



รายงานการศึกษา

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
ของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนของเทศบาลตำบลแม่ณะ
อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่

จัดทำโดย

นางสาวกัญจนศิษฐ์ วันชัย
รหัสประจำตัวนักศึกษา 01

เอกสารฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาอบรม
หลักสูตรนักบริหารงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นบ.ปภ.) รุ่นที่ 14
ระหว่างวันที่ 13 ธันวาคม 2560 – 29 มีนาคม 2561

วิทยาลัยป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย วิทยาเขตปทุมธานี
สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

คำนำ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนของเทศบาลตำบลแม่นะ อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ โดยเป็นการศึกษาค้นคว้าที่เน้นศึกษาและวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เพื่อสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและเป็นข้อมูลในการพัฒนาอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้สนใจ จะได้นำรายงานผลการศึกษารั้้งนี้ ไปใช้ประโยชน์หรือพัฒนาต่อยอดให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมากยิ่งขึ้น อนึ่ง หากเอกสารงานวิจัยส่วนบุคคลฉบับนี้ มีข้อบกพร่องหรือผิดพลาดประการใด ผู้ศึกษาวิจัยขอน้อมรับด้วยความเคารพ

กัญจณิศย์ วันชัย

นักศึกษาหลักสูตร นบ.ปภ. รุ่นที่ 14

มีนาคม 2561

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการศึกษา เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนของเทศบาลตำบลแม่นะ อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์” นี้ สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากผู้ศึกษาวิจัยได้รับความอนุเคราะห์จาก ผศ.ดร.พรพรรณ วีระปรียากร อาจารย์ผู้สอน การนำเสนอผลงานการวิจัยส่วนบุคคล ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ วิทยาลัยป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย วิทยาเขตปทุมธานี สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งได้กรุณาตรวจสอบ แนะนำ และให้แนวทางอันถูกต้องจนทำให้ผู้ศึกษาประสบความสำเร็จในการศึกษา ค้นคว้า และทำให้รายงาน การศึกษาวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้อย่างสมบูรณ์

ผู้ศึกษาวิจัยขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.พรพรรณ วีระปรียากร คณะผู้บริหาร เจ้าหน้าที่โครงการ ตลอดจนเจ้าหน้าที่ วิทยาลัยป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย วิทยาเขตปทุมธานี สถาบันพัฒนาบุคลากร ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ท่านผู้อำนวยการวิทยาลัยป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย วิทยาเขต ปทุมธานี สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และอาสาสมัครป้องกันภัย ฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เทศบาลตำบลแม่นะ อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ ที่ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ตลอดจน เจ้าหน้าที่ทุก ๆ ท่านที่เกี่ยวข้อง เช่น ห้องสมุดวิทยาลัยป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ที่กรุณา เอื้อเฟื้อ ข้อมูล ตลอดจนนักวิชาการทุกท่านที่ผู้ศึกษาได้นำผลงานอ้างอิงประกอบการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษา ใคร่ขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานการศึกษานี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจหรือ อาจใช้เป็น แนวทางในการศึกษาค้นคว้าต่อไป คุณความดีอันใดที่เกิดจากการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอมอบ แต่บิดา มารดา คณาจารย์ และผู้ที่เกี่ยวข้องที่ได้กรุณาสนับสนุนผู้ศึกษาด้วยดีตลอดมา

กัญจณิศย์ วันชัย

นักศึกษาหลักสูตร นบ.ปภ. รุ่นที่ 14

มีนาคม 2561

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนของเทศบาลตำบลแม่นะ อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ โดยการศึกษาครั้งนี้ใช้การศึกษาเชิงปริมาณ ซึ่งใช้แบบสอบถามสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ของเทศบาลตำบลแม่นะ อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ เพื่อให้ให้นำผลการศึกษานำมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและเป็นข้อมูลในการพัฒนาอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งจะเห็นได้ว่า จากการวัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เทศบาลตำบลแม่นะ อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์ พบว่า ปัจจัยด้านการยอมรับทางสังคม และปัจจัยด้านความสำเร็จแห่งตน อยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากผู้สมัครเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนส่วนใหญ่มีความต้องการปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์และช่วยเหลือผู้ประสบภัยเป็นสำคัญ ดังนั้น สิ่งที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครฯ คือการได้รับการยอมรับจากการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเพื่อสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นไป และจะยังปฏิบัติหน้าที่อาสาสมัครต่อไป แม้ว่าจะได้รับค่าตอบแทน จึงคิดว่าแรงจูงใจในเรื่องของสวัสดิการที่จะได้รับจากรัฐ เป็นเรื่องรอง

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทสรุปผู้บริหาร	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	จ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ที่มาและความสำคัญของการศึกษา	1
1.2 วัตถุประสงค์การศึกษา	2
1.3 ขอบเขตของการศึกษา	2
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
1.5 กรอบการศึกษา	3
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	4
บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ	5
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม	11
2.3 พระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. 2550	14
2.4 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกันภัย ฝ่ายพลเรือน พ.ศ.2553	16
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	
3.1 รูปแบบการวิจัย	19
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	19
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	21
3.4 เครื่องมือการวิจัย : การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย	21
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	22
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	23

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปและอภิปรายผล	
5.1 สรุปผลการศึกษา	29
5.2 อภิปรายผล	31
5.3 ข้อเสนอแนะทั่วไป	32
5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาคั้งต่อไป	33
บรรณานุกรม	34
ภาคผนวก	
แบบสอบถาม	
แบบเสนอโครงงานวิจัยส่วนบุคคล	
ประวัติผู้เขียน	

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	24
ตาราง 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านการยอมรับทางสังคม	25
ตาราง 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	26
ตาราง 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามด้านความสำเร็จแห่งตน	27
ตาราง 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับระดับแรงจูงใจ	28

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของการศึกษา

สถานการณ์สาธารณสุขภัยในปัจจุบันมีแนวโน้มทวีความรุนแรงและซับซ้อนมากขึ้นสร้างความสูญเสียต่อชีวิต ทรัพย์สินของประชาชน และส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมทรัพยากรธรรมชาติได้รับความเสียหาย การพัฒนาประเทศที่มุ่งเน้นความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ส่งผลให้มีการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมากจนก่อให้เกิดทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเสื่อมโทรม เกิดภาวะโลกร้อน ซึ่งเป็นปัจจัยเสี่ยงที่สำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อความหลากหลายทางชีวภาพ วิกฤตน้ำ และการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศซึ่งส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศ

ตำบลแม่ณะ เป็นตำบลในอำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ ภูมิประเทศเป็นพื้นที่ราบลุ่มหุบเขาเป็นส่วนใหญ่ พื้นที่ที่อยู่บริเวณหุบเขา ล้อมรอบด้วยภูเขา และป่าไม้ตามธรรมชาติ ตั้งอยู่บริเวณบนภูเขาที่มีแหล่งน้ำตามธรรมชาติไหลผ่าน ระยะทางห่างจากอำเภอเชียงดาว ประมาณ 14 - 27 กิโลเมตร และมีทางหลวงหมายเลข 107 ถนนโชตนา (ถนนเชียงใหม่-ฝาง) พาดผ่านในหลายพื้นที่ของอำเภอ ซึ่งมีจำนวนหมู่บ้าน 13 หมู่บ้าน ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม และมีชนหลายเผ่า เช่น ชนเผ่าไทยใหญ่ ลีซอ มูเซอ กะเหรี่ยง และคนพื้นเมือง ดังนั้น จึงเป็นอีกแห่งหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากภัยพิบัติหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นภัยธรรมชาติ และภัยจากมนุษย์ และทั้งทางตรงและทางอ้อม ภัยที่เกิดขึ้นเป็นประจำทุกปี ได้แก่ อุทกภัย น้ำป่าไหลหลาก วัตภัย ไฟป่า ซึ่งสร้างความเสียหายแก่สิ่งสาธารณประโยชน์และบ้านเรือนประชาชนเป็นจำนวนมาก จะเห็นได้ว่าภัยพิบัติที่เกิดขึ้น ล้วนก่อให้เกิดความสูญเสียแก่ทุกภาคส่วน และในการให้ความช่วยเหลือภัยพิบัติต่าง ๆ เพื่อให้สามารถเข้าถึงผู้ได้รับผลกระทบอย่างรวดเร็ว ทัวถึง จำเป็นต้องอาศัยเครือข่ายการมีส่วนร่วมของชุมชนในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (Civil Defense Volunteer) หรือที่เรียกว่า อปพร. จึงถือเป็นอาสาสมัครที่ปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในการให้ความช่วยเหลือประชาชนในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน เนื่องจากเป็นบุคคลที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด

จากความสำคัญของการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ในดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงนำมาสู่ความจำเป็นของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ภายใต้ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ซึ่งจะเป็แนวทางในการปฏิบัติงานและเป็นข้อมูลในการพัฒนาอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์การศึกษา

1.2.1 ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนของเทศบาลตำบลแม่ณะ อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่

1.2.2 เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนของเทศบาลตำบลแม่ณะ อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่

1.3 ขอบเขตของการศึกษา

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้า มุ่งที่จะศึกษาว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) สังกัดศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เทศบาลตำบลแม่ณะ อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และเป็นข้อมูลในการพัฒนาอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอบเขตด้านประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

ประชากร/กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ในสังกัดศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลแม่ณะ อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 68 คน แต่ในการศึกษาจะดำเนินการกับตัวแทนประชากรการศึกษา จำนวน 58 คน ที่ได้มาจากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และกลุ่มตัวอย่างเหล่านี้พร้อมยินดีให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลเพื่อการศึกษา ภายใต้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่ายโดยคำนึงถึงความเป็นในการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

1) ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

-ปัจจัยภายใน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

-ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ด้านการยอมรับทางสังคม ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ และด้านความสำเร็จแห่งตน

2) ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของ

อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เทศบาลตำบลแม่ณะ อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่

ขอบเขตด้านเวลา

ผู้ศึกษาใช้ระยะเวลาในการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง การออกแบบการศึกษาและเก็บข้อมูล และการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลสรุปผลการศึกษา ตั้งแต่เดือน มกราคม 2561 – มีนาคม 2561

ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่การดำเนินการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ตำบลแม่ณะ อำเภอยางตลาด จังหวัดเชียงใหม่

