

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3

The 3rd STOU Graduate Research Conference

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ของเทศบาลตำบลขุนทะเล

อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

Motivation in the Performance of Civil Protection Volunteer of Khuntalae Subdistrict Municipal , MuangSuratthani District, Suratthani Province

รุ่งทิพา จันทรวิชิต (Roongtiva Juntaravishit)*

ปภาวดี มนตรีวัต (Papavadee Montriwat)** ลักษณา ศิริวรรณ (Laksana Siriwon)***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ของเทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี (2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ของเทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี (3) ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจแก่สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ของเทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประชากรที่ศึกษาคือ อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ของเทศบาลตำบลขุนทะเล ทั้งหมด 160 คน เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ของเทศบาลตำบลขุนทะเล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบด้านการมีเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งน่าจะสืบเนื่องมาจากการที่เทศบาลตำบลขุนทะเลได้กำหนดวิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจน อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนมีความเข้าใจในวิธีการทำงานรวมทั้งมีความเต็มใจเมื่อได้ออกปฏิบัติงานในหน้าที่ตามแนวทางที่กำหนด (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ได้แก่ การยอมรับนับถือความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ และการบังคับบัญชาและการนิเทศงาน (3) แนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือทำให้มีความสุขในการทำงาน ด้วยการที่ผู้บังคับบัญชาสอนแนะวิธีการทำงานให้ถูกล่วง การบริหารที่มีหลักเกณฑ์แบบแผน การมีสภาพแวดล้อมดี อุปกรณ์ทำงานพอเพียง การได้รับการยอมรับเชื่อมั่นในความสามารถ

คำสำคัญ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

*นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

**รองศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

papavadee@hotmail.com

***อาจารย์ ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3

The 3rd STOU Graduate Research Conference

Abstract

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

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

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



Keywords: Operational Motivation, Civil Protection Volunteers, Suratthani Province

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3 The 3rd STOU Graduate Research Conference

1. บทนำ

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

อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน(อปพร.) หมายถึงอาสาสมัครจากภาคประชาชนที่เข้ามาฝึกอบรมในการจัดการภัยพิบัติต่าง ๆ เป็นบุคคลที่มีความพร้อมด้านกำลังพล และมีจิตสาธารณะที่เต็มเปี่ยมไปด้วยความยินดี ในการให้ความช่วยเหลือและบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ผู้ประสบภัยทั้งหลาย ให้พ้นจากภัยพิบัติต่าง ๆ ส่งผลถึงความสูญเสียชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนให้ลดน้อยลงไป ทำให้ประเทศชาติมีความมั่นคงมากขึ้น อปพร.จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการแบ่งเบาภารกิจของรัฐบาล

เทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความสำคัญในการดำเนินงานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เนื่องจากพื้นที่การคมนาคมติดต่อกับเมืองใหญ่ของจังหวัด เป็นชุมชนเมืองกึ่งชนบท ประชากรแออัดจำนวนมาก โดยเฉพาะประชากรจากสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ย้ายมาประกอบอาชีพ มาศึกษาในสถานศึกษา มีสถานประกอบการ ห้างร้านเอกชน โรงงาน ธนาคาร หอพัก บ้านเช่า ศูนย์ราชการ สถานศึกษา โรงเรียน โดยเฉพาะสถานศึกษาขนาดใหญ่ คือมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี โรงเรียนมัธยมศึกษา 3 แห่งในถนนสายหลักสายรองการจราจรคับคั่ง ตามสถิติของพื้นที่อุบัติเหตุบนท้องถนนเกินกว่า 1,200 ครั้ง/ปี และการที่มีถนนสาย 44 กระบี่-ขนอมผ่าน ทำให้บริบทเปลี่ยนถนนขวางทางไหลของน้ำ หลายหมู่บ้านเกิดอุทกภัยทุกครั้งเมื่อฝนตกหนักติดต่อกันเกิน 3 วัน เทศบาลตำบลขุนทะเลจึงมีความจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ช่วยปฏิบัติงานในพื้นที่เมื่อเกิดเหตุภัยต่างๆ ขึ้น และยึดระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2553 เป็นแนวทางปฏิบัติ มีการสนับสนุนกิจการงานอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน มีการจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการ และจัดตั้งฝ่ายต่างๆในศูนย์ปฏิบัติการดังนี้ (1) ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (2) ฝ่ายรักษาความสงบเรียบร้อย (3) ฝ่ายสงเคราะห์ผู้ประสบภัย (4) ฝ่ายปฏิบัติการกู้ชีพกู้ภัย

อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ในความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีจำนวนทั้งสิ้น 160 คน ซึ่งหากมีพลังในการทำงานจากแรงจูงใจย่อมส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเข้มแข็ง มีประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจแก่อสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งโดยเฉพาะเมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องเพิ่มจำนวนอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนในอนาคต ซึ่งผู้ศึกษารับราชการเป็นรองปลัดเทศบาลตำบลขุนทะเลมีหน้าที่รับผิดชอบงานศูนย์ป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนโดยตรงและเห็นว่าอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนทุกคนต้องประกอบอาชีพปกติ จึงมีข้อจำกัดในบางประการ งานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนนั้นต้องมีจิตสาธารณะ เสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของประชาชนโดยส่วนใหญ่ และมีเวลาทำงานที่ไม่แน่นอน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเหตุสาธารณภัยที่เกิดขึ้น ผู้ศึกษาจึงมี

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3

The 3rd STOU Graduate Research Conference

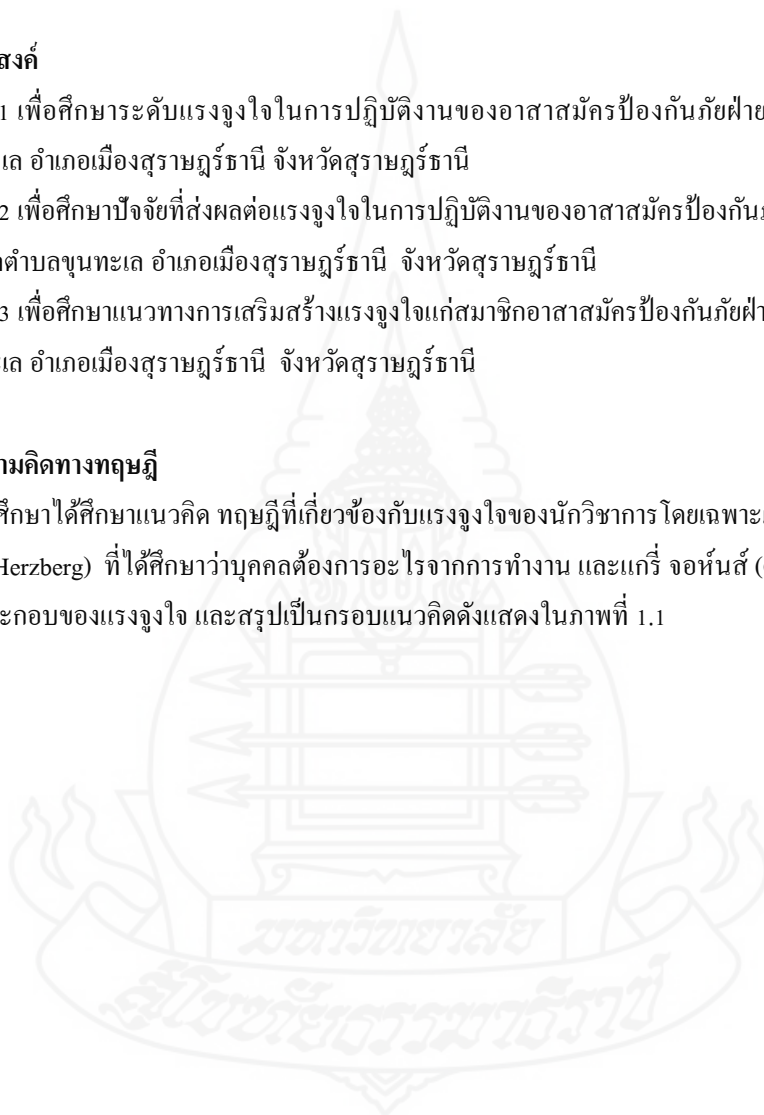
ความสนใจที่จะทำการศึกษาเรื่องแรงงูใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ของเทศบาล ตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อหาคำตอบว่า มีปัจจัยใดที่สามารถสร้างแรงงูใจ แก่อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ได้ และจะสร้างเสริมแรงงูใจแก่ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นอาสาสมัครป้องกัน ภัยฝ่ายพลเรือนได้ด้วยวิธีการใด จึงจะช่วยเหลือประชาชนให้รวดเร็วทันต่อสถานการณ์ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลประโยชน์สุขแก่ประชาชน

