. กรณี อปพร. กระทำผิดวินัยตามข้างต้น และเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ทาง ราชการหรือกิจการ อปพร. ให้ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. ที่ผู้นั้นสังกัด มีอำนาจสั่งให้ อปพร. ผู้กระทำความผิดพ้นจากสมาชิกภาพ

## 2.6 การบริหารจัดการ มีดังนี้

### 2.6.1 การจัดตั้งฝ่ายและการดำเนินงานฝ่ายต่างๆ ภายในศูนย์ อปพร.

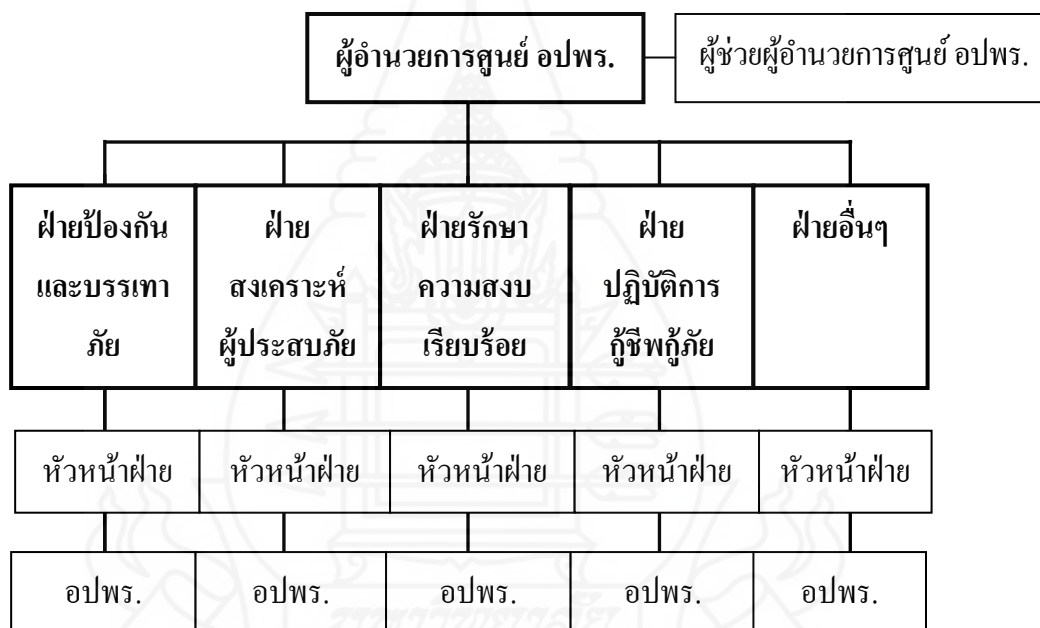
1) ให้ศูนย์ อปพร. เทศบาล, ศูนย์ อปพร. องค์การบริหารส่วนตำบล, ศูนย์ อปพร. เขตในกรุงเทพมหานคร และศูนย์ อปพร. เมืองพัทยา จัดตั้งฝ่ายขึ้นในศูนย์ อปพร. เป็น 5 ฝ่าย คือ

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

ทั้งนี้ ให้ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. แต่งตั้งหัวหน้าฝ่ายหนึ่งคน และรองหัวหน้าฝ่ายสองคนจากเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ หรือ อปพร. โดยแต่ละฝ่ายให้มี อปพร. ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ของฝ่ายต่างๆ ในศูนย์ อปพร. ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีดำเนินงานที่ศูนย์ อปพร. กลางกำหนด

และให้ อปพร. อยู่ภายใต้การควบคุม และกำกับดูแลของหัวหน้าฝ่าย อปพร. ให้หัวหน้าฝ่ายในศูนย์ อปพร. แต่ละแห่งอยู่ภายใต้การสั่งการ ควบคุม และกำกับดูแลของผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เทศบาล ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. องค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เขตในกรุงเทพมหานคร หรือผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี

### โครงสร้างและหน้าที่ภายในศูนย์ อปพร.



ภาพที่ 2.2 แสดงแผนผังโครงสร้างศูนย์ อปพร.

ตามโครงสร้างและหน้าที่ภายในศูนย์ อปพร. แต่ละฝ่ายจะมีหน้าที่แตกต่างกันไป ดังนี้

#### (1) ฝ่ายป้องกันและบรรเทาภัย มีหน้าที่

- (1.1) ตรวจสอบ สอดส่องสถานที่ที่ไม่ปลอดภัย เสี่ยงต่อการเกิดสาธารณภัย
- (1.2) สำรวจพื้นที่เสี่ยงภัย พื้นที่รองรับการอพยพ เส้นทางอพยพ
- (1.3) สำรวจแหล่งน้ำดับเพลิง และเครื่องมือเครื่องใช้ในการป้องกันภัย

(1.4) จัดเตรียม ซ่อมบำรุงเครื่องมือ อุปกรณ์ ยานพาหนะสำหรับการป้องกัน และกู้ชีพกู้ภัยให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน

(1.5) ปฏิบัติงานเมื่อเกิดภัย การระงับและบรรเทาสาธารณภัย การช่วยเหลือผู้ตกอยู่ในอันตราย ผู้อพยพ หรือผู้ประสบภัย

(1.6) ร่วมวางแผนและจัดทำแผนการฝึกซ้อมป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน และร่วมการซ้อมแผนป้องกันภัยร่วมกับฝ่ายต่างๆ

(1.7) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. มอบหมาย

## (2) ฝ่ายรักษาความสงบเรียบร้อย มีหน้าที่

(2.1) ดำเนินการรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชนหมู่บ้านโดยทั่วไป

(2.2) รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การจัดระเบียบ การจราจร และกำหนดเขตพื้นที่ห้ามเข้า ในกรณีเกิดอัคคีภัย หรือภัยพิบัติอื่นๆ

(2.3) สนับสนุนและร่วมกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ ดำเนินการป้องกันโจรกรรม การก่ออาชญากรรม การชุมนุม และการก่อความไม่สงบ

(2.4) ร่วมควบคุม ตรวจสอบบุคคลที่น่าจะเป็นอันตรายต่อความไม่สงบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(2.5) ร่วมควบคุมดูแลให้ความปลอดภัยแก่ผู้ประสบภัยและทรัพย์สินของผู้ประสบภัย ในกรณีเกิดภัยพิบัติต่างๆ

(2.6) ร่วมดำเนินการรักษาความปลอดภัยต่อสถานที่ราชการ และบุคคลสำคัญในสถานการณ์การรักษาความมั่นคงของประเทศตามที่ได้รับมอบหมาย

(2.7) ร่วมการซ้อมป้องกันภัย การรักษาความปลอดภัยร่วมกับฝ่ายต่างๆ

(2.8) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. มอบหมาย

## (3) ฝ่ายสงเคราะห์ผู้ประสบภัย มีหน้าที่

(3.1) จัดหา จัดเตรียมเครื่องมือ เครื่องใช้ เครื่องอุปโภคบริโภค และเวชภัณฑ์ ในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยและผู้ได้รับอันตรายหรือบาดเจ็บ

(3.2) ร่วมช่วยเหลือการอพยพผู้ประสบภัย ด้านการรักษาพยาบาล การอนามัย การจัดระเบียบภายในสถานที่รองรับการอพยพ

(3.3) ร่วมประสานงานหน่วยงานต่างๆ ในการบรรเทาทุกข์ผู้ประสบภัย

(3.4) ร่วมสำรวจจำนวนผู้ประสบภัย และความเสียหายเบื้องต้น รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ



(3.5) จัดเตรียมสถานที่ในการช่วยเหลือการแจกจ่ายอาหาร และสิ่งของแก่ผู้ประสบภัย

(3.6) ร่วมสงเคราะห์ ช่วยเหลือการแจกจ่ายอาหาร และสิ่งของแก่ผู้ประสบภัย

(3.7) ร่วมซ้อมแผนป้องกันภัย การช่วยเหลือรักษาพยาบาล และการเคลื่อนย้ายร่วมกับฝ่ายต่างๆ

(3.8) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. มอบหมาย

#### (4) ฝ่ายปฏิบัติการกู้ชีพกู้ภัย มีหน้าที่

(4.1) ปฏิบัติงานกู้ชีพกู้ภัยเบื้องต้น ในกรณีเกิดภัยพิบัติ หรืออุบัติเหตุทางถนน

(4.2) ช่วยเหลือให้การปฐมพยาบาลผู้ประสบภัย และนำส่งสถานพยาบาล

(4.3) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. มอบหมาย

#### (5) ฝ่ายอื่นๆ ตามความจำเป็น

(5.1) ฝ่ายเฝ้าระวังและแจ้งเตือนภัย (มิสเตอร์เตือนภัย)

(5.2) ฝ่ายสื่อสาร ดำเนินการด้านวิทยุสื่อสาร และเอกสาร

(5.3) ฝ่ายกิจกรรม จัดทำกิจกรรมต่างๆ อย่างต่อเนื่อง

(5.4) ฝ่ายสวัสดิการ ดูแล ช่วยเหลือในหมู่ อปพร. ด้วยกัน เช่น จัดให้มีกองทุนสวัสดิการ การประกันชีวิตหมู่

(5.5) ฝ่ายประชาสัมพันธ์ ปฏิบัติการนักข่าวป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร

### 2.6.2 สวัสดิการ

(1) ค่าตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ 8 ชั่วโมงขึ้นไป ไม่เกิน 200 บาท/วัน

(2) การช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล จากการปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งของทางราชการ กรณีบาดเจ็บ จะได้รับเงินค่ารักษาพยาบาลตามกฎหมายว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลของข้าราชการ โดยอนุโลม หรือถ้าทุพพลภาพ จะได้รับเงินสงเคราะห์ เช่น เงินชดเชยการสูญเสียอวัยวะ หรือเงินดำรงชีพรายเดือน หรือถ้าเสียชีวิตจะได้รับเงินค่าจัดการศพ 20,000 บาท และเงินชดเชยตามระเบียบกระทรวงการคลัง

(3) การยกย่องเชิดชูเกียรติ อปพร. ที่ปฏิบัติงานดีเด่น จะได้รับมอบประกาศเกียรติคุณ และเข็มเชิดชูเกียรติจากผู้บัญชาการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ

(4) การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ อันเป็นที่สรรเสริญยิ่งดิเรกคุณาภรณ์ แก่ อปพร. ที่ทำคุณงามความดีถึงหลักเกณฑ์ที่กำหนด และอยู่ในคุณสมบัติได้ชั้นเหรียญเงิน ดิเรกคุณาภรณ์เป็นขั้นเริ่มต้น

(5) การได้รับลดหย่อนค่าโดยสารรถไฟ ในอัตราร้อยละ 20 ทุกระยะทาง เฉพาะที่เดินทางในรถนั่งชั้น 3 ธรรมดา (ค่าธรรมเนียมต่างๆ ไม่ได้รับการยกเว้น) ทั้งนี้ ระหว่างเดือน มิถุนายน ถึง เดือนกันยายน รวม 4 เดือน ของทุกปี

### 3. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับอำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์

#### 3.1 ที่ตั้ง ขนาดพื้นที่ และอาณาเขต

อำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ ตั้งอยู่ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย อยู่ทางตอนกลาง ก่อนไปทางทิศตะวันตกของจังหวัด มีพื้นที่ 189.70 ตารางกิโลเมตร มีประชากร 35,157 คน มีอาณาเขตติดต่อกับเขตการปกครองข้างเคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอจอมพระ

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอศีขรภูมิ

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอเมืองสุรินทร์

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอเมืองสุรินทร์

#### 3.2 ประวัติ

ท้องที่อำเภอเขวาสินรินทร์เดิมเป็นส่วนหนึ่งของอำเภอเมืองสุรินทร์ ทางราชการได้แบ่งพื้นที่การปกครองออกมาตั้งเป็น กิ่งอำเภอเขวาสินรินทร์ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ 26 มิถุนายน พ.ศ. 2539 โดยมีผลบังคับตั้งแต่วันที่ 15 กรกฎาคม ปีเดียวกัน ต่อมาในวันที่ 24 สิงหาคม พ.ศ. 2550 ได้มีพระราชกฤษฎีกายกฐานะขึ้นเป็น อำเภอเขวาสินรินทร์ โดยมีผลบังคับตั้งแต่วันที่ 8 กันยายน ปีเดียวกัน

#### 3.3 คำขวัญ

“เขวาสินรินทร์ดินแดนหัตถกรรม เลิศล้ำภูมิปัญญา ตระการตาผ้าไหม ระเบียบโอกลประคำสวย ร่ำรวยประเพณี มีปราสาทโบราณ สืบสานเพลงกันตรึม”

#### 3.4 การแบ่งเขตการปกครอง

##### 3.4.1 การปกครองส่วนภูมิภาค

อำเภอเขวาสินรินทร์แบ่งเขตการปกครองย่อยออกเป็น 5 ตำบล 55 หมู่บ้าน ได้แก่

- 1) ตำบลเขวาสินรินทร์ มี 11 หมู่บ้าน
- 2) ตำบลปราสาททอง มี 13 หมู่บ้าน
- 3) ตำบลบ้านแร่ มี 10 หมู่บ้าน

4) ตำบลตากูก มี 10 หมู่บ้าน

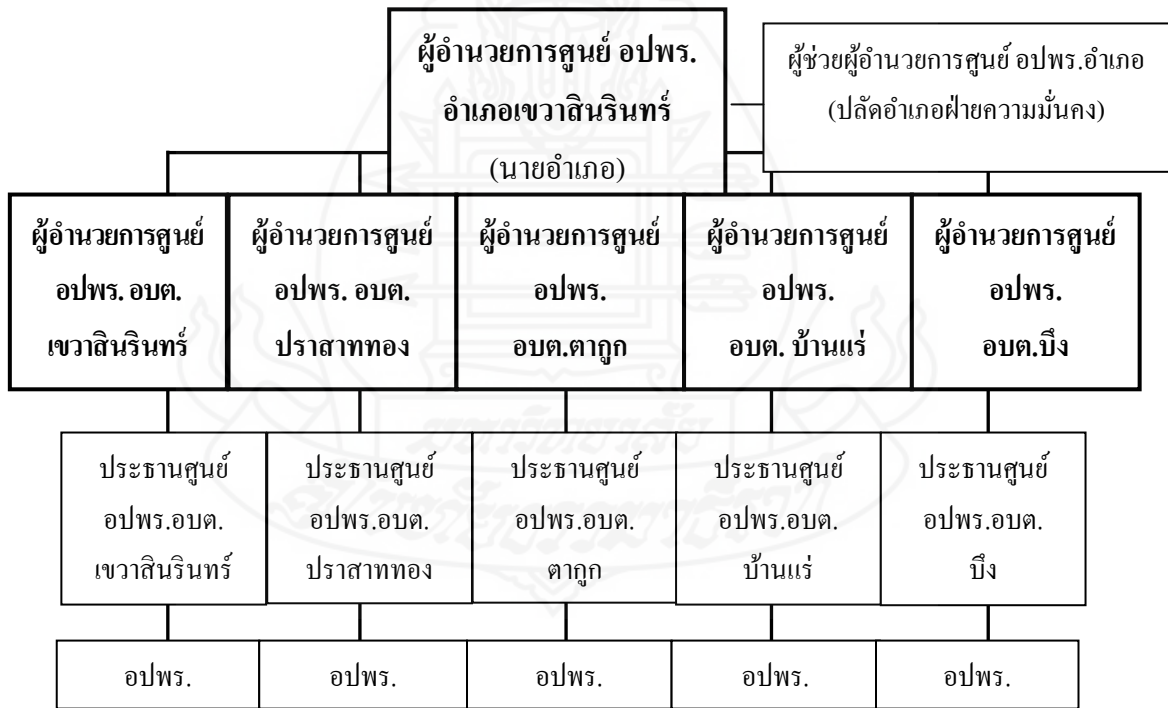
5) ตำบลบึง มี 11 หมู่บ้าน

3.4.2 การปกครองส่วนท้องถิ่น

ท้องที่อำเภอเขวาสินรินทร์ประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 5 แห่ง ได้แก่