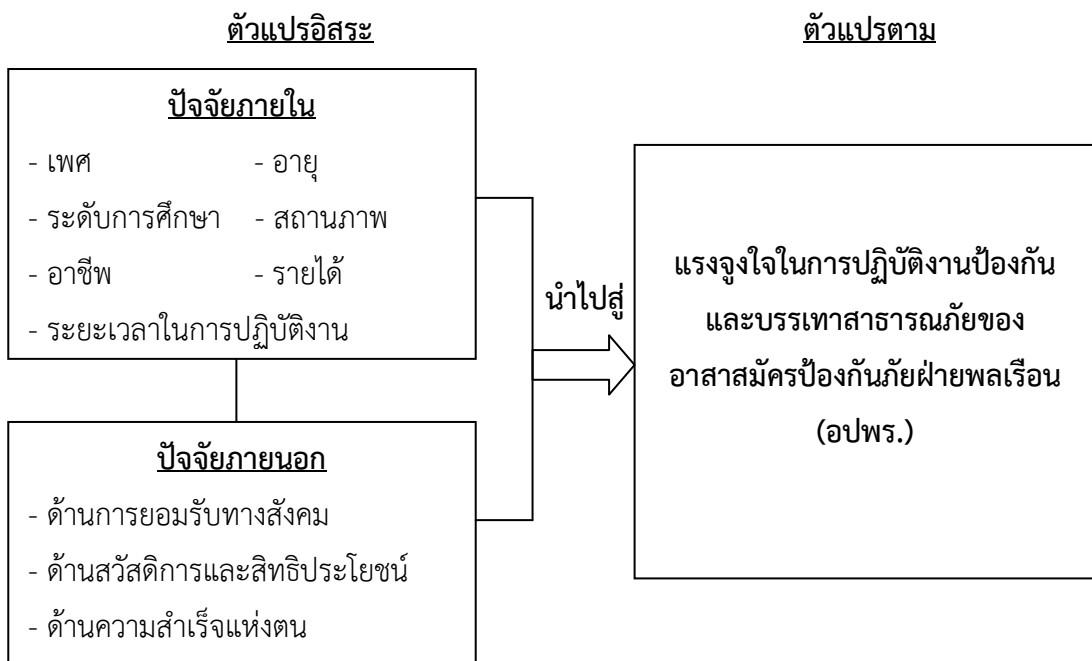
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.4.1 ผู้อำนวยการศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลแม่ณะ อำเภอยางตลาด จังหวัดเชียงใหม่ สามารถนำผลการศึกษาเป็นข้อมูลในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) สังกัดศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลแม่ณะ อำเภอยางตลาด จังหวัดเชียงใหม่ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

1.4.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลดังกล่าวไปขยายผลและศึกษาวิจัยกับสถานที่อื่น ๆ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน

1.5 กรอบการศึกษา

การศึกษานี้ มุ่งที่จะศึกษาว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) สังกัดศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลแม่ณะ อำเภอยางตลาด จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และเป็นข้อมูลในการพัฒนาอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิดการศึกษา ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

อาสาสมัคร (volunteer) ตามความหมายในราชบัณฑิตยสถาน หมายถึง ผู้ที่สมัครใจทำงานเพื่อส่วนรวม

การป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน หมายถึง การกระทำที่เกี่ยวข้องกับประชาชนทั้งปวงเพื่อป้องกันบรรเทา และลดความเสียหายอันพึงเกิดขึ้นแก่ชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนอันเนื่องมาจากภัยพิบัติต่าง ๆ กล่าวโดยสรุปได้ ดังนี้

การป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน หมายถึง

- การเตรียมการและการปฏิบัติการทุกอย่าง เพื่อบรรเทาความเสียหายที่จะบังเกิดแก่ทรัพย์สินของประชาชนอันเนื่องมาจากภัยพิบัติต่าง ๆ

- การแก้ปัญหาในภาวะฉุกเฉินซึ่งเกิดขึ้นโดยกะทันหัน อันเนื่องมาจากภัยอันตรายต่าง ๆ และสามารถดำเนินการเผชิญภัยซึ่งเกิดขึ้นนั้นได้

- ดำเนินการฟื้นฟูบูรณะและซ่อมแซมสิ่งสาธารณประโยชน์ต่าง ๆ ตลอดจนสถานที่สำคัญซึ่งได้รับความเสียหายจากภัยอันตรายต่าง ๆ ให้กลับคืนสู่สภาพปกติสามารถใช้งานได้

การป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ตามพระราชบัญญัติป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ.2522 หมายความว่า การดำเนินการโดยเจ้าหน้าที่ป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนในการป้องกันและบรรเทาอันตรายหรือความเสียหายอันเนื่องมาจากสาธารณภัย ภัยทางอากาศ หรือการก่อวินาศกรรม ไม่ว่าจะการดำเนินการนั้นจะได้กระทำก่อนเกิดภัยหรือภายหลังที่ภัยได้ผ่านพ้นไปแล้ว และหมายความรวมถึงการอพยพประชาชน และส่วนราชการเพื่อการนั้น

อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน หรือ อปพร. สำหรับการศึกษานี้หมายถึง อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ใช้คำย่อว่า “อปพร.” ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ตำบลแม่ณะ อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ

ศูนย์ อปพร. สำหรับการศึกษานี้หมายถึง สังกัดศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลแม่ณะ อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ

แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งจูงใจของบุคคลให้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ประกอบด้วย ด้านการยอมรับทางสังคม ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ และด้านความสำเร็จแห่งตน

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หมายถึง งานที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อย การช่วยเหลือผู้ประสบภัย และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี ระเบียบกฎหมายที่ใช้ในการศึกษา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนของเทศบาลตำบลแม่นะ อำเภอดงหลวง จังหวัดเชียงใหม่ ผู้ศึกษาได้ศึกษา ค้นคว้า และทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดการศึกษา และสร้างเครื่องมือการศึกษาที่มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม ดังนี้

- 2.1 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
- 2.3 พระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ.2550
- 2.4 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2553
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (motive) คือพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูง จะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำ จะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิก การกระทำ ก่อนบรรลุเป้าหมาย

แรงจูงใจ เป็นคำที่ได้ความหมายมาจากคำภาษาละตินที่ว่า movere ซึ่งหมายถึง "เคลื่อนไหว (move) " ดังนั้น คำว่าแรงจูงใจจึงมีการให้ความหมายไว้ต่างๆ กันดังนี้

1. แรงจูงใจ หมายถึง "บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำ หรือเคลื่อนไหว หรือมี พฤติกรรม ในลักษณะที่มีเป้าหมาย" (Walters.1978 :218) กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ แรงจูงใจเป็นเหตุผล ของการกระทำ นั้นเอง

2. แรงจูงใจ หมายถึง "สภาวะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลัง ทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหว ไปในทิศทางที่มีเป้าหมายที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่ในภาวะสิ่งแวดล้อม" (Loundon and Bitta.1988:368)

จุกวาร์ตน์ เอื้ออำนวย (2549) ได้กล่าวว่าถึงแรงจูงใจว่า หมายถึง พลังที่มีอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งพร้อมที่จะกระตุ้นหรือชี้ทาง ให้บุคคลกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจว่า หมายถึง อิทธิพลภายในของบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับระดับการกำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง หรือเป็น สภาพของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปสู่จุดหมายปลายทางตามที่ตนต้องการ

ชาญเดช วีรกุล (2552, หน้า 3) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าจากภายใน สิ่งจูงใจ หรือ สิ่งโน้มน้าวใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรม เกิดความคิด ความเชื่อมั่น และความมานะพยายามที่จะกระทำและคงไว้ ซึ่งการกระทำนั้น ๆ เพื่อจะบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่ง ตามที่ตัวบุคคลหรือองค์การได้ ตั้งไว้ จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจ คือสิ่งกระตุ้น หรือสิ่งเร้าที่ทำให้คนมีพลังในการใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่และ แสวงหาความรู้ใหม่ในการทำงานด้วยความเต็มใจ และมีความสุขกับการทำงานเพื่อจะบรรลุเป้าหมาย หรือ วัตถุประสงค์ขององค์การ

สุชาดา สุขบำรุงศิลป์ (2553, หน้า 17) กล่าวว่า แรงจูงใจคือ สิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลเป็น แรงขับ เป็นพลังของแต่ละคนที่ทำให้กระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จ โดยมีกระบวนการเกิดจากการที่มนุษย์ ทุกคนมีความคาดหวัง ความต้องการ (Needs) และเป้าหมายในชีวิต ทำให้เกิดแรงขับ (Drive) เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย (Goals) เพราะฉะนั้น แรงจูงใจจึงมีอิทธิพลในการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาทิศทางใด ทิศทางหนึ่งและรักษาพฤติกรรมนั้นไว้ เพื่อให้ตนเองนั้นได้สิ่งที่คาดหวัง หรือต้องการ

ธิดา สุขใจ (2548, หน้า 8) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งใด ๆ ที่เป็น แรงผลักดัน หรือกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมด้วยความเต็มใจ เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มี ประสิทธิภาพ ซึ่งมูลเหตุจูงใจที่สำคัญคือ ความต้องการ ความพึงพอใจในการทำงาน จะนำมาซึ่งการปฏิบัติที่ดี ของบุคลากร ทำให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์การ ซึ่งจะเป็เนืองไขสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การในระยะยาว

ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ (2548, หน้า 14) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันทั้งจากภายนอกและภายใน ซึ่งช่วยกระตุ้นทิศทางหรือแนวทางของพฤติกรรมให้บุคคลกระทำ สิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ และเป็นไปตามแรงจูงใจของบุคคล

Daft (2000, p. 534) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจว่า หมายถึง พลังหรือแรงผลักดันทั้งภายในและ ภายนอกในตัวบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่กระตือรือร้นรวมทั้งเป็นแรงกระตุ้นที่จะทำให้บุคคล รักษา พฤติกรรมนั้นไว้

Lahey (2001, p. 370) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจว่า หมายถึง ภาวะภายในที่กระตุ้นให้เกิด พฤติกรรมทั้งการคิด ความรู้สึก การกระทำเพื่อมุ่งให้บรรลุเป้าหมาย

Robbins (2003, p. 63) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจว่า หมายถึง แรงกระตุ้นหรือแรงแห่งความพยายามที่เข้มข้น (Intensity) ไม่ย่อท้อ (Persistence) และอย่างมีทิศทาง (Direction) เพื่อให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยแรงจูงใจนั้นจะเป็นกระบวนการภายในจิตใจที่ก่อให้เกิดพลัง และเกิดทิศทางของการกระทำบางสิ่งบางอย่างอย่างสมัครใจ เต็มใจเพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายตามที่ต้องการ โดยเป็นความเต็มใจที่จะทำ รวมทั้งความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามให้มากขึ้นเพื่อบรรลุ เป้าหมายที่ต้องการนั้น

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้า แล้วทำให้เกิดพลังหรือแรงผลักดันทั้งภายในและภายนอกในตัวบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ทั้งการคิด ความรู้สึก การกระทำเพื่อมุ่งให้บรรลุเป้าหมาย หรือกระทำตามทิศทางที่กำหนดด้วยความร่วมมืออย่างยินดีและเต็มใจ ทั้งนี้ เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้องค์กรเพิ่มมากขึ้น

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1. ทฤษฎี อีอาร์จี ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Existence Relatedness Growth Theory: E.R.G. Theory)

ธีราภรณ์ พาหุรักษ์ (2551, หน้า 20) กล่าวถึงทฤษฎีการจูงใจอีอาร์จี (ERG) ของอัลเดอร์ เฟอร์ ว่า อัลเดอร์เฟอร์ มีความเห็นว่า ความต้องการของมนุษย์น่าจะแยกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการการอยู่รอด หรือ E (Existence)
2. ความต้องการมีสัมพันธ์ทางสังคม หรือ R (Relatedness)
3. ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต หรือ G (Growth)

ซึ่งความต้องการแต่ละประเภทเรียงจากต่ำไปสูง ได้ดังนี้

1. ความต้องการอยู่รอด จะเกี่ยวข้องกับความต้องการทางด้านร่างกายและปรารถนาอยากมีเครื่องใช้ต่างๆ เช่น ต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย สำหรับในองค์กร คือความต้องการค่าจ้าง โบนัส และผลตอบแทน

2. ความต้องการสัมพันธ์ทางสังคม หมายถึง ความต้องการทุกชนิดที่มีความหมายในเชิงมนุษย์สัมพันธ์สำหรับในองค์กร คือ ความต้องการที่จะเป็นผู้นำ หรือผู้มีฐานะเป็นหัวหน้า ความต้องการที่จะเป็นผู้ตาม และความต้องการอยากมีสายสัมพันธ์ทางมิตรกับบุคคลอื่น

3. ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต เป็นความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงฐานะ สภาพและการเติบโตก้าวหน้าของพนักงาน การพัฒนาเติบโตด้วยความรู้ความสามารถสำหรับในองค์กร คือ ความต้องการที่จะได้รับความรับผิดชอบเพิ่ม หรือความต้องการอยากได้ทำกิจกรรมใหม่ที่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถใหม่ๆ และได้มีโอกาสเข้าไปสัมผัสกับงานใหม่ๆ อีกหลายๆ ด้าน มากขึ้น

2. ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541, หน้า 415) กล่าวถึงทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์ ว่าความต้องการที่แสวงหาของแมคเคลแลนด์เป็นทฤษฎีซึ่งเสนอแนะว่า ความต้องการที่แสวงหาการเรียนรู้โดยอาศัยชีวิตและการที่บุคคลมุ่งที่ความต้องการเฉพาะอย่างมากกว่าความต้องการอื่นๆ ทฤษฎีนี้เสนอว่ารูปแบบการจูงใจอยู่บนพื้นฐานความต้องการ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการอำนาจบุคคลมีความต้องการอำนาจสูงจะมีความเกี่ยวข้องกับอิทธิพลและการควบคุมบุคคลเช่นนี้ จะต้องการความเป็นผู้นำเป็นนักพูด เป็นผู้ที่ต้องการทำงานให้เหนือกว่า บุคคลอื่น เป็นกลุ่มที่แสวงหาหรือค้นหาวิธีการแก้ปัญหาให้ดีที่สุดชอบสอนและชอบพูดในที่ชุมชน ชอบแข่งขัน เพื่อให้สถานภาพสูงขึ้นจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าทำงานให้ได้ประสิทธิภาพ

2. ความต้องการของความผูกพันบุคคลที่มีความต้องการขั้นสูงจะพอใจการเป็นที่รัก และมีแนวโน้มจะเลี่ยงความเจ็บปวดจากการต่อต้านโดยสมาชิกกลุ่มสังคม บุคคลจะรักษาความสัมพันธ์อันดีในสังคมพอใจในการให้ความร่วมมือมากกว่าการแย่งชิง พยายามสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น ต้องการสร้างความเข้าใจดีจากสังคมที่เป็นสมาชิกอยู่

3. ความต้องการความสำเร็จบุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงจะมีความปรารถนาอย่าง รุนแรงที่จะประสบความสำเร็จและกลัวความล้มเหลว ต้องการการแข่งขัน และกำหนดเป้าหมายที่ยากลำบากสำหรับตนเอง มีทัศนคติชอบเสี่ยงแต่ไม่ใช้ชอบการพนัน พอใจที่จะวิเคราะห์และประเมิน ปัญหา มีความรับผิดชอบเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงและมีการป้อนกลับในการทำงานตลอดจนมีความปรารถนาจะทำงานให้ดีกว่าบุคคลอื่นแสวงหาหรือพยายามรับผิดชอบในการค้นหาวิธีแก้ไขปัญหาค้นหาวิธีที่ดีที่สุด

สุรเดช สุขสว่าง (2548, หน้า 69) กล่าวถึงทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามแนวคิดของแมคเคลแลนด์ นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จทั้งในระดับบุคคล และระดับสังคม ผลของการศึกษาสรุปได้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement: N-Ach) เป็นความปรารถนาจะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี พยายามเอาชนะอุปสรรคต่างๆ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ มีความวิตกกังวลเมื่อประสบความสำเร็จ

2. ความต้องการผูกพัน (Need for Affiliation: N-Aff) เป็นความต้องการอยู่ร่วมกันกับคนอื่นในสังคม ความต้องการความเป็นมิตรและสัมพันธ์ภาพที่อบอุ่น)

3. ความต้องการมีอำนาจบารมี (Need for Power: N-Pow) ได้แก่ ความต้องการรับผิดชอบบุคคลอื่น ต้องการควบคุมและให้คุณให้โทษแก่คนอื่นได้ จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า แรงจูงใจ หรือองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ มีหลายสิ่งและมีแตกต่างกันบ้างตาม ลักษณะ และความต้องการของผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งหากมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ทำย่อมทำให้งานนั้นออกมาดี หากแต่ไม่มีความพอใจในงานที่ทำย่อมทำให้งานที่ออกมานั้นไม่มีประสิทธิภาพ

3. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอริชเบอร์ก (Frederick Herzberg Two-factor theory or motivator-hygiene theory)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอริชเบอร์ก ทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุน (The Motivation-Hygiene Theory) เรียกอีกแบบหนึ่งว่า ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของเฮอริชเบอร์ก สาเหตุที่เรียกว่าทฤษฎีสองปัจจัยเพราะในการทำงานนั้นจะต้องมีสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจสิ่งที่ไม่พึงพอใจ หรือส่วนประกอบที่เสริมให้คนเกิดความพอใจยิ่งขึ้นจึงเรียกว่าเป็นสิ่งค้ำจุน ทฤษฎีจูงใจค้ำจุนของเฮอริชเบอร์ก สร้างขึ้นจากผลการวิจัยของเขาในขณะปี 1959 ที่เมืองพิตส์เบิร์ก (Pittsburgh) รัฐเพนซิลวาเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อพิสูจน์ทฤษฎีของเฮอริชเบอร์กที่ว่ามนุษย์มีความปรารถนา 2 ประการ ประการที่หนึ่งคือ ความปรารถนาที่จะขจัดความทุกข์ทางร่างกายทั้งหลายให้หมดไป เช่น ความหิว ความเดือร้อนทางสุขภาพ ประการที่สองคือความปรารถนาในความสุขทางใจ เช่น ความภาคภูมิใจในความสำเร็จชีวิตที่เจริญก้าวหน้า เป็นต้น

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำ (Job Content) เช่น ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ฯลฯ ปัจจัยจูงใจทำให้บุคคลเกิดความชื่นชอบ ยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้าต้องการสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติงานแล้วจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้สำเร็จเสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ

1.2 การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อนและบุคคลอื่นโดยทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้อาจบางครั้งอาจจะแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย

1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่างานนั้นเป็นงานที่จำเจ น่าเบื่อหน่าย ทำทลายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือเป็นงานที่ยากหรือง่าย

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์กรโดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือ เป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่าเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงานเป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงานอันจะทำให้คนทำงานได้เป็นปกติในองค์กรเป็น เวลานาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนช่วยในการทำงานสุขสบายขึ้นป้องกันไม่ให้เกิดผลออกจากงาน ถ้าเป็นปัจจัยนี้ไม่มีงานหรือจัดไว้ไม่ดีจะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดีปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) นอกจากจะหมายถึงโอกาสที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งภายในหน่วยงานหรือองค์กรแล้ว ยังหมายถึงการที่บุคคลมีโอกาสพัฒนาทักษะ และได้รับสิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพของเขา

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Supervisor) หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานในกลุ่ม และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation peers) หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานในกลุ่ม และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Subordinates) หมายถึง การพบปะสนทนา และปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2.6 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง องค์ประกอบของสถานะอาชีพที่ทำให้บุคคลรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การมีอภิสิทธิ์ต่าง ๆ

2.7 นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานได้สำเร็จ รวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์กร เช่น การที่บุคคลจะต้องทราบว่าเขาทำงานให้ใคร นั่นคือ นโยบายขององค์กรจะต้องแน่ชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

2.8 สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมือ อุปกรณ์และอื่น ๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ

2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in Personal Life) หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไรอย่างหนึ่งต่องานของเขา เช่น ถ้าองค์การต้องการให้บุคคลย้ายที่ทำงานใหม่ อาจจะไกลและทำให้ครอบครัวลำบาก เป็นต้น

2.10 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความมั่นคงขององค์การ

2.11 การปกครองบังคับบัญชา (Supervisor Technical) หมายถึง ความรู้สึกความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำ หรือมอบหมายความรับผิดชอบต่างๆ ให้อีกหนึ่ง

ดังนั้น ในการศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) เป็นการศึกษาเพื่อที่จะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมี 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ซึ่งทฤษฎีที่สามารถจัดองค์ประกอบแรงจูงใจได้อย่างชัดเจนและครอบคลุม คือ ทฤษฎีแรงจูงใจ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

ความหมายของการมีส่วนร่วม

นอร์ตัน จงวุฒิเวตน์ (2527, หน้า 183 - 186) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจและอารมณ์ (Mental and Emotional Involvement) ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์กลุ่ม (Group Situation) ซึ่งผลของการเกี่ยวข้องเป็นเหตุเร้าใจให้กระทำเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มนั้น ทั้งยังให้เกิดความรู้สึกร่วมรับผิดชอบกับกลุ่มนั้นด้วย นอกจากนี้ ยังกล่าวถึงเงื่อนไขของการมีส่วนร่วมว่ามีอย่างน้อย 3 ประการ คือ ประชาชนต้องมีอิสรภาพที่จะมีส่วนร่วม ประชาชนต้องสามารถที่จะมีส่วนร่วม ประชาชนต้องเต็มใจที่จะมีส่วนร่วม

แฟรงก์ลิน (Franklyn, 1985, p. 16 อ้างถึงใน ปรีดา เจษฎารางกุล, 2550, หน้า 24) ได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนจะต้องมีความสัมพันธ์ กับแนวคิดของการเชื่อใจและการยอมรับตนเอง เพื่อที่จะนำไปสู่การมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างยั่งยืน ซึ่งสามารถสังเกตได้จากระดับความพึงพอใจ ระดับความไว้วางใจและต้องครอบคลุมทัศนคติ ความคาดหวังและกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติร่วมกัน

รีเดอร์ (Reeder, 1963 อ้างถึงใน กฤษฎา ตั้งวิทย์โมไนย, 2548, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม โดยอธิบายว่าการมีส่วนร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วมในการพบปะสังสรรค์ ซึ่งรวมทั้งการมีส่วนร่วมของปัจเจกบุคคลและการมีส่วนร่วมของกลุ่มและได้อธิบายถึงเหตุผลในการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดของมนุษย์

วิลเลียม (William, 1976, p. 138 อ้างถึงใน ปรีดา เจษฎาวรางกุล, 2550, หน้า 24) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนาร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ แก้ปัญหาของตนเองเน้นการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันกับประชาชน ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความชำนาญของประชาชนแก้ไขร่วมกับการใช้วิทยาการที่เหมาะสมและสนับสนุน ติดตามการปฏิบัติงานขององค์กรและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

ไพรัตน์ เตชะรินทร์ (2527, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมของชุมชนว่า หมายถึง กระบวนการรัฐ การทำการส่งเสริม ชักนำ สนับสนุนและสร้างโอกาสให้ประชาชนในชุมชน ทั้งในรูปส่วนบุคคล กลุ่มคน ชมรม สมาคม มูลนิธิและองค์กรอาสาสมัครรูปต่าง ๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือหลายเรื่องร่วมกันให้บรรลุวัตถุประสงค์และนโยบายการพัฒนาที่กำหนดไว้

รูปแบบของการมีส่วนร่วม

โคเฮน และอัฟฮอฟฟ์ (Cohen & UpHoff, 1980 อ้างถึงใน เทอดเกียรติ วงศาโรจน์, 2546, หน้า 19) ได้แบ่งชนิดของการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ชนิด คือ