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ของเทศบาล ตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี
- 2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ของเทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี
- 2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงงูใจแก่สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ของเทศบาล ตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

3. กรอบความคิดทางทฤษฎี

ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงงูใจของนักวิชาการ โดยเฉพาะเฟรด เดอริก เฮิร์ชเบิร์ก (Frederick Herzberg) ที่ได้ศึกษาว่าบุคคลต้องการอะไรจากการทำงาน และแกรี่ จอห์นส์ (Gary Johns) ที่ได้ศึกษา เรื่ององค์ประกอบของแรงงูใจ และสรุปเป็นกรอบแนวคิดดังแสดงในภาพที่ 1.1



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3
The 3rd STOU Graduate Research Conference



4. วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนของเทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) วิจัยประชากรทั้งหมด ซึ่งได้แก่ สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานีทุกคน จำนวน 160 คน

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3

The 3rd STOU Graduate Research Conference

เครื่องมือที่นำมาใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพหลัก และรายได้ต่อเดือนจากอาชีพหลัก เป็นแบบตรวจคำตอบ (Check list)

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

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

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เทศบาลตำบลขุนทะเล

การวิเคราะห์ข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานโดยใช้สถิติ ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ของเทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี แบบมาตราประเมินค่า (Rating scale) 4 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

3. ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองฯ จังหวัดสุราษฎร์ธานี แบบมาตราประเมินค่า (Rating scale) 4 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

4. ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

5. ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้สามารถสรุปผลการวิจัยในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

5.1 ผลการวิจัยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

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

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3
The 3rd STOU Graduate Research Conference

5.2 ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์

5.2.1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

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

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

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

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

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

5.2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วยปัจจัยจูงใจภายในและปัจจัยจูงใจภายนอกดังตารางต่อไปนี้

ลำดับที่	ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ แรงจูงใจ
1	ปัจจัยจูงใจภายใน	3.24	0.36	มาก
2	ปัจจัยจูงใจภายนอก	3.34	0.30	มาก
	รวม	3.29	0.29	มาก

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3

The 3rd STOU Graduate Research Conference

จากตาราง สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.29) โดยปัจจัยจูงใจภายนอกมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.34) รองลงมาคือปัจจัยจูงใจภายใน (ค่าเฉลี่ย 3.24) เมื่อพิจารณารายปัจจัยพบว่า

1) ปัจจัยจูงใจภายใน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.24) โดยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.34) และด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 3.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ลำดับที่	ปัจจัยจูงใจภายใน	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ แรงจูงใจ	อันดับ
1	ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.34	0.36	มาก	1
2	การได้รับการยอมรับ	3.18	0.54	มาก	3
3	ความรับผิดชอบ	3.21	0.48	มาก	2
รวม		3.24	0.36	มาก	

(1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.34) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปฏิบัติงานมีระบบและขั้นตอนชัดเจน ทำให้ท่านสามารถปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี (ค่าเฉลี่ย 3.39) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ลุล่วงเป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย 3.27)

(2) ด้านการยอมรับ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.18) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจและยอมรับในการปฏิบัติงานของท่าน และงานที่ท่านทำเป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.29) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ ความสามารถของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.07)

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

2) ปัจจัยจูงใจภายนอก อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.34) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.41) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นโยบายและการบริหารจัดการ (ค่าเฉลี่ย 3.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3
The 3rd STOU Graduate Research Conference

ลำดับที่	ปัจจัยเชิงภายนอก	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ แรงจูงใจ	อันดับ
1	การบังคับบัญชาและการนิเทศงาน	3.32	0.44	มาก	2
2	นโยบายและการบริหารจัดการ	3.29	0.41	มาก	3
3	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.41	0.38	มาก	1
รวม		3.34	0.30	มาก	

(1) ด้านการดูแลบังคับบัญชาและนิเทศงาน ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.32) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านเชื่อว่าผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ ความสามารถ และมีลักษณะของความเป็นผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 3.54) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บังคับบัญชาสอน และแนะนำวิธีการในการทำงานให้ลุล่วงด้วยดี (ค่าเฉลี่ย 3.19)

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

(3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.41) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปฏิบัติงานของท่านมีความเป็นมิตรและประชาธิปไตย (ค่าเฉลี่ย 3.51) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ศูนย์ อปพร.มีเครื่องมือและอุปกรณ์พร้อมในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.26)

สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนของเทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยร่วมทำนาย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนได้แก่ การได้รับ การยอมรับ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ และการบังคับบัญชาและ การนิเทศงาน