- 1) องค์การบริหารส่วนตำบลเขวาสินรินทร์
- 2) องค์การบริหารส่วนตำบลบึง
- 3) องค์การบริหารส่วนตำบลตากูก
- 4) องค์การบริหารส่วนตำบลปราสาททอง
- 5) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแร่

3.5 โครงสร้าง ศูนย์ อปพร. อำเภอเขวาสินรินทร์



ภาพที่ 2.3 แสดงแผนผังโครงสร้างสายการบังคับบัญชาศูนย์ อปพร. อำเภอเขวาสินรินทร์

#### 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจหรือมูลเหตุแห่งการจิตใจในด้านต่างๆ มีผู้ศึกษาไว้ดังนี้ เอกมน โลหะญาณจารี (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา แรงจิตใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข เขตชนบุรี กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า

(1) ผู้ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และสถานภาพทางเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน มีแรงจิตใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผู้ที่ดำรงตำแหน่งทางสังคมที่แตกต่างกัน มีแรงจิตใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

(2) ปัจจัยในการทำงานประกอบด้วย ปัจจัยการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่าง อสม. กับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข และระหว่าง อสม. กับ อสม. ปัจจัยผลประโยชน์ตอบแทน ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และปัจจัยการดำเนินงานด้านสาธารณสุขมีความสัมพันธ์กับแรงจิตใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

(3) ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขได้แก่ การขอเบิกยาเวชภัณฑ์จากศูนย์บริการสาธารณสุขมีขั้นตอนยุ่งยากใช้เวลาหลายวัน ทำให้ศูนย์สุขภาพชุมชนมียาเวชภัณฑ์ไม่เพียงพอและทันต่อความต้องการของชาวบ้าน การขาดการประสานร่วมมือทั้งจากชาวบ้าน ผู้นำชุมชน และเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ทำให้อาสาสมัครสาธารณสุขขาดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และการมอบหมายงานให้อาสาสมัครสาธารณสุขมากเกินไปโดยจำกัดระยะเวลาทำให้งานไม่มีคุณภาพ

วิไลวรรณ ชีรชุติมานันท์ (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจิตใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จังหวัดนนทบุรี พบว่า (1) แรงจิตใจของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีแรงจิตใจภายในสูงกว่าแรงจิตใจภายนอก (2) ผู้ที่มีเพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และสถานภาพแตกต่างกันมีแรงจิตใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้ที่สังกัดอำเภอต่างกันมีแรงจิตใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) ความคิดเห็นเรื่องความคาดหวังในศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ส่วนใหญ่ต้องการแรงจิตใจจากภายนอกเพิ่มเติม โดยด้านที่ได้รับความคาดหวังที่สุดในสามลำดับแรกได้แก่ 1) ควรจัดสวัสดิการต่างๆ เพื่ออาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จังหวัดนนทบุรี ให้มากยิ่งขึ้น 2) ควรมีการจัดงบประมาณสนับสนุนการปฏิบัติงานเพิ่มเติม และ 3) ควรมีการกระจายเจ้าหน้าที่ประสานงานศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จังหวัดนนทบุรี ประจำจุดต่างๆ ให้ทั่วถึง

เกียรติศักดิ์ แก้วมหาชัย (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการประกอบอาชีพเสริมของชาวนา ในเขตตำบลเชียงหวาย อำเภอเพิ่มพูล จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการเลือกประกอบอาชีพเสริมมาจากปัจจัยด้านสังคม ครอบครัว ความพึงพอใจ และข้อมูลข่าวสารตามลำดับ

สัมฤทธิ์ เทศสิงห์ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมและรายด้านมีระดับแรงจูงใจในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในชีวิต ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านปัจจัยกายภาพ

ทิพมาศ แก้วชิม (2542 : 51-52) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับสูง ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง สถานที่ที่ปฏิบัติงานต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานไม่มีผลต่อแรงจูงใจ

ชูเกียรติ หาทรายการ (2541 : 152-153) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจของผู้เลี้ยงผึ้งพันธุ์ เพื่อผลิตน้ำผึ้ง ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย พบว่า (1) แรงจูงใจภายในในการเลี้ยงผึ้งพันธุ์ จากมากไปหาน้อย ได้แก่ การได้รับคำชมจากเจ้าหน้าที่และเพื่อนบ้านว่ามีความสามารถในการเลี้ยงผึ้งพันธุ์ การได้รับการยอมรับจากสังคมและชุมชนว่าประสบความสำเร็จในชีวิต การได้รับการยอมรับจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องว่าประสบความสำเร็จในการเลี้ยงผึ้งพันธุ์ การได้รับการยอมรับว่ามีประสบการณ์ในการเลี้ยงผึ้ง การได้รับการยอมรับว่าผลผลิตมีมาตรฐาน และการได้รับความไว้วางใจจากแหล่งเงินทุน (2) แรงจูงใจภายนอกในการเลี้ยงผึ้งพันธุ์ จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความเป็นกันเองของเจ้าหน้าที่ส่งเสริม การสนับสนุนสารเคมีป้องกันและกำจัดโรคและศัตรูผึ้งได้รับทันเวลา เอกสารให้คำแนะนำเกี่ยวกับการเลี้ยงผึ้งมีเพียงพอ การมีภูมิอากาศเหมาะสม มีพื้นที่ในการเลี้ยงเหมาะสม มีอาหารผึ้งในธรรมชาติเพียงพอ ใช้พื้นที่ในการเลี้ยงน้อย ใช้เวลาในการดูแลรักษาน้อย ใช้แรงงานในการเลี้ยงน้อย และราคาน้ำผึ้งหรือผลตอบแทนในการเลี้ยงสูง

ชูศักดิ์ ศรีสูงเนิน (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 10 ปัจจัย ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ นโยบายและการบริหารงาน การควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์

ในหน่วยงาน สภาพการทำงาน การนิเทศงาน และความมั่นคงของงาน ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ  
อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ปัจจัย ได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และเงินเดือน



### บทที่ 3

## วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ในเขตพื้นที่อำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ตัวแทนอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ที่มีอายุมากกว่า 18 ปี ในเขตพื้นที่อำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ จำนวน 594 คน (สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดสุรินทร์ : 2555)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นตัวแทนอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ในเขตอำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ มาจากสูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$
$$n = \frac{594}{1 + 594(0.05)^2}$$
$$n = \frac{594}{2.485}$$
$$n = 239$$

ดังนั้น จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้มีจำนวน 239 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling Method)

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยอาศัยประสบการณ์งานด้านอาสาศักดิ์ป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) การค้นคว้าจากตำรา เอกสาร ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วยกัน โดยแบบสอบถามมีมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ เกี่ยวกับความคิดเห็นในการเข้ามาเป็นอาสาศักดิ์ป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ใน 2 ด้าน คือ ด้านปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก ลักษณะของแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นได้แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เป็นแบบตรวจสอบรายการ มุ่งสำรวจสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ มีลักษณะเป็นชนิดกำหนดให้เลือกตอบ (Checklist) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อคิดเห็น เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับเหตุผลหรือปัจจัยจูงใจในการเป็นอาสาศักดิ์ป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) อำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ โดยมีองค์ประกอบหลัก 2 ด้าน คือ ปัจจัยภายใน ได้แก่ การได้รับการยอมรับ ความท้าทายของงาน ความเติบโตและพัฒนาการ เป็นต้น และปัจจัยภายนอก ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายองค์กร และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นต้น มีข้อคำถามแบบปลายเปิดตอบประมาณค่า 4 ระดับ จำนวน 45 ข้อ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เป็นการถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของอาสาศักดิ์ป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) อำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ ที่มีต่อการบริหารงานของศูนย์ อปพร. ที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจ และข้อเสนอแนะการเสริมสร้างแรงจูงใจในการเป็น อปพร. มีลักษณะคำตอบเป็นแบบปลายเปิด

### การวัดตัวแปร

ผู้ศึกษาได้เลือกสร้างแบบสอบถาม แบบมาตราประเมินค่า (rating scale) กำหนด 4 ระดับ ตามแบบของ Guttman ดังนี้

มากที่สุด	กำหนดค่าเท่ากับ	4
มาก	กำหนดค่าเท่ากับ	3
น้อย	กำหนดค่าเท่ากับ	2
น้อยที่สุด	กำหนดค่าเท่ากับ	1

เกณฑ์ในการกำหนดค่าความสำคัญของแบบสอบถาม มาจากการแปรผลข้อมูลจากค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น โดยใช้เกณฑ์เฉลี่ยตามชั้นของค่าเฉลี่ยที่กำหนด และใช้เกณฑ์การแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ย ดังนี้



$$\begin{aligned} \text{ระยะของช่วงคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนช่วงชั้น}} \\ \text{แทนค่า} &= \frac{4-1}{4} = \frac{3}{4} \\ &= 0.75 \end{aligned}$$

กำหนดคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	3.26 – 4.00	หมายถึง	มีค่าระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	2.51 – 3.25	หมายถึง	มีค่าระดับมาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	1.76 – 2.50	หมายถึง	มีค่าระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	1.00 – 1.75	หมายถึง	มีค่าระดับน้อยที่สุด

**การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ** ผู้ศึกษาวิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1) ศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือ และเอกสารของระเบียบ/ข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)

2) ศึกษาจากบุคคลที่มีประสบการณ์ในกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ได้แก่ อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เจ้าหน้าที่ศูนย์ อปพร. จังหวัดสุรินทร์ และผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. จังหวัดสุรินทร์

3) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร โดยศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามตามวิธีของ Guttman

4) ทำการสร้างแบบสอบถามขึ้น โดยมีข้อคำถามสำหรับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)

5) นำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความครอบคลุมของเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

(1) นายนิรันดร์ บุญสิงห์ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จังหวัดสุรินทร์ (ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ศูนย์ อปพร. จังหวัดสุรินทร์) วุฒิกการศึกษา รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

(2) นายทวิศักดิ์ บัวพา ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายป้องกันและปฏิบัติการ สังกัด สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดสุรินทร์ (เจ้าหน้าที่ประจำ ศูนย์ อปพร. จังหวัดสุรินทร์) วุฒิกการศึกษา รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

(3) นางสาวศิริรักษ์ ชมชื่น ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สังกัดสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดสุรินทร์ (เจ้าหน้าที่ประจำ ศูนย์ อปพร. จังหวัดสุรินทร์) วุฒิกการศึกษา รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

จากนั้นนำร่างแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจแก้ของผู้เชี่ยวชาญ มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ได้ค่าเท่ากับ 0.924 และนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจแก้ไขและพิจารณาความเหมาะสมเพื่อให้คำถามมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

6) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่ตัวอย่างจริง แล้วนำผลที่ได้มาหาความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha - coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.883

7) นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบพิจารณาจัดพิมพ์และนำไปใช้เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1) ผู้วิจัยได้ทำหนังสือจากศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนจังหวัดสุรินทร์ (ศูนย์ อปพร. จังหวัดสุรินทร์) ถึงผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ เพื่อขอความร่วมมือในการแจกจ่ายและเก็บรวบรวมข้อมูลจากอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน หรือ อปพร. พร้อมชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ ขั้นตอน วิธีการตอบแบบสอบถาม ให้ตัวแทนกลุ่มตัวอย่างเข้าใจและขยายผลแก่ผู้ตอบต่อไป

2) ผู้วิจัยเดินทางไปเก็บข้อมูลในเขตพื้นที่อำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ ด้วยตนเองตามสถานที่ที่พบกลุ่ม โดยไปเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 13 – 30 กันยายน 2555

3) ได้แบบสอบถามกลับมาคืน 239 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์ไว้เพื่อการวิเคราะห์ต่อไป

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

นำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ และนำมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้คอมพิวเตอร์ในการคำนวณค่าสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ โดยมีขั้นตอนดังนี้

- 1) การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้สถิติ ดังนี้
  - ใช้อธิบายลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของตัวแทน อปพร. โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ส่วนการวิเคราะห์ ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- 2) การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน ใช้ทดสอบสมมติฐาน ดังนี้
  - ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบหาความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้ค่าสถิติ T-test (Independent t-test) เป็นการทดสอบประชากร 2 กลุ่ม โดยที่สุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มอย่างเป็นอิสระ
    - วิเคราะห์เปรียบเทียบ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One Way Analysis of Variance)
    - ทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีเชฟเฟ้ (Sheffe')
- 3) การวิเคราะห์ความคิดเห็นจากข้อเสนอแนะ โดยใช้การวิเคราะห์เป็นค่าความถี่จำแนกเป็นข้อๆ

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการเป็นอาสาสมัคร เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของ อปพร. จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของอาสาสมัครเกี่ยวกับแนวทางสร้างเสริมปัจจัยจูงใจในการเป็น อปพร. อำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ โดยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตารางและความเรียงเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) อำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการเป็น อปพร. เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. ด้านปัจจัยจูงใจภายใน ได้แก่
  - การได้รับการยอมรับ
  - ความท้าทายของงาน
  - ความเติบโต/พัฒนาการ
2. ด้านปัจจัยจูงใจภายนอก ได้แก่
  - ด้านค่าตอบแทน
  - ด้านนโยบายองค์กร
  - ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) อำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ ต่อปัจจัยจูงใจในการเป็น อปพร. จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เกี่ยวกับแนวทางการปรับปรุงหรือเสริมสร้างปัจจัยจูงใจในการเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) อำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์

## ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
- ชาย	200	83.7
- หญิง	39	16.3
<b>รวม</b>	<b>239</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.1 เห็นได้ว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 239 คน มีสถานภาพส่วนใหญ่เป็นชาย จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 83.7

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
- 18 - 20 ปี	7	2.9
- 21 - 30 ปี	29	12.1
- 31 - 40 ปี	76	31.8
- 41 - 50 ปี	80	33.5
- 51 - 60 ปี	41	17.2
- 61 ปีขึ้นไป	6	2.5
<b>รวม</b>	<b>239</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.2 เห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 41-50 ปี มีจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 33.5 รองลงมาคืออายุ 31-40 ปี มีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 31.8