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ริเริ่มตัดสินใจ ดำเนินการตัดสินใจ และปฏิบัติการ
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านทรัพยากรการบริหาร และการประสานขอความร่วมมือ
3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ทางด้านวัตถุ ผลประโยชน์ทางสังคม หรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation)

โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์ (2528, หน้า 94) ได้ให้ขั้นตอนการมีส่วนร่วมของประชาชน ดังนี้

1. การค้นหาปัญหา สาเหตุของปัญหา และพิจารณาแนวทางแก้ไข
2. การตัดสินใจเลือกแนวทางแก้ไขและวางแผนหรือโครงการแก้ไขปัญหา
3. การปฏิบัติการแก้ไขปัญหตามแผนและโครงการที่วางไว้
4. การรับประโยชน์จากโครงการ
5. การประเมินผลโครงการ

อิระวัชร์ จันทระประเสริฐ (2541 อ้างถึงใน ณรงค์ วารีชล, 2550, หน้า 6) กล่าวไว้คือ

1. การมีส่วนร่วมในลักษณะตัวบุคคล ให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคลที่เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ

2. การมีส่วนร่วมในลักษณะของกลุ่มขบวนการ ที่มุ่งสร้างพื้นฐานอำนาจจากการสร้างกลุ่มและโครงสร้างภายในหน่วยงาน

3. การมีส่วนร่วมในลักษณะโครงการ ให้ความสำคัญที่การจัดโครงการอันก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมที่ดี เน้นกลุ่มเป้าหมาย การถ่ายทอดระบบเทคนิค ความรู้ การกระจายอำนาจสู่ประชาชน

4. การมีส่วนร่วมในลักษณะสถาบัน ให้ความสำคัญในแง่ของการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสถาบัน มีการถ่ายทอดหรือขยายโครงการสร้างอำนาจของกลุ่มผลประโยชน์และชนชั้นทางสังคม

World Health Organization (2004 อ้างถึงใน ยุพิน ระพีพันธุ์, 2544, หน้า 21 - 22) เสนอปัจจัยพื้นฐานในการระดมการมีส่วนร่วมของประชาชน คือ

1. ปัจจัยของสิ่งจูงใจจากสภาพความเป็นจริงชาวบ้านที่จะเข้าร่วมกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง ทั้งในแง่การร่วมแรง ร่วมทรัพยากร หรืออื่น ๆ นั้น มีเหตุผลอยู่ 2 ประการ คือ

1.1 การมองเห็นว่าตนจะได้ประโยชน์ตอบแทนในสิ่งที่ตนทำไป ซึ่งถือเป็นเรื่องการกระตุ้นให้เกิดมีสิ่งจูงใจ

1.2 การได้รับคำบอกกล่าวหรือชักชวนจากเพื่อนบ้านให้เข้าร่วม โดยมีสิ่งจูงใจเป็นตัวนำ ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องของการก่อให้เกิดมีสิ่งจูงใจ

2. ปัจจัยโครงสร้างของช่องทางในการเข้ามามีส่วนร่วม แม้ว่าชาวชนบทเป็นจำนวนมาก จะเห็นประโยชน์ของการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาแต่ก็ไม่อาจเข้าร่วมกิจกรรมได้ เนื่องจากไม่เห็นช่องทางของการมีส่วนร่วม หรือเข้าร่วมแล้วก็ไม่ได้รับดังที่คาดคิดเอาไว้ เนื่องจากการเข้ามามีส่วนร่วมนั้นมิได้จัดรูปแบบความสัมพันธ์ที่เหมาะสม เช่น ภาวะผู้นำ ลักษณะการทำงาน กฎระเบียบแบบแผน เป็นต้น ดังนั้น ปัจจัยพื้นฐานทางด้านโครงสร้างของช่องทางในการเข้ามามี ส่วนร่วมจึงควรมีลักษณะ

2.1 เปิดโอกาสให้ทุกคนและทุกกลุ่มในชุมชนมีโอกาสเข้าร่วมในการพัฒนารูปแบบใดรูปแบบหนึ่งโดยการเข้าร่วมอาจอยู่ในรูปของการมีส่วนร่วมโดยตรงหรือโดยมีตัวแทนก็ได้

2.2 ควรมีกำหนดเวลาที่แน่ชัด เพื่อให้ผู้เข้าร่วมสามารถกำหนดเงื่อนไขของตนเองได้

2.3 กำหนดลักษณะกิจกรรมที่แน่นอน

3. ปัจจัยอำนาจในการส่งเสริมกิจกรรมของการมีส่วนร่วม โดยปกติที่ผ่านมาในกิจกรรมหนึ่ง ๆ แม้ว่าประชาชนจะเห็นด้วยและมีโอกาสเข้าร่วม แต่ไม่อาจกำหนดเป้าหมาย วิธีการหรือ ผลประโยชน์ของกิจกรรม เพราะสิ่งเหล่านี้เจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นผู้กระทำ

ความสำคัญของการมีส่วนร่วม

David Hapgood (1969 อ้างถึงใน อนงค พัฒนจักร, 2535) ได้กล่าวถึงสาระสำคัญของการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนานั้นควรมีสาระสำคัญ 3 ประการ

1) การให้การศึกษแก่ประชาชน เพื่อให้ประชาชนเป็นผู้นำความรู้และข้อมูลต่าง ๆ สื่อระหว่างกันเป็นการลดช่องว่างของการสื่อความเข้าใจและความร่วมมือตลอดจนช่วยให้ประชาชนสามารถเลียนแบบ ดัดแปลง หรือสร้างสรรค์ในการพัฒนาตนเอง

2) การจัดโครงการพัฒนา เพื่อให้เป็นแบบจำลองและแบบฝึกหัดแก่ประชาชนในท้องถิ่น และเป็นการช่วยยกระดับมาตรฐานการใช้ชีวิตของชาวชนบทให้ มองเห็นถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วมให้ดีที่สุด

3) การปรับเปลี่ยนทัศนคติและค่านิยมของประชาชนให้สอดคล้องกับการทำงานร่วมกันในรูปแบบและวิธีการที่มีกฎเกณฑ์ มีระบบ และมีความซับซ้อน

สมนึก ปญญาสิงห์ (2532) กล่าวว่า ความสำคัญการมีส่วนร่วม มีดังนี้

1) สามารถสร้างความยอมรับในคุณค่าและวัฒนธรรมในชุมชนได้ และสามารถเปลี่ยนแปลงบรรทัดฐาน ที่ไม่พึงปรารถนาของชุมชนได้

2) เป็นวิธีการที่สามารถสร้างประสบการณ์ต่าง ๆ ทำให้ประชาชนเกิดการเรียนรู้และนำเอาไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

3) เป็นการระดมพลังความคิด พลังกาย กำลังใจและทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ในชุมชน ออกมาใช้โดยพยายามหลีกเลี่ยงการใช้ทรัพยากรที่ซับซ้อนจากภายนอกให้มากที่สุด ทั้งนี้ เพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้

4) สนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย ที่มีการกระจายอำนาจพร้อมทั้งบทบาทหน้าที่ต่าง ๆ ไปสู่ประชาชนในท้องถิ่นให้มากที่สุด

ดังนั้นสรุปได้ว่า การที่ประชาชนในชุมชนจะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้น ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ริเริ่มตัดสินใจ ดำเนินการตัดสินใจ และปฏิบัติการ โดยอาศัยปัจจัยพื้นฐานในการระดมการมีส่วนร่วมของประชาชน คือ ปัจจัยของสิ่งจูงใจจากสภาพความเป็นจริงชาวบ้านที่จะเข้าร่วมกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง ทั้งในแง่การร่วมแรง ร่วมทรัพยากร หรืออื่น ๆ และปัจจัยโครงสร้างของช่องทางในการเข้ามามีส่วนร่วม

2.3 พระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. 2550

มาตรา 4 ในพระราชบัญญัตินี้ “สาธารณภัย” หมายความว่า อัคคีภัย วาตภัย อุทกภัย ภัยแล้ง โรคระบาดในมนุษย์ โรคระบาดสัตว์ โรคระบาดสัตว์น้ำ การระบาดของศัตรูพืช ตลอดจนภัยอื่น ๆ อันมีผลกระทบต่อสาธารณสุข ไม่ว่าจะเกิดจากธรรมชาติ มีผู้ทำให้เกิดขึ้น อุบัติเหตุ หรือเหตุอื่นใด ซึ่งก่อให้เกิดอันตรายแก่ชีวิต ร่างกายของประชาชน หรือความเสียหายแก่ทรัพย์สินของประชาชน หรือของรัฐ และให้หมายความรวมถึงภัยทางอากาศ และการก่อวินาศกรรมด้วย

“หน่วยงานของรัฐ” หมายความว่า ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชนและหน่วยงานอื่นของรัฐ แต่ไม่หมายความรวมถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” หมายความว่า องค์กรการบริหารส่วนตำบล เทศบาล องค์กรการบริหารส่วนจังหวัด เมืองพัทยา กรุงเทพมหานคร และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง

“องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งพื้นที่” หมายความว่า องค์กรการบริหารส่วนตำบล เทศบาล เมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง แต่ไม่หมายความรวมถึงองค์กรการบริหารส่วนจังหวัด และกรุงเทพมหานคร

“ผู้บริหารท้องถิ่น” หมายความว่า นายกององค์การบริหารส่วนตำบล นายกเทศมนตรี นายกเมืองพัทยา และหัวหน้าผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งพื้นที่อื่น

“อาสาสมัคร” หมายความว่า อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 15 ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้อำนวยการจังหวัด รับผิดชอบในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในเขตจังหวัด โดยมีอำนาจสั่งการหน่วยงานของรัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งอยู่ในจังหวัด ให้ดำเนินการในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัด และมีอำนาจสั่งการ ควบคุม และกำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานและอาสาสมัคร

มาตรา 20 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งพื้นที่มีหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในเขตท้องถิ่นของตน โดยมีผู้บริหารท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งพื้นที่นั้นเป็นผู้รับผิดชอบในฐานะผู้อำนวยการท้องถิ่น และมีหน้าที่ช่วยเหลือผู้อำนวยการจังหวัดและผู้อำนวยการอำเภอตามที่ได้รับมอบหมาย

มาตรา 21 เมื่อเกิดหรือคาดว่าจะเกิดสาธารณภัยขึ้นในเขตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งพื้นที่ใด ให้ผู้อำนวยการท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งพื้นที่นั้นมีหน้าที่เข้าดำเนินการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยโดยเร็ว และแจ้งให้ผู้อำนวยการอำเภอที่รับผิดชอบในเขตพื้นที่นั้นและผู้อำนวยการจังหวัดทราบทันที

มาตรา 41 ให้ผู้อำนวยการจัดให้มีอาสาสมัครในพื้นที่ที่รับผิดชอบ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) ให้ความช่วยเหลือเจ้าพนักงานในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้อำนวยการมอบหมายและตามระเบียบที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดการบริหารและกำกับดูแลอาสาสมัคร การคัดเลือก การฝึกอบรม สิทธิ หน้าที่และวินัยของอาสาสมัคร ให้เป็นไปตามระเบียบที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

สรุปได้ว่า พระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. 2550 การบริหารจัดการภัยพิบัติอยู่ในความรับผิดชอบของทุกระดับตั้งแต่ระดับท้องถิ่นจนถึงระดับประเทศ โดยให้มีอาสาสมัครป้องกันภัยในพื้นที่เข้ามาร่วมในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

2.4 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2553

ข้อ 3 ในระเบียบนี้

“อปพร.” หมายความว่า อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน

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

ข้อ 20 ให้ผู้อำนวยการท้องถิ่น เป็นผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. ดังนี้

(๑) ให้นายกเทศมนตรี เป็นผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เทศบาล รองนายกเทศมนตรี ซึ่งนายกเทศมนตรีมอบหมาย เป็นรองผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เทศบาล ปลัดเทศบาล เป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เทศบาล และสำนักปลัดเทศบาล เป็นศูนย์ อปพร. เทศบาล โดยให้เจ้าหน้าที่ของสำนักปลัดเทศบาล เป็นเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์

(๒) ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. องค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย เป็นรองผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. องค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. องค์การบริหารส่วนตำบล และสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นศูนย์ อปพร. องค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้เจ้าหน้าที่ของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์

(๓) ให้นายกเมืองพัทยา เป็นผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เมืองพัทยา รองนายกเมืองพัทยา ซึ่งนายกเมืองพัชามอบหมาย เป็นรองผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เมืองพัทยา ปลัดเมืองพัทยา เป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์ อปพร. เมืองพัทยา และสำนักปลัดเมืองพัทยา เป็นศูนย์ อปพร. เมืองพัทยา โดยให้เจ้าหน้าที่ของสำนักปลัดเมืองพัทยา เป็นเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์

ข้อ 35 อปพร. มีสิทธิ ดังต่อไปนี้

(๑) แต่งเครื่องแบบและประดับเครื่องหมาย อปพร.