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3
The 3rd STOU Graduate Research Conference

5.2.3 แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ

แนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจแก่สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนของเทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานีจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่าสมาชิกให้ข้อเสนอแนะจำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 76.87 โดยสรุปข้อเสนอแนะดังตารางต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1. ปัจจัยจูงใจภายใน	
1.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	22
- ควรมีการซักซ้อมความเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติงานเมื่อได้รับการแจ้งเหตุ	12
- ควรมีการฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนทุกคนและต่อเนื่อง	8
- ควรมีการปลูกจิตสำนึกให้ อปพร. ทุกคนได้รู้จักการเสียสละเวลาเพื่อส่วนรวม	2
1.2 การได้รับการยอมรับ	15
- อปพร. ทุกคนควรยอมรับในเพื่อนร่วมงาน	2
- ควรมีความไว้วางใจเพื่อน อปพร. ในการปฏิบัติงาน	1
- ควรมีความเชื่อว่าเพื่อน อปพร. ทุกคนสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ทุกสถานการณ์และมีความเชื่อมั่นในการทำงาน	6
- ไม่ควรปิดกั้นการเป็นสมาชิก อปพร. หากมีความตั้งใจที่จะทำงาน	1
- ควรให้สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานกับทุกระดับไม่ว่าสมาชิก อปพร. หรือหัวหน้า	3
- สร้างขวัญและกำลังใจแก่สมาชิกทุกคน	2
1.3 ความรับผิดชอบ	16
- ควรให้ทุกคนเห็นความสำคัญของงานนี้	6
- ควรมีการแต่งตั้งหัวหน้าชุดหรือหัวหน้าเวรประจำศูนย์พร้อมกับทีมงานทุกฝ่ายให้ชัดเจน	3
- ควรมีการคัดกรองการเป็นสมาชิก อปพร. ทุก ๆ ปี หากสมาชิกคนใดไม่มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้พ้นจากการเป็นสมาชิก	7
2. ปัจจัยจูงใจภายนอก	
2.1 การดูแลบังคับบัญชาและนิเทศงาน	20
- ควรให้มีการบันทึกเหตุการณ์เมื่อได้รับการแจ้งเหตุพร้อมปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง	5
- จัดให้มีการประชุมศูนย์ อปพร. ทุก ๆ สัปดาห์หรือทุกเดือนเพื่อรับทราบปัญหาจากการปฏิบัติงานพร้อมทั้งแนวทางหรือข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการทำงาน	4
- ควรมีการประเมินการปฏิบัติงานของสมาชิก อปพร. ทุก ๆ ปี	11

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3
The 3rd STOU Graduate Research Conference

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
2.2 นโยบายและการบริหารจัดการ	19
- ควรให้เทศบาลรับทราบและมีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ของศูนย์ อปพร. โดยมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง	8
- ควรให้ อปพร. ทุกคนได้มีส่วนร่วมในกำหนดเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติงานเมื่อได้รับการ แจ้งเหตุ	5
- เทศบาลควรเข้ามาดูแลการปฏิบัติงานของสมาชิก อปพร. ให้มากกว่านี้	2
- เทศบาลควรให้การสนับสนุนงบประมาณและอุปกรณ์ที่ขาดแคลนอย่างต่อเนื่อง	4
2.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน	31
- ควรมีอุปกรณ์และชุดในการปฏิบัติงานที่พร้อมและเพียงพอ	12
- สมาชิกทุกคนควรมีวิทยุสื่อสารเพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน	19

จากรายพบพบว่า สมาชิกมีข้อเสนอแนะสูงที่สุดในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (31 คน) โดยข้อที่
สูงที่สุดคือ สมาชิกทุกคนควรมีวิทยุสื่อสารเพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน (19 คน) และข้อเสนอแนะต่ำสุดใน
ด้านการได้รับการยอมรับ (15 คน) โดยข้อที่ต่ำที่สุดคือ ควรมีความไว้เนื้อเชื่อใจเพื่อน อปพร. ในการปฏิบัติงาน
(1 คน) และไม่ควรปิดกั้นสมาชิก อปพร. หากมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน (1 คน)

6. อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนของเทศบาลตำบล
ขุนทะเล อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

6.1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ของเทศบาลตำบล
ขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบ
ด้านการมีเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยสูงสุดซึ่งน่าจะสืบเนื่องมาจากการที่เทศบาลตำบลขุนทะเลได้กำหนดวิธีการและ
หลักการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน มีความเข้าใจในวิธีการทำงาน
รวมทั้งมีความเต็มใจเมื่อได้ออกปฏิบัติงานในหน้าที่ตามแนวทางที่กำหนด