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
- ประถมศึกษา	106	44.4
- มัธยมศึกษาตอนต้น	59	24.7
- มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	60	25.1
- อนุปริญญา/ปวส.	5	2.1
- ปริญญาตรี	7	2.9
- ปริญญาโทขึ้นไป	2	0.8
<b>รวม</b>	<b>239</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.3 เห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม อยู่ในระดับประถมศึกษามากที่สุด จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 44.4 รองลงมาคือ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ประกาศนียบัตรวิชาชีพ 60 คน คิดเป็นร้อยละ 25.1

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รับราชการ	6	2.5
ค้าขาย	10	4.2
เกษตรกร	152	63.6
ลูกจ้างบริษัท/โรงงาน	5	2.1
รับจ้างทั่วไป	60	25.1
ธุรกิจส่วนตัว	6	2.5
ไม่มีอาชีพ	0	0.0
<b>รวม</b>	<b>239</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.4 เห็นได้ว่า อาชีพรับราชการ ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการเกษตร จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 63.6 รองลงมาคือ รับจ้างทั่วไป จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 25.1

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
- น้อยกว่า 5000 บาท/เดือน	138	57.7
- 5001-10000 บาท/เดือน	69	28.9
- 10001-20000 บาท/เดือน	20	8.4
- 20001-30000 บาท/เดือน	7	2.9
- 30001 บาท/เดือน ขึ้นไป	5	2.1
<b>รวม</b>	<b>239</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.5 เห็นได้ว่า อปพร.ส่วนใหญ่รายได้ต่อเดือนอยู่ที่น้อยกว่า 5,000 บาท/เดือน จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 57.7 รองลงมาคือ 5,001 – 10,000 บาท/เดือน จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) อำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการเป็น อปพร. นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 2 ด้าน ดังนี้

1. ด้านปัจจัยจูงใจภายใน ได้แก่
  - การได้รับการยอมรับ
  - ความท้าทายของงาน
  - ความเติบโต/พัฒนาการ
2. ด้านปัจจัยจูงใจภายนอก ได้แก่
  - ด้านค่าตอบแทน
  - ด้านนโยบายองค์กร
  - ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ตารางที่ 4.6 สรุปผลรวมค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการเป็น อปพร. ทั้งด้านปัจจัยภายใน และด้านปัจจัยภายนอก

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ปัจจัยภายใน	2.79	.78	มาก
2. ปัจจัยภายนอก	2.62	.81	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>2.70</b>	<b>.79</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.6 สรุปได้ว่า อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) อำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการเป็น อปพร. ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79 โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายในตัวบุคคลมากกว่าปัจจัยที่เกิดจากสิ่งเร้าภายนอกตัวบุคคล ค่าเฉลี่ย 2.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78 และปัจจัยภายนอกค่าเฉลี่ย 2.62 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81

ตารางที่ 4.7 สรุปผลค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการเป็น อปพร. ด้านปัจจัยภายใน

ปัจจัยจูงใจภายใน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การได้รับการยอมรับ	2.98	.76	มาก
2. ความท้าทายของงาน	3.06	.73	มาก
3. ความเติบโต/พัฒนาการ	2.33	.84	น้อย
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>2.79</b>	<b>0.78</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.7 สรุปได้ว่า อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการเป็น อปพร. ที่เกิดจากภายในตัวบุคคล มีระดับค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78 เมื่อพิจารณารายด้านปรากฏว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ความท้าทายของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73



และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ความเติบโตและพัฒนาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.84

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายในตัวบุคคลในการเป็น อปพร. ด้านการได้รับการยอมรับ

การได้รับการยอมรับ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ต้องการให้เพื่อน/สังคมทั่วไปยอมรับ	3.03	.72	มาก
2. ต้องการให้คนในหน่วยงานเดียวกันยอมรับ	3.02	.69	มาก
3. ต้องการพัฒนาตนเองให้เข้ากับสังคม	3.12	.69	มาก
4. ต้องการยกสถานภาพทางสังคมให้ดีขึ้น	3.15	.74	มาก
5. ต้องการความรักจากเพื่อน/สังคม	3.00	.73	มาก
6. ต้องการให้คนอื่นยกย่องนับถือ	2.97	.76	มาก
7. ต้องการเป็นพลเมืองดีมากขึ้น	3.19	.81	มาก
8. ต้องการหวังผลทางการเมือง	2.38	.94	น้อย
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>2.98</b>	<b>.76</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.8 เห็นได้ว่า อปพร. มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เกิดจากภายในตัวบุคคล ในการเป็น อปพร. ด้านการได้รับการยอมรับ มีระดับค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากเท่ากับ 2.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76 และเมื่อพิจารณารายข้อปรากฏว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ต้องการเป็นพลเมืองดีมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ต้องการหวังผลทางการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.94

อย่างไรก็ตาม มีข้อสังเกตว่า ประเด็น “ต้องการหวังผลทางการเมือง” มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.94 แสดงว่าความคิดเห็นมีลักษณะกระจาย

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายในตัวบุคคลในการเป็น อปพร. ด้านความท้าทายของงาน

ความท้าทายของงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. เป็นงานที่มีอิทธิพลต่อสังคมสูง	2.75	.84	มาก
2. เป็นงานที่มีคุณค่าต่อสังคม	3.12	.72	มาก
3. เป็นงานที่มีต้องใช้ความรู้ความสามารถสูง	2.94	.78	มาก
4. เป็นงานที่มีต้องใช้เครื่องมือพิเศษ	2.89	.81	มาก
5. เป็นงานที่มีต้องทำเป็นทีม	3.25	.73	มาก
6. เป็นงานที่เหมาะสมกับตัวเอง	2.99	.71	มาก
7. เป็นงานที่ทำทากว่างานอาสาสมัครอื่น	2.94	.68	มาก
8. เป็นงานที่พบปะสังสรรค์บ่อยครั้ง	2.58	.93	มาก
9. เป็นงานที่ต้องเสี่ยงภัย	3.12	.86	มาก
10. เป็นงานที่ได้ช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์	3.38	.78	มากที่สุด
11. เป็นงานที่ต้องประสาน/เชื่อมโยงหน่วยงานภายนอก	3.02	.75	มาก
12. เป็นงานที่สร้างความปลอดภัยในชีวิต/ทรัพย์สิน/สิ่งแวดล้อม	3.37	.67	มากที่สุด
13. เป็นงานที่ได้บุญกุศล	3.34	.74	มากที่สุด
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.06</b>	<b>.77</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.9 เห็นได้ว่า อปพร. มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เกิดจากภายในตัวบุคคล ในการเป็น อปพร. ด้านความท้าทายของงาน มีระดับค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากเท่ากับ 3.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 และเมื่อพิจารณารายข้อปรากฏว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ เป็นงานที่ได้ช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ เป็นงานที่พบปะสังสรรค์บ่อยครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.93

อย่างไรก็ตาม มีข้อสังเกตว่า ประเด็น “เป็นงานที่พบปะสังสรรค์บ่อยครั้ง” มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.93 แสดงว่าความคิดเห็นมีลักษณะกระจาย

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายในตัวบุคคลในการเป็น อปพร. ด้านความเติบโต/พัฒนาการ

ความเติบโต/พัฒนาการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. มีโอกาสเจริญเติบโตก้าวหน้า	2.94	.93	มาก
2. มีพัฒนาการที่ต่อเนื่อง	2.48	.91	น้อย
3. มีกิจกรรมส่งเสริม อปพร. เป็นประจำ	2.54	.85	มาก
4. มีโอกาสก้าวสู่ตำแหน่งผู้นำชุมชนหรือการเมืองท้องถิ่นได้	2.30	.82	น้อย
5. มีโอกาสได้รับการบรรจุเข้าทำงานด้านการป้องกันฯ	2.10	.80	น้อย
6. มีโอกาสได้เป็นครูฝึก/วิทยากรด้านการป้องกันฯ	2.00	.79	น้อย
7. มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานสูงขึ้น	1.92	.80	น้อย
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>2.33</b>	<b>.84</b>	<b>น้อย</b>

จากตารางที่ 4.10 เห็นได้ว่า อปพร. มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เกิดจากภายในตัวบุคคลในการเป็น อปพร. ด้านความเติบโต/พัฒนาการ มีระดับค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.84 และเมื่อพิจารณารายข้อปรากฏว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีโอกาสเจริญเติบโตก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.93 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานสูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80

ตารางที่ 4.11 สรุปผลค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการเป็น อปพร. ด้านปัจจัยภายนอก

ปัจจัยจูงใจภายนอก	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านค่าตอบแทน	2.16	.88	น้อย
2. ด้านนโยบายองค์กร	2.70	.87	มาก
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.01	.71	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>2.62</b>	<b>.82</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.11 สรุปได้ว่า อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการเป็น อปพร. ที่เกิดจากภายนอกตัวบุคคล มีระดับค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.62 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.82 เมื่อพิจารณารายด้านปรากฏว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.88

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายนอกในการเป็น อปพร. ด้านค่าตอบแทน

ด้านค่าตอบแทน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	2.57	.86	มาก
2. มีสวัสดิการด้านค่าครองชีพ	2.66	.88	มาก
3. มีสวัสดิการด้านค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน	2.69	.87	มาก
4. มีสวัสดิการด้านการบรรเทาความเดือดร้อน	2.59	.86	มาก
5. มีสวัสดิการด้านการฌาปนกิจสงเคราะห์	2.55	.88	มาก
6. มีการให้รางวัลเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ	2.51	.92	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>2.59</b>	<b>.88</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.12 เห็นได้ว่า อปพร. มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการเป็น อปพร. ที่เกิดจากสิ่งเร้าภายนอกตัวบุคคล ด้านค่าตอบแทน มีระดับค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.88 และเมื่อพิจารณารายข้อปรากฏว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีสวัสดิการด้านค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.87 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีการให้รางวัลเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.92

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายนอกในการเป็น อปพร. ด้านนโยบายของค้การ

ด้านนโยบายของค้การ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. มีนโยบายส่งเสริม/พัฒนา อปพร. ที่ชัดเจน	2.77	.86	มาก
2. มีนโยบายให้ อปพร. มีส่วนร่วมทุกด้าน	2.78	.82	มาก
3. มีนโยบายให้ อปพร. เป็นตัวอย่างสังคม	2.81	.84	มาก
4. มีนโยบายรับฟังความคิดเห็น อปพร.	2.64	.89	มาก
5. มีการประชาสัมพันธ์นโยบาย อปพร.	2.58	.90	มาก
6. ผู้บริหารศูนย์ อปพร. ให้ความสำคัญต่่อนโยบาย อปพร.	2.55	.88	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>2.70</b>	<b>0.86</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.13 เห็นได้ว่า อปพร. มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการเป็น อปพร. ที่เกิดจากสิ่งเร้าภายนอกตัวบุคคล ด้านนโยบายของค้การ มีระดับค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.86 และเมื่อพิจารณารายข้อปรากฏว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีนโยบายให้ อปพร. เป็นตัวอย่างสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.84 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารศูนย์ อปพร. ให้ความสำคัญต่่อนโยบาย อปพร. มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.88

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายนอกในการเป็น อปพร. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ต้องการสร้างสัมพันธ์ไมตรีกับเพื่อน อปพร.	3.18	.64	มาก
2. ต้องการร่วมกิจกรรมกับเพื่อน อปพร.	3.13	.69	มาก
3. ต้องการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อน อปพร.	3.08	.73	มาก
4. ต้องการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.17	.75	มาก
5. ต้องการมีอิทธิพลต่อคนอื่น	2.49	.99	น้อย
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.01</b>	<b>.76</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.14 เห็นได้ว่า อปพร. มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการเป็น อปพร. ที่เกิดจากสิ่งเร้าภายนอกตัวบุคคล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีระดับค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 3.01 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76 และเมื่อพิจารณารายข้อปรากฏว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ต้องการสร้างสัมพันธ์มิตรกับเพื่อน อปพร. มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ต้องการมีอิทธิพลต่อคนอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.99

อย่างไรก็ตาม มีข้อสังเกตว่า ประเด็น “ต้องการมีอิทธิพลต่อคนอื่น” มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.99 แสดงว่าความคิดเห็นมีลักษณะกระจาย

### ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

เปรียบเทียบความคิดเห็นของของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ต่อปัจจัยจูงใจในการเป็น อปพร. อำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบความคิดเห็นของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ต่อปัจจัยจูงใจ ในการเป็น อปพร. ด้านปัจจัยภายใน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยภายใน	เพศ	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
1. การได้รับการยอมรับ	ชาย	24.16	4.407	1.435	.924
	หญิง	23.03	4.444	4.426	
2. ความท้าทายของงาน	ชาย	40.14	6.396	2.235	.003*
	หญิง	37.38	9.754	1.695	
3. ความเติบโต/พัฒนาการ	ชาย	15.89	4.476	-3.69	.090
	หญิง	16.16	5.340	-2.92	

\* sig. > 0.05

จากตารางที่ 4.15 เห็นได้ว่า อปพร. ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการเป็น อปพร. ด้านปัจจัยภายใน ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 ด้าน คือ ความท้าทายของงาน จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ซึ่งปรากฏดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้านความทำท่ายของงาน จากความคิดเห็นของ อปพร. ที่มีเพศแตกต่างกัน จากปัจจัยภายใน

เพศ	ชาย		หญิง
	$\bar{X}$	2.755	-2.755
ชาย	2.755		.001*
หญิง	-2.755		

\* sig. > 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า อปพร. เพศชายมีความคิดเห็นต่อความทำท่ายของงานน้อยกว่าเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบความคิดเห็นของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ต่อปัจจัยจูงใจในการเป็น อปพร. ด้านปัจจัยภายนอก จำแนกตามเพศ

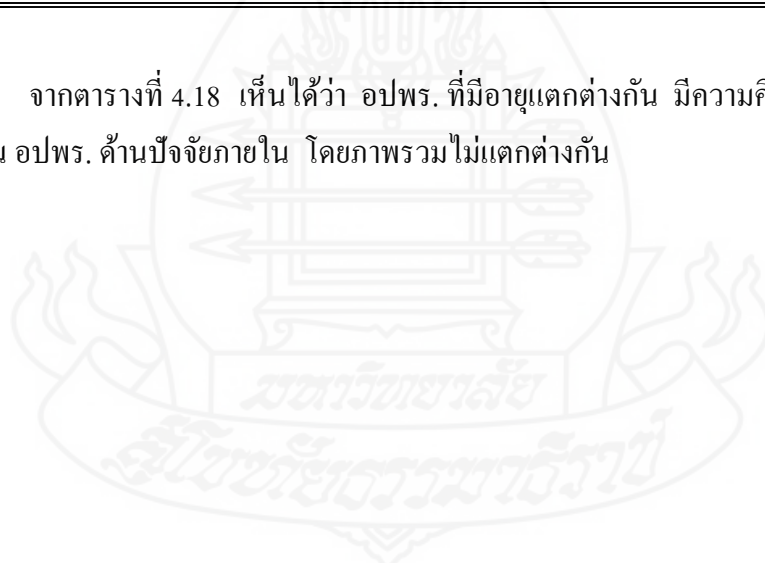
ปัจจัยภายนอก	เพศ	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
		1. ด้านค่าตอบแทน	ชาย	15.85	4.665
	หญิง	15.26	4.833	.705	
2. ด้านนโยบายองค์กร	ชาย	16.12	4.507	-.965	.323
	หญิง	16.90	4.935	-.908	
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ชาย	15.28	2.887	1.611	.186
	หญิง	14.41	2.685	1.364	