(๒) ใช้วิทยุสื่อสารของทางราชการในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษร

(๓) ได้รับการคุ้มครองตามระเบียบและกฎหมายในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และหน้าที่อื่น ตามคำสั่งโดยชอบด้วยกฎหมายของผู้บัญชาการ รองผู้บัญชาการ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หรือเจ้าพนักงาน ตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2555) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงาน บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานคือสิ่งเร้าให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจแล้วก็จะปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

ปรีวัตร ยมเกิด ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน อำเภอวังโป่ง จังหวัดเพชรบูรณ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน อำเภอวังโป่ง จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในครั้งนี้ คือ สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ในพื้นที่อำเภอวังโป่ง จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 270 คน ผลการวิจัยพบว่า (1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ แรงจูงใจทางสังคม แรงจูงใจในด้านเกียรติยศชื่อเสียง แรงจูงใจด้าน ความสำเร็จแห่งตน แรงจูงใจในด้านร่างกาย ทางกายภาพ และแรงจูงใจด้านความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตามลำดับ (2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยจำแนกปัจจัยส่วนบุคคลคือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นระดับการศึกษาที่ไม่แตกต่างกัน

สมจิตร แสงชาติ (2558) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลศรีฐาน อำเภอป่าต้ว จังหวัดยโสธร มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของ อปพร. ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ด้านสังคม และด้านการติดต่อสื่อสารของ อปพร. กับการมีส่วนร่วมในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (3) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค การมีส่วนร่วมของ อปพร. ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีฐาน อำเภอป่าต้ว จังหวัดยโสธร ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับการมีส่วนร่วมของสมาชิก อปพร. ในด้านการฝึกอบรม และด้านการช่วยเหลือผู้ประสบภัย อยู่ในระดับน้อย สำหรับดานการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับหน่วยราชการในการบริการสังคม อยู่ในระดับปานกลาง (2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลด้านสังคม และด้านการติดต่อสื่อสารของ อปพร. กับการมีส่วนร่วมในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ดานบุคคล ได้แก่ เพศรายได้ อาชีพ ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับอายุ ระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านสังคม ได้แก่ ระยะเวลาการเป็นสมาชิก อปพร. ที่แตกต่างกันมีส่วนร่วมในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย แตกต่างกัน

กันอย่างไม่มียุทธศาสตร์สำคัญทางสถิติ ด้านการติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน และสื่อบุคคล แตกต่างกันมีส่วนร่วมในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีฐาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (3) ปัญหาอุปสรรคการมีส่วนร่วมของสมาชิก อปพร. ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีฐาน สรุปผลการศึกษาวิจัย ดังนี้ 3.1 ด้านการเข้ามามีส่วนร่วม อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ไม่ทราบข่าวการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ไม่มีเวลา ไม่มีแรงใจในการปฏิบัติงาน เท่ากัน และครอบครัวไม่สนับสนุนน้อยที่สุด 3.2 ด้านการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ขาดวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงานมากที่สุด รองลงมาคือไม่มีเงินทุนเพียงพอในการดำเนินงาน, การดำเนินงานไม่ต่อเนื่อง, ขาดการสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่ แกนนำไม่ให้ความสำคัญในการดำเนินกิจกรรม ตามลำดับ และสมาชิกไม่ให้ความร่วมมือกันน้อยที่สุด

ข้อทิพย์ จำเริญกุล (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการสมัครเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน กรณีศึกษา : เทศบาลตำบลนาจารย์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจต่อการสมัครเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน และศึกษาปัญหาอุปสรรคในการสมัครเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน การวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ทำให้สมัครเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนในระดับมาก คือ การทำงานที่มีความรับผิดชอบและเป็นประโยชน์ต่อสังคม การเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ต่อสังคม การนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม การสนใจและความชอบด้านอาสาสมัคร การสร้างความสามัคคีระหว่างคนในชุมชน การสร้างความเชื่อมั่นให้กับตนเอง การมีโอกาสรู้จักบุคคลอื่น การพบเจอประสบการณ์แปลกใหม่ ทำท่าย และการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ปัจจัยในระดับมาก คือ การช่วยเหลือบุคคลอื่นที่อ่านแอกกว่า การยกสถานภาพทางสังคมของตนเอง การได้รับการยอมรับจากสังคม การได้สวมเครื่องแบบอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน การประดับเหรียญตราหรือเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ การได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์จากการปฏิบัติงาน การได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน การเป็นฐานคะแนนเสียงเพื่อการปฏิบัติงานด้านการเมืองหรือการเป็นผู้นำชุมชนต่อไป การมีอำนาจเหนือบุคคลอื่น และการได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์กรณีบาดเจ็บหรือเสียชีวิตจากการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยที่ระดับน้อยที่สุด คือ การได้รับค่าลดหย่อนอัตราค่าโดยสารรถไฟและรถปรับอากาศ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนของเทศบาลตำบลแม่นะ อำเภอลำปาง จังหวัดเชียงใหม่ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ที่เน้นศึกษาและวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เพื่อสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและเป็นข้อมูลในการพัฒนาอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผู้ศึกษาได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

3.1 รูปแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative research) มุ่งเน้นศึกษาและวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ที่ปฏิบัติงานในสังกัดศูนย์ อปพร.เทศบาลตำบลแม่นะ อำเภอลำปาง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 68 คน

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) สังกัดศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลแม่นะ อำเภอลำปาง จังหวัดเชียงใหม่ ใน 9 ตำบล จำนวนทั้งหมด 68 คน ประกอบด้วย

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ชาย	หญิง
1	บ้านป่าบง	2	0
2	บ้านแม่นะ	10	4
4	บ้านห้วยไฉ่	9	3
5	บ้านแม่ยะ	9	0
6	บ้านสบคาบ	8	0
7	บ้านสบอ้อ	11	0
8	บ้านแม่อ้อใน	8	0
9	บ้านปางมะโอ	3	0
11	บ้านแม่แมะ	1	0

เนื่องจากทรัพยากรการศึกษา ทั้งด้านงบประมาณและเวลา ดังนั้น ในการศึกษาจึงได้มีการ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อเป็นตัวแทนประชากรการศึกษา ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา มีการพิจารณาและกำหนดขั้นตอนในการได้มา ดังนี้

1. การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตร Taro Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และเนื่องจากประชากรมีจำนวน 68 คน ไม่สามารถใช้ข้อมูลจากตารางของ Taro Yamane (1967) จึง ได้ใช้การคำนวณ ตามสูตรของ Taro Yamane (1967) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณ เท่ากับ 58 คน

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = ประชากรที่ใช้ในการศึกษา (68)

e = ความผิดพลาดที่เกิดขึ้น (หรือกำหนดความเชื่อมั่น) (0.05)

n = 58 คน

2. แบ่งกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนแต่ละหมู่บ้านตามสัดส่วน โดยแยกตามเพศ ตามสัดส่วนที่ เหมาะสม (Proportion) ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ดังนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ชาย	หญิง
1	บ้านป่าบง	2	0
2	บ้านแม่่นะ	9	3
4	บ้านห้วยโจ้	8	2
5	บ้านแม่ยะ	8	0
6	บ้านสบคาบ	7	0
7	บ้านสบอ้อ	9	0
8	บ้านแม่อ้อโน	7	0
9	บ้านปางมะโอ	2	0
11	บ้านแม่แม่ะ	1	0

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 2 แหล่ง คือ

1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

- ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง คืบทั้งหมด จากสมาชิก อปพร.

ของเทศบาลตำบลแม่นะ อำเภอยะนิงดาว จังหวัดเชียงใหม่ รวมทั้งสิ้น 58 ชุด

- นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการลกรหัสก่อนที่จะทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการ

ทางสถิติ

2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้มาจากของ

อินเทอร์เน็ต หนังสือและวารสาร ตำรา ต่างๆ งานศึกษาที่มีผู้ศึกษามาก่อน โดยนำข้อมูลเหล่านั้นมาเป็นข้อ
และเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.4 เครื่องมือการวิจัย : การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือศึกษา ผู้ศึกษาได้สร้างเครื่องมือ
ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้ศึกษาสร้างขึ้นมาจากวัตถุประสงค์
ของการศึกษา กรอบแนวคิด ทฤษฎี และผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเอกสาร ตำราต่างๆ โดยแบ่ง
แบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ
อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของ
อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เทศบาลตำบลแม่นะ อำเภอยะนิงดาว จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน
3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการยอมรับทางสังคม (2) ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ และ (3) ด้านความสำเร็จ
แห่งตน โดยจะมีเกณฑ์การแบ่งระดับแรงจูงใจ ออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย
น้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน	ระดับแรงจูงใจ
5	มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด
4	มีแรงจูงใจในระดับมาก
3	มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง
2	มีแรงจูงใจในระดับน้อย
1	มีแรงจูงใจในระดับน้อยที่สุด

หลังจากนั้นนำมาหาค่าเฉลี่ย และเทียบกับเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับ
4.21 – 5.00	อยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	อยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	อยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	อยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะ รวมถึงปัญหา และอุปสรรคต่าง ๆ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ตำบลแม่ณะ อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การดำเนินงานการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนของเทศบาลตำบลแม่ณะ อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ มีขั้นตอนการศึกษา ดังนี้
 2. หลังจากที่ได้เก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ผู้ศึกษาได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำข้อมูลที่ได้นำมาทำการประมวลผลด้วยโปรแกรมเครื่องคำนวณ
 - 2.1 หาค่าร้อยละ (Percentage) ใช้พรรณนาแจกแจงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
 - 2.2 หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของระดับความคิดเห็น นำมาวิเคราะห์ และเขียนรายงานเชิงพรรณนา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เพื่อสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและเป็นข้อมูลในการพัฒนาอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เพื่อให้การศึกษานี้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว ผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 58 ชุด กลุ่มตัวอย่างตอบกลับมา 58 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00 จัดการประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Microsoft Excel ประกอบกับเครื่องคำนวณ และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลตามลักษณะข้อมูลในการศึกษา ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) สังกัดศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เทศบาลตำบลแม่นะ อำเภอยะรัง จังหวัดเชียงใหม่

2. ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนของเทศบาลตำบลแม่นะ อำเภอยะรัง จังหวัดเชียงใหม่

3. ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจและปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนของเทศบาลตำบลแม่นะ อำเภอยะรัง จังหวัดเชียงใหม่

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การศึกษาครั้งนี้ กำหนดสัญลักษณ์เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean)
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การแปลความหมาย

ค่าเฉลี่ย	แปลความหมาย
4.20 – 5.00	อยู่ในระดับมากที่สุด
3.40 – 4.19	อยู่ในระดับมาก
2.60 – 3.39	อยู่ในระดับปานกลาง
2.34 – 3.67	อยู่ในระดับน้อย
1.00 – 2.33	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 1 ข้อมูลสภาพทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	53	91.4
หญิง	5	8.6
อายุ		
31 – 40 ปี	14	24.1
41 - 50 ปี	20	34.5
51 ปีขึ้นไป	24	41.4
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	36	62.1
มัธยมศึกษา	19	32.8
อนุปริญญา	3	5.1
สถานะ		
โสด	8	13.8
สมรส	39	67.2
หม้ายหรือหย่า	11	19.0
อาชีพ		
เกษตรกร	9	15.5
รับจ้าง	49	84.5
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 5,000 บาท	24	41.4
5,001 – 10,000 บาท	32	55.2
10,001 – 15,000 บาท	2	3.4
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
8-10 ปี	28	48.9
10 ปีขึ้นไป	30	51.7

จากตาราง 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย คิดเป็นร้อยละ 91.40 มีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 41.40 การศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า ร้อยละ 62.10 สถานภาพ สมรส ร้อยละ 67.20 ประกอบอาชีพรับจ้าง ร้อยละ 84.50 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระหว่าง 5,001 - 10,000 บาท ร้อยละ 55.20 ระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 51.72

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของอาสาสมัคร

ป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เทศบาลตำบลแม่ณะ อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่

ตาราง 4.2 ระดับแรงจูงใจด้านการยอมรับทางสังคม ในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เทศบาลตำบลแม่ณะ อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่

เนื้อหา	\bar{X}	SD	ระดับแรงจูงใจ
- การยอมรับจากบุคคลในครอบครัวในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	3.79	0.522	มาก
- การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	3.97	0.620	มาก
- การได้รับการยอมรับจากคนในหมู่บ้าน และบุคคลทั่วไปในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	3.71	0.676	มาก
- การได้รับความร่วมมือในการให้ความช่วยเหลือหากเกิดภัยขึ้น	3.81	0.659	มาก
รวม	3.82	0.356	มาก

จากตาราง 4.2 พบว่า ระดับแรงจูงใจด้านการยอมรับทางสังคม ในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เทศบาลตำบลแม่ณะ อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 เมื่อพิจารณารายชื่อที่มีคะแนนเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ หัวข้อการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 หัวข้อการได้รับความร่วมมือในการให้ความช่วยเหลือหากเกิดภัยขึ้นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 หัวข้อการยอมรับจากบุคคลในครอบครัวในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ หัวข้อการได้รับการยอมรับจากคนในหมู่บ้าน และบุคคลทั่วไปในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีค่าเฉลี่ย 3.71

ตาราง 4.3 ระดับแรงจูงใจด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เทศบาลตำบลแม่ณะ อำเภอลำปาง จังหวัดเชียงใหม่

เนื้อหา	\bar{X}	SD	ระดับแรงจูงใจ
- การได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	3.02	0.607	ปานกลาง
- การได้รับการรักษาพยาบาล การดูแลสุขภาพ และสวัสดิการต่าง ๆ การได้รับการรักษาพยาบาล การดูแลสุขภาพ และสวัสดิการต่าง ๆ รวมถึง การได้รับเงินสงเคราะห์เมื่อบาดเจ็บหรือเสียชีวิตจากการปฏิบัติหน้าที่	2.98	0.662	ปานกลาง
- การได้รับเครื่องแบบอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน และการประดับตราหรือเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ	2.93	0.645	ปานกลาง
- การได้รับการลดหย่อนค่ารถโดยสาร รถไฟ รถประจำทาง	2.91	0.756	ปานกลาง
- การได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงาน	2.98	0.577	ปานกลาง
รวม	2.96	0.426	ปานกลาง

จากตาราง 4.3 พบว่า ระดับแรงจูงใจด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เทศบาลตำบลแม่ณะ อำเภอลำปาง จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 เมื่อพิจารณารายข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ หัวข้อการได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 หัวข้อการได้รับการรักษาพยาบาล การดูแลสุขภาพ และสวัสดิการต่าง ๆ การได้รับการรักษาพยาบาล การดูแลสุขภาพ และสวัสดิการต่าง ๆ รวมถึง การได้รับเงินสงเคราะห์เมื่อบาดเจ็บหรือเสียชีวิตจากการปฏิบัติหน้าที่ และหัวข้อการได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 หัวข้อการได้รับเครื่องแบบอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน และการประดับตราหรือเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 และหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ หัวข้อการได้รับการลดหย่อนค่ารถโดยสาร รถไฟ รถประจำทางมีค่าเฉลี่ย 2.91

ตาราง 4.4 ระดับแรงจูงใจด้านความสำเร็จแห่งตน ในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เทศบาลตำบลแม่ณะ อำเภอลำปาง จังหวัดเชียงใหม่

เนื้อหา	\bar{X}	SD	ระดับแรงจูงใจ
- การพัฒนาศักยภาพของตนเองในการเป็น อปพร. ที่ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	3.97	0.591	มาก
- การนำความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ชุมชน และสังคม	3.90	0.612	มาก
- ความก้าวหน้าในอาชีพและของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	3.79	0.642	มาก
- การได้รับความคุ้มครองในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย	3.95	0.510	มาก
รวม	3.90	0.369	มาก

จากตาราง 4.4 พบว่า ระดับแรงจูงใจด้านความสำเร็จแห่งตน ในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เทศบาลตำบลแม่ณะ อำเภอลำปาง จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 เมื่อพิจารณารายชื่อที่มีคะแนนเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ หัวข้อการพัฒนาศักยภาพของตนเองในการเป็น อปพร. ที่ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 หัวข้อการได้รับความคุ้มครองในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 หัวข้อการนำความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ชุมชน และสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ หัวข้อความก้าวหน้าในอาชีพและของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีค่าเฉลี่ย 3.79

ตาราง 4.5 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เทศบาลตำบลแม่่นะ อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่

เนื้อหา	\bar{X}	SD	ระดับแรงจูงใจ
- ปัจจัยด้านการยอมรับทางสังคม	3.82	0.356	มาก
- ปัจจัยด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	2.96	0.426	ปานกลาง
- ปัจจัยด้านความสำเร็จแห่งตน	3.90	0.369	มาก
รวม	3.56	0.242	มาก

จากตาราง 4.5 พบว่า โดยรวมระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เทศบาลตำบลแม่่นะ อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 เมื่อพิจารณารายข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ หัวข้อปัจจัยด้านความสำเร็จแห่งตน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 หัวข้อปัจจัยด้านการยอมรับทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และหัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ หัวข้อปัจจัยด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ มีค่าเฉลี่ย 2.96

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เทศบาลตำบลแม่ณะ อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับ และเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เทศบาลตำบลแม่ณะ อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและเป็นข้อมูลในการพัฒนาอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และจำแนกตามระดับแรงจูงใจ จำนวน 3 ด้าน ได้แก่

- (1) ด้านการยอมรับทางสังคม
- (2) ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ และ
- (3) ด้านความสำเร็จแห่งตน

ซึ่งแบบแผนการศึกษา เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative research) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เทศบาลตำบลแม่ณะ อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 58 คน (ใน 9 ตำบล) ผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวน ผลการศึกษาสรุปได้ ดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

จากผลการสำรวจอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร. เทศบาลตำบลแม่ณะ อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 58 คน (ใน 9 ตำบล) พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจซึ่งประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และการประกอบอาชีพ ซึ่งสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านเพศส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุมากกว่า 50 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับประถมศึกษา และมีสถานภาพสมรสแล้ว ประกอบอาชีพรับจ้าง รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 5,001-10,000 บาท และมีอายุการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เทศบาลตำบลแม่ณะ อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า

(1) ด้านการยอมรับทางสังคม ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอย่างมีนัยสำคัญในระดับมาก ไม่ว่าจะเป็นการยอมรับจากบุคคลในครอบครัว การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับจากคนในหมู่บ้านและบุคคลทั่วไป และการได้รับความร่วมมือในการให้ความช่วยเหลือหากเกิดภัยขึ้น ซึ่งมองว่าการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีผลต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด

(2) ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอย่างมีนัยสำคัญในระดับปานกลาง ไม่ว่าจะเป็นการได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การได้รับสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล การดูแลสุขภาพ และสวัสดิการต่างๆ ในการรับการรักษาพยาบาล การดูแลสุขภาพและสวัสดิการต่าง ๆ รวมถึงการได้รับเงินสงเคราะห์เมื่อบาดเจ็บหรือเสียชีวิตจากการปฏิบัติหน้าที่ การได้รับเครื่องแบบอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและการประดับตราหรือเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ การได้รับการลดหย่อนค่ารถโดยสาร รถไฟ รถประจำทาง การได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน

(3) ด้านความสำเร็จแห่งตน มิไม่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอย่างมีนัยสำคัญในระดับมาก ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาศักยภาพตนเองในการเป็น อปพร. การนำความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ชุมชน และสังคม ความก้าวหน้าในอาชีพและของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้รับความคุ้มครองในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาลตำบลแม่ณะ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของตนเองในการเป็น อปพร. ที่ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

จากการวัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เทศบาลตำบลแม่ณะ อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยด้านการยอมรับทางสังคม และปัจจัยด้านความสำเร็จแห่งตน อยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากผู้สมัครเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนส่วนใหญ่มีความต้องการปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์และช่วยเหลือผู้ประสบภัยเป็นสำคัญ ดังนั้น สิ่งที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครฯ คือการได้รับการยอมรับจากการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเพื่อสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นไป และจะยังปฏิบัติหน้าที่อาสาสมัครต่อไป แม้ว่าจะได้รับค่าตอบแทน จึงคิดว่าแรงจูงใจในเรื่องของสวัสดิการที่จะได้รับจากรัฐ เป็นเรื่องรอง

การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 7 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ การประกอบอาชีพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ว่ามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เทศบาลตำบลแม่ณะ อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ ในระดับใดนั้น พบว่า

(1) แรงจูงใจด้านการยอมรับทางสังคม พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านเพศ อายุระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร จากการจะได้รับการยอมรับจากสังคมหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถ ความเป็นจิตอาสา ของแต่ละคนมากกว่าปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ดังนั้น ปัจจัยดังกล่าว จึงไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการยอมรับทางสังคม

(2) แรงจูงใจด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แม้กระทั่งระดับการศึกษา เนื่องจากการเป็นอาสาสมัคร สามารถศึกษาเรียนรู้ได้ไม่ว่าจะสำเร็จ การศึกษาระดับใด ระดับการศึกษาจึงไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในด้านความสำเร็จแห่งตน