เมื่อเทียบกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า เป็นไปตามที่ ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 111)
ได้กล่าวว่าการต้องการแรงจูงใจที่จะทำงานที่เขาต้องการ โดยเฉพาะแรงจูงใจที่เหมาะสมจะทำให้เขาเอาใจใส่
งานมากขึ้น หากหน่วยงานต้องการให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานจะต้องเข้าใจถึงความต้องการของ
พนักงานและสามารถหาสิ่งจูงใจให้เขาได้ทำงานขณะเดียวกันหากความต้องการของเขามีจุดหมายเดียวกันกับ
เป้าหมายขององค์กร และยังเป็นไปตามที่ เจียมจิตร ศรีฟ้า (2545: 12) อธิบายว่า การกำหนดความรับผิดชอบไว้
อย่างชัดเจนเป็นองค์ประกอบหนึ่งซึ่งเกี่ยวกับตัวงานโดยตรงที่ทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจ

เมื่อเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชะเอม พรหมศักดิ์ (2551)
ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อำเภอไพศาลี
จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3

The 3rd STOU Graduate Research Conference

(อสม.) ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง และยังไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวิไลวรรณ ชีรชุตติมานันท์ (2553) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จังหวัดนนทบุรี พบว่าแรงจูงใจของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

6.2 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจภายนอกมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าปัจจัยจูงใจภายใน ซึ่งผู้วิจัยจะแยกอภิปราย ดังนี้

6.2.1 ปัจจัยจูงใจภายนอก ผลการศึกษาพบว่าอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานและประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ นโยบายและการบริหารจัดการ

1) ประเด็นสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งน่าจะสืบเนื่องมาจากศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนจัดให้มีห้องทำงานที่เหมาะสม อุณหภูมิที่พอเหมาะรวมทั้งมีอาหารว่างและน้ำดื่มบริการอย่างเพียงพอ เมื่อเทียบกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่าเป็นไปตามที่ Barnard (อ้างใน ธนวัฒน์ ตั้งวงษ์เจริญ 2539 : 22) อธิบายไว้ว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานประการหนึ่งได้แก่ สภาพวัสดุอุปกรณ์ รวมไปถึงอาคารสถานที่ในการปฏิบัติงาน และเมื่อเทียบกับทฤษฎีของเฮอร์ซเบิร์ก (อ้างใน เจียมจิตร ศรีฟ้า, 2545: 12) ก็พบว่าเป็นไปตามคำอธิบายที่ว่าสภาพการทำงานโดยเฉพาะสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น แสง เสียง อากาศ วัสดุอุปกรณ์ เป็นปัจจัยต่ำซึ่งช่วยป้องกันความไม่พอใจของบุคลากรได้

เมื่อเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวิไลวรรณ ชีรชุตติมานันท์ (2553 : 102) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จังหวัดนนทบุรี พบว่าแรงจูงใจของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะในประเด็นหน่วยงานมีวัสดุ อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนที่สังกัดมีการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีม

2) ประเด็นการดูแลบังคับบัญชาและนิเทศงาน ผลการศึกษาพบว่า สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านการดูแลบังคับบัญชาและนิเทศงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า ประธานศูนย์ และหัวหน้าชุดมีความรู้ ความสามารถ และมีภาวะการเป็นผู้นำสูง ทำให้สมาชิก อปพร.เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้มาก เมื่อเทียบกับทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง พบว่าเป็นไปตามแนวคิดของกิลเมอร์ (อ้างในศิริพร จันทศรี 2550 : 26) ซึ่งอธิบายว่าการควบคุมดูแลหรือผู้บังคับบัญชา มีส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ ในส่วนของศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน การปกครองดูแลบังคับบัญชาและนิเทศงาน มักเป็นระบบพี่น้องมีความสนิทสนมกันมากระหว่างหัวหน้าฝ่ายและลูกทีม ทำให้การปกครองดูแลมีความเป็นกันเอง ประกอบกับสมาชิกและหัวหน้าทีมเป็นคนในพื้นที่เดียวกัน อยู่ละแวกเดียวกันทำให้เกิดความเป็นกันเองมากขึ้นสามารถพูดคุยและปรึกษารื้อกัน ได้สะดวกและง่ายขึ้น ทำให้สามารถแก้ปัญหาได้ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจไม่รู้สึกโดดเดี่ยว และเมื่อเทียบกับทฤษฎีของเฮอร์ซเบิร์ก (อ้างใน เจียมจิตร ศรีฟ้า, 2545: 12) ก็พบว่าเป็นไปตามคำอธิบายที่ว่าความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่คนต้องการเพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3 The 3rd STOU Graduate Research Conference