จากตารางที่ 4.17 เห็นได้ว่า อปพร. ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการเป็น อปพร. ด้านปัจจัยภายนอก โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบความคิดเห็นของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ต่อปัจจัย  
 จูงใจในการเป็น อปพร. ด้านปัจจัยภายใน จำแนกตามอายุ

ปัจจัยภายใน	รายการ	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. การได้รับการ ยอมรับ	Between Groups	158.621	5	31.724	1.644	.149
	Within Groups	4,457.312	231	19.296		
	Total	4,615.932	236			
2. ความท้าทาย ของงาน	Between Groups	413.677	5	82.735	1.663	.144
	Within Groups	11,589.411	233	49.740		
	Total	12,003.088	238			
3. ความเติบโต/ พัฒนาการ	Between Groups	264.840	5	52.968	2.070	.082
	Within Groups	4,740.075	230	20.609		
	Total	5,004.915	235			

จากตารางที่ 4.18 เห็นได้ว่า อปพร. ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ  
 ในการเป็น อปพร. ด้านปัจจัยภายใน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน





ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบความคิดเห็นของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ต่อปัจจัย  
 จูงใจในการเป็น อปพร. ด้านปัจจัยภายนอก จำแนกตามอายุ

ปัจจัยภายนอก	รายการ	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้าน ค่าตอบแทน	Between Groups	168.973	5	33.795	1.556	.174
	Within Groups	4,930.589	227	21.721		
	Total	5,099.562	232			
2. ด้านนโยบาย องค์การ	Between Groups	48.966	5	9.793	.462	.805
	Within Groups	4,857.221	229	21.211		
	Total	4,906.187	234			
3. ด้าน ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	Between Groups	64.643	5	12.929	1.417	.219
	Within Groups	2,089.723	229	9.125		
	Total	2,154.366	234			

จากตารางที่ 4.19 เห็นได้ว่า อปพร. ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ  
 ในการเป็น อปพร. ด้านปัจจัยภายนอก โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบความคิดเห็นของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ต่อปัจจัย  
 จูงใจในการเป็น อปพร. ด้านปัจจัยภายใน จำแนกตามการศึกษา

ปัจจัยภายใน	รายการ	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. การได้รับการ ยอมรับ	Between Groups	310.376	5	62.075	3.330	.006*
	Within Groups	4,305.556	231	18.639		
	Total	4,615.932	236			
2. ความท้าทาย ของงาน	Between Groups	699.043	5	139.809	2.882	.015*
	Within Groups	11,304.045	233	48.515		
	Total	12,003.088	238			
3. ความเติบโต/ พัฒนาการ	Between Groups	264.416	5	52.883	2.566	.028*
	Within Groups	4,740.499	230	20.611		
	Total	5,004.915	235			

\* sig. > 0.05

จากตารางที่ 4.20 เห็นได้ว่า อปพร. ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัย  
 จูงใจในการเป็น อปพร. ด้านปัจจัยภายใน แตกต่างกันทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ การได้รับการยอมรับ  
 ความท้าทายของงาน และความเติบโต/พัฒนาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้  
 ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ในแต่ละด้าน ดังตารางที่ 4.21 - 4.23

ตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีเชฟเฟ้ ด้านการได้รับการยอมรับ จากความคิดเห็นของ อปพร. ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ต่อปัจจัยจูงใจภายในการเป็น อปพร.

ปัจจัยภายใน	ระดับการศึกษา	ประถมฯ	ม.ต้น	ม.ปลาย/ ปวช.	อนุปริญญา/ ปวส.	ป.ตรี	ป.โท ขึ้นไป
	ประถมฯ						
	ม.ต้น						
การได้รับ	ม.ปลาย/ปวช.				.040*		
การยอมรับ	อนุฯ/ปวส.			.040*			
	ป.ตรี						
	ป.โท ขึ้นไป						

\* sig. > 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า อปพร. ที่มีการศึกษาในระดับอนุปริญญา/ปวส. มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจที่เกิดจากภายในตัวบุคคลในการเป็น อปพร. ด้านการได้รับการยอมรับ แตกต่างจาก อปพร. ที่มีการศึกษาในระดับ ม.ปลาย/ปวช. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีเชฟเฟ้ ด้านความท้าทายของงาน จากความคิดเห็นของ อปพร. ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ต่อปัจจัยจูงใจภายในการเป็น อปพร.

ปัจจัยภายใน	ระดับการศึกษา	ประถมฯ	ม.ต้น	ม.ปลาย/ ปวช.	อนุปริญญา/ ปวส.	ป.ตรี	ป.โท ขึ้นไป
	ประถมฯ				.033*		
	ม.ต้น				.041*		
ความท้าทาย	ม.ปลาย/ปวช.				.035*		
ของงาน	อนุฯ/ปวส.	.033*	.041*	.035*			
	ป.ตรี						
	ป.โท ขึ้นไป						

\* sig. > 0.05

จากตารางที่ 4.22 เห็นได้ว่า อปพร. ที่มีการศึกษาในระดับอนุปริญญา/ปวส. มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการเป็น อปพร. ที่เกิดจากภายในตัวบุคคล ด้านความท้าทายของงานแตกต่างจาก อปพร. ที่มีการศึกษาระดับประถมฯ ม.ต้น และ ม.ปลาย/ปวช. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีเซฟเฟ่ ความคิดเห็นของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ต่อปัจจัยจูงใจในการเป็น อปพร. ที่เกิดจากภายในตัวบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านความเติบโต/พัฒนาการ

ปัจจัยภายใน	ระดับการศึกษา	ประถมฯ	ม.ต้น	ม.ปลาย/ ปวช.	อนุปริญญา/ ปวส.	ป.ตรี	ป.โท ขึ้นไป
	ประถมฯ						
	ม.ต้น						
ความเติบโต/ พัฒนาการ	ม.ปลาย/ปวช.				.036*		
	อนุฯ/ปวส.			.036*			
	ป.ตรี						
	ป.โท ขึ้นไป						

\* sig. > 0.05

จากตารางที่ 4.23 เห็นได้ว่า อปพร. ที่มีการศึกษาในระดับอนุปริญญา/ปวส. มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการเป็น อปพร. ที่เกิดจากภายในตัวบุคคล ด้านความเติบโต/พัฒนาการแตกต่างจาก อปพร. ที่มีการศึกษาระดับ ม.ปลาย/ปวช. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบความคิดเห็นของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ต่อปัจจัย  
 จูงใจในการเป็น อปพร. ด้านปัจจัยภายนอก จำแนกตามการศึกษา

ปัจจัยภายนอก	รายการ	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้าน ค่าตอบแทน	Between Groups	233.286	5	46.657	2.176	.058
	Within Groups	4,866.276	227	21.437		
	Total	5,099.562	232			
2. ด้านนโยบาย องค์การ	Between Groups	231.554	5	46.311	2.269	.050
	Within Groups	4,674.633	229	20.413		
	Total	4,906.187	234			
3. ด้าน ความสัมพันธ์ ระหว่าง บุคคล	Between Groups	183.853	5	36.771	4.273	.001*
	Within Groups	1,970.513	229	8.605		
	Total	2,154.366	234			

\* sig. > 0.05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า อปพร. ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ  
 ปัจจัยจูงใจในการเป็น อปพร. ด้านปัจจัยภายนอก แตกต่างกัน 1 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์  
 ระหว่างบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่าง  
 ค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีเซฟเฟ่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จากความคิดเห็นของ อปพร. ต่อปัจจัยจูงใจภายนอกในการเป็น อปพร. ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ปัจจัย ภายนอก	ระดับการศึกษา	ประถมฯ	ม.ต้น	ม.ปลาย/ ปวช.	อนุปริญญา/ ปวส.	ป.ตรี	ป.โท ขึ้นไป
ด้าน ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	ประถมฯ				.006*		
	ม.ต้น				.029*		
	ม.ปลาย/ปวช.				.004*		
	อนุฯ/ปวส.	.006*	.029*	.004*			
	ป.ตรี						
	ป.โท ขึ้นไป						

\* sig. > 0.05

จากตารางที่ 4.25 พบว่าอปพร. ที่มีการศึกษาในระดับอนุปริญญา/ปวส. มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการเป็น อปพร. ที่เกิดจากสิ่งเร้าภายนอกตัวบุคคล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแตกต่างจาก อปพร. ที่มีการศึกษาระดับประถมฯ ม.ต้น และ ม.ปลาย/ปวช. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบความคิดเห็นของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ต่อปัจจัย  
 จูงใจในการเป็น อปพร. ด้านปัจจัยภายใน จำแนกตามอาชีพ

ปัจจัยภายใน	รายการ	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. การได้รับการ ยอมรับ	Between Groups	77.365	5	15.473	.788	.560
	Within Groups	4,538.568	231	19.647		
	Total	4,615.932	236			
2. ความท้าทาย ของงาน	Between Groups	248.229	5	49.646	.984	.428
	Within Groups	11,754.859	233	50.450		
	Total	12,003.088	238			
3. ความเติบโต/ พัฒนาการ	Between Groups	165.529	5	33.106	1.573	.168
	Within Groups	4,839.386	230	21.041		
	Total	5,004.915	235			

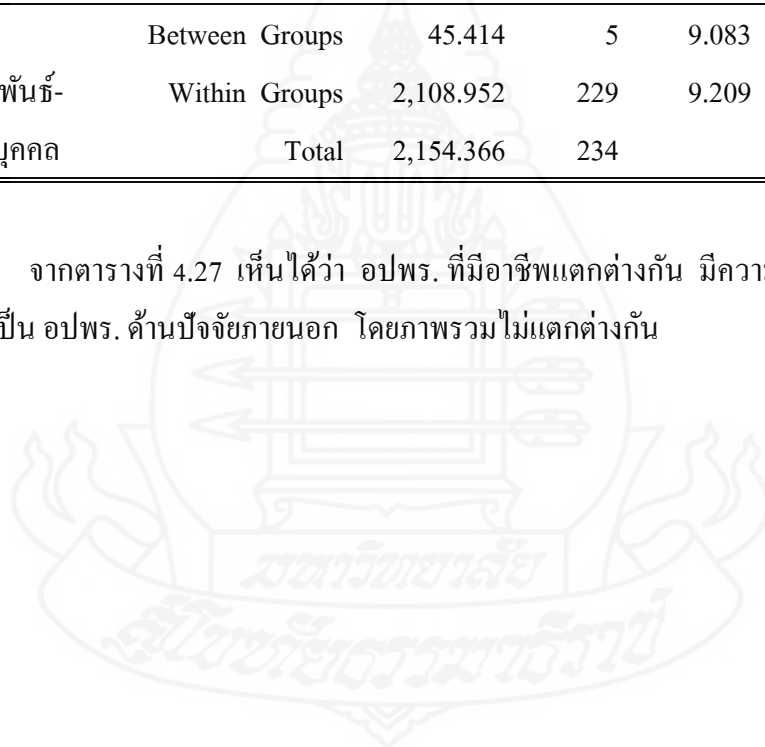
จากตารางที่ 4.26 เห็นได้ว่า อปพร. ที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ  
 ในการเป็น อปพร. ด้านปัจจัยภายใน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ 4.27 เปรียบเทียบความคิดเห็นของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ต่อปัจจัย  
 จูงใจในการเป็น อปพร. ด้านปัจจัยภายนอก จำแนกตามอาชีพ

ปัจจัยภายนอก	รายการ	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้าน ค่าตอบแทน	Between Groups	200.456	5	40.091	1.858	.103
	Within Groups	4,899.107	227	21.582		
	Total	5,099.562	232			
2. ด้านนโยบาย- องค์การ	Between Groups	150.853	5	30.171	1.453	.206
	Within Groups	4,755.334	229	20.766		
	Total	4,906.187	234			
3. ด้าน ความสัมพันธ์- ระหว่างบุคคล	Between Groups	45.414	5	9.083	.986	.427
	Within Groups	2,108.952	229	9.209		
	Total	2,154.366	234			

จากตารางที่ 4.27 เห็นได้ว่า อปพร. ที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัย  
 จูงใจในการเป็น อปพร. ด้านปัจจัยภายนอก โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน





ตารางที่ 4.28 เปรียบเทียบความคิดเห็นของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ต่อปัจจัย  
 จูงใจในการเป็น อปพร. ด้านปัจจัยภายใน จำแนกตามรายได้

ปัจจัยภายใน	รายการ	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. การได้รับการยอมรับ	Between Groups	119.939	4	29.985	1.547	.189
	Within Groups	4,495.994	232	19.379		
	Total	4,615.932	236			
2. ความท้าทายของงาน	Between Groups	431.495	4	107.874	2.181	.072
	Within Groups	11,571.593	234	49.451		
	Total	12,003.088	238			
3. ความเติบโต/พัฒนาการ	Between Groups	104.102	4	26.025	1.227	.300
	Within Groups	4,900.814	231	21.216		
	Total	5,004.915	235			

จากตารางที่ 4.28 เห็นได้ว่า อปพร. ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการเป็น อปพร. ด้านปัจจัยภายใน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ 4.29 เปรียบเทียบความคิดเห็นของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ต่อปัจจัย  
 จูงใจในการเป็น อปพร. ด้านปัจจัยภายนอก จำแนกตามรายได้

ปัจจัยภายนอก	รายการ	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านค่าตอบแทน	Between Groups	305.230	4	76.308	3.629	.007*
	Within Groups	4,794.332	228	21.028		
	Total	5,099.562	232			
2. ด้านนโยบายองค์กร	Between Groups	249.855	4	69.942	3.461	.009*
	Within Groups	4,656.333	230	20.207		
	Total	4,906.187	234			
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	Between Groups	33.295	4	8.324	.903	.463
	Within Groups	2,121.071	230	9.222		
	Total	2,154.366	234			

\* sig. > 0.05

จากตารางที่ 4.29 เห็นได้ว่า อปพร. ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการเป็น อปพร. ด้านปัจจัยภายนอก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย (Scheffe') เป็นรายคู่ ดังตารางที่ 4.30 – 4.31

ตารางที่ 4.30 ผลการทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีเซฟเฟ่ ด้านค่าตอบแทน จากความคิดเห็นของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ต่อปัจจัยจูงใจภายนอกในการเป็น อปพร. ที่มีรายได้แตกต่างกัน

ปัจจัยภายนอก	รายได้ (บ./ค.)	น้อยกว่า 5,000	5,001 - 10,000	10,001 - 20,000	20,001 - 30,000	30,001 ขึ้นไป
ด้านค่าตอบแทน	น้อยกว่า 5,000					.025*
	5,001-10,000					.024*
	10,001-20,000					
	20,001-30,000					
	30,001 ขึ้นไป	.025*	.024*			

\* sig. > 0.05

จากตารางที่ 4.30 พบว่า อปพร. ที่มีรายได้ 30,001 บาท/เดือน ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการเป็น อปพร. ที่เกิดจากสิ่งเร้าภายนอกตัวบุคคล ด้านค่าตอบแทน แตกต่างจาก อปพร. ที่มีรายได้น้อยกว่า 5,000 บาท/เดือน และ 5,001 – 10,000 บาท/เดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.31 ผลการทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีเซฟเฟ่ ด้านนโยบายองค์กร จากความคิดเห็นของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ต่อปัจจัยจูงใจภายนอกในการเป็น อปพร. ที่มีรายได้แตกต่างกัน