ขณะเดียวกัน พบว่าปัจจัยด้านเพศ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เนื่องจากด้วยส่วนใหญ่เป็นเพศชายถึงร้อยละ 91.4 และส่วนใหญ่เป็นหัวหน้าครอบครัว การได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์จากการปฏิบัติงานด้านอาสาสมัคร ช่วยเกื้อหนุนในการปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าครอบครัวได้ จึงทำให้ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านเพศอยู่ในระดับสูง

(3) แรงจูงใจด้านความสำเร็จแห่งตน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพ อาชีพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเฉพาะปัจจัยด้านการประกอบอาชีพ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจด้านความสำเร็จแห่งตน เนื่องจากภารกิจในการประกอบอาชีพส่วนใหญ่คือรับจ้าง ทำให้ไม่มีเวลาในการพัฒนาตนเอง หรือสร้างความก้าวหน้าในเรื่องการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ขณะเดียวกัน พบว่าระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในด้านความสำเร็จแห่งตน เนื่องจากหากมีระดับการศึกษาที่ต่างกัน ความสามารถในการเรียนรู้ ศึกษา และทำความเข้าใจใฝ่รู้ได้มากกว่า

5.2 การอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ภาพรวมสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยทั้งด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร ยังมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานนาน หมายถึงการมีประสบการณ์ในการทำงานที่มาก ยิ่งได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ครอบครัว และสังคม ทำให้ได้รับโอกาสและความไว้วางใจที่จะได้รับการพิจารณาเข้ารับการพัฒนาตนเองสูงตามมา รวมถึงโอกาสของการได้รับสวัสดิการต่างๆ ตามมา ดังนั้นการจะรักษาให้ อปพร.สามารถอยู่ปฏิบัติงานได้นาน ความรู้ความสามารถที่ช่วยพัฒนาการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งสำคัญให้อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนได้มีการพัฒนาตนเองให้เกิดความสำเร็จแก่ตัวเอง และปัจจัยสำคัญรองมาคือ เพศ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นเพศชาย ที่มีลักษณะทางกายภาพที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง รวมทั้งการประกอบอาชีพ ซึ่งหากเป็นผู้ที่มีอาชีพ

ประจำจะเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้นงานอาสาสมัคร ส่วนใหญ่จะเป็นอาชีพรับจ้างเป็นส่วนใหญ่ ส่วนระดับการศึกษายังมีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จแห่งตนเนื่องจากสามารถนำความรู้ความสามารถที่มีอยู่เป็นต้นทุนในการเรียนรู้ได้รวดเร็วยิ่งขึ้นนั่นเอง

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการศึกษา ผู้ศึกษาพบว่าปัจจัยด้านเพศ และระดับการศึกษา มีผลต่อแรงจูงใจ จึงมีข้อเสนอแนะสำหรับเป็นแนวทางให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการนำไปบริหารงานการพิจารณาคุณสมบัติและการสร้างแรงจูงใจให้แก่อาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาลตำบลแม่นะ อำเภอยะนิง จังหวัดเชียงใหม่ ดังนี้

ในระดับนโยบาย

1. กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ควรมีการปรับปรุงและพัฒนามาตรการ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับบทบาทและหน้าที่ของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ให้มีความชัดเจน เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้เทคนิคให้มีความเป็นมาตรฐาน รวมถึงการสนับสนุนบทบาทของเครือข่ายอาสาสมัครอื่น ให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างเป็นรูปธรรม

2. กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ควรกำหนดให้มีหน่วยสนับสนุน จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ สนับสนุนในการปฏิบัติงานส่วนกลาง ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีเครื่องมือ เครื่องใช้ที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานร่วมกัน

3. กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จัดทำแผนงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรที่เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ให้มีการกำหนดลักษณะการพัฒนาให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ

ในระดับปฏิบัติ

อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ควรมีการส่งเสริมในการปฏิบัติงานป้องกันภัยและบรรเทาสาธารณภัย ดังนี้

1. จากการศึกษาพบว่า อาสาสมัครส่วนใหญ่ ปฏิบัติหน้าที่มานานกว่า 5 ปี ควรให้มีการจัดอบรมทุกปี เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพ ได้มีความรู้ ความสามารถ เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย อำนาจหน้าที่ของอาสาสมัคร เพื่อสามารถนำไปถ่ายทอดให้คนในหมู่บ้าน ชุมชน สังคม ต่อไป

2. ควรส่งเสริมให้อาสาสมัคร ให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อย่างเสมอภาคกัน เพื่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีม

3. เพื่อสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ของอาสาสมัคร ควรสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น วิทยุสื่อสาร เพื่อสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
4. จากการศึกษาพบว่า รายได้ของอาสาสมัครต่อเดือนส่วนใหญ่ค่อนข้างต่ำ ควรจัดสวัสดิการ หรือมีค่าตอบแทนให้แก่อาสาสมัครเพิ่มขึ้น เพื่อเป็นการช่วยเหลืออาสาสมัครที่มีความตั้งใจเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม
5. ควรจัดให้มีกิจกรรมเพื่ออาสาสมัครจะได้มีการพบปะพูดคุย และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

5.2.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป

1. การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ศึกษาเฉพาะพื้นที่เขตเทศบาลตำบลแม่นะ อำเภอยะนิง จังหวัดเชียงใหม่ เท่านั้น ดังนั้น การนำผลการศึกษาไปใช้ควรพิจารณาบริบทสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของ อปพร. ในแต่ละพื้นที่ร่วมด้วย
2. ควรพิจารณาองค์ประกอบอื่นๆ เพิ่มมากขึ้น จากการศึกษาครั้งนี้ เช่น ภาระงานของทีม ตัวแปรทางสิ่งแวดล้อม แรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม ฯลฯ เพื่อพัฒนาแนวทางของการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนต่อไป

บรรณานุกรม

- ชูเกียรติ ยิ้มพวง. (2554). แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด
โรงงานจังหวัดปทุมธานี. การค้นคว้าอิสระ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์
และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- ช่อทิพย์ จำเริญกุล. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการสมัครเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน
กรณีศึกษา : เทศบาลตำบลนาจารย์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์.
- ปรีวัตร ยมเกิด. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่าย
พลเรือน อำเภอวังโป่ง จังหวัดเพชรบูรณ์.
- วันชัย ศกุนตนาค. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานกลุ่มงาน
Service Desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย สาขาการจัดการ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมจิตร แสงชาติ. (2558). การมีส่วนร่วมของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ในงานป้องกัน
และบรรเทาสาธารณภัย : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลศรีฐาน อำเภอป่าต้ว
จังหวัดยโสธร. รายงานการศึกษา วิทยาลัยป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรมป้องกันและ
บรรเทาสาธารณภัย.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของอาสาสมัคร
ป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนของเทศบาลตำบลแม่นะ อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรนักบริหารงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
(นบ.ปภ.) รุ่นที่ 14 โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1.1 ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนของ
เทศบาลตำบลแม่นะ อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์

1.2 เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของ
อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนของเทศบาลตำบลแม่นะ อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์

2. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถาม เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
ของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เทศบาลตำบลแม่นะ อำเภอลำดวน จังหวัดสุรินทร์

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ รวมถึงปัญหา และอุปสรรคต่าง ๆ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ตำบลแม่นะ อำเภอลำดวน
จังหวัดสุรินทร์

แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สำหรับหาข้อมูลในการศึกษาวิจัยเท่านั้น และการตอบแบบสอบถามจะไม่มี
ผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนั้น โปรดตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริง คำตอบของท่าน
จะเป็นประโยชน์ยิ่งต่อการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

นางสาวกัญญาณิศา วันชัย

นักศึกษาหลักสูตรนักบริหารงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นบ.ปภ.) รุ่นที่ 14

ส่วนที่ 1 แบบสอบถาม ลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ () ตรงตามความเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อละ 1 ช่อง

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุ

() ไม่เกิน 20 ปี () 21 – 30 ปี

() 41 – 50 ปี () 51 ปีขึ้นไป

3. การศึกษา

() ประถมศึกษา หรือต่ำกว่า () มัธยมศึกษา

() อนุปริญญา () ปริญญาตรี หรือสูงกว่า

4. สถานะ

() โสด () สมรส

() หม้ายหรือหย่า

5. อาชีพ

() รับราชการ () เกษตรกร

() ค้าขาย () รับจ้าง

() อื่น ๆ.....

6. รายได้ต่อเดือน

() 5,000 บาท หรือต่ำกว่า () 5,001 – 10,000 บาท

() 10,001 – 15,000 บาท () 15,001 บาทขึ้นไป

7. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

() ต่ำกว่า 4 ปี () 5 – 7 ปี

() 8 – 10 ปี () 10 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทา
 สาธารณภัยของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เทศบาลตำบลแม่ณะ
 อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคะแนนเพื่อแสดงระดับแรงจูงใจตามความคิดเห็นของท่าน

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
1. ด้านการยอมรับทางสังคม					
1.1 การยอมรับจากบุคคลในครอบครัวในการ ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย					
1.2 การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการ ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย					
1.3 การได้รับการยอมรับจากคนในหมู่บ้าน และ บุคคลทั่วไปในครอบครัวในการปฏิบัติงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย					
1.4 การได้รับความร่วมมือในการให้ ความช่วยเหลือหากเกิดภัยขึ้น					
2. ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์					
2.1 การได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย					
2.2 การได้รับการรักษาพยาบาล การดูแลสุขภาพ และสวัสดิการต่าง ๆ การได้รับการรักษาพยาบาล การดูแลสุขภาพ และสวัสดิการต่าง ๆ รวมถึง การ ได้รับเงินสงเคราะห์เมื่อบาดเจ็บหรือเสียชีวิตจากการ ปฏิบัติหน้าที่					

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
2.3 การได้รับเครื่องแบบอาสาสมัครป้องกันภัย ฝ่ายพลเรือน และการประดับตราหรือเครื่องหมาย เชิดชูเกียรติ					
2.4 การได้รับการลดหย่อนค่ารถโดยสาร รถไฟ รถประจำทาง					
2.5 การได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน					
3. ด้านความสำเร็จแห่งตน					
3.1 การพัฒนาศักยภาพของตนเองในการเป็น อปพร. ที่ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย					
3.2 การพัฒนาศักยภาพของตนเองในการเป็น อปพร. ที่ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย					
3.3 ความก้าวหน้าในอาชีพและของงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย					
3.4 การได้รับความคุ้มครองในการปฏิบัติงาน ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ให้เป็นไปตาม ระเบียบกฎหมาย					

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ รวมถึงปัญหา และอุปสรรคต่าง ๆ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)
ตำบลแม่ณะ อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่

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



แบบการเสนอโครงการการศึกษาวิจัยส่วนบุคคล (Proposal) หลักสูตรนักบริหารงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นบ.ปภ.) รุ่นที่ 14

1. **ชื่อผู้จัดทำ** นางสาวกัญฉนิศย์ วันชัย **เลขประจำตัว** 01
2. **ชื่อเรื่อง** ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เทศบาลตำบลแม่ณะ อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ
3. **ความเป็นมาของเรื่องและสถานการณ์ปัจจุบัน**

สถานการณ์สาธารณภัยในปัจจุบันมีแนวโน้มทวีความรุนแรงและซับซ้อนมากขึ้น สร้างความสูญเสียต่อชีวิตทรัพย์สินของประชาชน และส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อม ทรัพยากรธรรมชาติได้รับความเสียหาย การพัฒนาประเทศที่มุ่งเน้นความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ส่งผลให้มีการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมากจนก่อให้เกิดทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเสื่อมโทรม เกิดภาวะโลกร้อน ซึ่งเป็นปัจจัยเสี่ยงที่สำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อความหลากหลายทางชีวภาพ วิกฤตน้ำ และการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศ

ตำบลแม่ณะ เป็นตำบลในอำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ ภูมิประเทศเป็นพื้นที่ราบลุ่มหุบเขา เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งมีจำนวนหมู่บ้าน 13 หมู่บ้านที่อยู่บริเวณหุบเขา ล้อมรอบด้วยภูเขา และป่าไม้ตามธรรมชาติ ตั้งอยู่บริเวณบนภูเขาที่มีแหล่งน้ำตามธรรมชาติไหลผ่าน ระยะทางห่างจาก อ.ยางชุมน้อย ประมาณ 14 - 27 กิโลเมตร และมีทางหลวงหมายเลข 107 ถนนโชตนา (เชียงใหม่-ผาง) พาดผ่านในหลายพื้นที่ของอำเภอ ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม และมีชนหลายเผ่า เช่น ชนเผ่าไทยใหญ่ ลีซอ มูเซอ กะเหรี่ยง และคนพื้นเมือง ดังนั้น จึงเป็นอีกแห่งหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากภัยพิบัติหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นภัยธรรมชาติ และภัยจากมนุษย์ และทั้งทางตรงและทางอ้อม ภัยที่เกิดขึ้นเป็นประจำทุกปี ได้แก่ อุทกภัย น้ำป่าไหลหลาก วัตภัย ไฟป่า ซึ่งสร้างความเสียหายแก่สิ่งสาธารณประโยชน์และบ้านเรือนประชาชนเป็นจำนวนมาก จะเห็นได้ว่าภัยพิบัติที่เกิดขึ้น ล้วนก่อให้เกิดความสูญเสียแก่ทุกภาคส่วน และในการให้ความช่วยเหลือภัยพิบัติต่าง ๆ เพื่อให้สามารถเข้าถึงผู้ได้รับผลกระทบอย่างรวดเร็ว ทว่าถึง จำเป็นต้องอาศัยเครือข่ายการมีส่วนร่วมของชุมชน ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (Civil Defense Volunteer) หรือที่เรียกว่า อปพร. จึงถือเป็นอาสาสมัครที่ปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในการให้ความช่วยเหลือประชาชนในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและรักษาความสงบเรียบร้อย ในชุมชน เนื่องจากเป็นบุคคลที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด

4. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

4.1 ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนของเทศบาลตำบลแม่่นะ อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่

4.2 เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนของเทศบาลตำบลแม่่นะ อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่

5. ประโยชน์ที่จะได้รับ

ผลจากการศึกษามีประโยชน์ต่อฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

5.1 ผู้อำนวยการศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลแม่่นะ สามารถนำผลการศึกษาเป็นข้อมูลในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) สังกัดศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลแม่่นะ อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่

5.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลดังกล่าวไปขยายผลและศึกษาวิจัยกับสถานที่อื่น ๆ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน

6. วิธีการและขอบเขตการศึกษา

6.1 **วิธีการศึกษา** การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เทศบาลตำบลแม่่นะ อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) และการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา ดังรายละเอียด ขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรการวิจัยและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย : การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

6.1.1 ประชากรการวิจัยและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) สังกัดศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลแม่่นะ อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ จำนวนทั้งหมด 68 คน ประกอบด้วย

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ชาย	หญิง
1	บ้านป่าบง	2	0
2	บ้านแม่ณะ	10	4
4	บ้านห้วยโจ้	9	3
5	บ้านแม่ยะ	9	0
6	บ้านสบคาบ	8	0
7	บ้านสบอ้อ	11	0
8	บ้านแม่อ้อใน	8	0
9	บ้านปางมะโอ	3	0
11	บ้านแม่เมะ	1	0

เนื่องจากทรัพยากรการวิจัย ทั้งด้านงบประมาณและเวลา ดังนั้น ในการวิจัยจึงได้มีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อเป็นตัวแทนประชากรการวิจัย ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย มีการพิจารณาและกำหนดขั้นตอนในการได้มา ดังนี้

1. การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตร Taro Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และเนื่องจากประชากรมีจำนวน 68 คน ไม่สามารถใช้ข้อมูลจากตารางของ Taro Yamane (1967) จึงได้ใช้การคำนวณ ตามสูตรของ Taro Yamane (1967) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณ เท่ากับ 58 คน

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
N = ประชากรที่ใช้ในการศึกษา (68)
e = ความผิดพลาดที่เกิดขึ้น (หรือกำหนดความเชื่อมั่น) (0.05)
n = 58 คน

2. แบ่งกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนแต่ละหมู่บ้านตามสัดส่วน โดยแยกตามเพศ ตามสัดส่วนที่เหมาะสม (Proportion) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ดังนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ชาย	หญิง
1	บ้านป่าบง	2	0
2	บ้านแม่ณะ	9	3
4	บ้านห้วยโจ้	8	2
5	บ้านแม่ยะ	8	0
6	บ้านสบคาบ	7	0
7	บ้านสบอ้อ	9	0
8	บ้านแม่อ้อใน	7	0
9	บ้านปางมะโอ	2	0
11	บ้านแม่แมะ	1	0

6.1.2 เครื่องมือในการวิจัย : การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัยผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย กรอบแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเอกสาร ตำราต่างๆ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เทศบาลตำบลแม่ณะ อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการยอมรับทางสังคม (2) ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ และ (3) ด้านความสำเร็จแห่งตน

ส่วนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะ รวมถึงปัญหา และอุปสรรคต่าง ๆ ของการปฏิบัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ตำบลแม่ณะ อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่

6.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลจาก 2 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1.1 ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง คืบทั้งหมด จากสมาชิก อปพร.ของเทศบาลตำบลแม่ณะ อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ รวมทั้งสิ้น 58 ชุด

1.2 นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการลงรหัสก่อนที่จะทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้มาจากของอินเทอร์เน็ต หนังสือและวารสาร ตำรา ต่างๆ งานวิจัยที่มีผู้ศึกษามาก่อน โดยนำข้อมูลเหล่านี้มาเป็นข้ออ้างอิง และเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

หลังจากที่ได้เก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ผู้ศึกษาได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำข้อมูลที่ได้มาทำการประมวลผลด้วยโปรแกรมเครื่องคำนวณ

2.1 หาค่าร้อยละ (Percentage) ใช้พรรณนาแจกแจงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

2.2 หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของระดับความคิดเห็น นำมาวิเคราะห์ และเขียนรายงานเชิงพรรณนา

3. เปรียบเทียบระหว่างตัวแปรอิสระต่าง ๆ กับการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เทศบาลตำบลแม่ณะ อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ โดยเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน(อปพร.) เทศบาลตำบลแม่ณะ อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ โดยเปรียบเทียบระหว่างตัวแปรอิสระ t-test และ F-test

6.2 ขอบเขตการศึกษา

6.2.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เทศบาลตำบลแม่ณะ อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่

6.2.2 ขอบเขตด้านตัวแปร/การวัดตัวแปร ประชากรในการศึกษา คือ อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เทศบาลตำบลแม่ณะ อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 68 คน แต่ในการวิจัยจะดำเนินการกับตัวแทนประชากรการวิจัย จำนวน 58 คน ที่ได้มาจากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และกลุ่มตัวอย่างเหล่านี้พร้อมยินดีให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลเพื่อการวิจัย ภายใต้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่ายโดยคำนึงถึงความเป็นในการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

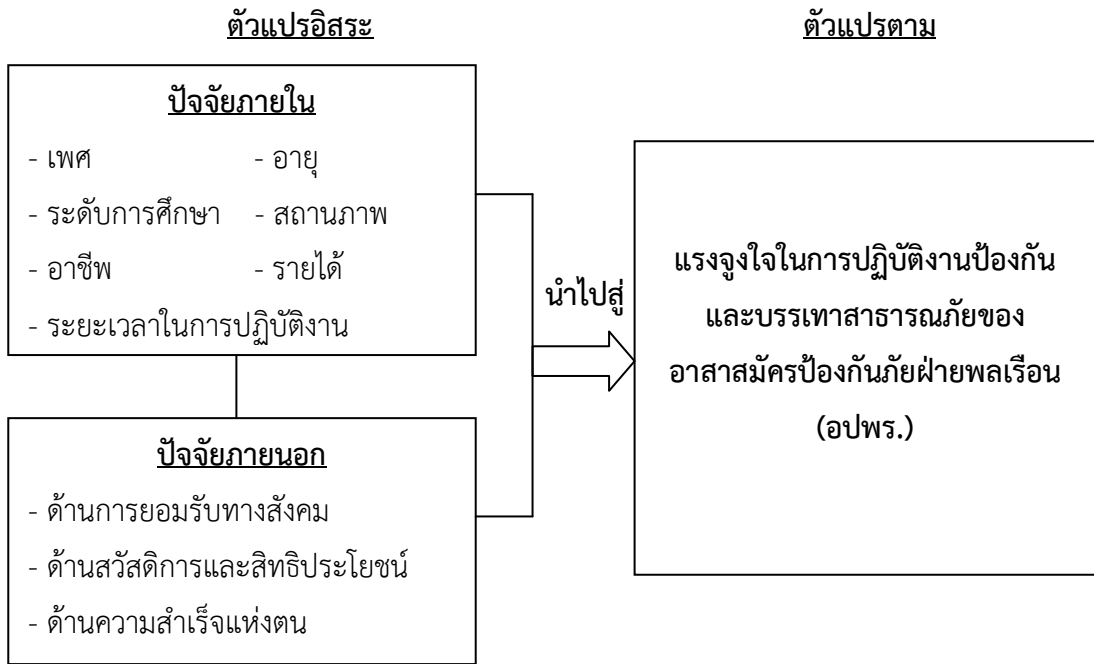
1) ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

2) ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เทศบาลตำบลแม่ณะ อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่

6.2.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

- เก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเวลา ตั้งแต่เดือน มกราคม 2561 – มีนาคม 2561

6.3 กรอบแนวคิดในการศึกษา



7. ทฤษฎี แนวความคิด ระเบียบกฎหมายที่ใช้ในการศึกษา

แนวคิดทฤษฎีระเบียบ กฎหมายที่ใช้ในการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

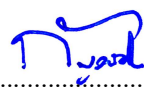
7.1 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

7.2 แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

7.3 พระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ.2550

7.4 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ.2553

7.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลงชื่อ 

(นางสาวกัญจณิศจัย วันชัย)

นักศึกษา นบ.ปภ. รุ่นที่ 14

อนุมัติ ไม่อนุมัติ เนื่องจาก

ลงชื่อ 

(นางสาวหทัยวัลลภ มีสมศักดิ์)

ผู้อำนวยการโครงการ



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - นามสกุล	นางสาวกัญจณิศจัย วันชัย
วัน เดือน ปีเกิด	14 เมษายน 2520
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี (วิทยาศาสตร์บัณฑิต) สาขาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต) สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ประวัติการทำงาน	
ปี พ.ศ. 2544	เจ้าหน้าที่ปกครอง กรมการปกครอง
ปี พ.ศ. 2550	นักวิชาการเงินและบัญชี กรมการปกครอง
ปี พ.ศ. 2553-ปัจจุบัน	นักวิชาการเงินและบัญชี กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
ตำแหน่งปัจจุบัน	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดเชียงใหม่ สาขาเชียงดาว