3) ประเด็นนโยบายและการบริหาร ผลการศึกษาพบว่า สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตด้านนโยบายและการบริหารจัดการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า งานของศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน มีหน่วยงานต้นสังกัดคือเทศบาลตำบลขุนทะเลที่คอยกำกับ ดูแลและได้มอบหมายพนักงานรับผิดชอบงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยโดยตรง และมีระบบหรือแผนการปฏิบัติงานประจำปีทำให้มีการรอบการปฏิบัติงานที่ชัดเจน นอกจากนี้แล้วผลการศึกษาวิจัยพบว่า การบริหารงานมีหลักเกณฑ์และมีระเบียบแบบแผนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อาจเนื่องมาจากว่าอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนในสังกัดเทศบาลตำบลขุนทะเลโดยส่วนมากมีอาชีพหลัก และงานอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเป็นอาชีพรอง ดังนั้นอาจมองข้ามในส่วนของการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์หรือระเบียบที่วางไว้ นอกจากนั้นแล้วงานอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเป็นงานที่ต้องปฏิบัติงานด้วยความเร่งรีบโดยยึดความปลอดภัยเป็นหลัก

เมื่อเทียบกับทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก (เจียมจิตร ศรีฟ้า, 2545: 12) ก็พบว่าเป็นไปตามคำอธิบายที่ว่านโยบายและการบริหาร เป็นปัจจัยสำคัญที่มีความสำคัญอย่างมากที่สูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานโดยตรงของบุคลากรได้

เมื่อเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของมณฑล รอยตระกูล (2546) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขาพบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง

6.2.2 ปัจจัยเชิงจิตภายใน ผลการศึกษาพบว่า อปพร.มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากโดยประเด็นความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และประเด็นการได้รับการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1) ประเด็นความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า เป็นปัจจัยเชิงจิตภายในที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าลักษณะงานที่อปพร.ทำนั้นต้องเป็นไปตามระบบและขั้นตอนที่วางไว้เนื่องจากเกี่ยวข้องกับความเป็นความตายและความปลอดภัยของคน ดังนั้นสมาชิกอปพร.ทุกคนต้องปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งศูนย์อปพร.มีการแบ่งงานเป็นฝ่าย ๆ ไว้อย่างชัดเจนเมื่อมีเหตุแจ้งเข้ามาทำให้สมาชิกอปพร.ทุกคนสามารถวิเคราะห์งานและปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบและสอดคล้องกัน เมื่อเทียบกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า เป็นไปตามที่เชสเตอร์ ไอ บาร์นาร์ด (Chester I Barnard) (1976) อธิบายไว้ว่าผู้บริหารจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานในองค์กรไว้และจะต้องมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบไว้ให้ชัดเจน และเมื่อเทียบกับทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์กและคณะ (1959) อ้างในสุวรรณ ทับทิมอ่อน (2548) ก็พบว่าความสำเร็จในการทำงานของบุคคลเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานซึ่งผลงานที่สำเร็จจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกพึงพอใจ และภาคภูมิใจกับงานที่ทำนั้น

2) ประเด็นด้านความรับผิดชอบ ผลการศึกษาพบว่า สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า งานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูงเนื่องจากเป็นงานที่ช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ที่ได้รับภัยอันตราย และเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะเฉพาะทาง ดังนั้นผู้บังคับบัญชาต้องให้ความไว้วางใจและให้โอกาสวางแผนงาน ลงมือปฏิบัติงานและตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้วยตัวของสมาชิกเองเพราะทุกคนก็ได้รับการฝึกฝนมาเช่นเดียวกัน สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งจูงใจให้สมาชิกได้แสดงความรู้ ความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจต่องานที่ปฏิบัติ เป็นแรงจูงใจผลักดันให้ปฏิบัติงานจนสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3

The 3rd STOU Graduate Research Conference

เมื่อเทียบกับทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์กและคณะ (1959 อ้างใน เจียมจิตร ศรีฟ้า, 2545: 12) ก็พบว่าความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นปัจจัยสูงใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่อการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ โดยกำหนดความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน และมีอิสระในการดำเนินการ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