ปัจจัยภายนอก	รายได้ (บ./ค.)	น้อยกว่า 5,000	5,001 - 10,000	10,001 - 20,000	20,001 - 30,000	30,001 ขึ้นไป
ด้าน นโยบาย องค์กร	น้อยกว่า 5,000					
	5,001-10,000					.040*
	10,001-20,000					
	20,001-30,000					
	30,001 ขึ้นไป		.040*			

\* sig. > 0.05

จากตารางที่ 4.31 พบว่า อปพร. ที่มีรายได้ 30,001 บาท/เดือน ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการเป็น อปพร. ที่เกิดจากสิ่งเร้าภายนอกตัวบุคคล ด้านนโยบายองค์กร แตกต่างจาก อปพร. ที่มีรายได้ในระดับอื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามในส่วนที่เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ในเขตอำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ ที่มีต่อแนวทางการปรับปรุงหรือเสริมสร้างปัจจัยจูงใจในการเป็น อปพร. ปรากฏผลตามตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.32 แสดงค่าร้อยละของจำนวนผู้ตอบและไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด

ผู้ตอบ/ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	จำนวน	ร้อยละ
ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	51	21.34
ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	188	78.66

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดจากตารางที่ 4.32 พบว่า จำนวนของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในเขตอำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ จำนวน 239 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด ที่เป็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีต่อแนวทางการสร้างเสริมการบริหารงานของ ศูนย์ อปพร. ที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจในการเป็น อปพร. จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 21.34 ส่วนที่เหลือเป็นผู้ที่ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 78.66

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อแนวทางการสร้างเสริมการบริหารงานของ ศูนย์ อปพร. ที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจในการเป็น อปพร. อำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ มีรายละเอียดแสดงเป็นค่าความถี่จำแนกเป็นข้อๆ ตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.33 แสดงภาพรวมของความคิดเห็นจากผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด ในการสร้างเสริมการบริหารงานของ ศูนย์ อปพร. ที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจ

ข้อคิดเห็น	ความถี่
1. ด้านการบริหารจัดการ (Management)	43
2. ด้านคน (Man)	29
3. ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material)	10
<b>รวม</b>	<b>82</b>

จากตารางที่ 4.33 เห็นได้ว่า อปพร. มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างเสริมการบริหารงานของศูนย์ อปพร. ที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจ ด้านการบริหารจัดการมากที่สุด จำนวน 43 ความคิดเห็น รองลงมา ด้านคน จำนวน 29 ความคิดเห็น และด้านวัสดุอุปกรณ์ จำนวน 10 ความคิดเห็น

ตารางที่ 4.34 แสดงค่าความถี่ของความคิดเห็นจากผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับการบริหารงานของ ศูนย์ อปพร. ที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจ ด้านการบริหารจัดการ

ด้านการบริหารจัดการ (Management)	ความถี่
1. ผู้บริหาร ศูนย์ อปพร. องค์กรบริหารส่วนตำบล (ผอ. ศูนย์ อปพร. อบต.) ควรให้ความสำคัญกับ อปพร. เพิ่มมากขึ้น	28
2. ผู้บริหาร ศูนย์ อปพร. องค์กรบริหารส่วนตำบล (ผอ. ศูนย์ อปพร. อบต.) ควรเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ อปพร. ในสังกัด	8
3. ควรกำหนดนโยบายการบริหารกิจการ อปพร. ที่เด่นชัดและต่อเนื่อง	7
<b>รวม</b>	<b>43</b>

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามจากตารางที่ 4.34 เห็นได้ว่า อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของ ศูนย์ อปพร. ที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจในการเป็น อปพร. ด้านการบริหารจัดการ (Management) รวม 43 ความคิดเห็น โดยผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอข้อคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหาร ศูนย์ อปพร. องค์กรบริหารส่วนตำบล (ผอ. ศูนย์ อปพร. อบต.) ควรให้ความสำคัญกับ อปพร. เพิ่มมากขึ้น จำนวน 28 ความคิดเห็น

รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหาร ศูนย์ อปพร. องค์กรบริหารส่วนตำบล (ผอ.ศูนย์ อปพร.อบต) ควรเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ อปพร. ในสังกัด จำนวน 8 ความคิดเห็น และประเด็นถัดไป ได้แก่ ควรกำหนดนโยบายการบริหารกิจการ อปพร. ที่เด่นชัดและต่อเนื่อง จำนวน 7 ความคิดเห็น

ตารางที่ 4.35 แสดงค่าความถี่ของความคิดเห็นจากผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับการบริหารงานของ ศูนย์ อปพร. ที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจ ด้านคน

ด้านคน (Man)	ความถี่
1. ควรจัดให้มีการฝึกอบรมทบทวนเป็นประจำทุกปี	9
2. ควรจัดให้มีการประชุม/พบปะสังสรรค์บ่อยครั้ง เช่น 3 เดือน/ครั้ง เป็นต้น	8
3. ควรให้ อปพร. มีส่วนร่วมกิจกรรมทางสังคมในทุกๆ ด้าน	6
4. ควรจัดงานวันสถาปนา อปพร. เป็นประจำทุกปีที่ ศูนย์ อปพร. อำเภอ	6
<b>รวม</b>	<b>29</b>

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามจากตารางที่ 4.35 เห็นได้ว่า อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของ ศูนย์ อปพร. ที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจในการเป็น อปพร. ด้านคน (Man) รวม 29 ความคิดเห็น โดยผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอข้อคิดเห็นเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ (1) ควรจัดให้มีการฝึกอบรมทบทวนเป็นประจำทุกปี จำนวน 9 ความคิดเห็น (2) ควรจัดให้มีการประชุม/พบปะสังสรรค์บ่อยครั้ง เช่น 3 เดือน/ครั้ง เป็นต้น จำนวน 8 ความคิดเห็น (3) ควรให้ อปพร. มีส่วนร่วมกิจกรรมทางสังคมในทุกๆ ด้าน จำนวน 6 ความคิดเห็น และ (4) ควรจัดงานวันสถาปนา อปพร. เป็นประจำทุกปีที่ ศูนย์ อปพร. อำเภอ จำนวน 6 ความคิดเห็น

ตารางที่ 4.36 แสดงค่าความถี่ของความคิดเห็นจากผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับการบริหารงานของ ศูนย์ อปพร. ที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจ ด้านวัสดุอุปกรณ์

ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material)	ความถี่
- ควรจัดหาเครื่องมือ-อุปกรณ์/ยานพาหนะ ไว้ประจำศูนย์ อปพร. องค์การบริหารส่วนตำบล ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานด้านการกู้ชีพกู้ภัย	10
<b>รวม</b>	<b>10</b>

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามจากตารางที่ 4.36 เห็นได้ว่าอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของ ศูนย์ อปพร. ที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจในการเป็น อปพร. ด้านวัสดุอุปกรณ์ รวม 10 ความคิดเห็น ได้แก่ ควรจัดหาเครื่องมือ-อุปกรณ์/ยานพาหนะ ไว้ประจำศูนย์ อปพร. องค์การบริหารส่วนตำบล ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานด้านการกู้ชีพกู้ภัย

ตารางที่ 4.37 แสดงค่าความถี่ภาพรวมของข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแรงจูงใจในการเป็น อปพร.

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1. ด้านการเงิน (Money)	58
2. ด้านคน (Man)	8
3. ด้านการบริหารจัดการ (Management)	5
<b>รวม</b>	<b>71</b>

จากตารางที่ 4.37 เห็นได้ว่า อปพร. มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการเป็น อปพร. รวมทั้งสิ้น 71 ความคิดเห็น โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะมากที่สุด ได้แก่ ด้านการเงิน จำนวน 58 ความคิดเห็น รองลงมา ได้แก่ ด้านคน จำนวน 8 ความคิดเห็น และประเด็นถัดไป ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ จำนวน 5 ความคิดเห็น

ตารางที่ 4.38 แสดงค่าความถี่ของข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแรงจูงใจในการเป็น อปพร. ด้านการเงิน (Money)

ข้อเสนอแนะ ด้านการเงิน (Money)	ความถี่
1. ควรจัดให้มีค่าตอบแทนเหมือนกับอาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐาน (อสม.)	40
2. ควรจัดให้มีสวัสดิการด้านต่างๆ เช่น การประกันอุบัติเหตุ การตรวจสุขภาพ	18
<b>รวม</b>	<b>58</b>

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามจากตารางที่ 4.38 เห็นได้ว่าอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการเป็น อปพร. ด้านการเงิน รวมทั้งสิ้น 58 ความคิดเห็น จำนวน 2 ข้อ โดยมีข้อเสนอแนะจากมากไปหาน้อย ดังนี้ (1) ควรจัดให้มีค่าตอบแทนเหมือนกับอาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐาน (อสม.) จำนวน 40 ความคิดเห็น และ (2) ควรจัดให้มีสวัสดิการด้านต่างๆ เช่น การประกันอุบัติเหตุ การตรวจสุขภาพ เป็นต้น จำนวน 18 ความคิดเห็น

ตารางที่ 4.39 แสดงค่าความถี่ของข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแรงจูงใจในการเป็น อปพร. ด้านคน (Man)

ข้อเสนอแนะ ด้านคน (Man)	ความถี่
- ควรจัดให้มีการศึกษาดูงานนอกสถานที่	8
<b>รวม</b>	<b>8</b>

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามจากตารางที่ 4.39 เห็นได้ว่าอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการเป็น อปพร. ด้านคน รวมทั้งสิ้น 8 ความคิดเห็น จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ควรจัดให้มีการศึกษาดูงานนอกสถานที่



ตารางที่ 4.40 แสดงค่าความถี่ของข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแรงจูงใจในการเป็น อปพร. ด้านการบริหารจัดการ

ข้อเสนอแนะ ด้านการบริหารจัดการ (Management)	ความถี่
- ศูนย์ อปพร.จังหวัดสุรินทร์ ควรออกพบปะเยี่ยมเยียน ติดตามและประเมินผล การดำเนินงานของ ศูนย์ อปพร.องค์การบริหารส่วนตำบล ทุกๆ ปี	5
<b>รวม</b>	<b>5</b>

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามจากตารางที่ 4.40 เห็นได้ว่า อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการเป็น อปพร. ด้านการบริหารจัดการ รวมทั้งสิ้น 5 ความคิดเห็น จำนวน 1 ข้อ คือ ศูนย์ อปพร.จังหวัดสุรินทร์ ควรออกพบปะ เยี่ยมเยียน ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของ ศูนย์ อปพร.องค์การบริหาร ส่วนตำบล ทุกๆ ปี



## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการเป็น อปพร. อำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ มีภาพรวมดังนี้

#### 1. สรุปผลการวิจัย

##### 1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- 1) ศึกษาความคิดเห็นของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ในเขตอำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการเป็นอาสาสมัคร
- 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ในเขตอำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการเป็นอาสาสมัคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 3) ศึกษาข้อเสนอแนะของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เกี่ยวกับแนวทางสร้างเสริมกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ในเขตอำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์

##### 1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

###### 1.2.1 รูปแบบการศึกษา

รูปแบบการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม เพื่อศึกษาความคิดเห็นของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการเป็นอาสาสมัคร ในเขตอำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์

###### 1.2.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 1) ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ตัวแทนอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ในเขตอำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ จำนวน 594 คน

2) กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา ได้แก่ ตัวแทนของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ซึ่งมาจากตารางสำเร็จรูปของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จำนวน 239 คน สุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ

### 1.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามโดยให้อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) กลุ่มตัวอย่างตอบคำถามที่ตั้งขึ้นซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน

### 1.2.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1) การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พิจารณาความถูกต้อง ความเที่ยงตรง และความครอบคลุมของเนื้อหา แล้วหาค่า IOC (Index of Item – Objective Congruence) ได้ค่าตรงกับความสอดคล้องเท่ากับ 0.924

2) การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ไปทำการทดสอบ (Pre-test) กับกลุ่มประชากรในกลุ่มอื่นที่ไม่ใช่กลุ่มที่จะศึกษา แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีการคำนวณหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยวิธี “Cranach’s Alpha Coefficient” ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.883 และได้ปรับปรุงคำถามในส่วนที่ยังมีความบกพร่องอยู่ จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่ได้ไปเก็บข้อมูลในพื้นที่ที่กำหนดไว้

### 1.2.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ติดต่อประสานงานกับนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประชาน อปพร. ตำบล ในเขตอำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ เพื่อแจ้งให้ทราบและลงพื้นที่เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมาย

2) นำแบบสอบถามจำนวน 239 ชุด โดยผู้วิจัยทำการแจกและจัดเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง การวิจัยครั้งนี้ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 239 ชุด (คิดเป็น 100%)

3) นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

### 1.2.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่ลงรหัสข้อมูลแล้วมาประมวลผลและวิเคราะห์ผลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ดังนี้

1) ข้อมูลส่วนบุคคลใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ (%)

2) ระดับความคิดเห็นใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

- 3) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นใช้ค่า T-test และ F-test
- 4) วิเคราะห์ความแปรปรวนและทดสอบด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe)
- 5) ข้อมูลปลายเปิดจากเครื่องมือทุกฉบับ ซึ่งเป็นการตอบคำถามหรือเติมคำสั้นๆ ข้อความที่เป็นข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมอื่นๆ นำมาตรวจสอบแล้วสรุปเป็นความเรียง แล้วจัดลำดับความสำคัญตามความถี่

### 1.2.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- 1) ค่าความถี่ และค่าร้อยละ
- 2) ค่าเฉลี่ย (mean =  $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation = S.D.)
- 3) ค่า T-test และ F-test
- 4) การทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีเชฟเฟ

## 1.3 ผลการศึกษา

### 1.3.1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไป

จากการศึกษาปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย ร้อยละ 84 มีอายุระหว่าง 41-50 ปีขึ้นไป (คิดเป็นร้อยละ 33.5) มีการศึกษาในระดับประถมศึกษา (ร้อยละ 44.4) ประกอบอาชีพเกษตรกรกรรม (ร้อยละ 63.6) มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท (ร้อยละ 57.7)

### 1.3.2 ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) อำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการเป็นอาสาสมัคร ผลการศึกษา พบว่า อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.70 โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายใน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.79 และความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายนอก ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.62 เมื่อพิจารณารายด้าน สรุปได้ดังนี้

1) ปัจจัยภายใน จากการศึกษาปรากฏว่า อปพร. มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เกิดจากภายใน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.79 โดยสรุปรายด้านได้ดังนี้

1.1) ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่าค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.98 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.19 ได้แก่ ต้องการเป็นพลเมืองดีมากขึ้น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 2.38 ได้แก่ ต้องการหวังผลทางการเมือง อย่างไรก็ตาม มีข้อสังเกตว่า ประเด็น “ต้องการหวังผลทางการเมือง” มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.94 แสดงว่าความคิดเห็นมีลักษณะกระจาย

1.2) ด้านความท้าทายของงาน พบว่าค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.06 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.37 ได้แก่ เป็นงานที่ได้บุญกุศล ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.58 ได้แก่ เป็นงานที่พบปะสังสรรค์บ่อยครั้ง อย่างไรก็ตาม มีข้อสังเกตว่า ประเด็น “เป็นงานที่พบปะสังสรรค์บ่อยครั้ง” มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.93 แสดงว่าความคิดเห็นมีลักษณะกระจาย

1.3) ด้านความเติบโต/พัฒนาการ พบว่าค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.33 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2.94 ได้แก่ มีโอกาสเจริญเติบโตก้าวหน้า ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 1.93 ได้แก่ มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานสูงขึ้น

2) ปัจจัยภายนอก จากการศึกษาปรากฏว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายนอก อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.62 โดยสรุปรายด้านได้ดังนี้

2.1) ด้านค่าตอบแทน พบว่าค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.36 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2.69 ได้แก่ มีสวัสดิการด้านค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.52 ได้แก่ มีการให้รางวัลเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ

2.2) ด้านนโยบายองค์กร พบว่าค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.70 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2.81 ได้แก่ มีนโยบายให้อปพร. เป็นตัวอย่างสังคม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.55 ได้แก่ ผู้บริหารศูนย์ อปพร. ให้ความสำคัญต่อนโยบาย อปพร.

2.3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่าค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.00 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.18 ได้แก่ ต้องการสร้างสัมพันธ์ไมตรีกับเพื่อน อปพร. ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.48 ได้แก่ ต้องการมีอิทธิพลต่อคนอื่น อย่างไรก็ตาม มีข้อสังเกตว่า ประเด็น “ต้องการมีอิทธิพลต่อคนอื่น” มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.99 แสดงว่าความคิดเห็นมีลักษณะกระจาย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) อำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการเป็นอาสาสมัคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษาสรุปได้ ดังนี้

1) ปัจจัยภายใน จากการศึกษาปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศและการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน นอกนั้นไม่แตกต่าง ดังนี้

1.1) อปพร. ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการเป็น อปพร. ด้านปัจจัยภายใน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 ด้าน คือ ความท้าทายของงาน และจากการทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีเชฟเฟอ์ อธิบายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายมีความสนใจและต้องการงานที่มีความท้าทายแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างเพศหญิง

1.2) อปพร. ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการเป็น อปพร. ด้านปัจจัยภายใน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

1.3) อปพร. ที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการเป็น อปพร. ด้านปัจจัยภายใน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้ง 3 ด้าน คือ การได้รับการยอมรับความท้าทายของงาน ความเติบโต/พัฒนาการ และจากการทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีเซฟเฟอ อธิบายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาในระดับอนุปริญญา/ปวส. มีความต้องการด้านปัจจัยภายในแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาในระดับอื่นๆ

1.4) อปพร. ที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการเป็น อปพร. ด้านปัจจัยภายใน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

1.5) อปพร. ที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการเป็น อปพร. ด้านปัจจัยภายใน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2) ปัจจัยภายนอก จากการศึกษารายได้ กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาและรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน นอกนั้นไม่แตกต่าง ดังนี้

2.1) อปพร. ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการเป็น อปพร. ด้านปัจจัยภายนอก โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2) อปพร. ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการเป็น อปพร. โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.3) อปพร. ที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการเป็น อปพร. ด้านปัจจัยภายนอก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านนโยบายองค์กร และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และจากการทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีเซฟเฟอ อธิบายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. ขึ้นไป มีความต้องการความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแตกต่างจากผู้ที่มีการศึกษาในระดับประถมศึกษาจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.

2.4) อปพร. ที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการเป็น อปพร. ด้านปัจจัยภายนอก โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.5) อปพร. ที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการเป็น อปพร. ด้านปัจจัยภายนอก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทน และด้านนโยบายองค์กร และจากการทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีเซฟเฟอ อธิบายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 30,001 บาท/เดือน ขึ้นไป มีความเห็นแตกต่างจากผู้ที่มีรายได้ในระดับอื่น

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3. เพื่อศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เกี่ยวกับแนวทางสร้างเสริมกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ในเขตอำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน โดยจำแนกเป็นความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ผลการศึกษาสรุปได้ ดังนี้

1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของ ศูนย์ อปพร. ที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจ จำนวนทั้งสิ้น 82 ความคิดเห็น พบว่า ข้อคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ ด้านการบริหาร จำนวน 43 ความคิดเห็น รองลงมา ได้แก่ ด้านคน จำนวน 29 ความคิดเห็น และประเด็นถัดไป ได้แก่ ด้านวัสดุ อุปกรณ์ จำนวน 10 ความคิดเห็น โดยสรุปรายด้าน ดังนี้

1.1) ด้านการบริหารจัดการ (Management) จำนวน 3 ข้อ ได้แก่

(1) ผู้บริหาร ศูนย์ อปพร. องค์การบริหารส่วนตำบล (ผอ.ศูนย์ อปพร. อบต.) ควรให้ความสำคัญกับ อปพร. ให้มากยิ่งขึ้น จำนวน 28 ความคิดเห็น

(2) ผู้บริหาร ศูนย์ อปพร. องค์การบริหารส่วนตำบล (ผอ.ศูนย์ อปพร. อบต.) ควรเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ อปพร. ในสังกัด จำนวน 8 ความคิดเห็น

(3) ควรกำหนดนโยบายการบริหารกิจการ อปพร. ที่เด่นชัดและต่อเนื่อง จำนวน 7 ความคิดเห็น

1.2) ด้านคน (Man) จำนวน 4 ข้อ ได้แก่

(1) ควรจัดให้มีการฝึกอบรมทบทวนเป็นประจำทุกปี จำนวน 9 ความคิดเห็น

(2) ควรจัดให้มีการประชุมและหรือพบปะสังสรรค์บ่อยครั้ง เช่น 3 เดือน/ครั้ง เป็นต้น จำนวน 8 ความคิดเห็น

(3) ควรให้ อปพร. มีส่วนร่วมกิจกรรมทางสังคมในทุกๆ ด้าน จำนวน 6 ความคิดเห็น

(4) ควรจัดงานวันสถาปนา อปพร. เป็นประจำทุกปีที่อำเภอ จำนวน 6 ความคิดเห็น

1.3) ด้านเครื่องมืออุปกรณ์ (Material) จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ควรจัดหาเครื่องมือ-อุปกรณ์/ยานพาหนะ ไว้ประจำศูนย์ อปพร. องค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานด้านการกู้ชีพกู้ภัย จำนวน 10 ความคิดเห็น

2) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการเป็น อปพร. จำนวนทั้งสิ้น 71 ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะมากที่สุด ได้แก่ ด้านการเงิน จำนวน 58 ความคิดเห็น รองลงมา ได้แก่ ด้านคน จำนวน 8 ความคิดเห็น และประเด็นถัดไป ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ จำนวน 10 ข้อเสนอแนะ โดยสรุปรายด้าน ดังนี้

### 2.1) ด้านการเงิน (Money) จำนวน 2 ข้อ ได้แก่

- (1) ควรจัดให้มีค่าตอบแทนเหมือนกับอาสาสมัครสาธารณสุข มูลฐาน (อสม.) จำนวน 40 ความคิดเห็น
- (2) ควรจัดให้มีสวัสดิการด้านต่างๆ เช่น การประกันอุบัติเหตุ การตรวจสุขภาพ เป็นต้น จำนวน 18 ความคิดเห็น

2.2) ด้านคน (Man) จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ควรจัดให้มีการศึกษาดูงานนอกสถานที่ จำนวน 8 ความคิดเห็น

2.3) ด้านการบริหารจัดการ (Management) จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ศูนย์อพพร. จังหวัดสุรินทร์ ควรออกพบปะ เยี่ยมเยียน ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของ ศูนย์อพพร. องค์การบริหารส่วนตำบล ทุกๆ ปี

## 2. อภิปรายผล

จากผลการศึกษาความคิดเห็นของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อพพร.) ที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อพพร.) อำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ พบประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

### 2.1 ปัจจัยภายใน

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจภายใน ที่เกิดจากภายในตัวบุคคล อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าปัจจัยภายนอก ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการเป็น อพพร. เมื่อเทียบกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า เป็นไปตามแนวคิดของ Kathleen Iverson (2001 อ้างถึงใน ราณี อธิชัยกุล 2550) ซึ่งอธิบายว่า แรงจูงใจเป็นแรงผลักดันที่ก่อให้เกิดการกระทำ หรือกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม และยังเป็นไปตามที่ รสขงพร โมลเสวิน (2547) อธิบายว่า แรงจูงใจภายใน เป็นที่มาของความตั้งใจ ความพอใจ ความสนใจ ความตั้งใจของบุคคล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลวรรณ ธีรชุตินันท์ (2553) ซึ่งศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จังหวัดนนทบุรี” พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีแรงจูงใจภายในสูงกว่าแรงจูงใจภายนอก

ผลการศึกษาพบว่า ความท้าทายของงาน เป็นตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งน่าจะเป็นเพราะ อพพร. เห็นว่างานที่ทำสร้างความปลอดภัยในชีวิต/ทรัพย์สิน/สิ่งแวดล้อมของชุมชน มีการทำงานเป็นทีม ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ใช้เครื่องมือพิเศษ ประสานงาน/เชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เป็นงานที่ทำแล้วได้บุญกุศลสูง เพราะได้ช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ที่ประสบภัยพิบัติ ตรง



กับความต้องการและอุดมการณ์ของคนทั่วไป และผลการศึกษายังพบว่าประเด็น “เป็นงานที่พบปะสังสรรค์บ่อยครั้ง” ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีลักษณะกระจาย แสดงว่า อาจมีกลุ่มตัวอย่างบางส่วน คาดหมายการเป็นงานที่พบปะสังสรรค์บ่อยครั้งจากผลการเป็น อปพร.

เมื่อเทียบกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า เป็นไปตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (อ้างถึงใน ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ และคณะ 2554) ซึ่งอธิบายว่า การยอมรับงานที่ทำทํา ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดีเกี่ยวกับงานและองค์กร และเป็นการสร้างความพึงพอใจในงาน และนำไปสู่การทำงานอย่างทุ่มเทให้กับองค์กร

เมื่อเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูเกียรติ หาทราย การ (2541) ที่ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจของผู้เลี้ยงผึ้งพันธุ์เพื่อผลิตน้ำผึ้งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย” พบว่า แรงจูงใจภายในการเลี้ยงผึ้งพันธุ์ ได้แก่ การได้รับคำชมจากเจ้าหน้าที่และเพื่อนบ้านว่ามีความสามารถในการเลี้ยงผึ้ง การได้รับการยอมรับจากสังคมและชุมชนว่าประสบความสำเร็จในชีวิต การได้รับการยอมรับจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องว่าประสบความสำเร็จในการเลี้ยงผึ้ง การได้รับการยอมรับว่ามีประสบการณ์ในการเลี้ยงผึ้ง การได้รับการยอมรับว่าผลผลิตมีมาตรฐาน และการได้รับความไว้วางใจจากแหล่งเงินทุน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูศักดิ์ ศรีสูงเนิน (2540) ซึ่งศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

## 2.2 ปัจจัยภายนอก

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจภายนอก มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าปัจจัยจูงใจภายใน ส่งผลให้ อปพร. เกิดแรงจูงใจที่มาจากภายนอกตัวน้อยกว่าแรงจูงใจภายใน เมื่อเทียบกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า เป็นไปตามที่ รสขงพร โมลเสวิน (2547) อธิบายว่า แรงจูงใจภายนอก เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากสิ่งเร้าภายนอกตัวที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตามเป้าหมาย เช่น รางวัล อำนาจ แรงกดดัน และยังเป็นไปตามที่ พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542) ซึ่งอธิบายว่า แรงจูงใจทางสังคม เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ในสังคม อาจได้รับอิทธิพลโดยตรงกับจากสิ่งเร้าที่เป็นบุคคล หรือจากวัตถุที่มองเห็นได้ จับต้องได้ หรือมาจากภาวะทางสังคมที่มองไม่เห็นก็ได้ เช่น การมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น การเป็นผู้นำ การสร้างมิตร เป็นต้น

ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งน่าจะเป็นเพราะ อปพร. เห็นว่างานที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ไมตรี มีการร่วมกิจกรรม แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีอิทธิพลต่อคนอื่น และผลการศึกษา

พบว่าประเด็น “ต้องการมีอิทธิพลต่อคนอื่น” ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีลักษณะกระจาย แสดงว่า อาจมีกลุ่มตัวอย่างบางส่วนคาดหวังการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นจากผลการเป็น อบรม.

เมื่อเทียบกับกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า เป็นไปตามทฤษฎีแรงจูงใจไฟ สัมฤทธิ์ของ McClelland (1969 อ้างถึงใน ดิน ปรัชญพท 2540) ซึ่งอธิบายว่า การจูงใจของคนงาน เป็นผลจากความต้องการที่สำคัญ คือ ความต้องการที่จะเข้าไปผูกพันกับผู้อื่น (n Aff) และความ ต้องการอำนาจ (n Pow)

เมื่อเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกมน โลหะญาณจารี (2547) ซึ่งศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร” พบว่า ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่าง อสม. กับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข และระหว่าง อสม. กับ อสม. และปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูเกียรติ หา ทรายการ (2541) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจของผู้เลี้ยงผึ้งพันธุ์เพื่อผลิตน้ำผึ้งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ของประเทศไทย” พบว่า แรงจูงใจภายนอกในการเลี้ยงผึ้งพันธุ์ ได้แก่ ความเป็นกันเองของ เจ้าหน้าที่ส่งเสริม และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกียรติศักดิ์ แก้วมหาชัย (2550) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการประกอบอาชีพเสริมของชาวนา ในเขตตำบลเชียงหวาย อำเภอเพ็ญ จังหวัด อุดรธานี” พบว่า ปัจจัยด้านสังคมมีผลต่อแรงจูงใจในการเลือกประกอบอาชีพเสริมมากที่สุด

### 2.3 ผลการเปรียบเทียบ

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีเพศและการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูง ใจภายในแตกต่างกัน ขณะที่ผู้ที่มีการศึกษาและรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ภายนอกแตกต่างกัน เห็นได้ว่า ผู้ที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นหรือมีแรงจูงใจทั้งภายในและ ภายนอกแตกต่างกัน

เมื่อเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ไม่สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ เอกมน โลหะญาณจารี (2547) ซึ่งศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร” พบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน และ ยังไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ทิพมาศ แก้วชิม (2542) ซึ่งศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร” พบว่า ระดับ การศึกษา ไม่มีผลต่อแรงจูงใจ และยังไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิไลวรรณ ธีรชุติมานันท์ (2553) ซึ่งศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จังหวัด นนทบุรี” พบว่า ผู้ที่มีการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน

### 3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) อำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการเป็น อปพร. ดังนี้

#### 3.1 ข้อเสนอแนะด้านปัจจัยจูงใจ

จากการศึกษาความคิดเห็นของ อปพร. ที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการเป็นอาสาสมัคร เห็นได้ว่า ปัจจัยจูงใจทั้งที่เกิดจากภายในและภายนอกตัวบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่า อปพร. ส่วนใหญ่มีมูลเหตุหรือแรงจูงใจทั้งที่มาจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ดังนั้น เพื่อให้การสนับสนุนการบริหารกิจการ อปพร. ของ ศูนย์ อปพร. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ ดำเนินการไปด้วยดีอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จูงใจให้คนรุ่นใหม่มีความต้องการที่จะเข้ามาเป็น อปพร. เพิ่มมากขึ้น ดังนี้

##### 1) ปัจจัยภายใน

1.1) ด้านการได้รับการยอมรับ เห็นได้ว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ต้องการหวังผลทางการเมือง แสดงว่าผู้ที่เข้ามาเป็น อปพร. มีความต้องการให้สังคมทั่วไปให้การยอมรับในความเป็น อปพร. มากกว่าหวังผลอย่างอื่นที่แอบแฝงหรือทางอ้อม ดังนั้น ศูนย์ อปพร. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ จึงควรสร้างกลยุทธ์แรงจูงใจภายใน หรือในสิ่งที่ไม่สามารถจับต้องได้ เพื่อให้ อปพร. เห็นคุณค่าของตัวเองสูงมากยิ่งขึ้น พร้อมอุทิศตนให้กับสังคมส่วนรวมเพิ่มมากขึ้น เช่น การชี้ให้เห็นว่าสังคมให้ความสำคัญ มีเกียรติและศักดิ์ศรีสูง ได้รับสิทธิพิเศษจากสังคมในหลายๆ ด้าน เป็นต้น ทำให้ผู้คนนับหน้าถือตา มีความตระหนักตน ยกสถานภาพทางสังคม และมีโอกาสก้าวเข้าสู่ตำแหน่งสำคัญทางสังคม ซึ่งจะส่งผลให้ศูนย์ อปพร. เกิดพร้อมที่จะแสดงออกซึ่งพลังร่วม

1.2) ความท้าทายของงาน เห็นได้ว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ เป็นงานที่พบปะสังสรรค์บ่อยครั้ง ดังนั้น ศูนย์ อปพร. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ จึงควรจัดประชุมรับฟังปัญหา/อุปสรรค/ข้อคิดเห็นจาก อปพร. เป็นประจำรายไตรมาส จัดให้มีกิจกรรมต่างๆ เช่น กีฬาสัมพันธ์ระหว่าง อปพร. กับ ประชาชน และกับศูนย์ อปพร. อื่นที่ใกล้เคียง , จัดงานสังสรรค์ในช่วงเทศกาลต่างๆ ได้แก่ วันสงฆ์ท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ วันสงกรานต์ ฯลฯ , จัดงานวัน อปพร. เป็นประจำทุกปี , และการร่วมงานวันสำคัญทางศาสนา อันได้แก่ งานแห่เทียนเข้าพรรษา งานกวนข้าวทิพย์ งานตักบาตรเทโว เป็นต้น ซึ่งส่งผลให้เกิดทีมงาน เพิ่มเครือข่าย จงรักภักดีต่อองค์กร มีความเชื่อมั่น เกิดความตระหนักตนว่ามีคุณค่าและมีความหมาย พร้อมอุทิศตน

เพื่อส่วนรวม เป็นการเพิ่มความท้าทายของงานมากขึ้น และมุ่งหวังบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ส่งผลให้ศูนย์ อปพร. สามารถดำเนินการไปได้อย่างรวดเร็ว

1.3) ด้านความเติบโต/พัฒนาการ เห็นได้ว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานสูง ดังนั้น ศูนย์ อปพร. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเวียงสา จังหวัดสุรินทร์ ควรรับสมัครคัดเลือกจาก อปพร. ที่มีผลงานดีเด่น มีความรู้ความสามารถ เป็นผู้ช่วยเหลืองานสังคมเป็นประจำ เพื่อแต่งตั้งเป็นเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยประจำศูนย์ อปพร. ในสังกัด และขอความร่วมมือจากสถานประกอบการในเขตพื้นที่ เพื่อพิจารณาคัดเลือกจากผู้ที่ เป็น อปพร. เป็นอันดับแรกในการรับเข้าทำงาน และหรือเลื่อนตำแหน่งงานในระดับที่สูงขึ้น เท่ากับเป็นการทำให้ อปพร. ได้รับ “รางวัลภายใน” จากตัวงานที่ปฏิบัติ ซึ่งส่งผลให้ อปพร. เกิดความภาคภูมิใจ จงรักภักดีต่อองค์กร และลดภาระด้านการบริหารจัดการ

## 2) ปัจจัยภายนอก

2.1) ด้านค่าตอบแทน เห็นได้ว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีการให้รางวัลเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ ดังนั้น ศูนย์ อปพร. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเวียงสา จังหวัดสุรินทร์ จึงควรมีการให้รางวัล อปพร. เมื่อปฏิบัติงานที่สำคัญสำเร็จ ทั้งที่เป็นตัวเงิน เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเลี้ยงภรรยา ของขวัญวันขึ้นปีใหม่ ของขวัญวันเกิด เป็นต้น และที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น คำชมเชย ประกาศเกียรติคุณ โล่รางวัล เหรียญรางวัล การได้ท่องเที่ยวศึกษาดูงาน การได้เลื่อนตำแหน่งงาน การได้ปฏิบัติงานพิเศษ เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ อปพร. โดยตรง อปพร. มีความพอใจในงานมากขึ้น ขวัญกำลังใจสูง และย่อมมีแนวโน้มที่จะทำงานอยู่กับศูนย์ อปพร. ต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

2.2) ด้านนโยบายขององค์กร เห็นได้ว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารศูนย์ อปพร. ควรให้ความสำคัญต่อนโยบาย อปพร. ดังนั้น ผู้บริหาร ศูนย์ อปพร. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเวียงสา จังหวัดสุรินทร์ จึงควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อนโยบายเกี่ยวกับ อปพร. เช่น มีความต่อเนื่องของนโยบาย นโยบายสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงและมีความเชื่อมโยงกัน มีวิสัยทัศน์ต่อการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยเน้นที่เครือข่าย อปพร. และการให้ อปพร. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในประเด็นที่เกี่ยวข้อง รวมไปถึงนโยบายที่ส่งเสริมกิจกรรมความรับผิดชอบในงานและให้อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจแก่ อปพร. อย่างเหมาะสม และให้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็น เป็นต้น ส่งผลให้ลดภาระต่อการบริหารจัดการของผู้บริหาร ศูนย์ อปพร. สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อย เพิ่มแรงจูงใจแก่ อปพร. มากขึ้น

2.3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เห็นได้ว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ต้องการมีอิทธิพลต่อคนอื่น ดังนั้น ผู้บริหาร ศูนย์ อปพร. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอ

เขวาสินรินทร์ จึงควรเพิ่มความสำคัญแก่ อปพร. โดยการทำให้ได้ติดต่อสังคมกับคนอื่นๆ การทำให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม/สังคม การเปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมหลายๆ อย่าง การกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน เช่น การมอบหมายให้ปฏิบัติงานแทนเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน การปฏิบัติงานร่วมกับเจ้าหน้าที่หน่วยงานภายนอก การมอบหมายงานที่ทำหาย การเป็นที่ปรึกษาด้านสาธารณภัย การเป็นครูฝึก/วิทยากรด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การจัดการจราจร การรักษาความสงบเรียบร้อย การเฝ้าระวังและแจ้งเตือนภัย ประจําชุมชน เป็นต้น ซึ่งจะส่งผล อปพร. เกิดความกระตือรือร้น มีความเป็นหนึ่งเดียว เกิดเอกภาพในการดำเนินงาน ลดการใช้ทรัพยากร ทั้งที่เป็นบุคลากร เงินงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ

### 3.2 ข้อเสนอแนะด้านการบริหารจัดการ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการของศูนย์ อปพร.องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ ที่น่าสนใจ 4 ด้านด้วยกัน คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ

1) ด้านคน (Man) แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ผู้ได้บังคับบัญชา และผู้บริหาร ได้แก่

1.1) ผู้ได้บังคับบัญชา หรือ อปพร. ควรจัดให้มีการศึกษาดูงานนอกสถานที่ ควรจัดให้มีการฝึกอบรมด้านการกู้ชีพกู้ภัยขั้นก้าวหน้า ควรจัดให้มีการแข่งขันทักษะด้านการดับเพลิง/การใช้เชือกกู้ภัย/การจัดการจราจร/การปฐมพยาบาลผู้บาดเจ็บ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาและมีส่วนร่วม ส่งผลให้เกิดความรู้สึกรักหมั่นคณะ ความจงรักภักดีองค์การ ความกระตือรือร้น ความเชื่อมั่น ขยายเครือข่าย และความมุ่งหวังให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

2.2) ผู้บริหาร หรือ ผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. ควรมีความรู้ความสามารถด้านการบริหารจัดการสาธารณภัยเป็นอย่างดี มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล/ชัดเจน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ อปพร. และมีภาวะผู้นำ คือ เป็นผู้มีความสามารถพิเศษ สามารถจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชากระทำตาม มีการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา มีพลังและมุ่งที่การปฏิบัติให้บรรลุผล และมีอารมณ์และจิตใจที่มั่นคง

2) ด้านการเงิน (Money) ได้แก่ ควรจัดให้มีค่าตอบแทนเหมือนอาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐาน (อสม.) และควรจัดให้มีสวัสดิการต่างๆ เช่น การประกันอุบัติเหตุ การตรวจสุขภาพประจำปี การให้ทุนการศึกษาแก่นบุตร อปพร. ที่เรียนดีหรือฐานะยากจน การณาปนกิจสงเคราะห์ กลุ่มออมทรัพย์ ฯลฯ ส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจ และมุ่งบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

3) ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Materials) ได้แก่ ควรจัดหาเครื่องมือ-อุปกรณ์-ยานพาหนะ-สถานที่ปฏิบัติงาน ให้พร้อมต่อการปฏิบัติงาน เป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อกิจการ อปพร. และสร้างเครือข่ายด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ประชาชนในชุมชนมีความคาดหวังต่อ อปพร.

ที่จะสามารถตอบสนองได้อย่างรวดเร็ว และทันท่วงที ในกรณีที่เกิดเหตุสาธารณภัย ซึ่งสามารถลดความสูญเสียชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน รวมทั้งสิ่งแวดล้อมของชุมชนด้วย

4) ด้านการบริหารจัดการ (Management) ได้แก่ ควรให้อปพร. มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ควรมีการฝึกซ้อมแผนการป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยเป็นประจำทุกปี มีนโยบายด้านการบริหารกิจการ อปพร.ที่ชัดเจนและต่อเนื่อง มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน มีการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยให้อปพร. มีการศึกษา/ประเมินผลการปฏิบัติงานของ อปพร. เป็นประจำ มีการจัดสรรงบประมาณดำเนินการ อปพร. ให้เพียงพอและต่อเนื่อง และ ศูนย์ อปพร.จังหวัดและอำเภอ ควรออกพบปะ เยี่ยมเยียน กำกับ ติดตามและประเมินผล ศูนย์ อปพร. องค์การบริหารส่วนตำบล/เทศบาล เป็นประจำทุกปี เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ รับฟังปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาร่วมกัน

### 3.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1) ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อศึกษาความคิดเห็นของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ที่มีต่อแนวทางสร้างเสริมการบริหารกิจการ อปพร. ในพื้นที่ใกล้เคียง หรือในจังหวัดอื่น เพื่อที่จะได้ทราบว่าพื้นที่ที่แตกต่างกันมีผลต่อแนวทางสร้างเสริมการบริหารกิจการ อปพร. แตกต่างมากน้อยเพียงใด เพื่อใช้เป็นข้อมูลนำไปใช้ในการปรับปรุงการบริหารกิจการ อปพร. ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

3.2) ควรมีการศึกษาเจาะลึกในแต่ละด้าน หรือต่อยอดการศึกษาครั้งนี้ เพื่อนำข้อมูลมาเสนอเป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาเกี่ยวกับแนวทางสร้างเสริมการบริหารกิจการ อปพร. เพื่อปรับปรุงให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน

3.3) ควรเป็นการศึกษาวิจัยแบบประเมินผล เพื่อนำข้อมูลที่ได้อมาเป็นข้อมูลในเชิงลึก ทั้งนี้ ผลการวิจัยยังสามารถนำมาเป็นประโยชน์ในการพัฒนาแนวทางสร้างเสริมการบริหารกิจการ อปพร. ต่อไป



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สืบช่วยธรรมมาภิบาล

## บรรณานุกรม

- กิติมา ปรีดีคิด (2529) ทฤษฎีการบริหารองค์การ กรุงเทพมหานคร วิชาการพิมพ์
- เกียรติศักดิ์ แก้วมหาชัย (2550) แรงจูงใจในการเลือกประกอบอาชีพเสริมของชาวนา ในเขตตำบล  
เชียงหวาย อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตร  
สาขาวิชาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ภาคศึกษาคณะศึกษาศาสตร์  
มนุษยและสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
- คู่มือแนวทางการดำเนินงาน ศูนย์ อปพร. ต้นแบบ (2550) ศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน  
กลาง กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย
- ชูเกียรติ หาทราชการ (2541) แรงจูงใจของผู้เลี้ยงผึ้งพันธุ์เพื่อผลิตน้ำผึ้ง ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
ของประเทศไทย วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาส่งเสริม  
การเกษตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ชูศักดิ์ ศรีสูงเนิน (2540) ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเกษตรกรตำบลในภาค  
ตะวันออกเฉียงเหนือ วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาส่งเสริม  
การเกษตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ดิน ปรัชพฤทธิ์ (2540) บุคลิกภาพและการจูงใจ ใน เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์ใน  
องค์การ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ พิมพ์ครั้งที่ 15 นนทบุรี  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ทองใบ สุดซารี (2543) ภาวะผู้นำและการจูงใจ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี คณะวิทยาการจัดการ  
ทิพมาศ แก้วซิม (2542) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรี นคร  
รินทร์วิโรฒ ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ
- ธงชัย สันติวงษ์ (2540) พฤติกรรมองค์การ : การศึกษาการบริหารพฤติกรรมองค์การเชิงบริหาร  
พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- นิตยา เพ็ญศิริรักษา (2546) แนวคิดการบริหารจัดการองค์การสาธารณสุข ใน เอกสารการสอนชุด  
วิชาการบริหารองค์การและทรัพยากรสาธารณสุข สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ หน่วยที่ 5  
นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ปภาวดี มนต์รีวัต (2554) การจูงใจ ใน เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารองค์การ สาขาวิชา  
วิทยาการจัดการ หน่วยที่ 6 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- พงศ์ หรดาด (2540) จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น ม.ป.ท.
- พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542) จิตวิทยาการศึกษา กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์พัฒนาศึกษา



- พวงเพชร วัชรอยู่ (2542) แรงจูงใจกับการทำงาน โอเคียนสโตร์ กรุงเทพมหานคร  
 รสขงพร โมลเสวิน (2547) ทฤษฎีและพฤติกรรมกรรมการสื่อสาร ใน *เอกสารการสอนสาขาวิชานิเทศศาสตร์* นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยหน่วยอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2547  
 ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2553
- ราณี อธิชัยกุล (2550) การจูงใจบุคลากรในองค์กร ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารองค์การ* สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หน่วยที่ 9 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- วิภาพร มาพบสุข (2540) จิตวิทยาทั่วไป กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ  
 วิไลวรรณ ธีรชุติมานันท์ (2553) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จังหวัดนนทบุรี สารนิพนธ์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สมร ทองดี (2548) ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับพฤติกรรม ใน *เอกสารการสอนชุดวิชามนุษย์กับสังคม* สาขาวิชาวิทยาการจัดการ พิมพ์ครั้งที่ 8 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต (2531) สิ่งเร้าและแรงจูงใจ ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาจิตวิทยาทั่วไป* นนทบุรี สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สัมฤทธิ์ เทศสิงห์ (2547) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดร้อยเอ็ด วิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต โปรแกรมวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
- รายงานผลอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ประจำเดือน มกราคม พ.ศ.2555 ฝ่ายป้องกันและปฏิบัติการ สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดสุรินทร์
- อิสรภาพ เอ็นดู และคณะ (2545) ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกและไม่เลือกศึกษาต่อระดับอนุปริญญาและระดับปริญญาตรี วิทยานิพนธ์ หลักสูตรสายเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม สถาบันราชภัฏสุรินทร์
- เอกมน โลหะญาณจารย์ (2547) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์ เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
- อัมพร ถิ่นประเทศ (2538) รายงานการวิจัย เรื่อง “แรงจูงใจในการเข้าเรียนหลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญวิธีเรียนทางไกล จังหวัดปทุมธานี” ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาคผนวก ก  
แบบสอบถาม

**แบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยจูงใจในการเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)**

**อำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์**

แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจข้อมูลด้านส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเหตุผลหรือปัจจัยจูงใจในการเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) อำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะหรือเรื่องอื่นๆ ที่น่าสนใจ เป็นประโยชน์ และเกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) อำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด

โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ เพื่อความสมบูรณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล

.....

**ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว**

**คำชี้แจง** โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วใส่เครื่องหมาย / ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

**1. เพศ**

( ) ชาย ( ) หญิง

**2. อายุ**

( ) 18 – 20 ปี ( ) 21 – 30 ปี ( ) 31 – 40 ปี ( ) 41 – 50 ปี

( ) 51 – 60 ปี ( ) 61 ปีขึ้นไป

**3. ระดับการศึกษา**

( ) ประถมศึกษา ( ) มัธยมศึกษาตอนต้น

( ) มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. ( ) อนุปริญญาตรี / ปวส.

( ) ปริญญาตรี ( ) ปริญญาโทขึ้นไป

**4. อาชีพ**

( ) รับราชการ ( ) ค้าขาย

( ) เกษตรกร ( ) ลูกจ้างบริษัท / โรงงาน

( ) รับจ้างทั่วไป ( ) ธุรกิจส่วนตัว

( ) ไม่มีอาชีพ

### 5. รายได้

( ) น้อยกว่า 5,000 บาท/เดือน

( ) 5,001 – 10,000 บาท/เดือน

( ) 10,001 – 20,000 บาท/เดือน

( ) 20,001 – 30,000 บาท/เดือน

( ) 30,001 บาท/เดือน ขึ้นไป

**ตอนที่ 2** เป็นคำถามเกี่ยวกับเหตุผลหรือปัจจัยจูงใจในการเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) อำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์

**คำชี้แจง** โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ ซึ่งเป็นเหตุผลที่ทำให้ท่านตัดสินใจสมัครเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) แล้วตอบคำถามโดยใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงของท่านเพียงช่องเดียว

**ช่องมากที่สุด** หมายถึง เป็นเหตุผลที่มีความสำคัญมากที่สุดที่ทำให้ท่านสมัครเข้ามาเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)

**ช่องมาก** หมายถึง เป็นเหตุผลที่มีความสำคัญมากที่ทำให้ท่านสมัครเข้ามาเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)

**ช่องน้อย** หมายถึง เป็นเหตุผลที่มีความสำคัญน้อยที่ทำให้ท่านสมัครเข้ามาเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)

**ช่องน้อยที่สุด** หมายถึง เป็นเหตุผลที่มีความสำคัญน้อยที่สุดที่ทำให้ท่านสมัครเข้ามาเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)

ข้อ ที่	เหตุผล/ปัจจัยจูงใจในการเป็น อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)	มาก ที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด
	<b>ปัจจัยภายใน</b>				
	- การได้รับการยอมรับ				
1	ต้องการให้เพื่อน/สังคมทั่วไปยอมรับ				
2	ต้องการให้คนในหน่วยงานเดียวกันยอมรับ				
3	ต้องการพัฒนาตนเองให้เข้ากับสังคม				
4	ต้องการยกสถานภาพทางสังคมให้ดีขึ้น				
5	ต้องการความรักจากเพื่อน/สังคม				
7	ต้องการเป็นพลเมืองดีมากขึ้น				

ข้อ ที่	เหตุผล/ปัจจัยจูงใจในการเป็น อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)	มาก ที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด
8	ต้องการหวังผลทางการเมือง				
	- ความท้าทายของงาน				
9	เป็นงานที่มีอิทธิพลต่อสังคมสูง				
10	เป็นงานที่มีคุณค่าต่อสังคม				
11	เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถสูง				
12	เป็นงานที่ต้องใช้เครื่องมือพิเศษ				
13	เป็นงานที่ต้องทำเป็นทีมงาน				
14	เป็นงานที่มีความเหมาะสมกับตนเอง				
15	เป็นงานที่มีความท้าทายมากกว่างานอาสาสมัครอื่น				
16	เป็นงานที่มีการพบปะสังสรรค์บ่อยครั้ง				
17	เป็นงานที่ต้องเสี่ยงภัย				
18	เป็นงานที่ได้ช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์				
19	เป็นงานที่ต้องประสานงาน/เชื่อมโยงกับหน่วยงาน- ภายนอก				
20	เป็นงานที่สร้างความปลอดภัยในชีวิตและ- ทรัพย์สิน รวมทั้งสิ่งแวดล้อมของชุมชน				
21	เป็นงานที่ได้บุญกุศล				
	- ความเติบโต/พัฒนาการ				
22	มีโอกาสเจริญเติบโตก้าวหน้า				
23	มีพัฒนาการที่ต่อเนื่อง				
24	มีกิจกรรมส่งเสริม อปพร. เป็นประจำ				

ข้อ ที่	เหตุผล/ปัจจัยจูงใจในการเป็น อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)	มาก ที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด
25	มีโอกาสดำรงตำแหน่งผู้นำชุมชน/หรือการเมือง- ท้องถิ่นได้				
26	มีโอกาสดำเนินการบรรจุก้าวเข้าทำงานด้านการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย				
27	มีโอกาสดำเนินการเป็นครูฝึก/วิทยากรด้านการป้องกัน- และบรรเทาสาธารณภัย				
28	มีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่งงานสูงขึ้น				
	<b>ปัจจัยภายนอก</b> - ด้านค่าตอบแทน				
29	มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล				
30	มีสวัสดิการด้านค่าครองชีพ				
31	มีสวัสดิการด้านค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน				
32	มีสวัสดิการด้านการบรรเทาความเดือดร้อน				
33	มีสวัสดิการด้านการฌาปนกิจสงเคราะห์				
34	มีการให้รางวัลเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ				
	- ด้านนโยบายองค์กร				
35	มีนโยบายส่งเสริม/พัฒนา อปพร. ที่ชัดเจน				
36	มีนโยบายให้ อปพร. มีส่วนร่วมทุกด้าน				
37	มีนโยบายให้ อปพร. เป็นตัวอย่างสังคม				
38	มีนโยบายรับฟังความคิดเห็น อปพร.				
39	มีการประชาสัมพันธ์นโยบาย อปพร.				
40	ผู้บริหารศูนย์ อปพร. ให้ความสำคัญต่อ นโยบาย อปพร.				
	- ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล				
41	ต้องการสร้างสัมพันธ์ไมตรีกับเพื่อน อปพร.				
42	ต้องการร่วมกิจกรรมกับเพื่อน อปพร. และสังคม				
43	ต้องการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อน อปพร.				

ข้อ ที่	เหตุผล/ปัจจัยจูงใจในการเป็น อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)	มาก ที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด
44	ต้องการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน				
45	ต้องการมีอิทธิพลต่อคนอื่น				

### ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ท่านเห็นว่าควรปรับปรุงหรือเสริมสร้างปัจจัยใดเพื่อจูงใจในการเป็นอาสาสมัคร  
ป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) อำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารของ ศูนย์ อปพร. ที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจ

1. ....
2. ....
3. ....
4. ....
5. ....

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ ในการเป็น อปพร.

1. ....
2. ....
3. ....
4. ....

“ขอขอบคุณ อปพร. ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้”

นายพิเศษฐ สมบูรณ์

ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ อปพร. จังหวัดสุรินทร์

สังกัด ศูนย์ อปพร. จังหวัดสุรินทร์

ผู้วิจัย



ภาคผนวก ข

ค่าดัชนีความสอดคล้อง



ตารางแสดงค่าดัชนีความสอดคล้องข้อคำถามความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน  
ที่มีต่อแบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยจูงใจในการเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)  
อำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์

ประเด็นที่ ต้องการวัด	ข้อ คำถาม	คะแนนความคิดเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิ			$\Sigma R$	IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
<b>ปัจจัย ภายใน</b> 1. การได้รับ การยอมรับ	1.1	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	1.2	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	1.3	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	1.4	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
	1.5	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
	1.6	1	1	1	3	0.67	ใช้ได้
	1.7	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	1.8	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
<b>2. ความ ท้าทาย ของงาน</b>	2.1	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
	2.2	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	2.3	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
	2.4	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
	2.5	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	2.6	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	2.7	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	2.8	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
	2.9	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	2.10	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	2.11	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	2.12	1	1	1	3	1	ใช้ได้

	2.13	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3. ความ เติบโต/ พัฒนา การ	3.1	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
	3.2	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	3.3	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	3.4	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
	3.5	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
	3.6	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
	3.7	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
ปัจจัย ภายนอก 4. ด้านค่า ตอบแทน	4.1	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	4.2	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
	4.3	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	4.4	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
	4.5	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	4.6	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	4.7	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5. ด้าน นโยบาย องค์กร	5.1	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	5.2	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	5.3	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	5.4	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	5.5	1	1	1	3	1	ใช้ได้
6. ด้าน ความ สัมพันธ์ ระหว่าง บุคคล	6.1	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	6.2	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	6.3	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	6.4	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	6.5	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
<b>รวม</b>		<b>43</b>	<b>43</b>	<b>34</b>	<b>120</b>	<b>39.72</b>	<b>ใช้ได้</b>

- ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อความวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
- ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อความวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
- ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อความวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้นำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตร

$$\text{สูตร IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

IOC แทนดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์

$\sum R$  แทนผลรวมของคะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ

N แทนจำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์ 1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้

2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

$$\text{แทนค่า IOC} = \frac{39.72}{43} = 0.924$$

43

สรุปผลแสดงความคิดเห็นของกรรมการผู้เชี่ยวชาญเท่ากับ 0.924 แปลผลว่าใช้ได้



ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม



ฉบับที่



ที่ สร ๐๐๓๔ / ว ๑๘๘๘

ศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนจังหวัดสุรินทร์  
สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดสุรินทร์  
กม.๙ ถ.สุรินทร์-ปราสาท ตำบลเฉนียง  
อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ ๓๒๐๐๐

๑๓ กันยายน ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน องค์การบริหารส่วนตำบล.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๕๐ ชุด

ด้วยศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนจังหวัดสุรินทร์ โดยนายพิเชษฐ สมบูรณ์ เจ้าหน้าที่ประจำศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนจังหวัดสุรินทร์ จะดำเนินการวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) อำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ เพื่อพัฒนากิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนของอำเภอเขวาสินรินทร์ให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนจังหวัดสุรินทร์ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้แจกแบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยจูงใจในการเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) อำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ จำนวน ๕๐ ชุด เพื่อให้อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ในสังกัดได้ตอบแบบสอบถามตามที่กำหนด และเก็บรวบรวมแบบสอบถามไว้ที่ศูนย์ฯ เพื่อผู้วิจัยจักได้รวบรวมดำเนินการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายทวีศักดิ์ บัวพา)

หัวหน้าฝ่ายป้องกันและปฏิบัติการ รักษาราชการแทน

หัวหน้าสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดสุรินทร์

ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนจังหวัดสุรินทร์

ฝ่ายป้องกันและปฏิบัติการ

โทร./โทรสาร ๐-๔๔๑๔-๓๐๕๗

“ ดำรงธรรมนำไทยใสสะอาด ”

จังหวัดสุรินทร์ ๑๓ ก.ย. ๕๕

ผู้อำนวยการ

ภาคผนวก ง  
หนังสือเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ





ที่ ศธ 0522.17/ บ 1552

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

25 ตุลาคม 2555

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน หัวหน้าสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดสุรินทร์ (คุณนิรันดร์ บุญสิงห์)

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด  
2. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นายพิเชษฐ สมบูรณ์ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัจจัยจูงใจในการเป็น  
อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน อำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์” ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่ง  
มาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าวนี้ นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และ  
ได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่  
จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการ  
จัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความ  
คิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่  
หมายเลขโทรศัพท์ 081 - 0668484

สาขาวิชา ฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณ  
ล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพงศ์ มีสมนัย)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048184

โทรสาร. 02-5033612





ที่ ศธ 0522.17/บ 1553

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

25 ตุลาคม 2555

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน หัวหน้าฝ่ายป้องกันและปฏิบัติการ (คุณทวีศักดิ์ บัวพา)

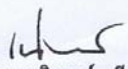
- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด  
2. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นายพิเศษฐ สมบูรณ์ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ปัจจัยจูงใจในการเป็น  
อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน อำเภอเวียงอินทร์ จังหวัดสุรินทร์" ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่ง  
มาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าวนักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และ  
ได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่  
จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการ  
จัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความ  
คิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่  
หมายเลขโทรศัพท์ 081 - 0668484

สาขาวิชา ฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณ  
ล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

  
(รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพงษ์ มีสมนัย)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048184

โทรสาร. 02-5033612



ที่ ศธ 0522.17/บ 1554

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

๑๕ ตุลาคม 2555

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ (คุณศิริรักษ์ ชมชื่น)

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด  
2. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นายพิเชษฐ สมบูรณ์ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ปัจจัยปัจจัยในการเป็น  
อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน อำเภอเขวาสินรินทร์ จังหวัดสุรินทร์" ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่ง  
มาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และ  
ได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่  
จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการ  
จัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความ  
คิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่  
หมายเลขโทรศัพท์ 081 - 0668484

สาขาวิชา ฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณ  
ล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพงศ์ มีสมนัย)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-5048184

โทรสาร. 02-5033612

## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายพิเชษฐ สมบูรณ์
วัน เดือน ปีเกิด	30 พฤศจิกายน 2513
สถานที่เกิด	อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์
ประวัติการศึกษา	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. 2545
สถานที่ทำงาน	สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดสุรินทร์
ตำแหน่ง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