เมื่อเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า สอดคล้องกับการศึกษาของสุภาดา คำสุชาติ (2536: 66-70) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ การรับรู้บทบาท และการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปในส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่าแรงจูงใจที่อยู่ในระดับสูงของพยาบาลวิชาชีพ คือ ด้านความรับผิดชอบ

3) ประเด็นด้านการยอมรับ ผลการศึกษาพบว่า สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสูงใจด้านการยอมรับในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งเป็นเพราะว่าอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเป็นงานที่มีจิตอาสา นอกเหนือจากอาชีพหลัก เพื่อช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ ดังนั้นสมาชิกอปพร. ส่วนมากจึงมีความภาคภูมิใจต่องานที่ทำต่อบทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่โดยเฉพาะบุคคลที่มีความรู้และทักษะสูงมักได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้กระทำงานที่ยากและท้าทาย จึงเกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นและเสียสละเวลามากขึ้นเช่นกันเมื่อเทียบกับทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์กและคณะ (1959 อ้างใน เจียมจิตร ศรีฟ้า, 2545: 12) ก็พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือ (Responsibility) ปัจจัยสูงใจในการทำงานของบุคคล และทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy) ได้อธิบายว่าความต้องการการยอมรับเป็นขั้นหนึ่งของความต้องการของบุคคล

6.3 ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน(อปพร.) เทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ได้แก่ การยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ และการบังคับบัญชาและการนิเทศงาน โดยทั้ง 4 ตัวแปรส่งผลต่อแรงจูงใจอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อเทียบกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องก็พบว่า มนุษยตนะวัฒนา (2539: 66) กล่าวว่าไว้ว่าการได้รับการยอมรับเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานหรือความสุขในการทำงานเมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน

เมื่อเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า สอดคล้องกับการศึกษาของอุบล ภัทระ (2535: 70-80) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรย่อยของปัจจัยสูงใจ คือ การได้รับการยอมรับ เป็นตัวแปรที่พยากรณ์พฤติกรรมปฏิบัติงานของครูได้

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

7.1.1 ปัจจัยสูงใจภายใน

1) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ “สามารถแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้คล่องเป็นอย่างดี” ซึ่งในประเด็นนี้ ศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน(อปพร.) ควรมี

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3

The 3rd STOU Graduate Research Conference

การชักชวนความเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติงานเมื่อได้รับการแจ้งเหตุ ฝึกอบรม อปพร.ทุกคนและต่อเนื่อง และ
ควรมีการปลูกจิตสำนึกให้ อปพร.ทุกคนได้รู้จักการเสียสละเวลาเพื่อส่วนรวม

2) การได้รับการยอมรับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้
ความสามารถของท่าน ซึ่งในประเด็นนี้ ศูนย์ อปพร.ควรจัดอบรมเพื่อให้สมาชิกมีความรู้ความสามารถ และปรับ
ทัศนคติเพื่อนร่วมงานว่า ทุกคนสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ทุกสถานการณ์และมีความเชื่อมั่นในการทำงาน ควรให้
สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานกับทุกระดับไม่ว่าสมาชิกหรือหัวหน้า ไม่ควรปิดกั้นการเป็นสมาชิก หากมีความตั้งใจที่
จะทำงาน รวมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจแก่สมาชิกทุกคน

3) ความรับผิดชอบ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีความหลากหลาย
ไม่จำเจน่าเบื่อหน่าย ในประเด็นนี้ ศูนย์ อปพร.ควรมีการคัดกรองการเป็นสมาชิกทุก ๆ ปี หากสมาชิกคนใด
ไม่มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้พ้นจากการเป็นสมาชิก ควรชี้ให้สมาชิกทุกคนเห็นความสำคัญของงานนี้
และควรมีการแต่งตั้งหัวหน้าชุดหรือหัวหน้าเวรประจำศูนย์พร้อมกับทีมงานทุกฝ่ายให้ชัดเจน

7.1.2 ปัจจัยจูงใจภายนอก

1) การดูแลบังคับบัญชาและนิเทศงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บังคับบัญชาสอนและแนะนำ
วิธีการในการทำงานให้ลุล่วงด้วยดี ซึ่งประเด็นนี้ หน่วยงานที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแลศูนย์ อปพร.ควรมี
การประเมินการปฏิบัติงานของสมาชิกทุก ๆ ปี จัดให้มีการประชุมทุก ๆ สัปดาห์หรือทุกเดือนเพื่อรับทราบปัญหา
จากการปฏิบัติงานพร้อมทั้งแนวทางหรือข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการทำงาน และบันทึกเหตุการณ์เมื่อได้รับ
การแจ้งเหตุพร้อมปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง

2) นโยบายและการบริหารจัดการ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การบริหารงานมีหลักเกณฑ์และมี
ระเบียบแบบแผน ประเด็นนี้ ศูนย์ อปพร.ควรให้เทศบาลรับทราบและมีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบายและ
ข้อบังคับต่าง ๆ ของศูนย์ โดยมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง สนับสนุนงบประมาณและอุปกรณ์ที่ขาดแคลน
อย่างต่อเนื่อง และให้สมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติงานเมื่อได้รับการแจ้งเหตุ

3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ศูนย์ อปพร.ควรสนับสนุนให้สมาชิกทุกคนมีวิทยุสื่อสารเพื่อ
ความสะดวกในการปฏิบัติงาน และควรมีอุปกรณ์และชุดในการปฏิบัติงานที่พร้อมและเพียงพอ

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

7.2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานขออาสาสมัคร
ป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน

7.2.2 ควรมีการศึกษาผลที่ได้รับจากการมาเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน

7.2.3 ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับตัวแปรอื่น ๆ เช่น ปัจจัย
สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะทางจิตสังคม ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต เจตคติ สุขภาพจิต ลักษณะทางชีวสังคม
ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3
The 3rd STOU Graduate Research Conference

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น 2549

กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (2555) “ข้อมูล อปพร.” ค้นคืนวันที่ 30 เมษายน 2555

จาก <http://www.disaster.go.th/dpm>

กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (2555) “ระเบียบ อปพร.” ค้นคืนวันที่ 30 เมษายน 2555

จาก <http://www.disaster.go.th/dpm>

จงดี ลัทธลากุล (2551) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลท่าแซะ จังหวัดชุมพร”

สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

เจียมจิตร ศรีฟ้า (2545:12) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหารโรงเรียนของผู้ช่วยผู้บริหาร

โรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา

มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ชะเอม พรหมศักดิ์ (2551) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)

อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์” ใน วารสารสุขภาพภาคประชาชน ภาคเหนือ ปีที่ 20 ฉบับพิเศษ

10 (ก.ย. 2551): 21-25

ชนวัฒน์ ตั้งวงษ์เจริญ (2539: 22) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตำรวจชั้นสัญญาบัตร” วิทยานิพนธ์ปริญญา

สังคมวิทยา มหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ (สังคมวิทยา) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

นรา สมประสงค์ (2544) “แรงจูงใจ” ใน ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติในการบริหาร

การศึกษา หน่วยที่ 6 พิมพ์ครั้งที่ 3 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

โนวาวิช (2555) “แรงจูงใจ Motives การจูงใจ Motivation” ค้นคืนวันที่ 30 เมษายน 2555

จาก <http://www.novabizz.com/NovaAce/Motives.htm#ixzz2MS9CInn9>

ปภาวดี ประจักษ์สุนิศา และสุเมธ สุทัศน์ ณ อยุธยา (2546) “เอกสารการสอนชุดวิชา การจัดการธุรกิจท่องเที่ยว

เพื่อเป็นรางวัล” มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล กรุงเทพมหานคร พิมพ์ดีการพิมพ์

พวงเพชร วัชรอยู่ (2537) แรงจูงใจกับการทำงาน กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ โอ. เอส. พรินต์ติ้ง เฮาส์

มณฑล รอยตระกูล (2546) “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่”

วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏ

นครปฐม

มนูญ ดนระวัฒนา (2539:66) จิตวิทยาพัฒนาชีวิต กรุงเทพมหานคร ชีรพงษ์การพิมพ์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตธัญบุรี สาขาวิชาสถิติประยุกต์ (2555)

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548) พฤติกรรมองค์การ กรุงเทพมหานคร บริษัท ธรรมสาร จำกัด

ราณี อธิกุลชัย (2550) “การจูงใจบุคลากรในองค์กร” ใน ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารองค์การ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

วิไลวรรณ ชีรพัฒน์ (2553) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน

จังหวัดนนทบุรี” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3
The 3rd STOU Graduate Research Conference

ศิริพร จันทศรี (2550:26) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนัก บริหารงาน

คณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน”

วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อุบล ภัทระ (2535:70-80) “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษา” วิทยานิพนธ์

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร

